

процесі проведення АТО є системою певних потенціалів особистості, яка у формі специфічного вольового акту забезпечує успішну реалізацію виконання службово-бойових завдань в несприятливих, напружених, стресових умовах професійної діяльності.

Перспективи подальших розвідок полягають в апробації розробленої моделі цільової психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до СБД в умовах проведення АТО.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ленгле А. Емоції та екзистенція / А. Ленгле. – Х. : Гуманітарний центр, 2007. – 332 с.
2. Маклаков, А. Г. Общая психология : [учебник для вузов] / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2008. – 583 с.
3. Серкин В. П. Методы психосемантики : [учеб. пособие для студентов вузов] / В. П. Серкин. – М. : Аспект-Пресс, 2004. – 207 с.
4. Maddi S. Hardiness training for high risk undergraduates / S. Maddi, D. M. Khoshaba, K. Jensen, E. Carter, J. L. Lu, R. H. Harvey // NACADA Journal. – 2002. – № 22. – P. 45–55.

УДК 159.9: 159.94

Поляков І.О., к. психол. наук., с.н.с., доцент кафедри пожежної та рятувальної підготовки НУЦЗУ;

Пономаренко Р.В., к. техн. наук., заступник начальника кафедри пожежної та рятувальної підготовки НУЦЗУ;

Пономаренко І.В., інспектор відділу соціально-гуманітарної роботи НУЦЗУ

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ РЯТУВАЛЬНИКІВ ГІРСЬКИХ ПОШУКОВО-РЯТУВАЛЬНИХ ЗАГОНІВ ДСНС УКРАЇНИ

Служба у гірських пошуково-рятувальних загонах ДСНС України постійно зазнає змін, а тому потребує постійного вдосконалення, у тому числі зі сторони психологічної науки. Проведені психологічні дослідження щодо особливостей професійної мотивації гірських рятувальників є першим ступенем на шляху досягнення гірським рятувальником високих показників у професійної діяльності.

Ключові слова: професійна мотивація, ієрархічна структура мотивів, виразність мети діяльності, рятувальник гірського пошуково-рятувального загону.

Служба в горных поисково-спасательных отрядах ГСЧС Украины постоянно претерпевает изменения, а потому нуждается в постоянном совершенствовании, в том числе со стороны психологической науки. Проведенные психологические исследования об особенностях профессиональной мотивации горных спасателей являются первой ступенью на пути достижения горным спасателем высоких показателей в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: професійна мотивація, ієрархічна структура мотивів, виразительність цілей діяльності, спасатель горного пошуково-спасательного отряда.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день гірська пошуково-рятувальна служба України постійно зазнає реформ. Незважаючи на зміни у нормативно-правовій базі та постійні зміни у підпорядкуванні, виконання всіх видів рятувальних робіт, які проводилися підрозділами гірських пошуково-рятувальних загонів (ГПРЗ) залишилися без змін. Обмежились лише можливості гірських рятувальників щодо контролю за туристами, що, в свою чергу, дещо призвело до збільшення психологічного навантаження на особовий склад ГПРЗ ДСНС України. Тому на даний час професійна діяльність рятувальників ГПРЗ потребує всебічного вивчення та вдосконалення, у тому числі зі сторони психологічної науки [1; 4].

Також не менш значущою проблемою є плінність кадрів серед працівників ГПРЗ. Тому ми поставили перед собою завдання вивчити професійну мотивацію гірських рятувальників щодо їх вступу на службу до ГПРЗ ДСНС України.

Початковим та найголовнішим етапом відбору кандидатів на службу до підрозділів гірських пошуково-рятувальних загонів (ГПРЗ) ДСНС України є перевірка їх відповідності існуючим вимогам щодо майбутньої спеціальності. Це найголовніша умова, яку висуває професія до фахівця. Під час дослідження було встановлено, що переважна більшість всіх гірських рятувальників працюють в тих умовах, в яких вони жили та зростали, що в свою чергу є досить важливим з боку орієнтації у гірській місцевості.

Саме через це ми не ставили перед собою завдань щодо вивчення структури індивідуально-психологічних якостей фахівців та на їх основі будувати особистісні профілі. Перед нами стояло завдання, виявити основні мотиви, які спонукають людину до вступу на службу до підрозділів ГПРЗ та у подальшому визначити основні професійно важливі якості гірських рятувальників, які обумовлюють рівень виконання ними основних професійних завдань.

