

Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах
захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи
Університет цивільного захисту

О.П.Євсюков, А.С.Куфлієвський, Д.В.Лебедв, С.М.Миронець,
О.О.Назаров, Л.А.Перелигіна, В.П.Садковий, І.О.Склень, О.В.Тімченко,
В.Є.Христенко, І.О.Шевченко

ЕКСТРЕМАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ

Підручник

Київ 2007

УДК 159.6

ББК 88.4

Е 41

Схвалено для використання в навчальному процесі
Лист МНС України від 27.03.07 № 05-346/301

Рецензенти: В.В.Клименко, завідувач лабораторії вікової фізіології та психології Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України, доктор психологічних наук, професор;
А.Б.Коваленко, професор кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор психологічних наук, професор.

**О.П.Євсюков, А.С.Куфлієвський, Д.В.Лебєдв, С.М.Миронець,
О.О.Назаров, Л.А.Перелигіна, В.П.Садковий, І.О.Склень,
О.В.Тімченко, В.Є.Христенко, І.О.Шевченко**

Екстремальна психологія: Підручник / За заг. Ред.. проф..
О.В.Тімченка – К.: ТОВ «Август Трейд», 2007. – 502 с.

ISBN 966-7658-04-X

Питання безпеки, збереження життя і здоров'я людей під час професійної діяльності завжди знаходилися в центрі уваги психології. Останнім часом перед психологічною наукою актуалізуються проблеми, пов'язані з аспектами діяльності працівників ризиконебезпечних професій, зокрема персоналу міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи.

У підручнику викладено дані аналізу психологічних наслідків діяльності персоналу МНС України під час виконання професійних обов'язків в умовах ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій природного, техногенного та соціального походження. Розроблено методи та практичні рекомендації, спрямовані на прогнозування ступеня успішності виконання конкретним фахівцем завдань у надзвичайних ситуаціях та особливих умовах службової діяльності, попередження випадків службового травматизму, організацію екстремальної професійно-психологічної підготовки, надання невідкладної психологічної допомоги тим, хто її потребує.

Підручник призначено для фахівців, що працюють над вирішенням питання зниження рівня психічних та фізичних втрат серед персоналу МНС України.

ПЕРЕДМОВА

Згідно третьої статті Конституції України, найвищою соціальною цінністю в Україні визнається людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Зазначені базові положення Конституції в повній мірі узгоджуються з Загальною декларацією прав людини, прийнятою Генеральною асамблеєю Організації Об'єднаних Націй в Парижі у 1948 р. В ній проголошено, що кожна людина має право на життя, свободу, особисту недоторканість, захист своїх моральних і матеріальних інтересів. Як зазначено в декларації, вільний і повний розвиток особистості можливий тільки в тому випадку, коли вона сумлінно виконує свої обов'язки перед суспільством.

Українському народу надано право на володіння землею, яка є основним національним багатством, її надрами, атмосферним повітрям, водними та іншими природними ресурсами, які знаходяться в межах території України. Але цьому праву кореспондує обов'язок не заподіювати шкоди людині, природі і всьому суспільству. Мабуть не є виправданим, що перелік обов'язків громадянина України значно менший за його права. Втім він стосується, перш за все, життєзабезпечуючих чинників, таких як захист Вітчизни, забезпечення незалежності та територіальної цілісності, запобігання зазіханню на права і свободи, честь і гідність інших людей.

Реалізація конституційних прав і виконання громадянами обов'язків можуть бути здійснені за наявності політичної та соціальної стабільності, стійкого економічного розвитку. На шляху до їх суттєвого наповнення, на жаль, виникають широкомасштабні природні та техногенні катаклізми, які завдають величезних, часто і невідшкодованих втрат і збитків, відволікають на ліквідацію їх наслідків значні людські та матеріальні ресурси, призводять до психологічних травм та соціального напруження в суспільстві.

Надзвичайні ситуації у вигляді стихійних лих, катастроф, аварій тощо, породжуються природними, антропогенними та техногенними факторами.

Це проблема світового масштабу. Вона викликана, перш за все, протиріччями у взаємодії людини з навколишнім середовищем, а також особливостями господарської та виробничої діяльності. Значна кількість природних і техногенних процесів не є стихійними лихами до того часу, поки вони не є загрозою для здоров'я і життя людини, її діяльності. В силу ряду демографічних змін і спрямованості науково-технічної політики людство само йде назустріч різним небезпекам і само є потенційним джерелом не тільки виробничих аварій та катастроф, а й нерідко своєю діяльністю провокує стихійні природні і техногенні

явища. Так, за статистикою, близько 80 відсотків випадків виникнення таких подій пов'язане з діяльністю людини.

Специфіка службової діяльності персоналу Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи містить у собі постійний підвищений фактор ризику, напружене виконання завдань в умовах недостатньої, невизначеної інформації, дефіциту часу та високої відповідальності за результати праці. Персонал МНС України в багатьох випадках залишається останньою надією для постраждалого населення на можливість залишитися живим та отримати дійову допомогу.

Так, лише протягом 2005 року в Україні виникло 368 надзвичайних ситуацій, внаслідок яких загинуло 456 (з них 64 дитини) та постраждало 1580 осіб (з них 779 дітей). Порівняно з 2004 роком кількість надзвичайних ситуацій (НС) збільшилася майже на 29% (286 НС – у 2004 році), у т.ч. техногенного характеру – на 36% (156 – у 2004 році), природного характеру – на 29% (100 – у 2004 році). Кількість загиблих у надзвичайних ситуаціях збільшилася майже на 11% (у 2004 році у НС загинуло 412 осіб).

Тому не випадково, що психологічний захист населення та психологічне забезпечення діяльності служби цивільного захисту на сьогодні виступають одними з найбільш пріоритетних напрямів у політиці нашої країни.

Чи все зроблено практичними психологами МНС України для того, щоб рятувальники та постраждале мирне населення не відчували наслідків посттравматичних стресових порушень? На це питання можна буде дати позитивну відповідь тільки тоді, коли кожний фахівець-психолог чітко усвідомить концептуальні підходи щодо вивчення розвитку стресу та його наслідків, буде озброєний сучасними методами прогнозування можливих наслідків діяльності людини в умовах впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності та надання психологічної допомоги тим, хто її потребує.

У цьому випадку дана робота і покликана дати відповідь на ці складні питання.

Підручник має прикладну спрямованість. У кожному розділі наведено положення і висновки, що мають практичне значення, сформульовано численні рекомендації. Нетрадиційним для підручника є долучення додатків. В них, крім практичних порад, наведено мовно адаптовані і в необхідних випадках доопрацьовані співробітниками науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Університету цивільного захисту України психодіагностичні методики, які можуть успішно використовуватися психологами МНС України у практичній діяльності.

Автори не претендують на вичерпність висвітлення даної теми. Ця проблема є багатогранною, а ряд питань вимагає ще й окремого комплексного дослідження.

Деяким читачам цей підручник може здатися занадто складним, деяким – недостатньо логічним. Автори не бачать в цьому нічого страшного. Це лише дасть привід сподіватися, що в подальшому може бути створений підручник і більш простий, і більш зрозумілий, і більш досконалий.

А поки автори пропонують Вашій увазі цю книгу – перший на пострадянському просторі підручник для персоналу МНС України з проблем екстремальної психології – і сподіваються, що він буде прийнятий і вивчений.

ЧАСТИНА ПЕРША

**ВСТУП
ДО ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**



РОЗДІЛ 1

ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧІ ТА МЕТОДИ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

1.1 Предмет екстремальної психології

Екстремальна психологія – науково-практичний розділ психології, який вивчає психологічні закономірності діяльності особистості при виникненні надзвичайних обставин та ситуацій, пов'язаних з підвищеним професійним ризиком, небезпекою для життя та здоров'я, та розробляє науково обґрунтовані заходи психологічного забезпечення професійної та функціональної надійності працівників екстремальних професій при виконанні задач в умовах, що потребують граничної мобілізації фізичних, психологічних та моральних якостей особистості.

Виділення екстремальної психології як окремого науково-практичного розділу психологічної науки пов'язано з особливими морально-правовими аспектами діяльності працівників екстремальних професій в ризиконебезпечних ситуаціях службової діяльності.

Екстремальна психологія здійснює синтез основ психологічних знань з питань діяльності особистості в особливих умовах, основ безпеки життєдіяльності та основних правових норм, які регулюють поведінку та взаємовідносини між індивідами, між особистістю та суспільством в умовах надзвичайних ситуацій, викликаних подіями техногенного, природного або соціального походження.

Предметом екстремальної психології є вивчення загальнопсихологічних закономірностей функціонування психіки та життєдіяльності індивіда в зоні граничних можливостей організму, особистості, групи, соціуму, а також удосконалювання управління та практичної діяльності підрозділів МНС України у надзвичайних ситуаціях.

Методологічну основу екстремальної психології складають концептуальні підходи до вивчення психологічного (професійного) стресу (В.О. Бодров, Л.О. Китаєв-Смик, R. Lazarus, А.Б. Леонова, Н.І. Наєнко, Г. Сельє, С.Д. Spielberger, В.В. Суворова та інш.).

Суттєве значення для розвитку екстремальної психології мають:

- ✓ положення, що пов'язані з розробленою у вітчизняній психології теорією єдності психіки і діяльності (Б.Г. Ананьєв, Л.С. Виготський, Г.С. Костюк, О.М. Леонтєв, Б.Ф. Ломов та інш.);
- ✓ теоретичні положення загальної та генетичної психології, що розкривають закономірності розвитку особистості як суб'єкта власної життєдіяльності (С.Л. Рубінштейн, С.Д. Максименко та інш.);
- ✓ системно-структурний підхід до вивчення психологічної готовності до діяльності (О.Д. Ганушкін, М.І. Д'яченко, Л.С. Нерсесян,

В.М. Пушкін, О.Д. Сафін, М.І. Томчук та інш.);

✓ концепція відстрочених реакцій на травматичний стрес (посттравматичних стресових реакцій) (Ф.В. Бассін, Д. Вільсон, М. Горовиць, Л.А. Пергаменщик, Н.В. Тарабрина, Ч. Фіглі, З. Фрейд, Д. Шпігель та інш.).

Джерела екстремальної психології складають:

✓ нормативно-правові документи, що регулюють діяльність органів та підрозділів МНС України;

✓ дані про особливі психічні стани і реакції, що спостерігаються у ризиконебезпечних ситуаціях (Ю.О. Олександровський, Г.О. Балл, М.Д. Левітов, Ю.М. Швалб та інш.), у тому числі – фахівців екстремальних професій (С.П. Бочарова, М.С. Корольчук, І.О. Котенев, В.С. Медведєв, О.М. Столяренко, О.В. Тімченко та інш.);

✓ праці сучасних вітчизняних психологів з теорії та практики психологічної допомоги (О.Ф. Бондаренко, В.П. Москалець, Н.В. Чепелева, С.І. Яковенко, Т.С. Яценко та інш.).

1.2 Задачі екстремальної психології

Задачі, які повинна вирішувати екстремальна психологія, визначаються різноманітністю та складністю теоретичних та практичних проблем, що входять до сфери діяльності органів та підрозділів МНС України. Дослідження в межах екстремальної психології мають своїм завданням удосконалювання психологічного відбору та психологічної підготовки персоналу МНС України, а також розробку засобів психологічного захисту особового складу та цивільного населення від травмуючого впливу психогенних факторів кризових та надзвичайних ситуацій.

До основних задач сучасної екстремальної психології відносяться:

- визначення оцінки напруженості праці та психофізіологічної “вартості” основних видів діяльності в межах МНС України;
- визначення факторів професійної незадоволеності серед працівників МНС України та основних функціональних порушень психічної сфери особистості, що виникають у персоналу в процесі службової діяльності;
- вивчення психологічних особливостей дій працівників МНС України в ризиконебезпечних ситуаціях службової діяльності;
- дослідження психологічного впливу різноманітних стрес-факторів службової діяльності на персонал МНС України;
- розробка новітніх методів та психотехнологій в межах екстремально-психологічної підготовки особового складу;
- удосконалення професійно-психологічної підготовки працівників МНС України щодо забезпечення особистої безпеки та виживання в ризиконебезпечних ситуаціях службової діяльності;
- вивчення психологічних особливостей управління особовим складом у кризових та надзвичайних обставинах та ситуаціях;

- діагностика, профілактика та корекція негативних психічних станів, що виникають у працівників МНС України під впливом ризиконебезпечних ситуацій службової діяльності;
- надання екстреної психологічної допомоги працівникам, які зазнали сильного психотравмуючого впливу при виконанні професійних обов'язків;
- розробка сучасних методів постекстремальної роботи з персоналом МНС України, психологічне забезпечення відновлювального періоду діяльності особового складу після виконання складних задач службової діяльності.

Вирішуючи ці питання, екстремальна психологія сприятиме кращій підготовленості, оптимальній адаптації особового складу до ризиконебезпечних ситуацій службової діяльності, зниженню рівня психічних втрат та психічної недієздатності серед персоналу МНС України та успішному подоланню можливих негативних психічних наслідків кризових та надзвичайних обставин та ситуацій.

1.3 Методи екстремальної психології

Екстремальна психологія використовує систему методів як психологічної науки в цілому (оскільки це – науково-практичний розділ психології), так і специфічну сукупність методів, які забезпечують процес пізнання її предмету.

Класифікацію методів, що використовуються в сучасній психології, повно розкрито у багатьох підручниках з психології. Ми не будемо наводити дану класифікацію, а лише звернемо увагу на деякі особливості використання окремих методів дослідження в межах екстремальної психології.

Так, наприклад, при вивченні рівня адаптації працівників МНС України до умов впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності, психологу-досліднику необхідно визначити етапи становлення системи адаптації, критерії її сформованості, виділити основні компоненти структури цього феномена, стратегію розвитку його складових у часі і рушійних сил цього розвитку.

Крім того, необхідно чітко усвідомлювати, що адаптація до діяльності являє собою достатньо тривалий процес, який важко усвідомити протягом однієї – двох годин лабораторного експерименту або простежити шляхом ряду вимірів протягом певного часу перебування персоналу МНС України в умовах стрес-факторів підвищеної інтенсивності.

Багато хто з психологів-дослідників згодився б, що єдино вірним і найбільш валідним методом у такій ситуації може бути моделювання багатодобових експериментів, які б дозволили простежити процес адаптації у всій сукупності її психологічних і соціально-побутових проявів. Проте складність і багатоплановість завдань, що вирішуються підрозділами МНС України в умовах надзвичайної ситуації, не

дозволять провести вивчення адаптації з використанням даного методу. Існуючий ліміт часу виконання службово-бойової задачі фактично зведе нанівець весь арсенал існуючих нині психологічних методів вивчення даного феномена.

Цей приклад переконливо свідчить про те, що використання існуючих на сьогодні психологічних методів дослідження в межах екстремальної психології повинно бути дуже зваженим. У кризових та надзвичайних обставинах та ситуаціях використання більшості існуючих на сьогоднішній день методів дослідження є не тільки недоцільним, а й буде перешкоджати виконанню працівниками МНС України складних завдань службової та службово-бойової діяльності.

В надзвичайних ситуаціях службової діяльності найбільш доцільними методами дослідження будуть: серед головних методів психологічного дослідження – метод спостереження, а серед додаткових методів психологічного дослідження – метод аналізу продуктів діяльності.

Знання психологічних особливостей конкретного працівника, можливість за допомогою психологічної науки заздалегідь прогнозувати його поведінку в різноманітних за складністю ризиконебезпечних ситуаціях службової діяльності дозволить керівнику звести до мінімуму рівень фізичних та психічних втрат серед особового складу. Але практична цінність відомостей про конкретного працівника багато в чому залежатиме від своєчасності, якості, обсягу і способів отримання вірогідної інформації про нього. З чого ж треба починати керівнику підрозділу МНС України психологічно обґрунтоване вивчення підлеглого особового складу? Для відповіді на це запитання пропонуємо розглянути побудову програми і методик вивчення психологічних особливостей особистості на прикладі працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

1.4 Програма і методика вивчення психологічних особливостей особового складу МНС України *(на прикладі працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України)*

Будь-яке вивчення взагалі починається з виявлення його методології (від грец. *methodos* – шлях дослідження, пізнання і *logos* – слово, поняття, вчення) – системи принципів і способів отримання пояснення і застосування знання, вчення про цю систему. Це центральна ланка, що забезпечує відповідність як опису практики в поняттях, підходах даної науки, так і реалізації теорії на практиці.

У методології розрізняють дві складові:

- 1) принципи побудови і застосування знання;
- 2) способи і методи його отримання.

Необхідно виділити ряд принципів вивчення особового складу, що як для керівної ланки, так і для практичного психолога МНС України означають наступне:

✓ слід у кожному рятувальникові бачити особистість, що не повинна зазнавати грубості або маніпулювання собою. Адекватний особистий відгук можливий тільки при взаємодії з підлеглими на засадах гідного ставлення до людини і моральних норм;

✓ треба враховувати, що психіка людини не є безмежною за енергетичними ресурсами, потенціалом, надійністю, особливо у молодій людини. Вона є індивідуальною, ранимою, суб'єктивною, пристосованою. Тому в доброзичливій обстановці вона добре виховується, а в умовах екстремальної, пригноблювальної життєдіяльності швидко виснажується, може деградувати;

✓ необхідно пам'ятати, що можливості виховання рятувальника не є безмежними, вони багато в чому зумовлені як рівнем особистої зрілості, так і природжено-придбаними особливостями людини. Саме це вимагає першочергової діагностики й урахування в роботі з підлеглими;

✓ слід розуміти, що людина самовиражається і самоутверджується в діяльності і у спілкуванні. Але оскільки у психіці є рівні підсвідомості і свідомості, то не всякі дії, вчинки, а тим більше реакції працівника МНС України можуть бути ним адекватно усвідомлені і пояснені.

Таким чином, окрім повсякденного життєвого пізнання підлеглих, керівникові підрозділу необхідно спеціально вивчати певні особисті особливості, що виявляються і формуються в різноманітних видах службової діяльності. Що саме слід вивчати? Це залежить від розуміння ним вимог практики, рівня його психологічної компетентності, професійної зрілості. Для того, щоб виявити справді важливі для практичної діяльності керівника підрозділу особисті особливості підлеглих, необхідно враховувати специфіку ситуації, у якій вони виявляються, і продумувати програму вивчення підлеглих.

Доцільно розглянути три взаємопов'язані види управління підрозділом:

✓ **структурне** (що уточнює в рамках наданих повноважень оптимальність підпорядкованої керівнику системи);

✓ **параметричне** (що включає підготовку, відбір і раціональний розподіл особового складу);

✓ **ситуаційне** (що полягає у забезпеченні вирішення конкретних завдань підрозділу в конкретних умовах службової діяльності).

Діалектика їхнього взаємозв'язку така, що структурне управління визначає параметричне, а воно, у свою чергу, визначає ситуаційне. Таким чином, якщо неоптимальність функціонування підрозділу зумовлена організаційно, то виправити це за рахунок виявлення і

урахування якихось особистих особливостей підлеглих буде проблематично.

Щоб уникнути подібних прорахунків і не перетворювати вивчення особового складу на збирання даних, які потім зовсім не використовуються, важливо пам'ятати, що вивчення особистості не є самоціллю, а психологічне вивчення “в загальному” меншою мірою формальне. Оскільки особистість формується і виявляється в діяльності, у ній же вона і повинна вивчатися. Одиницею аналізу діяльності ряд сучасних авторів вважає ситуацію, що розглядається у тривимірному просторі: завдання, суб'єкт діяльності, об'єктивні умови діяльності. Це мінімальна, системно організована частина діяльності, у якій всі її основні елементи виявляються цілісно. Ситуація охоплює від початку до кінця вирішення завдання в конкретних умовах, тобто за певний час. Тому, по-перше, вивчення індивідуальних особливостей працівників МНС України має сенс тоді, коли супроводжується аналізом завдань діяльності і об'єктивних умов її протікання. По-друге, всяке вивчення повинно ґрунтуватися на певній програмі.

Програма вивчення індивідуальних особливостей працівника МНС України – це обґрунтоване припущення про те, які та у зв'язку з чим особисті особливості особистості більш за все цікавлять керівника, а також за якими ознаками і як їх можна вірогідно визначити. Залежно від вирішуваних начальником підрозділу завдань, вивчення підлеглих може бути фрагментарним (при їхньому відборі, розподілі і т.інш.) і довгочасним. Психологічно виправданою є програма вивчення особистісних особливостей, що полягає в послідовному обґрунтуванні її основних елементів.

А. Виявлення проблеми, вибір об'єкта, предмета вивчення

Вихідним пунктом є реальна проблема – об'єктивне протиріччя між недостатнім знанням підлеглих і різноманітністю службових завдань (до яких вони залучені або можуть бути залучені), – що вимагає розв'язання.

Якщо керівник підрозділу припускає, що гострота протиріччя може бути знижена (або воно може бути розв'язане) за рахунок урахування особистісних особливостей підлеглих, то реальна життєва проблема стає проблемою психологічною. Її усвідомлення припускає вибір об'єкта і предмета вивчення. Об'єктом (тим, на що направлене пізнання) може бути особистість рятувальника (у даному випадку цим і обмежимося), підрозділ (група, екіпаж) – залежно від того, у чому полягає суть проблеми. В об'єкті виділяється предмет, тобто найбільш важливі якісні характеристики, що вимагають спеціального врахування.

Б. Визначення мети і завдань вивчення

Мета, тобто розуміння того, навіщо використовується вивчення, дисциплінує роботу, що проводиться, орієнтуючи її на досягнення кінцевого результату. Цінність будь-якого вивчення не в обсязі отриманого матеріалу, а в його реальній користі. Мета конкретизується в

завданнях вивчення. Їх звичайно стільки, скільки самостійних питань має сенс виділити в рамках сформульованої мети. Вони визначають послідовність, обсяг і спрямування вивчення.

Наприклад, у підрозділ прибули молоді працівники. Їх необхідно вивчити. Реальна проблема: як у найкоротший термін з ними ознайомитися, усвідомити, на що вони здатні і чого від них можна очікувати. Психологічна проблема – вивчити індивідуальні особливості рятувальників. Об'єкт вивчення – кожний прибулий працівник персонально. Предмет – значущі для служби взагалі і в даному підрозділі особисті особливості. Мета – загальне ознайомлення, вивчення індивідуальних можливостей швидкого входження в колектив і професійного становлення. Завдання вивчення:

- 1) оцінити загальний рівень підготовки (*що є*);
- 2) визначити зрілість і настроєність на службу (*чого хоче*);
- 3) оцінити, який із кожного вийде фахівець (*що може*).

З урахуванням вимог ситуаційного аналізу це необхідно доповнити оцінкою завдань і об'єктивних умов діяльності молодих працівників.

В. Системний або системно-функціональний аналіз предмета вивчення

Сенс цієї процедури в тому, щоб на рівні власної підготовленості і досвідченості структурувати предмет вивчення у вигляді взаємопов'язаних психологічних складових. Після цього визначається, за якими зовнішніми ознаками (емпіричними індикаторами) кожен з них можна виявити доступними керівнику (а за необхідності – практичному психологу) способами. Якість роботи цілком залежить від психологічної компетентності, настроєності і досвіду практичної роботи керівника.

Системний аналіз припускає перекладання завдань вивчення з повсякденної мови на мову змістовно-психологічних понять і виділення структурних елементів (системних складових) психічної (індивідуальної) особливості, що вивчається. Кількість, деталізація структурних елементів визначаються керівником підрозділу залежно від наявних можливостей і потреб.

У розглянутому прикладі перше завдання не вимагає перекладання з повсякденної мови на змістовно-психологічну. Для її деталізації можна виділити такі складові:

1а – загальне уявлення про працівника аварійно-рятувального підрозділу;

1б – особливості досвіду (служба у силових структурах держави, досвід виконання ризиконебезпечних задач і т.інш.);

1в – загальний рівень самоорганізації і саморегулювання.

Друге завдання передбачає часткове перекладання на рівень психологічних понять, бо просто зрілість ще ні про що не говорить. У даному випадку можна конкретизувати моральну зрілість і

характерологічні особливості відповідно до системних елементів завдання:

2а – моральна зрілість;

2б – характерологічні особливості;

2в – загальна (на службу в МНС України) і конкретна (на фахову спеціальність, служити саме в цьому підрозділі) мотивація, настроєність.

Третє завдання практично цілком вимагає конкретизації, наприклад, оцінити особливості психічних процесів, адаптації до служби. Його системними елементами можуть бути:

3а – спостережливість, швидкість реакції, емоційно-вольова витривалість, тривожність у комплексі;

3б – екстра-або інтровертність, контактність, готовність і т. п.;

3в – здатність до роботи у конкретній посаді (спеціальності) – моторна, зорова пам'ять, наполегливість, старанність, кмітливість, нестандартність мислення та інші.

Коли системний аналіз виконано, тобто чітко визначено, під яке завдання (навіщо), які особливості (що) керівник підрозділу збирається вивчати, необхідно провести емпіричну інтерпретацію кожної системної складової – так само однозначно визначити, за якими зовнішніми ознаками можна найбільш вірогідно судити про вираженість того або іншого системного елемента.

У нашому прикладі такими ознаками для завдання 1а можуть бути: матеріали особової справи, зовнішній вигляд, манера триматися, щирість в розмові, культура мови. Для завдання 1б – документальні біографічні дані, власне оповідання працівника, свідчення тих, хто знав його раніше, тілесні й інші ознаки (травми, шрами, татування), реагування на болісні або характерні для різноманітних груп теми. Для завдання 1в – виконання розпорядку дня, доручень і завдань, особливості носіння елементів форми одягу, дотримання правил гігієни.

Для завдання 2а – особливості поведінки в морально-етичних ситуаціях, документальні свідчення, відгуки інших осіб. Для завдання 2б – особливості поведінки в різноманітних ситуаціях – емоційна збудливість, рішучість, уміння орієнтуватися в тяжких ситуаціях і т. інші. Для завдання 2в – особливості поведінки, що демонструється, зміст самооцінок, оцінок дій і відношення інших.

Для завдання 3а – якість виконання спеціальних завдань – витривалість, спостережливість тощо, особливості поведінки у складних ситуаціях службової діяльності.

Для завдання 3б – особливості поведінки і спілкування з іншими фахівцями підрозділу – у службовій і неформальній обстановці, у модельованих або реальних ситуаціях у ролі ображеного або кривдника. Для завдання 3в – якість виконання навчально-тренувальних завдань, відгуки посадових осіб і товаришів по службі.

Набір емпіричних показників може бути й іншим, що цілковито залежить від ситуації вивчення, наявності часу, досвідченості

начальника підрозділу. Якщо перед керівником постає завдання не просто констатувати вираженість тих або інших особливостей, але й оцінити причини, чинники, що зумовлюють їхній стан, то проводиться функціональний аналіз. Ця процедура полягає у висуванні обґрунтованих припущень про те, які з факторів, що піддаються безпосередній зміні в підрозділі, більшою мірою впливають на особисті особливості особового складу (у тому числі і складні ситуації). Вони також переводяться у змістовно-психологічні поняття, для кожного з яких підбираються ознаки, що виявляються зовні.

Г. Висування і перевірка гіпотез

Гіпотеза – це обґрунтоване припущення про те, що вибрані для спеціального вивчення особистісні особливості, а також способи їхнього виявлення справді є необхідними і достатніми для успішного вирішення завдань, що постають. Як будь-що невідоме (інакше б це не було гіпотезою), вона формулюється на базі теоретичного багажу знань і особистого досвіду керівника підрозділу послідовним висуванням логічних припущень у ході розробки програми. Класичні вимоги до гіпотези: вона не повинна містити понять, що не отримали емпіричної інтерпретації, не повинна зводитися тільки до здорового глузду, повинна бути простою і лаконічною. Нарешті, у керівника і посадових осіб, що його підтримують, повинно бути достатньо можливостей і повноважень для її перевірки. У міру перевірки, тобто накопичування фактів про те, що вивчається, гіпотеза повинна призводити до результатів, що підтверджують або спрощують припущення, а ті, у свою чергу, – до рекомендацій, що завершують або уточнюють вивчення.

Д. Побудова (вибір) методики вивчення індивідуальних особливостей

Методика вивчення індивідуальних особливостей – це оптимальна сукупність прийомів і способів надійної діагностики вибраних керівником підрозділу емпіричних показників, які дозволять отримати вірогідну інформацію про те, що вивчається. Її можна побудувати, рідше – вибрати, тільки після опрацювання попередніх елементів програми. На жаль, часто методикою називають і діагностичний інструмент, так звану “техніку”, тобто конкретний варіант використання того або іншого методу. Методика вивчення і психодіагностична методика не одне і те саме. Остання стає методикою вивчення тільки в руках фахівця-психолога. Непрофесіонал, не розуміючи всіх нюансів конструювання і використання таких технік, дискредитує і себе, і справу, й інструмент. Тому в цій ситуації вкрай важливою є спільна робота начальника зі спеціалістом-психологом як у плані консультацій, так і в організації конкретного дослідження.

Як будується методика? Перш ніж відповісти на це питання, необхідно відзначити ще один структурний елемент програми й охарактеризувати систему методів вивчення особистості в психології.

Які методи використовуються в конкретній методиці, які їхні можливості й обмеження?

Метод (від грец. *methodos* – шлях дослідження, пізнання) – це спосіб побудови, обґрунтування знання, а також сукупність прийомів і операцій практичного і теоретичного засвоєння дійсності. У загальнофілософській частині він єдиний. Що стосується способів побудови й обґрунтування знання, то у психології є ряд підстав для їхньої класифікації. Найбільшу практичну цінність мають, принаймні, два з них:

1) за специфікою процедур, що виконуються, виділяють методи збору інформації, обробки, перевірки результатів на статистичну значущість;

2) у свою чергу, у методах збору інформації за особливостями їхніх процедур розрізняють:

✓ обсерваційні методи (від лат. *observatio* – спостереження): спостереження і самоспостереження;

✓ експеримент (буває лабораторний, природний, формуючий);

✓ проксимічні методи (від грец. *praktikos* – діяльний): аналіз процесу практичної діяльності, хронометрія, циклографія службових дій, акмеографія, професіографія, метод незалежних характеристик;

✓ біографічний метод: аналіз подій, фактів, дат життєвого шляху працівника аварійно-рятувального підрозділу МНС України;

✓ методи психодіагностики: бесіда, тести, опитування, інтерв'ю, метод соціометрії, метод експертних оцінок і т. інш.

Зупинимося на деяких з них. *Спостереження* – це найбільш розвинена форма безпосереднього сприймання, спосіб орієнтування в навколишньому середовищі. Але це ще не метод вивчення. Щоб стати методом, тобто способом навмисного сприймання прямої реєстрації обґрунтованих показників, воно повинно відповідати певним вимогам: мати чітку мету, бути плановим, систематичним, обґрунтовано вибіркоvim, повним, підпорядкованим встановленню і перевірці гіпотези.

З набуттям досвіду у керівника розвивається цінна якість – спостережливість, тобто вміння підмічати характерні особливості підлеглого, які зазвичай не помічаються іншими. У процесі професійного становлення керівника спостереження по праву стає для багатьох одним з основних методів вивчення підлеглих. Важливо при цьому розуміти, що йому притаманні як переваги (простота і доступність проведення; можливість простежити динаміку того, що вивчається, уточнити показники, що спостерігаються; цілісність того, що спостерігається і т. інш.), так і недоліки (якісна залежність від настанов

спостерігача; обмеженість ознак, що спостерігаються; зниження ефективності при втомі, дратівливості і т. д.).

Аналіз результатів діяльності (збір опосередкованої інформації про вираженість і спрямування показників, що вивчаються), рівно як і вивчення документів, тобто аналіз аналогічної інформації в різноманітних письмових або іншим чином зафіксованих джерелах – зазвичай є допоміжними методами і використовуються як супутні через обмеженість, можливу неточність або викривлення одержуваної інформації.

Опитування – спосіб отримання відомостей з різноманітно організованих відповідей працівників, що вивчаються, у ході безпосереднього або опосередкованого мовного спілкування. Його сутність полягає у виявленні досліджуваного за допомогою системи обґрунтованих питань. Існують різноманітні види опитувань: за формою проведення розрізняють усне (бесіда) і письмове (анкетування) опитування; за ступенем довірчості – анонімне або персоніфіковане; за кількістю опитуваних – індивідуальне, експертне, групове і т. інш.

Для керівника найбільш цінним і доцільним є уміння проводити бесіду. Переваги цієї форми опитування – у можливості встановити особистий контакт з підлеглим, повернути його до себе, оперативно уточнити і доповнити результати спостереження, провести бесіду в будь-який час і за будь-яких умов, отримати практично будь-яку інформацію. Однак застосування цього методу при гаданій легкості часто обертається виникненням серйозних проблем дослідницького плану. Основна з них – суб'єктивність, викривлення одержуваної інформації (як через небажання відповідати по суті, нерозуміння сенсу питання, просто незнання, помилкову думку, бажання “підіграти”, так і через упередженість, невміння того, хто проводить бесіду, повернути до себе, ясно і лаконічно поставити питання, невміння слухати).

В останні роки стало популярним проведення письмових опитувань. Однак основна проблема при цьому – істинність отриманого результату, що вимагає від того, хто проводить опитування, спеціальної підготовленості і досвіду.

Експеримент – спосіб отримання інформації про прояв явища, що вивчається, під впливом чинників, що контролюються його організатором. Його зміст – у створенні спеціальних умов для вияву того, хто вивчається, а також у фіксації динаміки змін, що відбуваються.

Експеримент класифікують за багатьма підставами. Наприклад, за ступенем втручання в те, що вивчається, виділяють констатуючий і формуючий експерименти. Залежно від процедури доведення гіпотези, виділяють лінійний (тобто такий, що проводиться і фіксує зміни на одному і тому ж об'єкті) і паралельний експеримент, у якому виділяються експериментальна і контрольна групи, а гіпотеза доводиться порівнянням стану двох об'єктів вивчення.

За сукупністю прийомів і операцій засвоєння дійсності виділяється ряд дослідницьких процедур, у яких нерідко суміщено декілька способів побудови й обґрунтування знання. У міру професійної апробації і вдосконалення вони стають психодіагностичними інструментами, призначеними для професійного використання тільки спеціально підготовленими для цього фахівцями. До них відносяться тести, особистісні опитувальники, діагностичні ігри і т.д.

Необхідно відзначити, що в психодіагностичних процедурах кожний з параметрів, які вивчаються, повинен бути теоретично обґрунтованим, практично значущим, адекватним конкретній діяльності. Крім того, психодіагностичні процедури повинні мати вимірювально-дослідницьке спрямування, тобто бути спрямованими на отримання кількісної і якісної характеристик.

Нині *психодіагностичний метод* може бути реалізований у вигляді трьох різних підходів.

1. Об'єктивний підхід (на підставі оцінки успішності реальної або модельованої діяльності).

2. Суб'єктивний підхід (на підставі відомостей, що надаються тими, кого обстежують, про себе, – відомостей у вигляді самозвіту, самоаналізу).

3. Проектувальний підхід (на підставі аналізу поведінки або діяльності в невизначеній ситуації або роботи з неструктурованим стимулом).

Психодіагностичне дослідження повинно послідовно проходити такі етапи:

- 1) визначення мети дослідження;
- 2) відбір даних (етап повинен завершуватися отриманням цифрового матеріалу);
- 3) визначення понятійного (сислового) апарату дослідження;
- 4) відбір методик;
- 5) побудова психологічного портрету;
- 6) переробка й інтерпретація даних (статистична обробка й якісний аналіз);
- 7) встановлення психологічного діагнозу (симптоматичний – наявність, відсутність або ступінь вираженості якості, що досліджується; етіологічний – визначення причини явищ; типологічний – віднесення до певного психологічного класу);
- 8) прогнозування розвитку ситуації;
- 9) визначення корекційних заходів.

Психодіагностичні методики повинні відповідати головним критеріям якості:

✓ **валідність** (від англ. valid – дійсний, придатний, що має силу) означає придатність методик для вимірювання саме тієї якості, на яку вона спрямована. Валідність методики припускає відповіді на питання: “З якою метою застосовується методика?”, “Що вона вимірює?”. Мірою

валідності служить коефіцієнт кореляції методики з певними критеріями;

✓ **надійність** методики означає точність психологічних вимірів, свободу від похибок процедури і виражається, по-перше, у тривалості і стабільності результатів при повторному використанні методики, по-друге, – у ступені еквівалентності з іншими паралельними методиками, однаковими за формою і метою. Надійність методики визначається шляхом дисперсного і факторного аналізу;

✓ **науковість** методики означає її зв'язок з фундаментальними дослідженнями, її наукову обґрунтованість.

На сьогодні визначився ряд процедур, які, у принципі, є психодіагностичними, але за особливостями конструювання і застосування є цілком доступними, а головне, дуже цінними, перспективними для використання непрофесіональним користувачем. Одна з них – **процедура послідовної динамічної оцінки (ПДО) ситуації**. Структурно вона складається із шести блоків, що заповнюються в різноманітних модифікаціях ПДО то способом ретроспективного інтерв'ю, то способом актуального аналізу реальної або модульованої ситуації:

✓ перший блок присвячений опису завдання із зазначенням того, до якої із груп воно належить і чи є воно стандартним;

✓ другий блок описує суб'єкт діяльності за тими характеристиками, що є значущими для даної ситуації;

✓ у третьому блоці описуються об'єктивні умови;

✓ у четвертому блоці характеризується ситуація у вузькому розумінні слова – як психологічна модель умов, що складається на основі узагальненої оперативної оцінки завдань, об'єктивних умов, залежно від особливостей суб'єкта діяльності;

✓ у п'ятому блоці описується суб'єктивна діяльність суб'єкта вивчення;

✓ нарешті, у шостому блоці – результат поведінки або діяльності суб'єкта в непсихологічних (підсумок, час, помилки) і психологічних (задоволення собою, іншими) характеристиках.

У міру накопичення таких аналізів ситуацій створюється інформативний банк багатопрофільного використання.

Як показує практика, сферами використання психодіагностики є:

✓ розстановка кадрів, профвідбір і профорієнтація;

✓ прогнозування соціальної поведінки;

✓ комплектування підрозділів, груп, команд;

✓ прогнозування протиправної поведінки;

✓ оптимізація навчання і виховання;

✓ консультативна і психотерапевтична допомога;

✓ дослідження індивідуальних особливостей особистості в екстремальних умовах і корекція міжособистісних взаємовідносин;

✓ прогнозування психологічних наслідків надзвичайних ситуацій та особливих умов службової діяльності.

Таким чином, у розпорядженні керівника підрозділу є великий арсенал методів. Основні з них, доступні і такі, що зарекомендували себе на практиці, – спостереження, опитування (здебільшого усне), експеримент, а також окремі психодіагностичні процедури. Вони і є основою побудови будь-якої методики.

Є. Як керівнику підрозділу побудувати методику вивчення особистісних особливостей підлеглих?

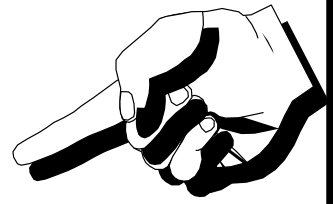
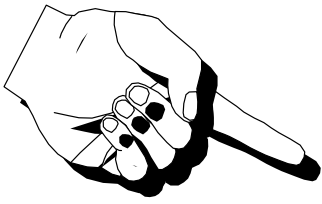
Нагадаємо, що побудова методики як оптимальної сукупності прийомів, способів надійної діагностики обґрунтованих емпіричних показників з метою отримання вірогідної інформації про особливості, що вивчаються, – один з елементів програми. Перш ніж розробити методику, необхідно:

- ✓ виділити реальну проблему, її психологічний зміст, об'єкт і предмет вивчення;
- ✓ визначити мету і завдання вивчення конкретного рятувальника;
- ✓ здійснити системний або системно-функціональний (ситуаційний) аналіз особливостей, що вивчаються.

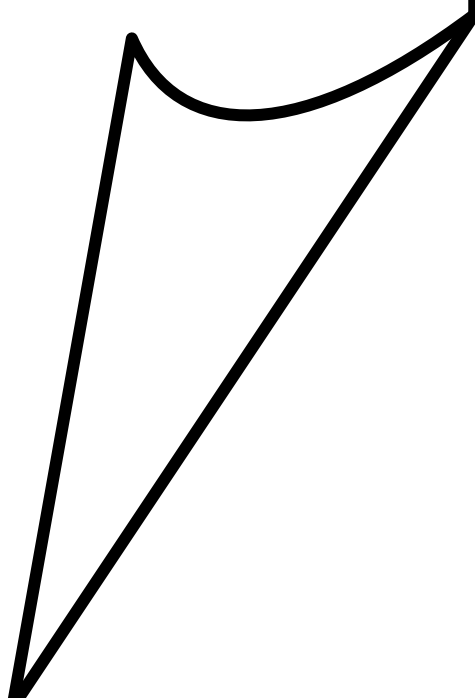
Системний або системно-функціональний (ситуаційний) аналіз предмета вивчення закінчується виділенням емпіричних показників кожної особливості, що вивчається (див. додаток 1.1).