Таким чином початковим етапом дослідження стало проведення опитування фахівців ГПРЗ щодо основних мотивів їх вступу на службу до зазначених підрозділів [1; 4].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема професійної мотивації фахівців екстремального профілю переймалися вітчизняні дослідники, а саме: С.П. Бочарова, М.С. Корольчук, В.О. Лефтеров, Є. М. Рядинська, Є.М. Потапчук, В.В. Стасюк, О.В. Тімченко та ін.

Метою даної статті є побудова ієрархічної структури мотивів обрання професійної діяльності рятувальників ГПРЗ ДСНС України.

Виклад основного матеріалу. Вивчення професійної мотивації рятувальників ГПРЗ ДСНС України було проведене нами в два етапи:

1) вивчення та аналіз мотивів обрання професії (мотиви вступу на

службу в ГПРЗ) – побудова ієрархії домінуючих мотивів та визначення структури об'єктивних та суб'єктивних факторів, що обумовили вибір особистістю даної професії;

2) дослідження мети професійної діяльності гірських рятувальників.

Так, на початку розгляду особливостей мотиваційної ієрархії досліджуваних нами було проведено анкетування щодо визначення мотивів вступу на службу в підрозділ (див. табл. 1.).

Таблиця 1

Ієрархічна структура мотивів обрання професійної діяльності рятувальниками ГПРЗ

Мотиви обрання професії	I група		II група		III група		φ* (1,2)	φ* (1,3)	φ* (2,3)
	(%)	Ранг	(%)	Ранг	(%)	Ранг			
Сімейна традиція	15,38	3	13,25	2	10,10	5,5	1,54	2,87*	1,83
Прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям	13,65	4	15,22	1	10,50	3	1,29	1,88	2,10*
Прагнення до морального задоволення від роботи	12,97	5	10,00	7	5,98	10	1,21	3,16**	2,82*
Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе	9,55	7	10,15	6	13,70	1	0,38	1,99	1,64
Прагнення «себе перебороти», змінити характер, стати впевненішим	5,50	8	9,55	8	9,45	7	1,80	1,85	0,29
Змістовий інтерес до роботи в рятувальних підрозділах	16,30	2	10,32	5	10,15	4	2,77*	2,59*	0,35
Можливість мати стабільний зарібок	10,10	6	12,85	3	12,36	2	1,35	1,51	0,37
Випадковий збіг обставин	0	-	0	-	8,56	9	-	3,21*	2,96*
Незадоволеність колишньою роботою	0	-	10,50	4	10,10	5,5	3,79**	0,20	3,33**
За прикладом друзів і знайомих, що працюють в ГПРЗ	16,55	1	8,16	9	9,10	8	3,06**	2,98*	1,06

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Особлива увага приділялась визначенню мотивів, які спонукали гірських рятувальників обрати саме цю професію [5]. Отримані під час дослідження результати дозволили говорити про існування певних розходжень у виразності професійних мотивів в групах гірських рятувальників, які відрізняються різним рівнем ефективності професійної діяльності.

Першу низку розходжень у частоті зустрічаємості ознаки було відмічено стосовно виразності такого мотиву обрання професії як «сімейна традиція» - достовірно більша кількість випробуваних I групи у порівнянні з III групою, відмічають у себе такий мотив (15,38% проти 10,10%, при $p \leq 0,05$).

Такий мотив як «прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям» є більш властивим для випробуваних 2 групи, ніж їхнім колегам з 3 групи (15,22% проти 10,50%, при $p \leq 0,05$).

Найменш, ніж у 1-й та 2-й групах у гірських рятувальників з низьким рівнем ефективності професійної діяльності, є виразним такий мотив як «прагнення до морального задоволення від роботи». Відмінності є значущими на рівнях $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$ відповідно.

Професійний мотив «змістовий інтерес до роботи в рятувальних підрозділах» виявився більш притаманним фахівцям ГПРЗ 1-ї групи – 16,30%. Фахівців, що обрали професію, керувались цим мотивом в 2-й групі 10,32%, а в 3-й групі – 10,15%. Результати є достовірними на рівні $p \leq 0,01$.