Запитання для самоконтролю

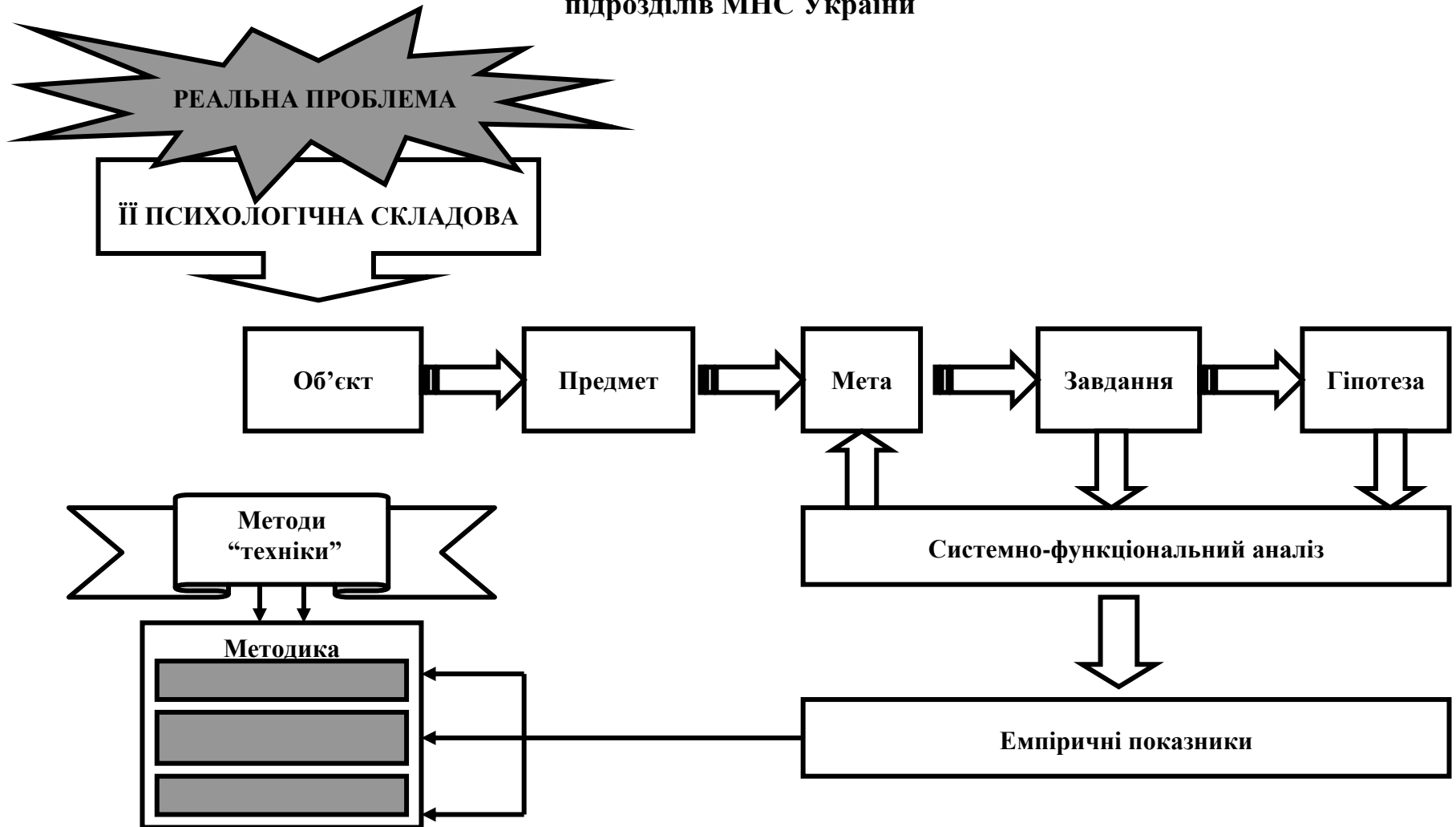
1. Що вивчає екстремальна психологія?
2. Охарактеризуйте основні задачі сучасної екстремальної психології.
3. Охарактеризуйте основні методи дослідження, що використовуються в межах екстремальної психології.
4. Як структурно побудувати програму і методику вивчення психологічних особливостей працівників МНС України?
5. Розкрийте процедуру послідовної динамічної оцінки ситуації.



**ДОДАТКИ
ДО РОЗДІЛУ 1**



Послідовність обґрунтування вивчення особистісних особливостей працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України



РОЗДІЛ 2

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ, ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ В МЕЖАХ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ, ЇХ СЕМАНТИЧНИЙ ТА ФЕНОМЕНОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Серед основних понять, що використовуються в межах екстремальної психології, виділяються наступні: “стрес”, “психологічний стрес”, “психічна напруженість”, “емоційний стрес”, “професійний стрес”, “стомлення”, “психічне вигорання” та “посттравматичний стрес”. Розглянемо дані поняття більш докладно на основі проведення їх семантичного¹ та феноменологічного² аналізу.

2.1 Семантичний та феноменологічний аналіз понять “стрес”, “психологічний стрес”, “психічна напруженість” та “емоційний стрес”

У сучасній науковій літературі термін “стрес” використовується принаймні у трьох значеннях [36, С. 9]:

✓ **по-перше**, поняття стрес може визначатися як будь-які зовнішні стимули або події, що викликають у людини напругу або збудження. На сьогодні у цьому значенні частіше вживаються терміни “стресор”, “стрес-фактор”;

✓ **по-друге**, стрес може відноситися до суб'єктивної реакції й у цьому значенні він відбиває внутрішній психічний стан напруги і збудження. Цей стан інтерпретується як емоції, оборонні реакції і процеси подолання (coping processes), що відбуваються в самій людині. Такі процеси можуть сприяти розвитку й удосконалюванню функціональних систем, а також викликати психічну напругу;

✓ **по-третє**, стрес може бути фізичною реакцією організму на запропоновану вимогу або шкідливий вплив. Функцією цих фізичних (фізіологічних) реакцій, мабуть, є підтримка поведінкових дій і психічних процесів щодо подолання цього стану.

У зв'язку з відсутністю загальної теорії стресу немає й узвичаєного його визначення.

Так, D. Mechanic визначає стрес у поняттях реакцій індивіда на ситуацію [35, 434].

H. Basowitz і його колеги визначають стрес як якість ситуації, що не залежить від ставлення індивіда до неї [390, 391].

H. Selye, B. Dohrenwend та інш. визначають стрес як стан, що створює перешкоди, які є внутрішньою реакцією на стресори [274, 275, 400 – 404, 451].

F. Alexander розглядає стрес і як якість стимулу, і як реакцію індивіда на нього [36, 384].

¹ Семантика (від грец. *semantikos* – визначаючий. Значення одиниці мови і, перш за все, слова).

² Феномен (від грец. *phainomenon* – виявлятися. Незвичайний факт, явище). Феноменологія – букв. вчення про феномени.

Н.І. Наєнко [206], R. Scott, A. Howard [450] розглядають стрес через категорію напруги.

В.К. Вілюнас і О.В. Овчиннікова вважають, що поняття стресу являє собою гносеологічну абстракцію, що посилено розробляється методом проб і помилок, і пропонують розглядати проблему стресу у функціональному аспекті – як проблему впливу емоцій на продуктивну діяльність суб'єкта [60].

Розглядаючи різноманітні варіанти визначення стресу, N.H. Rizvi [36, С.21] відзначив, що:

1) іноді це поняття відносять *до стану занепокоєння в організмі*, яке він прагне усунути або зменшити. У цьому значенні поняття стресу не на багато відрізняється від неприємних станів, таких як тривожність, або аверсивних мотивацій, слабкого болю і дисонансу;

2) стрес також розглядається як психологічні і поведінкові реакції, що відбивають *стан внутрішнього занепокоєння або його придушення*. Такі захисні від стресу реакції або індикатори спостерігалися в різноманітних функціональних проявах, включаючи емоційні, когнітивні, поведінкові;

3) стрес визначається як подія або умова у фізичному або соціальному оточенні, що *веде до вживання заходів з уникання, агресії, ухвалення рішення про усунення й ослаблення загрозливих умов*. Таке поняття як “стресори” подібне до понять небезпека, погроза, тиск, конфлікт, фрустрація й екстремальна ситуація.

Ще у 1965 році, виступаючи на Міжнародному симпозіумі, який був організований Шведським центром досліджень у галузі військової медицини, Р. Лазарус зауважив, що різноманітні уявлення про сутність стресу, його теорії і моделі багато в чому суперечать одне одному. У цій галузі не існує сталої термінології. Навіть визначення стресу часто дуже істотно різняться. Правда, таке положення є характерним і для цілої низки інших кардинальних проблем, таких як адаптація, стомлення, здібності, особистість і багато інших [374].

Для прояснення поняття стресу Р. Лазарусом [161, 162] було сформульовано два основних положення:

✓ **по-перше**, термінологічну плутанину і протиріччя у визначенні поняття “стрес” можна буде усунути, якщо при аналізі психологічного стресу враховувати не тільки зовнішні стресові стимули і реакції, що спостерігаються, але і деякі, пов'язані зі стресом, психологічні процеси (наприклад, процес оцінки загрози);

✓ **по-друге**, стресова реакція може бути зрозумілою тільки з урахуванням захисних процесів, породжуваних загрозою (фізіологічні і поведінкові системи реакцій на загрозу пов'язані з внутрішньою психологічною структурою особистості, її роллю у прагненні суб'єкта справитися з цією загрозою).

Характер стресової реакції причинно пов'язаний з психологічною структурою особистості, яка взаємодіє із зовнішньою ситуацією за

допомогою процесів оцінки і самозахисту. Автор зауважує, що “тільки пов’язуючи характер стресової реакції з... психічними процесами, що діють у людях з різноманітними психічними структурами, ми можемо сподіватися пояснити походження явища й одержати можливість пророчити його” [162].

Таким чином, на сьогодні у науці відсутнє точне визначення стресу, а різні спроби дослідників у цьому напрямку все ще є фрагментарними і невизначеними.

Наслідком неоднозначності трактування поняття “стрес”, обтяженості його медико-біологічними й однобічними психологічними уявленнями стало те, що деякі автори, особливо вітчизняних робіт, замість цього поняття використовують інше – “психічна напруженість” [206]. Однією з основних причин такої переваги, на думку Н.І. Наєнко, є свобода цього терміна від негативних асоціацій з іншими близькими поняттями і його націленість, зв’язок із необхідністю вивчення психологічного функціонування у складних умовах.

Поняття напруги тісно пов’язано з поняттям стресу. Р. Кан (1970) розрізняв стрес як об’єктивно відчувану складність і напруженість, як суб’єктивне переживання. В.А. Ганзен (1984) відносив відчуття напруги до загальних суб’єктивних характеристик стресу [206].

У лінгвістичному аспекті слова “стрес” і “напруга” не є синонімами, хоча і є близькими за значенням. Значеннями англійського слова “stress” є: тиск, натискування, напруга, наголос. А слово “tension” має дещо інші значення: напруга, напруженість, напружені роздуми або переживання, напружені відносини, тертя, силуваність, ніяковість [351].

У російській мові “напруженість” тлумачиться подібним чином: зосередження сил, уваги при здійсненні чого-небудь (“слухати з напругою”, “душевна напруга”). Слово “напружений” означає: такий, що виникає із зусиллям, вимушений, неприродний, неспокійний, готовий вибухнути чим-небудь неприємним.

Мабуть у багатьох випадках вживання термінів “стрес” і “напруга” як синонімів є цілком припустимим. Проте це можливо не завжди. Наприклад, вираз “почуття стресу” є некоректним, а вирази “почуття напруги” або “відчуття напруженості” є цілком припустимими, ясно передають зміст висловлення.

У психологічних словниках поняття стресу і психічної напруги ототожнюються. Так, у словнику “Психологія” (1990) поняття “психічної напруженості” визначене як психічний стан, обумовлений передбаченням несприятливого для суб’єкта розвитку подій та супроводжуваний відчуттям загального дискомфорту, тривоги, іноді страху. Зазначено також, що поняття “психічна напруженість” часто збігається з поняттям “психологічний стрес”. Відзначено, що поняття “стрес” використовується для позначення великого кола станів людини, що виникають у відповідь на різноманітні екстремальні впливи [259].

Про стрес частіше усього говорять стосовно до екстремальних ситуацій. В останньому виданні “Психологічного словника” (1996) поняття стресу і напруги об'єднані, стрес тлумачиться як “стан психічної напруги, що виникає у людини в процесі діяльності в найбільш складних, важких умовах як у повсякденному житті, так і за особливих обставин”.

У передмові до російського видання книги “Емоційний стрес: фізіологічні і психологічні реакції” В.М. Мясіщев пише: “Будь-яка діяльність організму супроводжується напругою, ступінь активності в діяльності представляє ступінь напруги” [374].

Наприклад, напруга при виконанні звичної діяльності без активізації адаптивних процесів і підвищення рівня тривоги не є стресом. Стрес викликає зсув активності у бік підвищення (частіше) або зниження від рівня, що тримається при домінуючій (звичній) інтенсивності мотивації, характерної для даного індивіда. Стрес не завжди виявляється в підйомі активності. Млявість, апатія також є можливою формою стресової реакції. Наприклад, тривала інтенсивна напруга може призвести до відмови від виконуваної діяльності через зниження мотивації і до вкрай полярних емоційних реакцій: від гострих афектів до повної байдужності [369].

Л.М. Аболін відзначає, що для об'єднання понять “стрес” і “напруга” немає достатніх підстав, оскільки психічні зриви на фазі шоку у стресі не завжди супроводжуються переживаннями напруженості. Він підкреслює, що *під психічним стресом слід розуміти не стан, а насамперед процес*, причому такий, що завжди призводить до якихось психічних відхилень [3-5].

Напруга може забезпечувати цілі адаптації, вона необхідна для досягнення їх, але вона може виникати і за інших причин, служити іншим цілям. *Терміном “стрес” слід позначати інтегральну відповідь організму з метою адаптації*. Уточнимо, що незалежно від того, чи будуть через деякий час досягнуті цілі адаптації або ні, стан може бути стресовим. Г. Сельє постійно підкреслював адаптивну спрямованість стресу, відмічаючи, що “стрес – це не просто нервова напруга” [274, 275].

Слід також пам'ятати, що стрес – це інтегральна (глобальна) відповідь організму й особистості на екстремальні впливи (стресори) або на підвищене навантаження. Стрес являє собою явище, що має багато біохімічних, фізіологічних, психологічних, соціально-психологічних і соціальних проявів. Для напруги такі особливості не завжди характерні.

У розвитку вчення про адаптацію у двадцятому столітті найбільшого поширення одержала теорія “загального адаптаційного синдрому” (ЗАС), яку було розроблено Г. Сельє і його послідовниками. У даній теорії Г. Сельє широко використовував поняття стресу. Надалі це поняття стало широко використовуватися у різних наукових дисциплінах і стало більш популярним, ніж ЗАС. На сьогодні у

переважній більшості досліджень з даної проблематики ключовим поняттям стало поняття стресу. Головною характеристикою стресу є напруга. Мабуть, ця обставина сприяла об'єднанню і змішанню двох близьких, але різних феноменів – стресу і напруги. Значна кількість емпіричних і теоретичних узагальнень зроблено в рамках дослідження стресу.

Психологічний стрес як особливий психічний стан є своєрідною формою відображення суб'єктом складної, екстремальної ситуації, у якій він знаходиться. Специфіка психічного відображення обумовлюється процесами діяльності, особливості яких (суб'єктивна значущість, інтенсивність, тривалість протікання і т.д.) значною мірою визначаються обраними або прийнятими цілями, досягнення яких спонукається змістом мотивів діяльності.

У процесі діяльності мотиви “наповнюються” емоційно, поєднуються з інтенсивними емоційними переживаннями, що відіграють особливу роль у виникненні і протіканні станів психічної напруженості. Не випадково остання часто ототожнюється з емоційним компонентом діяльності. Звідси рівнозначне вживання таких понять, як “емоційна напруженість”, “афективна напруга”, “нервово-психічна напруга”, “емоційне збудження”, “емоційний стрес” та інш. Загальним для всіх цих понять є те, що вони позначають стан емоційної сфери людини, у якому яскраво виявляється суб'єктивна забарвленість її переживань і діяльності.

Проте, на думку Н.І. Наєнко [206], ці поняття фактично не диференційовані між собою, питома вага емоційного компонента у станах психічної напруженості є неоднаковою, отже, можна зробити висновок про неправомірність зведення останньої до емоційних форм. Ця думка розділяється й іншими дослідниками, які схильні розглядати поняття “психічна напруга” як родове стосовно поняття “емоційна напруга”.

Простою посилення на обов'язкову участь емоцій у генезисі і протіканні психічної напруженості недостатньо для розуміння їхнього місця у структурі відповідних станів. У роботі Н.І. Наєнко розкривається їхня роль у відбитті умов, за яких відбувається діяльність, і у здійсненні регуляції цієї діяльності.

У структурі психічної напруженості особлива роль належить мотиваційним і емоційним компонентам. Н.І. Наєнко в теоретико-експериментальних дослідженнях обґрунтувала доцільність розподілу поняття психічної напруженості на два види – операціональну й емоційну. Перший вид визначається процесуальним мотивом діяльності, що або збігається з її метою, або знаходиться у близьких із нею відносинах. Він характеризується тісним зв'язком об'єктивного і суб'єктивного змісту діяльності. Другий вид (емоційна напруженість) обумовлюється домінуючим мотивом самоствердження в діяльності, що різко розходиться з її метою і супроводжується емоційним

переживанням, оцінним ставленням до діяльності [206].

Аналіз робіт дослідників, які вивчали стан психічної напруженості, дозволяє визначити його як неспецифічну реакцію активації організму й особистості у відповідь на вплив складної (екстремальної) ситуації, що залежить не тільки від характеру екстремальних чинників, але й від ступеня адекватності і сприйнятливості до них організму конкретної людини, а також від індивідуальних особливостей особистісного відображення ситуації і регуляції поведінки в ній [253].

Потрібно звернути увагу на той факт, що чіткого семантичного і феноменологічного розмежування понять “психологічний стрес” і “психічна напруженість” дослідники не роблять. Більше того, більшість вчених ці поняття уживають як синоніми, які характеризують особливості психічних станів у складних умовах діяльності [20, 23, 26, 86, 131, 164, 176, 199, 252, 366].

На нашу думку, “розвести” значення зазначених термінів можливо на основі характеристики ступеня виразності цих станів: стрес прийнято розглядати як крайній ступінь психічної напруженості, що, у свою чергу, використовується для позначення станів, які сильно і негативно впливають на діяльність, на відміну від стану напруги, котрий характеризує підвищене й адекватне умовам функціонування організму й особистості (додаток 2.1).

Можна припустити, що характер співвідношення категорій “мотив – мета” діяльності буде істотно відбиватися і в особливостях розвитку і прояву психологічного стресу. У цьому зв'язку дане поняття можливо є більш ємним, ніж поняття емоційного стресу.

Проте, дотепер обидва цих поняття використовуються, як правило, як синоніми і не мають досить чіткого і тим більше однозначного тлумачення.

Терміном “емоційний стрес” різні дослідники позначають різноманітні стани організму й особистості: від станів, що знаходяться в межах психологічних і фізіологічних меж психоемоційної напруги, до станів на грані патології, психічної дезадаптації, які розвиваються як наслідок тривалої або повторної емоційної напруги.

Виділення категорії “емоційний стрес” і протиставлення її якоюсь мірою тому поняттю “стресу”, яке, за концепцією Г. Сельє, визначається як загальний адаптаційний синдром, було, безумовно, прогресивним явищем [39]. Введення цього поняття визначило той об'єктивний критерій, що дозволяє узагальнювати величезну розмаїтість зовнішніх впливів, орієнтованих на людину з однієї позиції, як-от із позиції їхньої психологічної сутності для даного індивіда. Тим самим виділяється первинний пусковий (причинний) фактор, що визначає наступний розвиток емоційних реакцій. Ним є психологічний стан, який виникає у даного індивіда у відповідь на вплив. Тому поряд із терміном “емоційний стрес” використовується і термін “психологічний стрес”.

Ф.П. Ведяєв, Т.М. Воробйова [55], Л.О. Китаєв-Смик [126] і деякі інші дослідники під емоційним стресом розуміють широке коло змін психічних і поведінкових проявів, що супроводжуються вираженими неспецифічними змінами біохімічних, електрофізіологічних показників та інших реакцій.

Ю.Л. Олександровський [10–12] з емоційним стресом пов'язує напруження бар'єра психічної адаптації, а патологічні наслідки емоційного стресу – із його проривом.

Л.І. Аруїн, О.Г. Бабаєва, В.Б. Гельфанд [297], В.Л. Маришук [187], з огляду на провідну роль центральної нервової системи у формуванні загального адаптаційного синдрому, визначають стрес як стан напруги або перенапруги процесів метаболічної адаптації головного мозку, що ведуть до захисту або ушкодження організму на різних рівнях його організації за допомогою єдиних нейрогуморальних і внутрішньоклітинних механізмів регуляції. Такий підхід фіксує увагу тільки на енергетичних процесах у самій мозковій тканині.

При аналізі поняття “емоційний стрес” цілком природним стає питання про його співвідношення з поняттями “емоції”. Хоча в основі емоційного стресу лежить емоційна напруга, ототожнення зазначених понять не є правомірним. Так, Р. Лазарус [162] характеризує психологічний стрес як обумовлене “загрозою” емоційне переживання, що впливає на спроможність людини достатньо ефективно здійснювати свою діяльність. У такому контексті між емоцією (негативною за своєю модальністю) і емоційним стресом немає істотного розходження, тому що як визначальний чинник розглядається вплив емоційної напруги на діяльність індивіда. У психології це становить традиційну і досить докладно вивчену проблему про вплив емоцій на мотиваційно-поведінкові реакції.

У медицині основний акцент в оцінці сутності емоційного стресу робиться не на початкових станах, а на кінцевих фазах емоційно-стресового процесу, що є патогенетичною основою багатьох захворювань (див. додаток 2.2).

Як вважає В.Л. Вальдман [253], у явищі емоційного стресу треба розрізняти:

а) комплекс безпосередніх психологічних реакцій, що у загальній формі можна визначити як процес сприйняття і переробки особистісно значущої для даного індивіда інформації, яка утримується в сигналі (впливі, ситуації) і суб'єктивно сприймається як емоційно-негативна (сигнал “загрози”, стан дискомфорту, усвідомлення конфлікту і т.д.);

б) процес психологічної адаптації до емоційно-негативного суб'єктивного стану;

в) стан психічної дезадаптації, який обумовлений емоційними для даної особистості сигналами унаслідок порушення функціональних можливостей системи психічної дезадаптації, що веде до порушення регуляції поведінкової активності суб'єкта.

Кожен з цих трьох станів (вони принципово зближуються із загальними фазами розвитку стресу, але оцінюються за психологічними, а не соматичними проявами) супроводжується, на думку авторів, широким комплексом фізіологічних зсувів в організмі. Вегетативні, симптоматико-адреналові й ендокринні кореляти виявляються при будь-якій емоції або емоційній напрузі (як позитивній, так і негативній) у періоді психологічної адаптації до стрес-впливу й у фазі психічної дезадаптації. Тому за перерахованим комплексом реакцій диференціювати емоцію від емоційного (психологічного) стресу, а останній – від фізіологічного стресу поки не представляється можливим.

Таким чином, підводячи підсумок, зробимо деякі основні висновки:

1. Психічним проявам загального адаптаційного синдрому [274] присвоєно найменування “емоційний стрес”.

2. Фактично, під “емоційним стресом” в загальносвітовій психологічній науці розуміють афективні переживання, що супроводжують стрес і ведуть до несприятливих змін в організмі людини [5, 36, 39, 60, 92, 125, 126, 162, 188, 298, 305, 320].

Саме емоційний апарат першим включається у стресову реакцію при впливі екстремальних факторів і чинників, що ушкоджують [73, 302]. Це пов'язано із залученням емоцій у структуру будь-якого цілеспрямованого поведінкового акту. Внаслідок цього активуються вегетативні функціональні системи та їх специфічне ендокринне забезпечення, що регулює поведінкові реакції. У випадку неможливості досягнення життєво важливих результатів для подолання стресової ситуації виникає напружений стан, що вкупі з первинними гормональними змінами у внутрішньому середовищі організму викликає порушення його гомеостазу.

2.2 Диференціація стресу, емоційних станів та стомлення

Диференціація стресу й емоційних станів є надзвичайно складною і в деяких випадках може бути тільки умовною.

У зарубіжній літературі, де з цих двох станів основна увага приділяється стресу, порівняльний аналіз і розмежування емоцій і стресу практично відсутні.

У вітчизняній психологічній науці спробу диференціації стресу й емоційних станів уперше було зроблено В.В. Суворовою [298].

За даними сучасної психології, нейрофізіології, нейропсихології й інших наук про людину емоції відіграють винятково важливу біологічну і соціальну роль. Органічно інтегруючись у загальну структуру психологічних проявів і будучи їхньою складовою частиною, вони в силу своєї анатомо-фізіологічної організації сильно впливають на інші психологічні процеси і різноманітні соматичні функції і в той же час виявляються у своїх проявах залежними від них.

У результаті численних досліджень доведено, що:

- емоційні реакції і стани завжди супроводжуються визначеними, часом яскраво вираженими змінами у серцево-судинній й інших функціональних системах організму й в обміні речовин [16–18, 274, 275, 279, 280, 374, 451];

- анатоμο-фізіологічною основою емоцій служать підкірково-стовбурні і коркові утворення головного мозку спільно з усією системою вегетативно-ендокринної регуляції психосоматичних функцій організму й адаптації людини в цілому до навколишнього природного і соціального середовища [87, 459];

- у життєдіяльності людини емоційні стани справляють як мобілізуючий, так і дезорганізуючий вплив на фізіологічну і психічну діяльність, що підтверджено численними спостереженнями [113, 128, 279, 280, 451, 459].

Традиційна психологія під емоціями розуміє переживання людиною свого ставлення до того, що вона пізнає або робить. Основними характеристиками емоцій є:

- полярність (позитивна або негативна забарвленість емоцій);
- збудженість і депресія (звичайно пов'язуються з поняттями стеничності й астеничності емоцій);
- напруженість і розрядка (є показниками динаміки емоцій) [267].

На відміну від емоцій стрес – це надзвичайний стан, який необхідно перебороти, із котрого необхідно вийти.

Обидва стани (стрес і емоції) об'єднує участь у їх реалізації вегетативного відділу нервової системи, що іннервує внутрішні органи і залози внутрішньої і зовнішньої секреції й справляє вплив на вищу нервову діяльність [227, 279–281, 382].

З погляду психофізіологічної науки, центральною мозковою структурою, відповідальною за емоційні стани, є гіпоталамус, що має найтісніші анатомічні, функціональні і гуморальні зв'язки з корою головного мозку і гіпофізом [16–18, 21, 233] і який складається із симпатичного і парасимпатичного відділів. Симпатична і парасимпатична іннервація (збудження) діють синергічно, справляючи на організм і вищу нервову діяльність у багатьох відношеннях протилежну дію.

При симпатичній іннервації діяльність організму інтегрується, мобілізуються усі його ресурси, забезпечуючи тим самим організацію раціональної поведінки і діяльності людини.

При парасимпатичній іннервації відбувається гальмування, що знижує рівень працездатності всіх органів і вищої нервової діяльності, забезпечуючи тим самим надолуження внутрішніх ресурсів організму. Проте, вона не тільки обумовлює відновлення життєвих сил і енергії організму, але й покликана охороняти живу матерію від несприятливих змін при різноманітних руйнівних впливах. Це останнє, тобто **крайній ступінь внутрішнього опору усіх функцій живої матерії у відповідь на руйнівний вплив і є, на наш погляд, станом стресу.**

Парасимпатичне гальмування, що має головним чином охоронне значення, тісно пов'язано з негативними емоціями, основою яких є різні види депресій (горе, страх, приниження). Ці емоції, за їхньої достатньої інтенсивності і залученні у процес кори надниркових, можуть переходити у стрес. Даний вид стресу одержав у психологічній науці назву “емоційний стрес” [35, 48, 58, 59, 73, 75, 84, 161, 165, 182, 239, 318, 374].

Негативні емоції супроводжуються інтенсивним симпатичним і парасимпатичним збудженням.

Інтенсивне симпатичне збудження (найбільш часто використовується таке поняття як “перезбудження”) швидше за все супроводжує такі емоції, як розлюченість і агресія.

Інтенсивне парасимпатичне збудження (найбільш часто використовується таке поняття як “глибокий депресивний стан”) швидше за все супроводжує такі емоції, як горе, сум, незадоволеність, приниження й інш. [329].

Стрес виникає при зриві синергічних відношень між симпатичними і парасимпатичними впливами. Для стресових станів буде характерним максимальне збудження симпатичного і парасимпатичного відділів, яке є неадекватним ситуації. У випадку гострого негативного впливу організм повинен знехтувати задачами зовнішньої діяльності і переключитися на задачі самозбереження. І тоді, усупереч симпатичній іннервації (яка забезпечує організацію раціональної поведінки і діяльності людини), почне домінувати парасимпатичний відділ гіпоталамуса, захищаючи життя від смерті. У цьому, на нашу думку, і буде полягати значення адаптаційного синдрому, що зовнішньо може виражатися в дезорганізації і ригідності діяльності і поведінки.

В останні роки в літературі велика увага приділяється проблемі тривоги, що або ототожнюється зі стресом [418], або визнається одним із його видів [422], але часом виділяється й у самостійний стан [390, 391].

За твердженням Ч.Д. Спілбергера [456], L. Westberry, K. Grier, G. Greenfield [457] і ряду інших авторів, **стан тривоги** виникає, коли індивід сприймає визначений подразник або ситуацію як такі, що несуть у собі, актуально або потенційно, елементи **небезпеки, загрози, шкоди**. Стан тривоги може варіюватися за інтенсивністю і змінюватися у часі як функція рівня стресу, якому піддається особистість. З даним положенням узгоджується і розуміння Ч.Д. Спілбергером [456] стресу у вигляді сукупності зовнішніх впливів (стрес-факторів), що сприймаються особистістю як надмірні вимоги і створюють загрозу її самоповазі, самооцінці, що викликає відповідну емоційну реакцію (стан тривоги) різної інтенсивності. Схильність до такого роду емоційної реактивності характеризується як особистісна тривожність.

При описі тривоги як процесу суттєвим є не тільки чіткий розподіл понять стресу і стану тривоги, але й акцентування уваги на понятті

загрози як психологічної реальності. Свого часу Ch.D. Spielberg [456] запропонував використовувати терміни “стрес” і “загроза” для позначення різних аспектів часової послідовності подій, що виявляються у стані тривоги. За думкою автора, поняття “стрес” повинно використовуватися для співвіднесення з умовами-стимулами, які породжують стресову реакцію, із чинниками, які викликають емоційні реакції, а також із моторно-поведінковими фізіологічними змінами. Стрес може розумітися як проміжна перемінна й у збірному смислі для відображення всієї сфери дослідження.

Термін “стрес” Ч.Д. Спілбергером пропонується використовувати для позначення ступеня поширення або розміру об'єктивної небезпеки, пов'язаної з властивостями подразника в даній ситуації. Інакше кажучи, **термін “стрес” повинен використовуватись винятково для позначення умов навколишнього середовища, що характеризуються певним ступенем фізичної або психічної небезпеки.** Автор визнає, що таке визначення стресу, очевидно, є більш обмеженим, але в той же час більш точним, ніж те, що використовується на сьогодні.

На протипагу поняттю “стрес”, що відбиває об'єктивні властивості стимулів, які характеризують ситуацію, **термін “загроза”, на думку автора, повинен використовуватися для опису суб'єктивної (феноменологічної) оцінки індивідом ситуації, яка несе у собі фізичну або психічну небезпеку для нього.** Поза усяким сумнівом, оцінка ситуації як небезпечної або загрозової буде залежати від індивідуальних розбіжностей у здатностях, уміннях, властивостях особистості, а також від специфіки особистого досвіду індивіда у переживаннях подібних ситуацій.

Ч.Д. Спілбергер вважає, що термін “стан тривоги” необхідно використовувати для відображення емоційного стану або певної сукупності реакцій, що виникають у індивіда, який сприймає ситуацію як особистісно-загрозливу, небезпечну, безвідносно до того, чи присутня або відсутня у даній ситуації об'єктивна небезпека (додаток 2.3).

Таким чином, **“тривогу” слід віднести до негативних емоцій, але не до стресу.** Адже тривога виникає не у відповідь на зовнішній вплив, що фіксується (що, як ми вже говорили, є характерним для стресу), а часто є безпредметною, неясною.

Так, H Bazowitz., H. Persky, H. Sheldon, S. Korchin, Roy R. Grinker [391] визначають тривогу як усвідомлений, такий, що мав місце в минулому досвіді, інтенсивний острах або передбачення остраху. Від дійсного страху, на їхню думку, тривогу відрізняє “безоб'єктність”.

R. May [433] вважає тривогу передчуттям загрози, що виникає в індивіда при найрізноманітніших небезпеках, реальних або віртуальних.

Можливість відсутності реальної небезпеки при тривозі підкреслюють R.R. Grinker і F.P. Robbins. На їхню думку, тривога відрізняється від страху тим, що вона є хронічним станом, тоді як страх

виникає у відповідь на дійсну загрозу або небезпеку як тимчасовий стан [414].

М.Д. Левітов визначає тривогу як “психічний стан, що викликається можливими або імовірними прикростями, несподіванкою, змінами у звичній обстановці і діяльності, затримкою приємного, бажаного і виражається у специфічних переживаннях (побоювання, хвилювання, порушення спокою й інш.) і реакціях” [167, С. 44-47].

Тривожність людини, інтенсивність тривожності – це одна з основних і, мабуть, кардинальних характеристик, що використовуються психологічною наукою. Тривога є індивідуальною характеристикою особистості. Психофізіологічні характеристики тривожних і нетривожних людей різні. Якщо діяльність має простий характер, то у здійсненні її більш успішними є тривожні особи, ніж нетривожні. Проте, якщо вона ускладнюється і здійснення її потребує тонкого диференціювання, то перевага виявляється на боці нетривожних, тому що дії тривожних людей стають неадекватними і безладними [318].

Якщо спробувати співставити наші дані з даними про розвиток стомлення у досліджуваних із сильним і слабким збудженням (дослідження групи В.Д. Небиліцина 1963–1966 років) [210-212], то можна виявити цікаву закономірність. Досліджувані зі слабким збуджувальним процесом (за експериментальними даними), як правило, справляються із завданнями, що потребують спрощеної структури діяльності. Водночас завдання, що потребують складної діяльності, засновані на одночасному функціонуванні декількох рівновеликих тенденцій або мотивів, більш успішно виконуються людьми з відносно більш сильним збудженням.

Тривожні люди найбільш схильні до стресу. У стресорному стані для них буде характерною більш тривала і глибока дезорганізація діяльності. Наш висновок підтверджується дослідженнями А.Р. Луґія [430], М.В. Арнолд [387], Р.В. Малмо [431] і ряду інших учених, які довели, що у стані тривоги моторна координація падає і рухова активність стає недиференційованою і дифузійною.

Таким чином, підсумовуючи усе вищесказане, хотілося б зауважити, що:

1. Основні розходження емоційних і стресових станів визначаються змістом цих понять. Під **емоцією** розуміється переживання людиною свого ставлення до того, що вона пізнає або робить. **Стрес** – це стан, що виникає в умовах негативного впливу на другосигнальні функції, нервові процеси або периферичні органи і тканини.

2. Більшість форм стресу не є емоціями, так само як більшість емоцій не є стресом. У той же час, у деяких випадках емоції можуть збігатися зі стресом.

Стрес і стомлення – явища, які у рамках психологічної науки пов'язані між собою значно менше, ніж стрес і емоції. Тільки крайня

плутанина у визначеннях стомлення і стресу, а також надзвичайне різноманіття і складність цих станів уможливають відсутність їхньої чіткої диференціації.

У психології розглядається тільки той стан стомлення, що викликається психічним, а не фізичним навантаженням. Стомлення в психологічній науці іноді називають розумовим (В.І. Рождественська, Ф.Д. Горбов, В.І. Лебедев) [253, 262]; іноді – емоційним (К.К. Платонов, О.Г. Іванов-Смоленський) [109, 110, 243]; а іноді – нервовим (О.Д. Бернштейн, Л.О. Орбелі) [32, 33, 228].

Поняття “нервове стомлення” містить у собі більш широкий діапазон станів, викликаних різними видами діяльності.

На наш погляд, нервове стомлення і стрес – стани цілком різні, що мають різну фізіологічну основу, психічне і поведінкове вираження. І якщо *стрес визначається, в першу чергу, вегетативними змінами, то стомлення лише “експлуатує” вищу нервову діяльність і не призводить до зсувів у стані вегетативної нервової системи.*

Ще у 1965 році В.І. Рождественська [262] визнала вегетативні показники непридатними для визначення нервового стомлення, тому що стан вегетативних функцій може свідчити лише про переважання симпатичної або парасимпатичної форми реагування, що визначається цілою низкою обставин, і далеко не обов'язково може бути пов'язаний зі ступенем стомлення.

Найбільш адекватним, на наш погляд, є тлумачення стомлення як результату порушення вегетативного балансу за рахунок виснаження симпатичного порушення, унаслідок чого починає переважати тонус парасимпатичного відділу вегетативної нервової системи. Дане положення було підтверджено дослідженнями німецького вченого W. Nacker [415]. Він також зауважив, що зниження мовної активності, прагнення до спокою і нерухомості, легкість виникнення сонного гальмування, що характерні для стомлення, є ознаками парасимпатичного переважання.

На наш погляд, основною помилкою, якої часто припускаються при вивченні стомлення, є відсутність спеціального психофізіологічного аналізу стомлюючої діяльності. Як наслідок цього, у психологічній науці останнім часом усе частіше вживається термін “синдром професійного вигорання”. Під даним терміном маскується нездатність психологічної науки самостійно вирішити проблему професійного стомлення і диференціювати такі поняття як “професійне стомлення”, “апатія” та інш.

Опис виконання задачі, що призводить до стомлення, не можна робити лише в самому загальному вигляді, тому що різні види діяльності породжують різноманітні види стомлення, які настають із різною швидкістю і переборюються з різним успіхом.

Відомо також, що величезне значення для розвитку стомлення відіграють емоції, які можуть відстрочити і замаскувати найважче

стомлення, що виснажує. Проте, емоційний бік стомлюючої діяльності, що описана ще у 1923 році О.О. Ухтомським [339], як правило, сучасними психологами-дослідниками не враховується. Так, наприклад, створювати емоційний фон стомлюючої службової діяльності можуть сотні причин і обставин як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, наприклад: відповідальність завдання, дефіцит часу, матеріальна зацікавленість і т.п. Кожна з цих умов накладається на індивідуальні особливості, суб'єктивний стан і настрої працівника МНС України, що в сукупності і буде визначати міру стомлення. Чим вищим буде рівень збуджуваності центральної нервової системи і більшою готовність до дії всіх основних систем і органів, тим нижчими будуть ступінь стомлення і згубність впливу його на якість виконуваної службової задачі.

Підсумовуючи наведені матеріали, можна констатувати наступне:

1. Стомлення – результат порушення рівноваги між симпатичним і парасимпатичним відділами гіпоталамуса на користь парасимпатичного [298].

2. Роль вегетативних зсувів при стомленні є дуже відносною. Тільки у випадках фізичного стомлення вегетативні показники, на наш погляд, будуть адекватними. При нервовому або психічному стомленні вегетативні зсуви хоча і відбуваються, але не мають закономірного характеру.

3. Стрес, на відміну від стомлення, характеризується насамперед закономірними вегетативними зсувами, що супроводжуються гормональними змінами.

4. Тільки самий крайній ступінь стомлення, що загрожує добробуту організму, набуває рис, характерних для стресу.

5. Стрес і стомлення пов'язані з різною формою нервового виснаження. **Стомленням забезпечується легкий перехід у сонне відновлювальне гальмування**, тоді як **стрес викликає охоронне гальмування**, що на якийсь час може паралізувати вищу нервову діяльність і зірвати функції, що забезпечують природний відновлювальний сон [320].

6. З погляду поведінкового вираження самим характерним є широкий діапазон варіантів стресових станів і вражаюча одноманітність станів стомлення. Стрес може бути й активним (стенічним), і пасивним (астенічним). Стомлення, як правило, завжди астенічне. Тільки крайні ступені стомлення можуть так само, як і стрес, мати і ту й іншу форму вираження: при сильному стомленні може наступити переважання симпатичного регулювання (перезбудження, безсоння), що мабуть залежать від індивідуально-типологічних властивостей особистості.

2.3 Семантичний диференціал понять “стрес”, “психічне вигорання” та “посттравматичний стрес”

Інтерес до синдрому “психічного вигорання” виник у зарубіжній психології у 70-х роках ХХ сторіччя, і до теперішнього часу ця проблема широко вивчається в контексті професійних стресів.

Існують різні визначення “вигорання”, проте в найбільш загальному вигляді воно розглядається як **довгострокова стресова реакція, або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності.** У зв'язку з цим, у західній психологічній науці синдром “психічного вигорання” (burnout) позначається деякими авторами поняттям “професійне вигорання”, що дозволяє розглядати це явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом тривалого фахового стажу.

Синдром “вигорання” найбільш характерний для представників комунікативних професій, у тому числі і для працівників екстремальних професій. Ключову роль у синдромі “вигорання” відіграють емоційно утруднені або напружені відносини в системі “людина – людина”, як, наприклад, відносини між практичним психологом і персоналом МНС України.

Професійне “вигорання” – це емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, який викликаного міжособистісним спілкуванням.

У сучасній психологічній науці професійне “вигорання” розглядається з погляду наявності трьох рівнів і трьох стадій.

У індивідуума, схильного до “вигорання” **першого рівня**, виявляються помірні, недовгі і випадкові ознаки цього процесу. Ці ознаки і симптоми виявляються в легкій формі і виражаються в турботі про себе, наприклад, шляхом розслаблення або організації численних перерв у роботі.

На **другому рівні “вигорання”** симптоми виявляються більш регулярно, носять більш затяжний характер і ледве піддаються корекції. Звичайні засоби лікування тут неефективні. Така людина може почувати себе виснаженою після доброго сну і навіть після вихідних. Для піклування про себе їй потрібні додаткові зусилля.