Окрему увагу хотілося б приділити тому, що ні в 1-й, ні в 2-й групах фахівців, які б поступили на службу в ГПРЗ лише тому, що так склались обставини, не виявлено.

А ось у 3-й групі (низькі показники ефективності професійної діяльності) таких випробуваних близько 10%. Можна припустити, що така обставина, як не свідоме обрання професії також може виступати чинником низького рівня її ефективності.

Крім цього, і в 2-й, і в 3-й групах є досліджувані, які відмітили, що поступили на службу до ГПРЗ через незадоволеність колишньою роботою (10,50% та 10,10% відповідно). В 1 групі таких опитуваних не виявлено. Результати є дійсними на рівні $p \leq 0,01$.

Протилежну тенденцію відмічено стосовно виразності такого професійного мотиву як вступ на службу «за прикладом друзів і знайомих, що працюють в ГПРЗ» - в 1-й групі таких опитаних 16,55%, а в 2-й та 3-й групах – близько 10 %.

Подальший аналіз рейтингової структури виразності мотивів обрання фахівцями своєї професії дозволив в кожній групі виділити домінуючі мотиви.

А це, у свою чергу, дало нам можливість визначити спонукаючу «силу», що й досі обумовлює якість та рівень ефективності діяльності, яку виконує гірський рятувальник щодня.

Було встановлено, що найголовнішими професійними мотивами, що відзначила більшість фахівців 1-ї групи стали наступні:

- ✓ 1 місце – за прикладом друзів та знайомих, що працюють в ГПРЗ;
- ✓ 2 місце – змістовий інтерес до роботи в рятувальних підрозділах;
- ✓ 3 місце – сімейна традиція;
- ✓ 4 місце – прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям;
- ✓ 5 місце – прагнення до морального задоволення від роботи.

Наведені мотиви обрання професії фахівцями 1-ї групи (високий рівень ефективності професійної діяльності) можна охарактеризувати як

такі, що відносяться до продуктивної мотивації. Головною відмінністю в даному випадку є те, що наведена п'ятірка мотивів свідчить про цілком свідомий професійний вибір фахівців 1-ї групи.

У 2-й групі фахівців перелік домінуючих професійних мотивів утворили наступні:

✓ 1 місце – прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям;

✓ 2 місце – сімейна традиція;

✓ 3 місце – можливість мати стабільний зарібок;

✓ 4 місце – незадоволеність колишньою роботою;

✓ 5 місце – змістовий інтерес до роботи в рятувальних підрозділах.

З наведеного переліку ми можемо побачити, що в ньому присутні мотиви які можна віднести як до продуктивної тенденції, так і до споживчої.

У даному випадку має місце «змішаний тип» професійної мотивації. Тобто, якщо на перших місцях все ж таки перебувають мотиви продуктивні, то вже на 3 та 4 місця приходять мотиви, які відносяться до споживчої тенденції. Починає проявлятися бажання зарібок та є очевидним, що для декількох опитаних 2-ї групи служба у ГПРЗ – це ніщо інше як засіб «врятуватись» від попередньої роботи, яка не відповідала всім вимогам опитуваних.

Подальший розгляд результатів виразності мотивів професійної діяльності дозволив виділити основні з них у групі найменш професійно ефективних гірських рятувальників.

✓ 1 місце – прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе;

✓ 2 місце – сімейна традиція;

✓ 3 місце – можливість мати стабільний зарібок;

✓ 4 місце – незадоволеність колишньою роботою;

✓ 5 місце – змістовний інтерес до роботи в рятувальних підрозділах.

Зазначені результати надають змогу охарактеризувати процес обрання фахівцями 3-ї групи професії гірського рятувальника як більш стихійний, ніж свідомий та обміркований. Це, на нашу думку не може не позначатись на процесі її виконання та не може не знижувати загального рівня її ефективності.

Окрім наведеної ієрархії ми вважаємо за потрібне представити дані щодо виразності основної мети професійної діяльності [3].

Дані, які були наведені автором [3], нами були допрацьовані та у зміненому вигляді представлені для оцінки гірським рятувальникам. Отримані результати відбито в таблиці 2.

Отримані під час анкетування дані вразили своєю неоднорідністю в різних групах опитаних.

Коли, на перший погляд, всі рятувальники ГПРЗ мали єдину професійну мету, яка і є їх головним професійним завданням, більш щільне її вивчення показало більш різноманітні результати.

Таблиця 2

Рангові оцінки виразності мети діяльності рятувальників ГПРЗ залежно від рівня ефективності професійної діяльності

Мета професійної діяльності	Середньогруповий ранг		
	1 група	2 група	3 група
Досягнення високих професійних результатів	1	2	6
Досягнення почуття задоволеності	9	10	4
Професійне вдосконалювання	5	3	8
Досягнення кар'єрного росту	6	6	3
Забезпечення безпеки оточуючих	4	12	11
Досягнення бажаного соціального статусу	12	5	5
Встановлення й зміцнення дружніх відносин	7	11	10
Досягнення матеріальних благ	10	4	2
Досягнення результатів у самопізнанні	8	8	12
Особистісне самовдосконалювання	2	1	7
Самореалізація	3	7	9
Пошук «гострих відчуттів»	11	9	1

При цьому, одразу відмітимо, що головною особливістю такої оцінки стало виявлення внутрішнього суб'єктивного мотиву, який спонукає рятувальника працювати в складних та небезпечних умовах, ризикуючи власним життям.

Так було встановлено, що в 1-й групі фахівців, які за оцінкою експертів є максимально професійно ефективними, трійку основних цілей професійної діяльності утворили наступні: найголовнішою метою професійної діяльності є «досягнення високих професійних результатів»; друге місце займає «особистісне самовдосконалювання»; третю позицію відведено такій меті як «самореалізація». За наведених даних можна зробити припущення, що найголовнішим для гірських рятувальників у своїй професії є можливість професійно та особистісно зростати та самовдосконалюватись. Їх більш за все непокоїть дотримання високої планки в професії, вони керуються необхідністю все та завжди робити на відмінно. Таку позицію можна назвати перфекціонистською, що в свою чергу і обумовлює високі показники професійної діяльності рятувальників цієї групи.

Це також підтверджує й «зміст» останньої за оцінками трійки професійних цілей рятувальників цієї групи. Встановлено, що менш за все у своїй професії рятувальники 1 групи керуються можливістю «досягнути бажаного соціального статусу»; їх практично не приваблює «пошук гострих відчуттів», що на думку багатьох сторонніх людей є майже обов'язковим для таких фахівців; випробувані 1 групи майже не

керуються такою метою як «досягнення матеріальних благ».

Таким чином, наведена характеристика професійних цілей фахівців ГПРЗ, які увійшли до складу 1-ї групи, дозволяє стверджувати, що їм властива чітка професійна спрямованість та те, що вони цілком комфортно почуваються у своїй професії.

Аналіз даних щодо виразності цілей професійної діяльності фахівців ГПРЗ із середніми показниками ефективності професійної діяльності показав наступне. На першому місці, за середньо груповим показником розташовано таку професійну мету як «особистісне самовдосконалювання»; другу позицію відведено меті «досягнення високих професійних результатів»; замикає трійку професійних цілей «професійне вдосконалювання».

Як ми бачимо, наведена картина майже відповідає професійним цілям фахівців з 1 групи (високий рівень ефективності професійної діяльності). І доки не можливо виділити компонент в переліку цілей професійної діяльності, який би обумовлював зниження її ефективності. Розгляд останньої трійки професійних цілей гірських рятувальників 2-ї групи і дозволив встановити можливі детермінанти зниження ефективності професійної діяльності цих фахівців. Так було встановлено, що менш за всіе спрямовує професійну діяльність рятувальників 2-ї групи така мета як «забезпечення безпеки оточуючих»; слідом за нею розташовано такі цілі, як «встановлення й зміцнення дружніх відносин» та «досягнення почуття задоволеності».