Ознаки і симптоми **третього рівня “вигорання”** є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразок і депресії. Спроби піклуватися про себе, як правило, не приносять результату, а фахова допомога із боку колег, психологів та медичного персоналу може не давати швидкого полегшення. На цій стадії людина може брати під сумнів цінність своєї роботи і в цілому професії.

Професійне “вигорання” може виявлятися у виді **трьох стадій.**

На **першій стадії “вигорання”** індивідуум виснажений емоційно і фізично і може скаржитися на головний біль, застуду і різноманітні болі.

Для **другої стадії “вигорання”** характерні два набори симптомів:

- у людини може розвинути негативне, цинічне і знеособлене ставлення до оточуючих, із якими вона працює;
- у людини можуть виникати негативні думки стосовно себе через почуття, що вона відчуває до інших, з якими працює.

Щоб уникнути цих негативних почуттів, такий фахівець занурюється у себе, виконує тільки мінімальну кількість роботи і не хоче

ні з ким сваритися. У таких працівників можуть виявлятися ознаки і симптоми однієї або обох груп.

Заключна стадія – повне “вигорання” – виявляється нечасто і характеризується появою у людини почуття повної образи на увесь світ. Цей працівник ображений на самого себе і на все людство. Життя здається йому некерованим, людина перестає виражати свої емоції і неспроможна зосередитися.

Професійне “вигорання” дуже “інфекційне” і може швидко поширюватися серед працівників різних професій, в тому числі й серед персоналу МНС України. Найбільша можливість того, що це трапиться, існує у підрозділах із високим рівнем професійного стресу.

В деяких підрозділах МНС України, де персонал найбільш схильний до професійного “вигорання”, нами було виявлено декілька подібних проявів цього явища:

1. Керівництво підрозділу пред'являє надмірні вимоги до роботи особового складу, часто використовує спеціаліста не за прямим призначенням.

2. Фахівець відчуває додаткову персональну відповідальність і залученість до вирішення завдань, які не є властивими для його функціональних обов'язків.

3. Відповідальність за прийняття рішень покладається на цього працівника за відсутності у нього відповідних повноважень.

4. Діяльність даного працівника не асоціюється у керівництва з успішними результатами служби.

Такий стан справ у колективі може призвести до наступних негативних наслідків:

- високої плинності кадрів;
- зниження залучення працівників до роботи;
- пошуку “козла відпущення”;
- антагоністичного групового процесу;
- режиму залежності, що виявляється у вигляді гніву на керівництво і прояву безпорадності і безнадійності;
- розвитку критичного ставлення до колег по службі;
- недостатнього рівня співробітництва серед різних фахівців підрозділу;
- прогресуючого падіння ініціативи;
- зростання почуття незадоволеності від роботи;
- прояву негативізму щодо ролі або функції служби психологічного забезпечення діяльності МНС України.

На сьогодні синдром “психічного вигорання” розглядається психологічною наукою в контексті однієї з **трьох існуючих моделей**:

1. “Вигорання” – це стан фізичного і психічного (насамперед – емоційного) виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. Дане трактування близьке розумінню “вигорання” як синдрому “хронічної втоми”.

2. “Вигорання” – це двомірний конструкт, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. При цьому деперсоналізація виявляється в погіршенні відношення до інших (підлеглих, пацієнтів, клієнтів, колег тощо), іноді і до себе особисто.

3. “Вигорання” – це трикомпонентна структура, що складається із синдрому емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції своїх особистих досягнень. Відповідно до даної моделі, емоційне виснаження розглядається як основна складова “професійного вигорання” і виявляється у зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні. Другий компонент – деперсоналізація – виявляється в деформації відносин з іншими людьми. Третя складова синдрому “вигорання” – редукція особистих досягнень – може виявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізму щодо службових переваг і можливостей, або у зниженні почуття власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків стосовно до інших.

Таким чином, підводячи підсумок, відзначаючи, що **синдром психічного “вигорання” можна дорівняти до дистресу в його крайньому прояві і до третьої стадії загального синдрому адаптації – стадії виснаження.** Все ж момент, коли стрес переходить у “вигорання”, в загальносвітовій психологічній науці ясно не визначений і потребує свого подальшого вивчення.

За деяких обставин замість мобілізації організму на подолання труднощів стрес може стати причиною серйозних розладів [118]. При неодноразовому повторенні або за великої тривалості афективних реакцій у зв'язку із життєвими труднощами, що затяглися, емоційне збудження може прийняти застійну стаціонарну форму. У цих випадках, навіть при нормалізації ситуації, застійне емоційне збудження не послабшає. Більше того, на думку Н.В. Тарабріної [305], це застійне емоційне збудження постійно активізує центральні утворення вегетативної нервової системи, а через них розладнює діяльність внутрішніх органів і систем. Якщо в організмі виявляються слабкі ланки, то вони стають основними у формуванні захворювання.

Розвиток хвороби внаслідок стресу – процес, що має багато стадій: від перших ознак реакції на стресор до визначеного діагнозу, наприклад, хронічного захворювання серця. Ці послідовні стадії характеризують поступове ослаблення опірності: негативні афективні реакції стають усе сильнішими, когнітивні здібності послаблюються, знижується ефективність фізіологічних реакцій, а супутні цьому соматичні фактори – обмежена рухливість, паління, надлишкова вага, погане харчування – збільшують можливість розвитку хвороби.

Хронічний стрес веде до того, що у людини створюється враження, нібито вона потрапляє в залежність від ситуації і контроль над нею загублений. У цьому полягають головні причини виникнення хвороби.

Первинні розлади, що виникають при емоційному стресі в різноманітних структурах нейрофізіологічної регуляції мозку, призводять до зміни нормального функціонування серцево-судинної системи, шлунково-кишкового тракту, розладу імунної системи [170, 227, 297, 342, 382].

Емоційні стреси за своїм походженням, як правило, соціальні, й усталеність до них у різних людей різна. Стресові реакції на психосоціальні труднощі не стільки наслідок останніх, скільки інтегративна відповідь на когнітивну їхню оцінку й емоційне збудження [407].

Відповідно до сучасних поглядів, **стрес стає травматичним, коли результатом впливу стресора є порушення у психічній сфері за аналогією до фізичних порушень.** У цьому випадку, відповідно до існуючих концепцій, порушується структура “самості” [10–12, 304–308, 320], когнітивна модель світу [107], афективна сфера [119, 146, 179], неврологічні механізми, що управляють процесами навчання, системи пам'яті, емоційні шляхи навчання [35, 176, 320]. Як стресор у таких випадках виступають **травматичні події** – екстремальні кризові ситуації, що володіють потужним негативним наслідком, ситуації загрози життю для самого себе або значущих близьких [305].

Такі події докорінно порушують почуття безпеки індивіда, викликаючи переживання травматичного стресу, психологічні наслідки якого є різноманітними. Факт переживання травматичного стресу для деяких людей стає причиною появи в них у майбутньому посттравматичного стресового розладу (PTSD, ПТСР).

Концепцію посттравматичних стресових розладів (ПТСР) уперше була офіційно схвалено Американською психіатричною асоціацією в 1980 році, і тільки нещодавно вона одержала міжнародне визнання.

Незважаючи на те, що суперечки про природу цих порушень, про доцільність їх виділення в особливу категорію далеко не завершені, описова частина концепції може служити непоганою робочою гіпотезою для психолога, а критерії діагностики – доброю підмогою при виявленні подібних порушень. Розглянемо ці критерії більш докладно, спираючись на 4-е видання посібника з діагностики психічних розладів DSM-IV.

Загальним обов'язковим критерієм для діагностики постстресових порушень є факт переживання індивідом події, **що виходить за межі звичайного людського досвіду** і спроможна травмувати психіку практично будь-якої здорової людини (наприклад, серйозна загроза життю і здоров'ю як своєму, так і близьких або друзів, раптова руйнація житла і т.п.).

Під “звичайним” же людським досвідом тут розуміються такі події, як:

- утрата близької людини, що трапилась в силу природних причин;

- хронічна важка хвороба;
- утрата роботи;
- сімейний конфлікт і т.п.

До стресорів, що викликають ці розлади, відносять: стихійні лиха, техногенні (антропогенні) катастрофи, а також події, що є результатом цілеспрямованої, часто злочинної діяльності (диверсії, терористичні акти, катування, масове насильство, бойові дії, табори смерті і т.п.).

Необхідною умовою ймовірного розвитку ПТСР є також те, що пережита подія супроводжується інтенсивними емоціями страху, страхітливості або відчуттям безпорадності індивіда перед драматичними обставинами, що власне і являє собою основний етіологічний чинник виникнення постстресових станів.

Структура розладу психічної діяльності містить у собі дві взаємозалежні підгрупи порушень, описані вперше ще учнем З. Фрейда А. Кардінером (1941), які пізніше набули сучасної інтерпретації у роботах М. Горовітца (1979, 1986):

- симптоми “завзятого вторгнення” у свідомість образів, спогадів і емоцій, пов'язаних з обставинами, що психічно травмують і викликають кожного разу сильний психологічний дистрес у індивіда;
- симптоми “уникання”, що виявляються в прагненні і спробах наполегливо уникати думок, почуттів, розмов, осіб, місць і діяльності, які викликають спогади про травму.

При цьому відмічаються такі явища, як звуження спектра і зменшення сили емоційного реагування, помітне зниження інтересу й участі у раніше значущих видах діяльності, почуття залежності або відчуженості від людей, скорочення або відсутності майбутнього і ряд інших.

Іншою, загальною для обох категорій постстресових порушень, підгрупою симптомів є стійкі симптоми фізіологічної гіперактивації (що не були наявними до травми). Ця підгрупа відбиває явища як загальної підвищеної збуджуваності центральної нервової системи, властивої постраждалим із наслідками психічної травми, так і підвищену реактивність їхньої психіки стосовно специфічних, свого роду “ключових” подразників.

Вона містить у собі:

- порушення сну (труднощі засинання, безсоння);
- дратівливість, спалахи раптового гніву;
- труднощі зосередження, концентрації уваги;
- необгрунтовано підвищену пильність;
- готовність до оборонної реакції “бий або біжи”. У структуру гострих стресових розладів, крім цих загальних ознак, входить підгрупа так званих “дисоціативних” симптомів (термін “дисоціація” уперше використав ще у 1889 році П. Жане), що спостерігалися або в період травми, або згодом;

- суб'єктивне відчуття емоційної залежності, “притуплення” або відсутності емоційного реагування;
- звуження свідомості про навколишній світ (“сплутаність”);
- дереалізація;
- деперсоналізація;
- дисоціативна амнезія (нездатність пригадати якийсь важливий аспект події, що травмує психічно).

Наявність зазначених порушень є необхідною, але недостатньою умовою постановки діагнозу ПТСР або ГСР (гострий стресовий розлад).

Ще один критерій, що доповнює картину постстресового стану, складається з того, що розлади обумовлюють клінічно виражений дистрес або порушують соціальну, фахову або іншу значущу діяльність. Цей критерій можна назвати функціональним: він пов'язаний із порушенням психологічної адаптації, порушенням (або зниженням) фахової працездатності, погіршенням якості життєдіяльності в цілому у зв'язку з перенесеною психічною травмою.

Нарешті останній, часовий критерій дозволяє диференціювати ПТСР і ГСР, з одного боку, і підвиди власне ПТСР – з іншого. Точкою відліку є сама по собі подія, що травмує, або такі обставини. Гострий стресовий розлад виникає протягом 1 місяця з моменту травми і продовжується від 2 днів до 4 тижнів, посттравматичний – не менше, ніж через 1 місяць після травми і має тривалість більше 4 тижнів.

Відповідно до особливостей прояву розрізняють три підвиди посттравматичних стресових розладів:

- гострий (його не слід змішувати з гострим стресовим розладом), що розвивається в термін до 3 місяців;
- хронічний, що має тривалість більше 3 місяців;
- відстрочений, коли розлад виник через 6 і більше місяців після травматизації.

На сьогодні ряд зарубіжних авторів пропонує доповнити діагностику постстресових порушень ще однією категорією – **посттравматичними особистісними розладами (або РТРД – posttraumatic personality disorder)**, що являє собою достатньо логічний крок з огляду на те, що наявність хронічних симптомів ПТСР часто відмічається протягом усього подальшого життя людини, яка пережила масовану психотравму. Безумовно, що така травма спроможна залишити незгладимий відбиток у душі людини і призвести до патологічної трансформації всієї її особистості.

Схематично взаємозв'язок різноманітних за часом виникнення, тривалістю і глибиною стадій формування постстресових порушень подано у додатку 2.4.

На думку завідуючої лабораторією психології посттравматичного стресу і психотерапії ІП РАН Н.В. Тарабріної [305], під посттравматичним стресовим розладом слід розуміти непсихотичну

відстрочену реакцію на травматичний стрес, спроможний викликати психічні порушення практично у будь-якої людини (див. додаток 2.5).

Деякі з відомих дослідників стресу, такі як Р. Лазарус [161, 420, 421], більшою частиною ігнорують PTSD, як і інші розлади, як можливі наслідки стресу, обмежують поле уваги дослідженнями особливостей емоційного стресу.

Концепції “травматичного горя” Е. Lindermann (1944) і “синдрому стресової реакції” М.І. Horowitz (1986) часто наводяться як приклад розширення концепції класичної теорії стресу [314]. Проте ці моделі включають поняття про фази відновлення або асиміляції, суть яких зводиться до пролонгованої боротьби з наслідками екстремального або травматичного стресу.

Автори цих концепцій указують, що для людей, які перенесли психічну травму, характерні переживання психічного дискомфорту, дистресу, тривоги і лиха протягом цього періоду (додаток 2.6).

Спроби розглядати ці концепції як різновид класичної теорії стресу, певне, виникають із позначення авторами вищеописаних реакцій як “стрес” і “хронічний стрес”. Хронічний стрес не обмежений ситуацією впливу стресора. Реакції можуть мати місце як до того, як зникає вплив стресора, так і в подальшому житті.

Таким чином, на сьогодні буде **більш коректно з теоретичної точки зору використовувати термін “стрес” для позначення безпосередньої реакції на стресор, а “посттравматичні психічні порушення” – для відстрочених наслідків травматичного стресу.**

Крім того, розбіжності між дослідженнями в галузі стресу і травматичного стресу носять чисто методологічний характер [305]. Так:

1. Більшість досліджень травматичного стресу сфокусовано на оцінці взаємозв'язку між травмою і викликаними нею розладами, а також оцінці ступеня травмогенності тієї або іншої події більшою мірою, ніж на його стресогенності.

2. Дослідження в галузі стресу, в основному, носять експериментальний характер із використанням спеціальних планів експерименту в контрольованих умовах, у той час як дослідження, що присвячені проблемі травматичного стресу, навпаки, носять натуралістичний, ретроспективний характер і більшою частиною можуть бути віднесені до спостереження.

3. Дослідники в галузі травматичного стресу схильні до вимірів перемінних, що мають концептуальний характер результату (виміри розвитку розладу), у той час як дослідники в галузі стресу віддають перевагу мати справу з континуальними перемінними.

Сполучним елементом між концепціями стресу і травматичного стресу може стати положення теорії S.E. Hobfoll про тотальний стрес, відповідно до якого останній провокує якісно інший тип реакції, що полягає в консервації адаптаційних ресурсів (“прикидатися мертвим”) [421].

2.4 Професійний стрес у працівників МНС України

Вивчення різноманітних способів і механізмів адаптації людини до вимог професійної діяльності, яка безпосередньо пов'язана з проблематикою стресу, спершу виглядало як цілком природне “проростання” класичних постулатів теорії стресу Г. Сельє у сферу аналізу найважливіших форм людської активності [168]. Водночас можливості прямого переносу концептуального апарата, розробленого школою Г. Сельє, на аналіз конкретних ситуацій і феноменів явно обмежені розмаїтістю і складністю реалій професійного життя. У зв'язку з цим, у прикладних роботах поняття “стрес” і “адаптаційне регулювання” стали трактуватися дуже вільно, лише як загальні орієнтири, що дали поштовх розвитку досліджень професійного стресу, які розпочалися на Заході наприкінці 1960-х років [36, 94, 126, 168].

Ця галузь прикладних досліджень, що розробляється сьогодні дуже інтенсивно, виникла на стику психології, фізіології, медицини і ряду соціальних наук про працю. На сьогодні вивчення розвитку стресу на робочому місці виділено як найважливішу наукову проблему у зв'язку з його впливом на працездатність, продуктивність і якість праці, стан здоров'я. Так, відповідно до даних А.Б. Леонової, тільки за 1995-1998 рр. термін “професійний стрес” зустрічається в психологічних публікаціях 2980 разів, а разом із посиланнями на близькі за змістом терміни “робочий стрес” і “трудовий стрес” це число зростає майже до 3700 [168].

Коло досліджень професійного стресу надзвичайно широке: сюди входять і масштабні демографічні і популяційні обстеження, які проведені в рамках так званої “професійної епідеміології” [121], і аналіз конкретних виробничих ситуацій [229], і лабораторні експерименти моделюючого типу [102, 152]. Більшість робіт має суто емпіричну спрямованість і в цілому представляє велику колекцію різноманітних фактів, описів конкретних ситуацій, діагностичних методик і оптимізаційних процедур.

В оглядах літератури за даною проблемою показано, що ряд робочих стресорів, таких як часткова непевність, конфлікти, недостатній контроль, робоче перевантаження й інші звичайно бувають тісно пов'язані з психічною напругою, психосоматичними розладами, а також із несприятливими поведінковими наслідками [151, 175, 176, 179, 191, 207, 248, 272, 309, 318, 383].

На жаль, говорити про існування загальноновизнаної концепції стресу поки не доводиться. Формування концепції професійного стресу знаходить своє відображення у цілій низці його теорій і моделей, які істотно різняться між собою, хоча у той же час чимось одну одну доповнюють і розвивають (див. додаток 2.7).

Упорядковуючи великий матеріал сучасних підходів щодо вивчення професійного стресу, ми в першу чергу прагнули виявити своєрідність базових установок або дослідницьких парадигм, властивих

кожному з підходів [36, 168]. Це робилося з метою зрозуміти, які лінії аналізу є найбільш перспективними для створення загальної і психологічно більш осмисленої методології вивчення професійного стресу серед працівників МНС України.

При більш уважному погляді на калейдоскоп різноманітних теорій і моделей, представлених у додатку 2.7, можна виділити три основних підходи щодо аналізу професійного стресу (див. додаток 2.8).

Представники **першого підходу** стверджують, що професійний стрес виникає в результаті невідповідності (або несумісності) вимог робочого середовища й індивідуальних ресурсів працюючої людини.

А це, у свою чергу, створює потенційну загрозу для успішності трудової поведінки, здоров'я і самопочуття [168].

У рамках даного підходу об'єктом емпіричних досліджень є характеристики стресогенних ситуацій на “вході” (причини або джерела виникнення стресу) і “виході” (наслідки стресу для праці, фізичного і психічного здоров'я професіоналів). Сам факт наявності стресу встановлюється на підставі виявлення закономірностей зв'язку між чинниками напруженості праці та їх негативними наслідками (див. додаток 2.9).

Незважаючи на перевагу непрямих і відстрочених оцінок стресу, реалізація дослідницьких установок даного підходу більш ніж корисна, тому що дозволяє в кожному конкретному випадку визначити:

- чи має місце й у чому виявляється дисбаланс у системі “особистість – професійне середовище”;
- якою є “ціна” існуючих невідповідностей;
- на що в першу чергу повинна бути спрямована оптимізаційна робота [168].

Головною заслугою даного підходу щодо вивчення професійного стресу став розгляд сукупності негативних наслідків стресу як багатопараметричного об'єкта, аналізованого у трьох основних площинах:

- 1) вплив на працю;
- 2) фізичне здоров'я;
- 3) психічне здоров'я.

Подані у додатку 2.10 групи показників, які дуже неоднорідні за своїм складом, виявилися доступними для якісної і кількісної оцінки, що сприяло формуванню бази для одержання порівняних результатів у різноманітних дослідженнях професійного стресу [168].

На нашу думку, такі дослідження описують об'єктивний контекст, що визначає формування специфічних проявів стресу.

Вирішенню даної проблеми присвячені дослідження вчених у рамках **другого підходу** вивчення професійного стресу, що сформувався в середині 1970-х років як прямий наслідок розвитку когнітивних концепцій стресу [168].

Засновником нового погляду на природу психологічного стресу став Р. Лазарус [374, 427, 428], який вперше змістив фокус інтересів із традиційного вивчення механізмів гомеостатичного регулювання і стадій адаптаційного пристосування [274, 275, 451] на аналіз індивідуально-психологічних чинників, що обумовлюють розвиток стресу. Центральне місце в цьому аналізі зайняли суб'єктивна значущість ситуації, в якій діє людина, і ті засоби (або стратегії поведінки), за допомогою яких ця людина намагається перебороти утруднення.