Ці результати є досить неочікуваними, адже:

✓ по-перше, головною метою гірських рятувальників є забезпечення безпеки туристів та надання їм допомоги у випадку її необхідності. А це зовсім не співпадає з тим, яку мету ці фахівці сказали як зовсім не важливу;

✓ по-друге, діяльність гірських рятувальників є колективною. Крім того, виконання професійних завдань рятувальниками досить часто вимагає підстраховки їх своїми колегами, що не може не зближувати їх та не об'єднувати. Отже, нехтування тісними дружніми відносинами між членами підрозділу також здається дещо дивним;

✓ по-третє, робота, яка не приносить суб'єктивного почуття задоволення може бути джерелом виникнення та розвитку у людини синдрому професійного вигорання, що також негативно позначатиметься на рівні професійної ефективності гірського рятувальника.

Аналіз виразності мети професійної діяльності фахівців ГПРЗ 3-ї групи показав, що виконуючи професійні завдання за призначенням ці фахівці здебільшого керуються такими цілями як «пошук гострих відчуттів», «досягнення матеріальних благ» та «досягнення кар'єрного росту».

Таким чином, наведені дані дозволяють говорити про те, що взаємна неузгодженість основних завдань діяльності підрозділів ГПРЗ та

мети професійної діяльності гірського рятувальника обумовлюють зниження рівня ефективності виконуваної фахівцем діяльності.

Наступним етапом вивчення мотиваційної сфери гірського рятувальника стало проведення дослідження щодо виявлення особливостей ієрархії основних потреб фахівців. Вирішення цього питання в комплексі з мотивами обрання професії дозволить дослідити суб'єктивне ставлення фахівців ГПРЗ до своєї професії та свого професійного призначення.

Головним аспектом, який потребував вивчення, була професійна спрямованість фахівця, а саме – виконання даним рятувальником своєї професійної діяльності або керує індивідуальною спрямованістю (задоволеність матеріальних потреб, потреб у визнанні), або мотивуючись соціальною спрямованістю (задоволеність потреб у самореалізації та потреб в міжособистісній взаємодії).

Відомо, що існують цілі ієрархії потреб особистості, які можна проектувати на категорії цінностей. Вивчення такого взаємозв'язку допоможе дослідити можливість трансформації незадоволених потреб особистості в її цінності [4]. Це в свою чергу надасть можливість виокремити компонент в мотиваційній сфері особистості, який відповідає за ефективність виконуваної нею діяльності.

Аналіз отриманих даних дослідження (див. табл. 3) показав існування ряду достовірних розходжень у виразності ступеня задоволеності основних потреб фахівців ГПРЗ.

Таблиця 3

Рівень задоволеності основних потреб гірських рятувальників

Актуальні потреби	1-а група (M±m)	2-а група (M±m)	3-я група (M±m)	t (1, 2)	t (1, 3)	t (2, 3)
Матеріальні потреби	22,74±1,14	32,09±1,21	33,16±1,16	2,27*	2,35*	0,58
Потреба у безпеці	34,96±1,33	34,23±1,47	28,65±1,41	0,52	2,51*	2,10*
Соціальні потреби	24,21±1,51	13,55±0,75	14,49±0,68	2,17*	2,89*	1,28
Потреба у визнанні	13,55±1,31	25,29±1,54	33,18±1,41	1,21	2,11*	2,38*
Потреба у самовираженні	21,88±1,06	13,21±1,32	12,09±1,17	0,56	1,74	1,61

*p≤0,05

Було встановлено, що матеріальні потреби є найбільш актуальними для фахівців 2-ї та 3-ї груп – середній та низький рівні ефективності професійної діяльності відповідно. Як видно з таблиці 3, у них вони знаходяться в зоні незадоволеності, в той час як у досліджуваних 1-ї групи ці потреби є частково задоволеними. Результати є дійсними на рівні p≤0,05 в обох випадках.

Потреби в безпеці для досліджуваних 3-ї групи, майже не існує. Вона є несуттєво виразною та знаходиться в зоні часткової незадоволеності.

ності. У фахівців-рятувальників 1-ї та 2-ї груп досліджуваних, навпаки, ця потреба є гострою та дуже актуальною. Розходження є значущими на рівні $p \leq 0,05$.

Можна припустити, що достатньо високий рівень виразності даної потреби у рятувальників ГПРЗ МНС України пояснюється впливом суб'єктивного професійного досвіду фахівців на їх власне світосприйняття.