Розмежовуючи поняття фізіологічного і психологічного стресу, Р. Лазарус підкреслював, “... **що** в кожній конкретній ситуації індивід жадає від самого себе” та чи **може** він “ефективно справитися із суб'єктивно сприйнятою загрозою, якщо ситуація здається йому такою” [374]. Логіка розвитку подій – від виникнення об'єктивної проблеми до її успішного або неуспішного вирішення – стала основним аналізованим питанням у ряді когнітивних моделей стресу [448, 458].

Таким чином, для моделей другого підходу характерним є співвіднесення основних етапів розвитку стресу з блоками психологічних операцій, що забезпечують суб'єктивну репрезентацію (або побудову “уяви”) наявної ситуації, її когнітивну оцінку з погляду мотиваційно-потребнісних установок суб'єкта і формування стратегії подолання або “виходу” зі сформованих обставин (див. додаток 2.11).

Водночас, хоча в роботах представників даного підходу і простежується чітка роль індивідуально-психологічних факторів у процесах формування визначених синдромів професійного стресу, проте не розкривається реальне втілення цього впливу на рівень “живого потоку” діяльності.

Деталізований аналіз регуляторних механізмів, що забезпечують ту або іншу міру успішності поведінки людини у сформованих обставинах, становить зміст третього самостійного підходу вивчення професійного стресу.

Основним предметом дослідження в рамках **третього підходу** стали деталізація уявлень про зміну механізмів регуляції діяльності під впливом різних чинників, а також оцінка їх “ціни” із погляду внутрішніх витрат [168]. Цей підхід дозволяє простежити “долю” розвитку негативних наслідків стресу – від виникнення актуального (“гострого”) стресового стану через акумуляцію хронічних ефектів до формування стійких патологічних зрушень (див. додаток 2.12).

Таким чином, якщо два перших підходи дозволяють досить грамотно вирішувати питання, пов'язані з оптимізацією праці й усуненням об'єктивних джерел стресу, то даний підхід у дослідженні професійного стресу дозволяє індивідуалізувати засоби надання психологічної допомоги, спираючись на знання про вид станів, що підлягають корекції і профілактиці.

Саме даний підхід дозволяє виявити дефіцит індивідуальних способів і навиків подолання стресових ситуацій, що може бути надолужений у ході спеціального навчання і тренування.

Підводячи підсумок розгляду сучасного стану досліджень професійного стресу, зробимо декілька основних висновків:

1. Дослідження стану стресу у фаховій діяльності свідчать про те, що феноменологічно й у плані особливостей механізмів регуляції **професійний стрес являє собою специфічний вид стресу**, що, природно, відбиває фізіологічні і психологічні особливості його розвитку.

Професійний стрес можна визначити як багатомірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях індивіда на складну трудову ситуацію.

2. Аналіз основних підходів до вивчення професійного стресу на основі існуючих теорій і моделей дозволяє виділити основні джерела професійного стресу (див. додаток 2.13).

3. Алгоритм вивчення професійного стресу повинен ґрунтуватися на таких позиціях:

- ✓ аналіз факторів і умов, що призводять до стресу;
- ✓ урахування інтенсивності впливів, що призводять до стресу;
- ✓ аналіз поведінки особистості у стані стресу;
- ✓ оцінка відповідних реакцій при стресі;
- ✓ аналіз ролі емоційного фактора у стані напруженості.

4. Модель професійного стресу працівника МНС України може мати вигляд, як це наведено у додатку 2.14.

5. Організаційний підхід до вирішення проблеми професійного стресу працівників МНС України повинен складатися з трьох основних етапів:

➤ перший етап, що передбачає вивчення організації службової діяльності підрозділу МНС України із метою виявлення так званих “стрес-центрів”;

➤ другий етап, що містить основні блоки розв'язання проблеми. Такими, стосовно до діяльності підрозділів МНС України, можуть бути:

- зміна організаційної структури, системи звітності або підпорядкованості в рамках підрозділу (наприклад, недосконала система підпорядкованості, як правило, призводить до виникнення стану безпорадності);

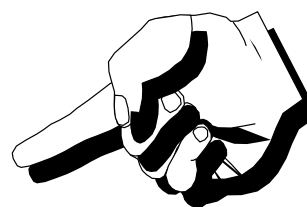
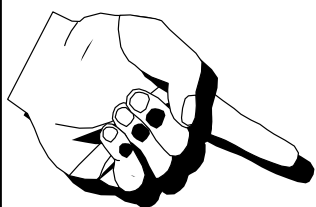
- визначення поняття “добра робота”;
- виявлення рівня напруги, що відчуває рядовий виконавець;
- проведення дослідження ефективності роботи з особовим складом: наскільки раціонально здійснюються відбір, розстановка і навчання кадрів;

- визначення ефективності системи стимулювання службової діяльності.

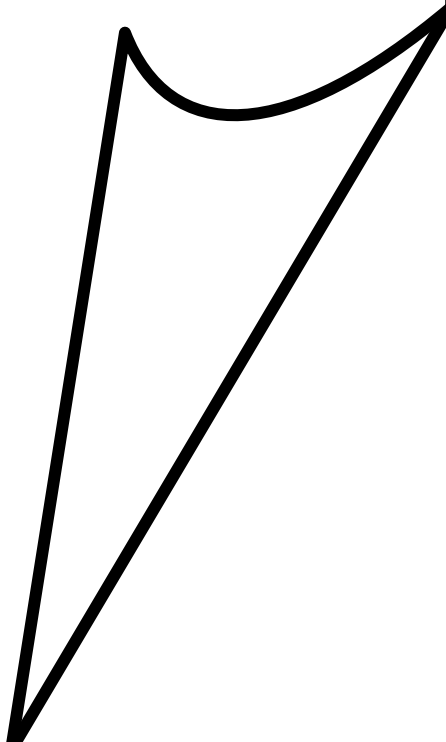
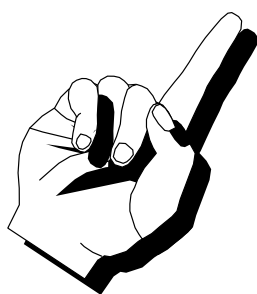
- третій етап, що припускає:
 - зміни в устаткуванні і плануванні службових приміщень;
 - удосконалювання системи звітності і підпорядкованості між підрозділами (природно, що специфіка МНС України припускає тільки обмежені зміни подібного виду);
 - внесення змін у функціональні обов'язки працівників МНС України;
 - уточнення і роз'яснення задач та обов'язків персоналу МНС України;
 - посилення допомоги з боку керівництва і колег;
 - реорганізацію системи відбору, розстановки і навчання кадрів, удосконалювання стимулювання їхньої службової діяльності.

Запитання для самоконтролю

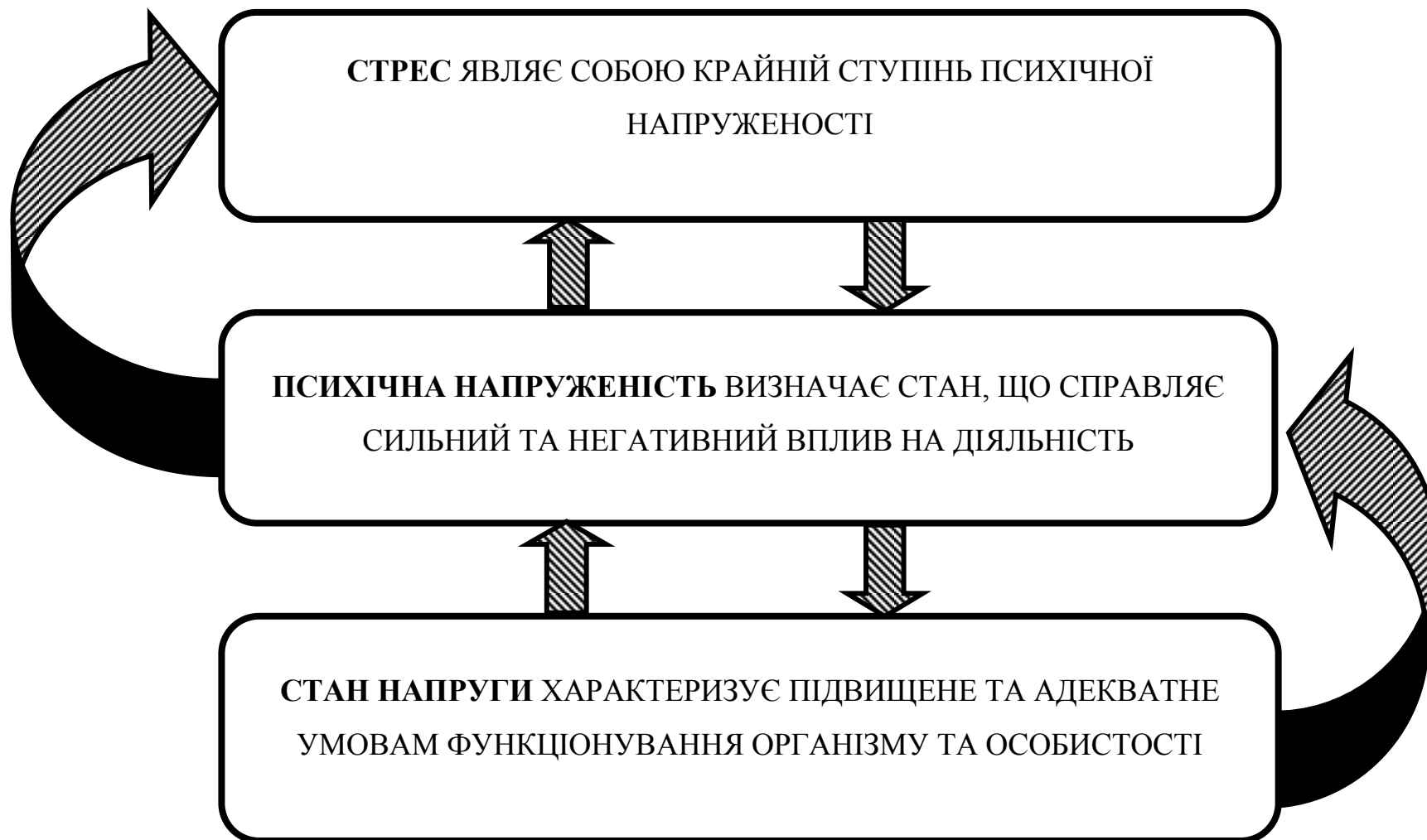
1. Проведіть семантичний та феноменологічний аналіз понять “стрес”, “психологічний стрес”, “психічна напруженість” та “емоційний стрес”.
2. Проведіть порівняльний аналіз стресу, емоційних станів та стомлення.
3. Проведіть семантичний диференціал понять “стрес”, “психічне вигорання” та “посттравматичний стрес”.
4. Дайте характеристику кожному з трьох основних підходів щодо аналізу професійного стресу, які склалися на сьогодні в сучасній психологічній науці.
5. Спробуйте виділити основні джерела професійного стресу.
6. На яких позиціях ґрунтується алгоритм вивчення професійного стресу працівника МНС України?
7. Спробуйте побудувати модель вивчення професійного стресу серед фахівців конкретного виду діяльності в межах МНС України.
8. З яких основних етапів повинен складатися організаційний підхід до вирішення проблеми професійного стресу серед персоналу МНС України?



**ДОДАТКИ
ДО РОЗДІЛУ 2**



**СХЕМА РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ “СТАН НАПРУГИ”, “ПСИХІЧНА НАПРУЖЕНІСТЬ” ТА “СТРЕС” НА
ОСНОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ СТУПЕНЯ ВИРАЖЕННЯ ЦИХ СТАНІВ**



МЕДИЧНА МОДЕЛЬ ЕМОЦІЙНОГО СТРЕСУ

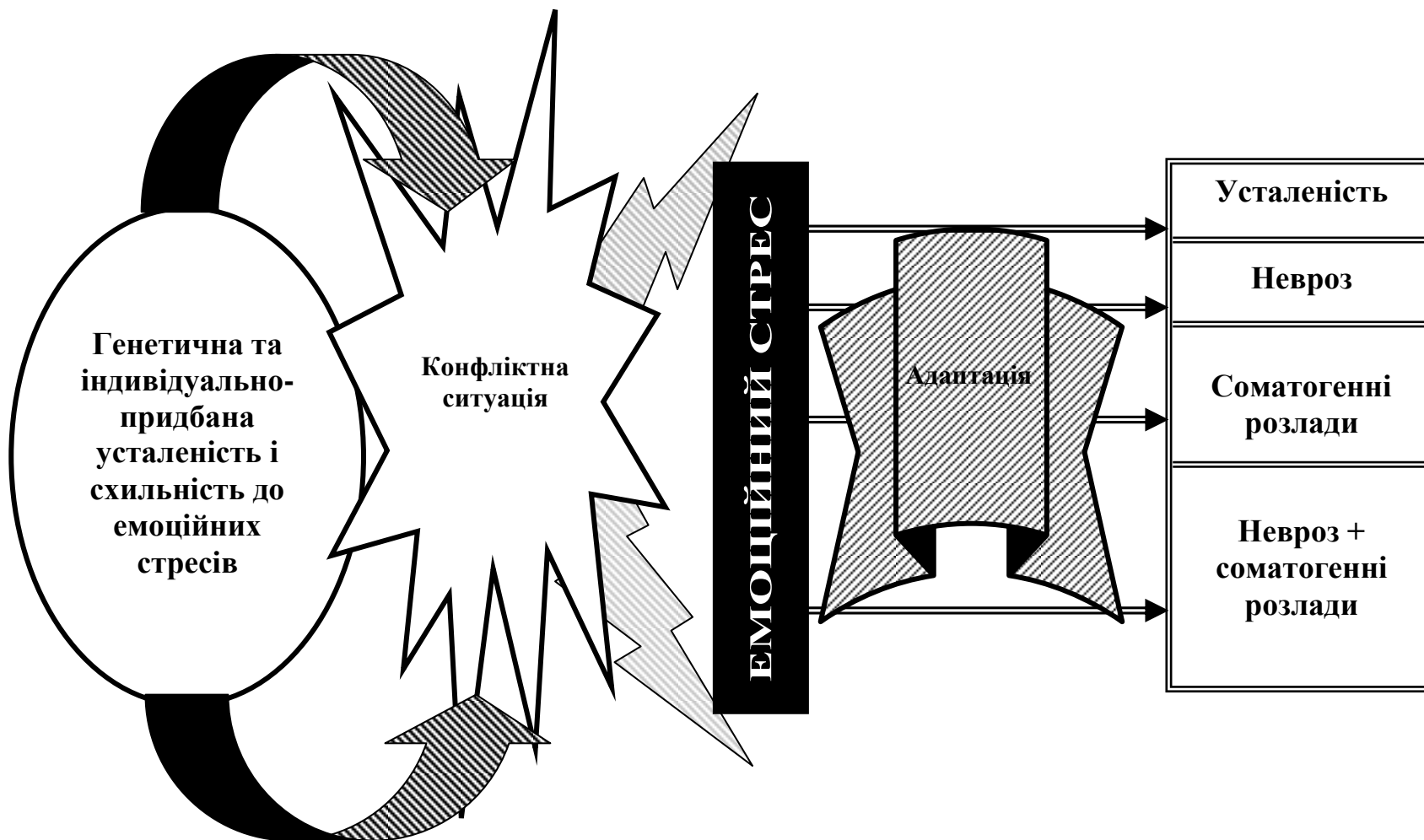
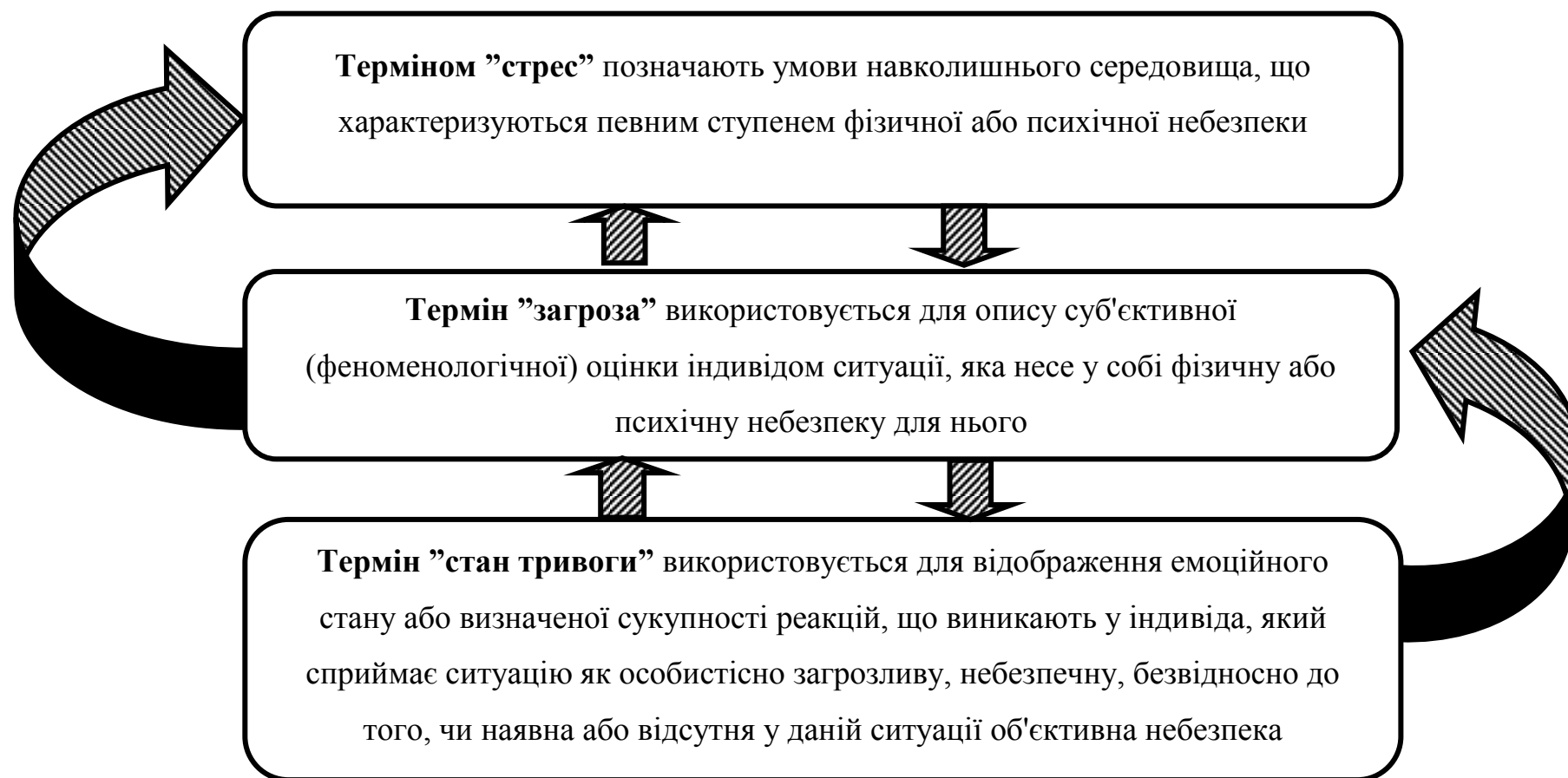


СХЕМА РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ “СТРЕС”, “ЗАГРОЗА” ТА “ТРИВОГА”*(за Ч.Д. Спілбергером)*

СТАДІЇ ФОРМУВАННЯ ПОСТТРАВМАТИЧНИХ СТРЕСОВИХ РОЗЛАДІВ

ТРАВМАТИЧНИЙ СТРЕС
(у період критичного інциденту та відразу після нього – до 2 діб)



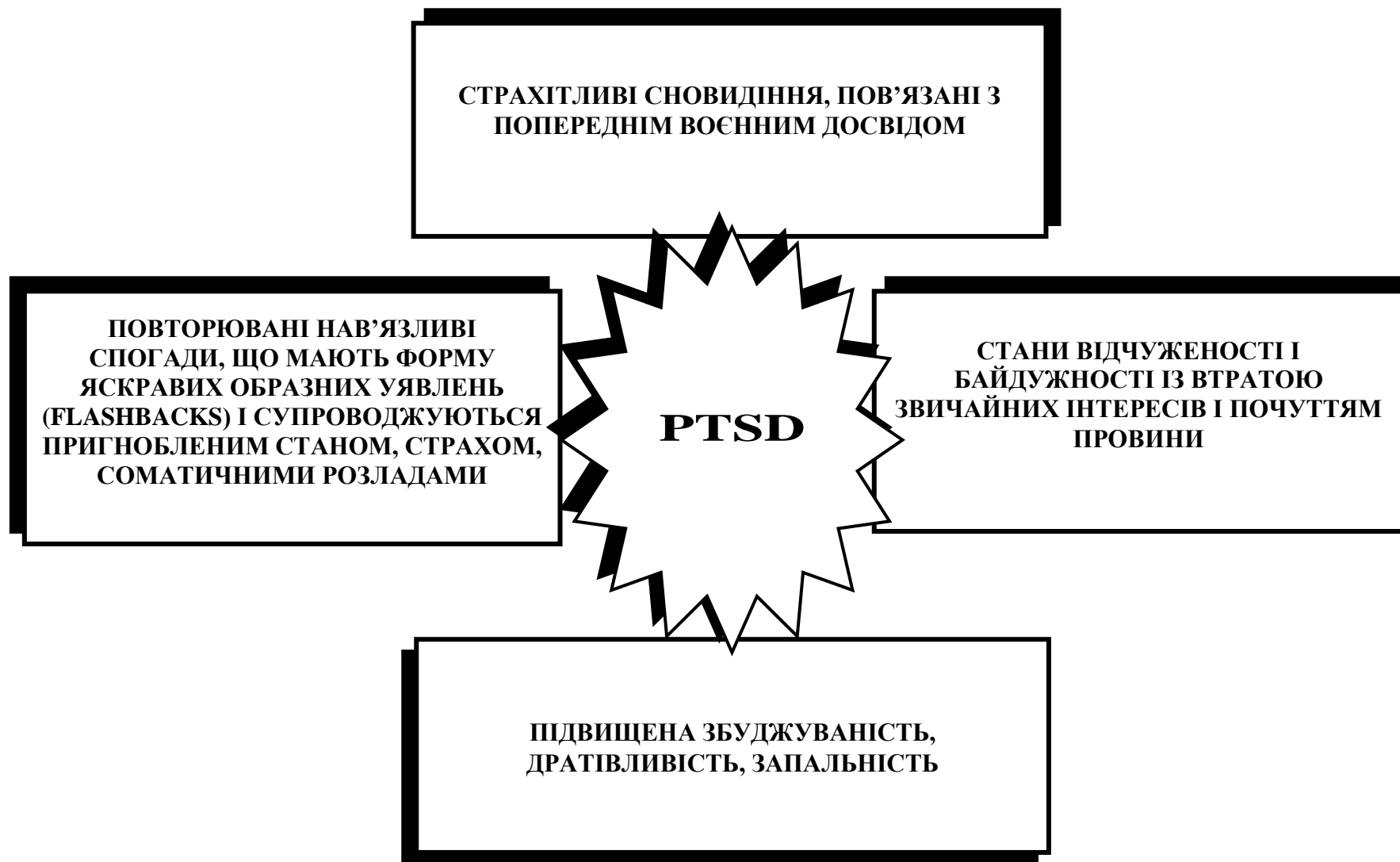
ОСТРИЙ СТРЕСОВИЙ РОЗЛАД
(у період 1 місяця після критичного інциденту – от 2 діб до 4 тижнів)



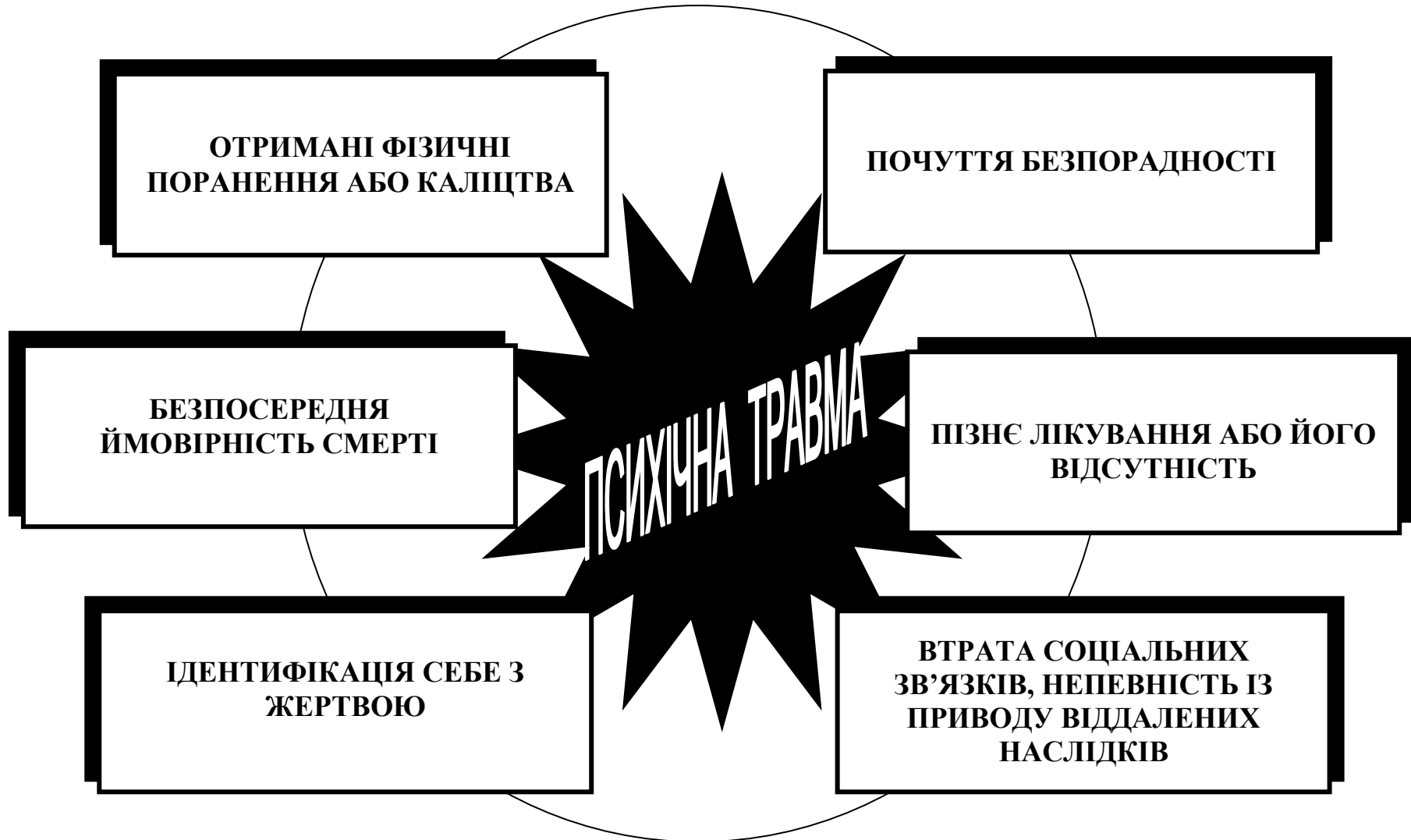
ПОСТТРАВМАТИЧНИЙ СТРЕСОВИЙ РОЗЛАД
(через більш ніж 1 місяць після критичного інциденту – більше 4 тижнів)



ПОСТТРАВМАТИЧНИЙ РОЗЛАД ОСОБИСТОСТІ
(протягом наступного життя людини, що пережила травму)

ОСНОВНІ СИМПТОМИ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ

ФАКТОРИ, ЩО ПОСИЛЮЮТЬ ВПЛИВ ПСИХІЧНОЇ ТРАВМИ



ОСНОВНІ ТЕОРІЇ (МОДЕЛІ) ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

ТЕОРІЯ (МОДЕЛЬ)	ОСНОВНІ ДЖЕРЕЛА ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ
Модель професійного стресу D. Katz та R. S. Kahn	Соціальне оточення
Модель професійного стресу J.E. McGrath	Соціальне оточення
Загальна модель професійного стресу M. J. Smith	Особистісні та когнітивні характеристики
Модель професійного стресу R. D. Caplan, S. Cobb, J. R. P. French, R. V. Harrison, S. R. Pinneau	Особистісні характеристики, робоче середовище, соціальне оточення
Модель професійного стресу Lazarus & Folkman	Вплив середовища на індивіда та індивіда на середовище
Модель професійного стресу J. French та R. Harrison	Вплив середовища на індивіда та індивіда на середовище
Модель професійного стресу D. Kahneman	Оцінка вимог задачі щодо внутрішніх ресурсів людини
Модель професійного стресу P. Хоккі та П. Хамільтона.	Оцінка вимог задачі щодо ставлення до внутрішніх ресурсів людини
Модель регуляції енергії A.W. Gaillard	Енергетичний стан людини
Когнітивно – енергетична теорія професійного стресу A.F. Sanders, C.D. Wickens, I.M. Frach	Порівняння вимог задачі та вимог щодо ресурсів людини
Модель професійного стресу R.D. O' Donnell та F.T. Eggemeier	Величина робочого навантаження
Модель професійного стресу C. Idzikowkis та A.D. Baddeley	Схильність індивіда до почуття тривожності, його оцінка небезпеки ситуації

Модель професійного стресу J. R. P. French, R. D. Caplan та R. Van Harrison.	Кількісне та якісне перевантаження
Модель професійного стресу у світі мотиваційної теорії очікувань T.A. Beehr, R.S. Bhagat, J. Sharit, G. Salvendy	Невпевненість у можливості виконання задачі
Модель професійного стресу A.J. Maule та P.M. Mackie	Фактор часу
Теорія змінної активації стану (VSAT)	Неузгодженість вимог задачі до ресурсів з поточним когнітивним станом
Модель професійного стресу P. J. Chen, P.E. Spector та S.M. Lex	Залежність особливостей сприймання робочих стресорів людиною від її ставлення до роботи
Модель професійного стресу D.J. Campbell	Складність задачі
Теорія “особистісного фактора” Л.П. Гримака та В.О. Пономаренка	Психічні стани, що розвиваються в силу перенесених професійних невдач, частих помилкових дій, конфліктних ситуацій на службі та у побуті, непередбачених ускладнень, які потім стають причиною помилок
Теорія інформаційного стресу В.О. Бодрова.	Несприятливі зовнішні фактори, індивідуальні особливості суб'єкта діяльності та супутні причини, які призводять до розвитку стресового стану у суб'єкта діяльності
Теорія особистісного контролю J.R. Averill	Недостатній контроль за робочою ситуацією (безконтрольність ситуації).
Модель професійного стресу M. Shinn.	Поза межні для конкретного індивіда робочі вимоги
Функціональна модель професійного стресу R.A. Karasek	Взаємозв'язок та взаємовплив робочого навантаження зі свободою дії

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

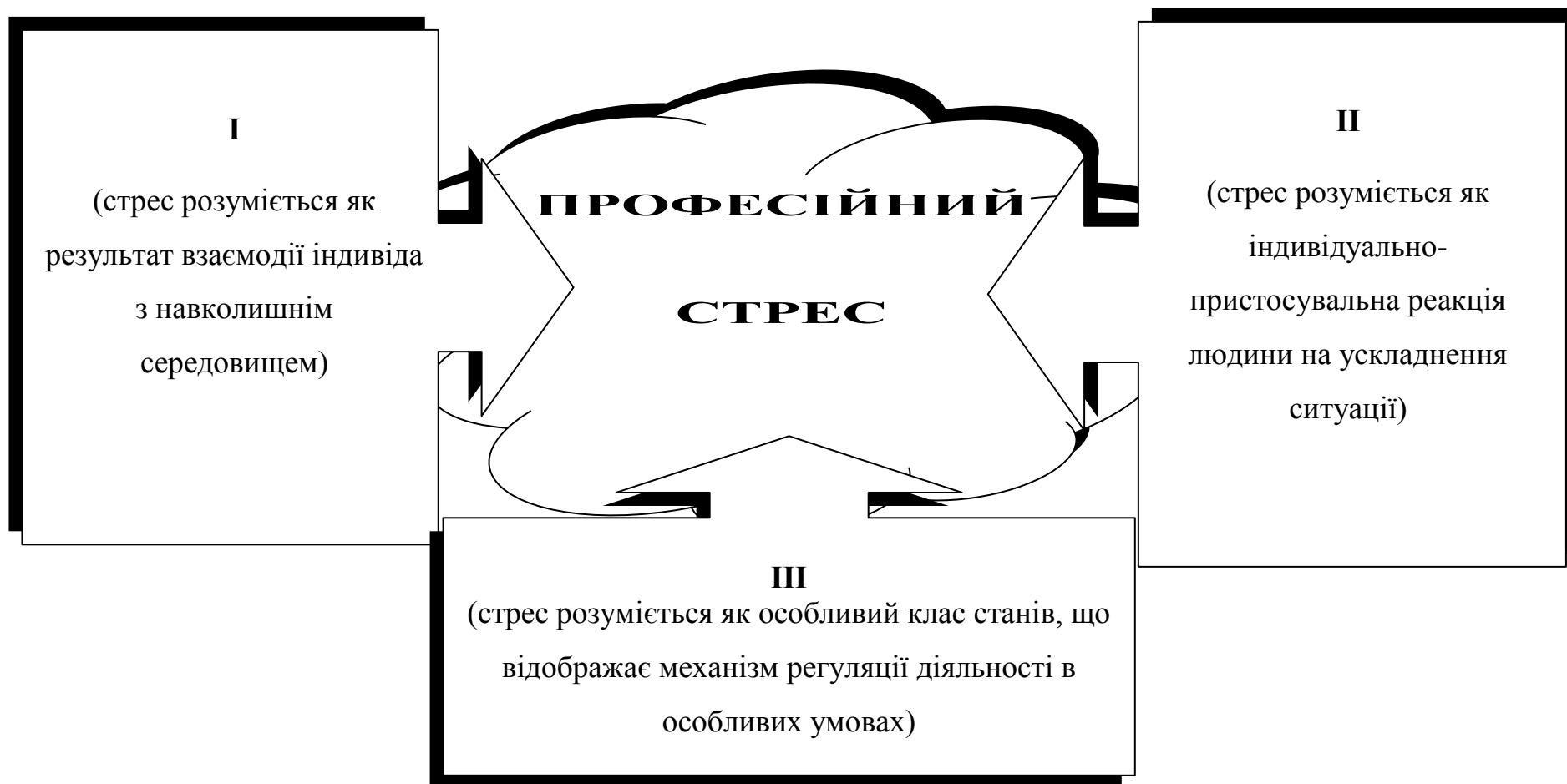
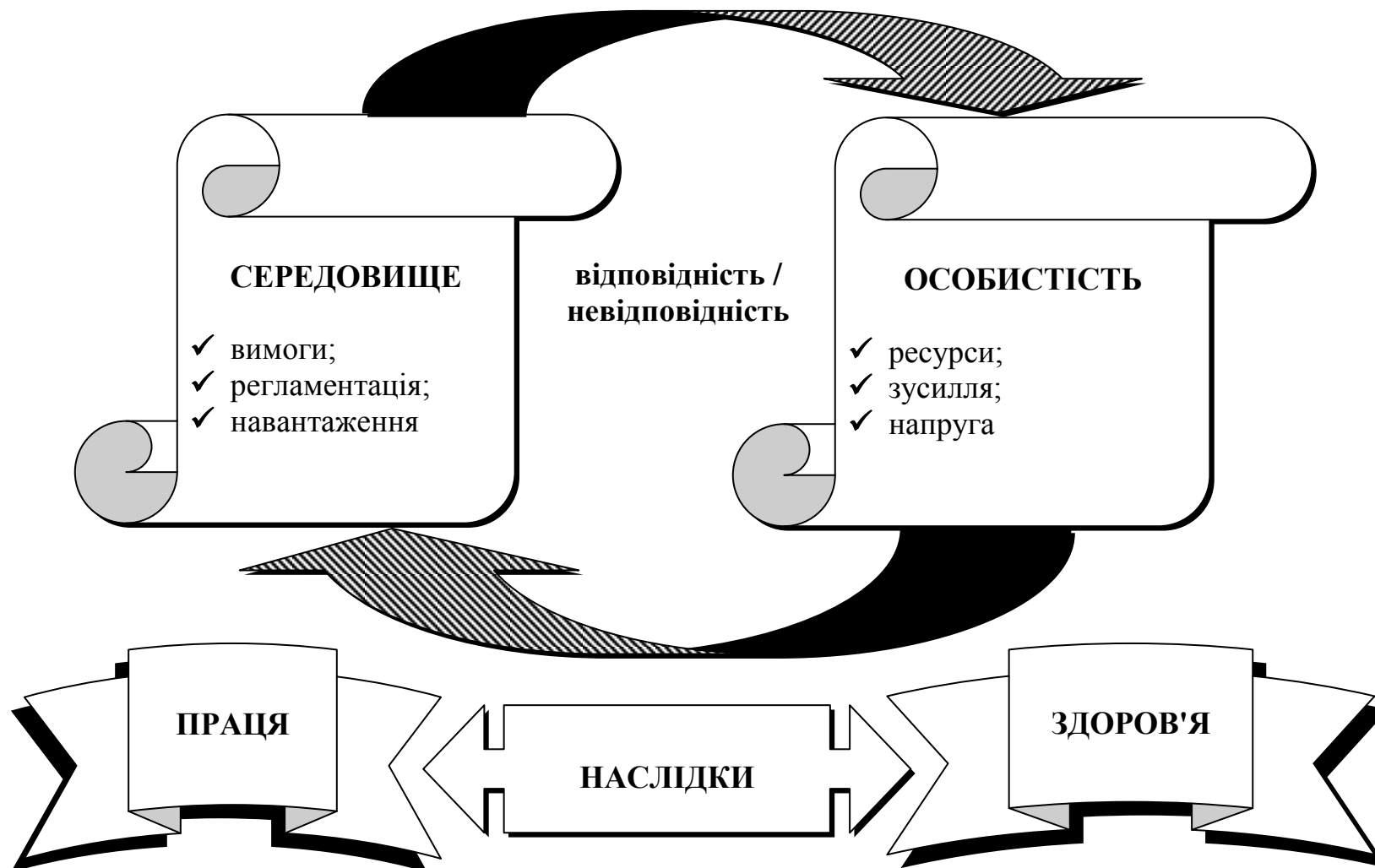


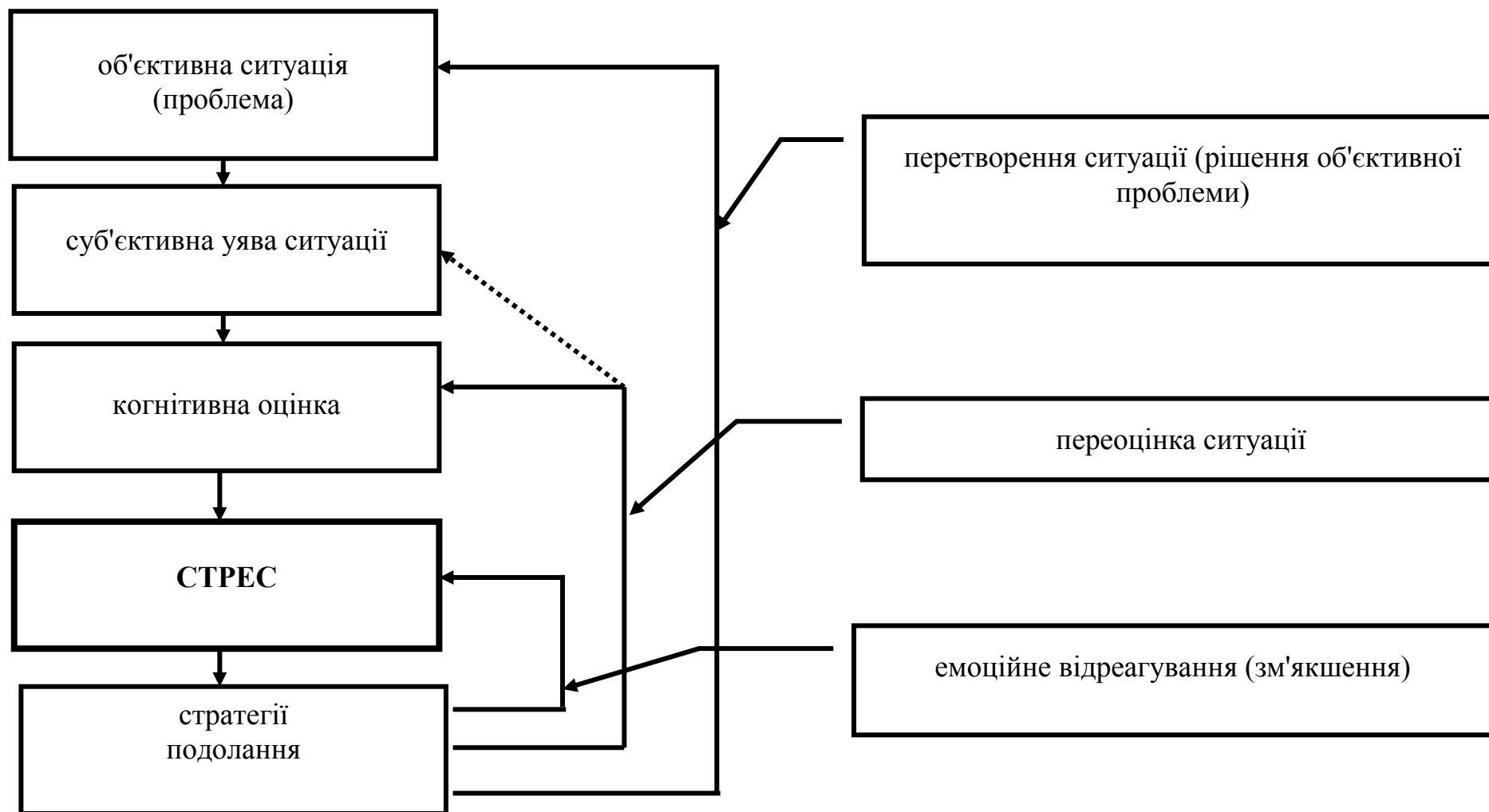
СХЕМА АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В МЕЖАХ ПЕРШОГО ПІДХОДУ