Вони, можливо, більше ніж випробувані 3-ї групи переймаються людськими стражданнями та горем. Як показала ієрархія мотивів обрання професії цими фахівцями, вони на собі відчують небезпеку при виконанні своїх службових обов'язків та при допомозі іншим людям. Саме такі обставини можуть провокувати підвищення виразності даної потреби у цих досліджуваних, адже у них може несвідомо виникати почуття страху за своє життя та за життя і безпеку своїх близьких людей. Можливо саме тому потреба в безпеці у цих фахівців може бути актуальною практично завжди.

Потреби, які можна віднести до категорії соціальних або міжособистісних, в 1-й групі є незадоволеними, а в 2-й та 3-й групах досліджуваних є частково задоволеними (див. табл. 3).

Висновки. Таким чином, аналіз результатів дослідження дозволив встановити, що основні категорії потреб мають різний ступінь задоволеності у гірських рятувальників, які відрізняються різним рівнем ефективності професійної діяльності.

Вивчення мотиваційної сфери рятувальників ГПРЗ та виявлення її особливостей надало можливість зробити висновок про те, що професійна мотивація є першим ступенем на шляху досягнення гірським рятувальником високих показників у професійної діяльності.

Отже, проведений аналіз мотиваційної сфери рятувальників ГПРЗ дозволяє стверджувати, що фахівців 1-ї та 2-ї груп досліджуваних відрізняє більш продуктивна її тенденція, а випробуваних 3-ї групи – споживча.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гонтаренко Л. О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України: дис...кандидата психологічних наук : 19.00.09 / Гонтаренко Людмила Олександрівна.- Х.,2008.- 219 с.

2. Наказ МНС України від 10.12.2010 № 11 «Про вдосконалення управління державними аварійно-рятувальними службами МНС» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до наказу: <http://www.mns.gov.ua>.

3. Приходько Ю. О. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України : автореф. дис... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Ю. О. Приходько. – Х., 2008. – 22 с.

4. Рядинська Є. М. Професіографічний аналіз діяльності фахівців Державної воєнізованої гірничорятувальної служби України: дис. ...

кандидата психологічних наук: 19.00.09 / Рядинська Євгенія Миколаївна. – Х., 2011. – 250 с.

5. Снісаренко А. Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України: дис. ... кандидата психологічних наук: 19.00.09 / Снісаренко Андрій Григорович. – Х., 2011. – 243 с.

УДК 159.98:167

Попов В.М., ад'юнкт кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ

ВПЛИВ ТРАВМУЮЧИХ СИТУАЦІЙ НА ФОРМУВАННЯ ВИВЧЕНОЇ БЕЗПОРАДНОСТІ

У статті проаналізовано вплив травмуючих ситуацій на психіку людини, розкрито психологічний зміст феномену вивченої безпорадності. Проаналізовано особливості впливу травмуючих ситуацій на формування вивченої безпорадності.

Ключові слова: вивчена безпорадність, травма, травмуюча ситуація, надзвичайна ситуація, екстремальна ситуація.

В статье проанализировано влияние травмирующих ситуаций на психику человека, раскрыто психологическое содержание феномена выученной беспомощности. Проанализированы особенности влияния травмирующих ситуаций на формирование выученной беспомощности.

Ключевые слова: выученная беспомощность, травма, травмирующая ситуация, чрезвычайная ситуация, экстремальная ситуация.

Постановка проблеми. Нині ми живемо в такій ситуації, коли на нас звалюється маса негативної інформації, коли ми щодня чуємо про те, що гинуть люди. Що робити людям, щоб зберегти свою психіку в цих напружених умовах, особливо тим людям які рятують життя?

Протягом життя людина стикається з ситуаціями, які можуть бути як простими в вирішенні, так і складними. Діяльність працівників ДСНС України супроводжується екстремальними, критичними, стимулюючими активність ситуаціями, або навпаки, викликають пасивність і безпорадність.

Залежно від характеру походження подій, що можуть зумовити виникнення надзвичайних ситуацій на території України, визначаються такі їх види:

- 1) техногенного характеру (аварія на Чорнобильській АЕС);
- 2) природного характеру (лісові пожежі, пожежі на торфовищах, селі, зсуви, паводки тощо);