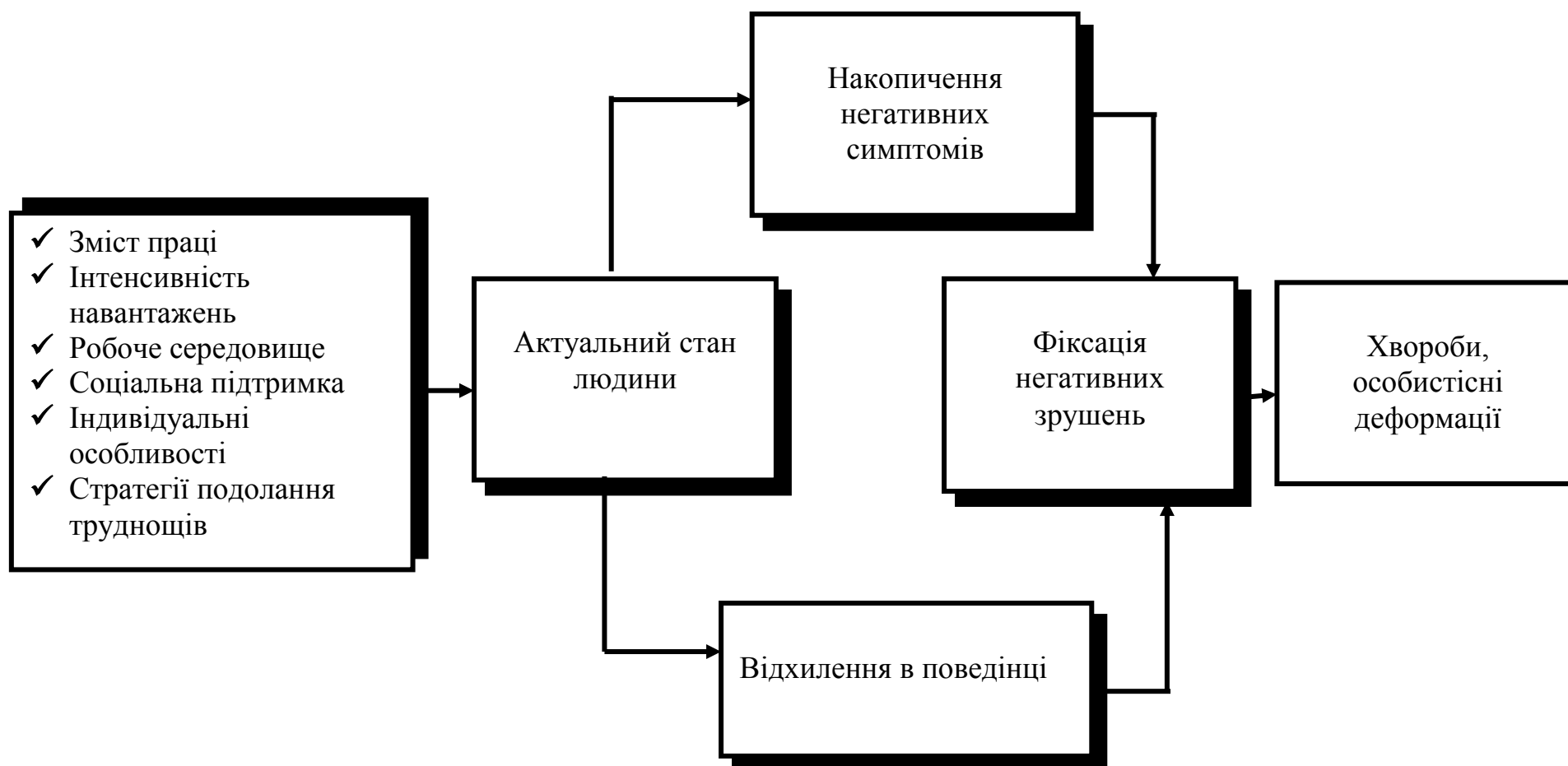
**ГРУПИ ПОКАЗНИКІВ, ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ ДЛЯ ОЦІНКИ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ
ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПРИКЛАДНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ**

ПРАЦЯ	ЗДОРОВ'Я	
	Психічне	Фізичне
• Продуктивність праці	• Самопочуття	• Характеристики вітально-важливих функцій організму
• Надійність діяльності	• Граничні стани	• Індекси професійного захворювання або смертності
• Нещасні випадки	• Особистісні деформації	• Ушкодження та травми
• Помилки, збої в роботі	• Поведінкові деформації	• Психосоматичні хвороби
• Неадекватна трудова поведінка	• Ризик-фактори (паління, алкоголізм та інш.)	• Органічні захворювання
• Плинність кадрів	• Задоволеність працею	
• Прогули, порушення трудової дисципліни	• Трудова мотивація	
• Соціально-психологічний клімат в робочій групі	• Соціальна інтеграція	
	• Моральні норми та ціннісні орієнтації	

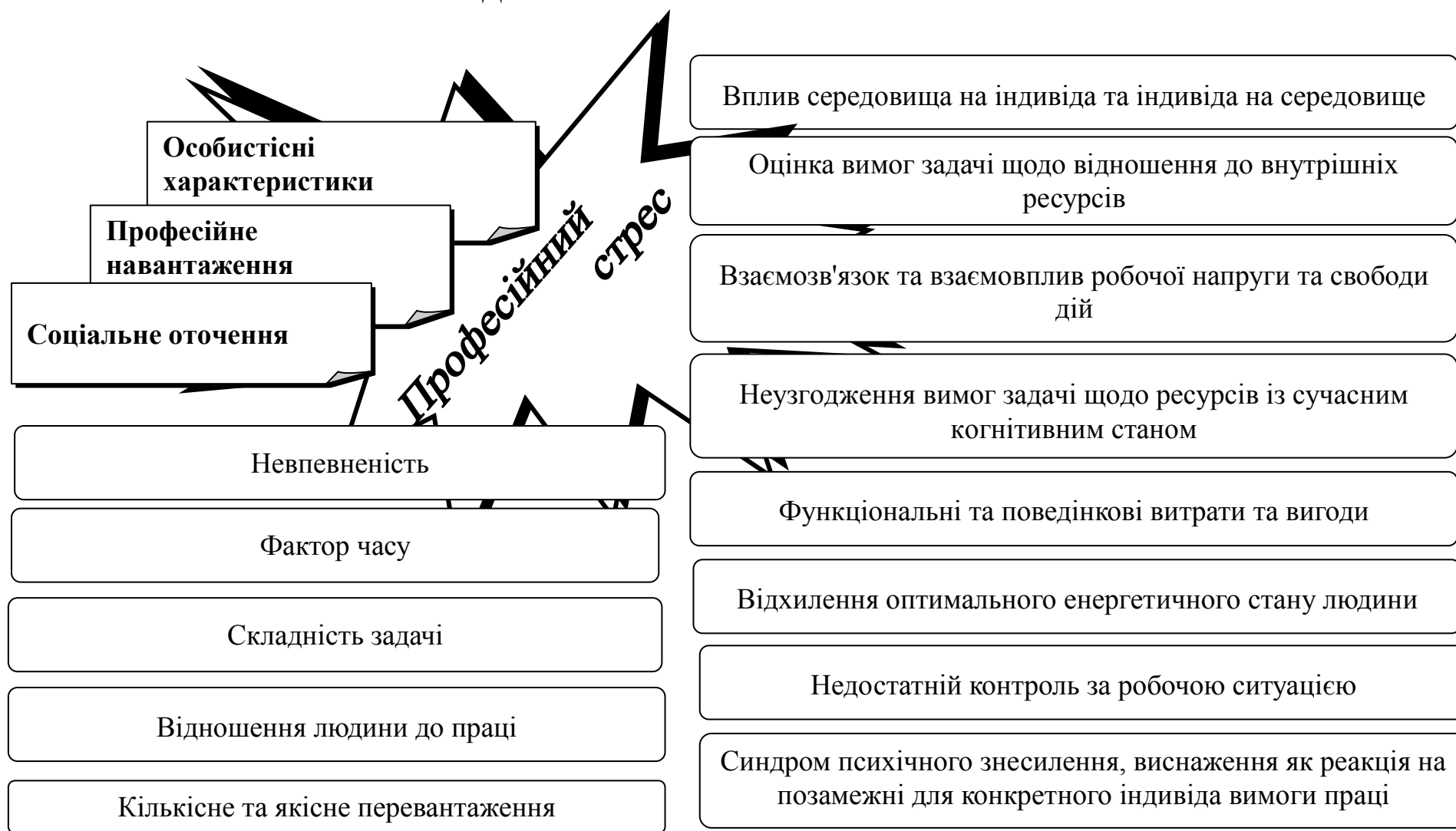
СХЕМА АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В МЕЖАХ ДРУГОГО ПІДХОДУ



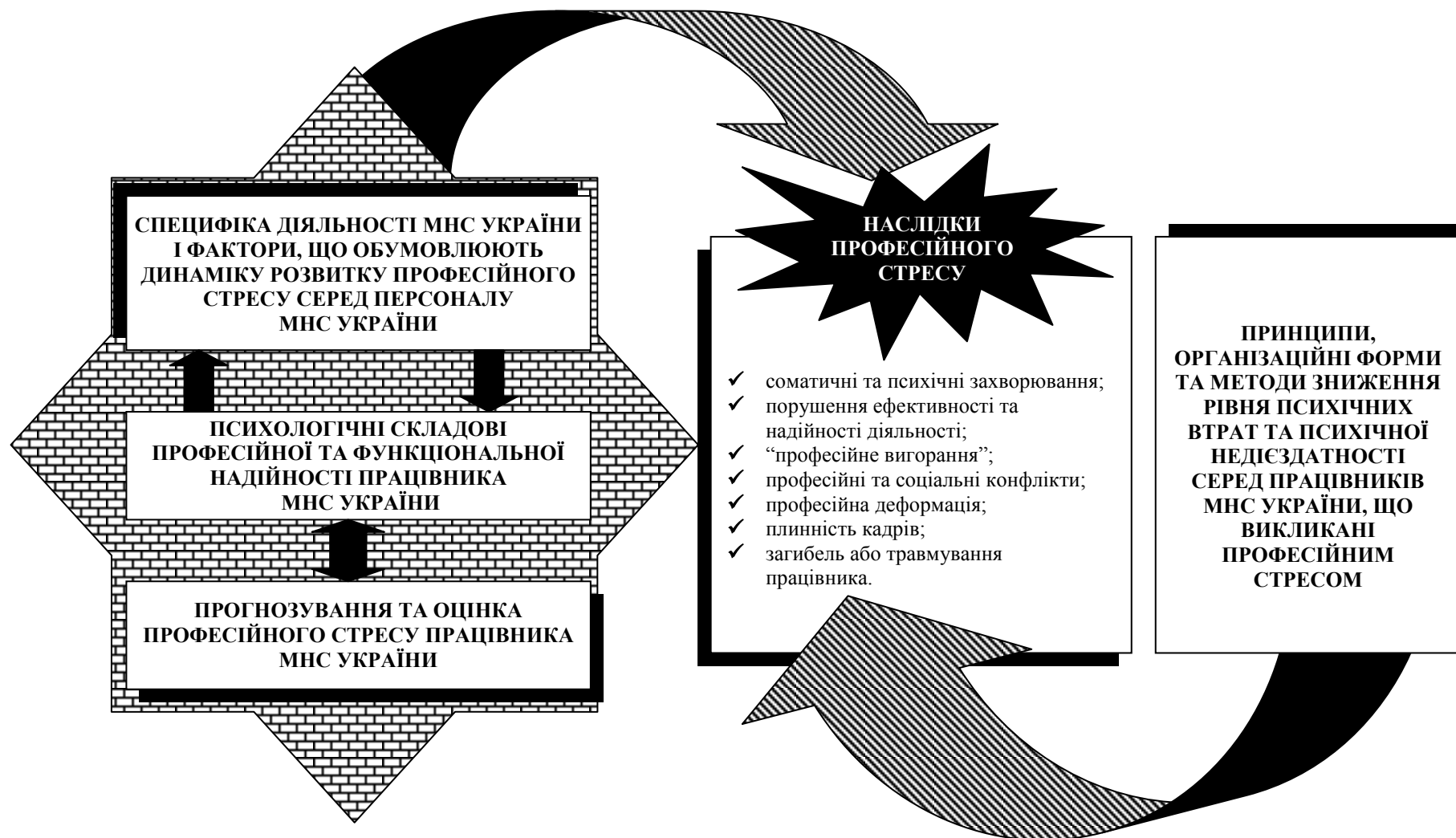
**СХЕМА РОЗВИТКУ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ
В МЕЖАХ ТРЕТЬОГО ПІДХОДУ**



ДЖЕРЕЛА ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ



МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ПРАЦІВНИКА МНС УКРАЇНИ



ЧАСТИНА ДРУГА

**ЕКСТРЕМАЛЬНІ СИТУАЦІЇ У ДІЯЛЬНОСТІ
ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ ТА ЇХ
ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ**



РОЗДІЛ 3

КЛАСИФІКАЦІЯ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ ТА ЇХ ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

3.1 Аналіз понять, що використовуються в законодавстві України для відображення та опису ризиконебезпечних ситуацій у діяльності представників екстремальних професій

На нинішньому етапі розвитку української термінології доводиться розв'язувати чимало складних проблем. Деякі з них завжди стоять перед кожним національним законодавством (скажімо, співвідношення між національними і міжнародними елементами у термінотворенні та їх узгодження). Інші пов'язані із сучасним станом науки і наукового мовлення (питання синонімії, виявлення потенціалу української мови у термінотворенні, способи інтеграції нових термінів, запозичених з іноземної літератури). У різних джерелах використовуються різні поняття на позначення одних і тих самих явищ, а з іншого боку, одне і те саме поняття в різних джерелах має різний об'єм змісту, що, в свою чергу, веде до складнощів в усвідомленні проблемних питань, до логічної помилки в усвідомленні. На думку Й. Опейди та О. Швайки: “Паралельне вживання в межах однієї термосистеми навіть цілком рівноправних з погляду загальнолітературної мови синонімів заважає її нормальному функціонуванню, адже користувач-практик підходить до термінології зі своїми прагматичними мірками, він прагне не тільки точності, а й автоматизму у володінні своїм термінологічним апаратом”³.

Розглянемо поняття, які використовуються в чинному законодавстві України для відображення та опису ризиконебезпечних ситуацій в діяльності представників екстремальних професій. Так, Закон України “Про Державну прикордонну службу України”⁴ трактує ризиконебезпечні ситуації конкретними загальнозживаними поняттями: стихійне лихо, аварія, катастрофа, вибух і т.інш. Ряд законів використовують більш широкі поняття: надзвичайні обставини – в Законі України “Про міліцію”⁵, кризова ситуація – в Законі “Про Раду національної безпеки і оборони України”⁶. Досить абстраговане узагальнююче поняття “надзвичайна ситуація” використовується в Законі України “Про службу безпеки України”⁷.

На відміну від вищезазначених нормативно-правових актів, Закони, які безпосередньо стосуються професійної діяльності органів та

³ Опейда Й., Швайка О. Словесна оболонка суті (На шляху до унормування наукової термінології) //Вісник Національної Академії Наук України. – 1997. – №11-12. – С.39.

⁴ Про Державну прикордонну службу України: Закон України від 3.04.2003 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР), – 2003, – № 27, – ст.208

⁵ Про міліцію: Закон України від 20.12.90 р. //Відомості Верховної Ради України (ВВР), – 1991, – № 4. – Ст.20 (з наступними змінами та доповненнями).

⁶ Про Раду національної безпеки і оборони України: Закон України від 05.03.98 р. //Відомості Верховної Ради України (ВВР), – 1998, – №35, – Ст.237.

⁷ Про службу безпеки України: Закон України від 25.03.92 р. //Відомості Верховної Ради України (ВВР), – 1992. – №27, – Ст.382.

підрозділів Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи більш детально визначають саме поняття “надзвичайної ситуації”. Так, Закон України “Про аварійно-рятувальні служби” [102] у ст. 1 вказує, що під “*надзвичайною ситуацією*” слід розуміти “порушення нормальних умов життя і діяльності людей на території чи об’єкті на ній або на водному об’єкті, спричинене аварією, катастрофою, стихійним лихом чи іншою небезпечною подією, яка призвела (може призвести) до загибелі людей та/або значних матеріальних втрат”. Тут же дається визначення понять “*аварії*” як “небезпечної події техногенного характеру, яка спричинила загибель людей чи створює на об’єкті або території загрозу життю та здоров’ю людей і призводить до руйнування будівель, споруд, обладнання і транспортних засобів, порушення виробничого або транспортного процесу чи завдає шкоди довкіллю” та “*катастрофи*”, під якою слід розуміти “велику за масштабами аварію чи іншу подію, що призводить до тяжких, трагічних наслідків”. Закон України “Про захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру” [103] в цілому повторює та дещо конкретизує охарактеризований вище Закон, зазначаючи, що під “*надзвичайною ситуацією техногенного та природного характеру*” слід розуміти “порушення нормальних умов життя і діяльності людей на окремій території чи об’єкті на ній або на водному об’єкті, спричинене аварією, катастрофою, стихійним лихом або іншою небезпечною подією, в тому числі епідемією, епізоотією, епіфітотією, пожежею, яке призвело (може призвести) до неможливості проживання населення на території чи об’єкті, ведення там господарської діяльності, загибелі людей та/або значних матеріальних втрат”. Закон України “Про соціальні послуги” [104] для визначення особливих умов життєдіяльності вводить категорію “*складні життєві обставини*”, тобто “обставини, що об’єктивно порушують нормальну життєдіяльність особи, наслідки яких вона не може подолати самостійно (інвалідність, часткова втрата рухової активності у зв’язку із старістю або станом здоров’я, самотність, сирітство, безпритульність, відсутність житла або роботи, насильство, зневажливе ставлення та негативні стосунки в сім’ї, малозабезпеченість, психологічний чи психічний розлад, стихійне лихо, катастрофа тощо)”.

У фундаментальних наукових працях з психологічних наук для опису і відображення ризиконебезпечних ситуацій, що виникають в діяльності представників екстремальних професій, використовується ще більше коло понять. Вживання загальноприйнятих конкретних понять (катастрофа, локальний збройний конфлікт, збройний напад, пожежа, стихійне лихо і т.інш.) переплітаються з більш абстрактними узагальнюючими поняттями (виключний стан, кризові ситуації, надзвичайні ситуації, критичні ситуації, особливі ситуації, ускладнена оперативна обстановка, умови підвищеної небезпеки і т.інш.).

Наприклад, А.І. Пригожин (1989) надзвичайні ситуації розглядає

як катастрофи природного, екологічного, технічного й соціального характеру; В.І. Арнольд (1990) – як зміну зовнішніх умов у будь-яких системах, які виникають під впливом змін параметрів, і коли новий стан цих систем кардинально міняє їх якість, або таким само чином діє на пов'язані з ними системи; Б.М. Порфір'єв (1989) – як зовнішню несподівану, що виникає раптово, обстановку, яка характеризується невизначеністю і складністю прийняття рішення, гострою конфліктністю і стресовим станом населення, значними соціально-екологічними й економічними збитками, перш за все людськими жертвами, і як наслідок цього, – необхідністю великих людських, матеріальних і часових затрат на проведення евакуаційно-рятувальних робіт та ліквідацію різнопланових негативних наслідків (руйнування, пожеж тощо); А.К. Микеєв (1990) – як невизначену комбінацію обставин, що являють собою небезпеку для життя, здоров'я і діяльності людей та вимагають негайних дій; Я.І. Василькевич (1998) – як обстановку на об'єкті або певній частині території (акваторії), що склалася в результаті подій і лих природного, екологічного, техногенного, соціального та іншого характеру, та призвела або може призвести до значних збитків, людських жертв і порушень умов життєдіяльності та т. інш.

В цілому ж, ризиконебезпечні ситуації, що виникають у діяльності органів та підрозділів МНС України, прийнято визначати як надзвичайні ситуації⁸.

Отже виходячи із того, що поняття є сутністю предмета, **термін “надзвичайна ситуація” використовується більшістю авторів у значенні узагальненого небезпечного явища, яке викликає особливі умови.** З прийняттям Постанови Кабінету Міністрів України від 24 березня 2004 р. №368 “Про затвердження Порядку класифікації надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру за їх рівнями” поняття “надзвичайна ситуація” має подвійний характер: з

⁸ Ситуація – (від французької situation – положення, обстановка) – система зовнішніх по відношенню до людини умов, спонукаючих та опосередковуючих її активність. До зовнішніх умов можна віднести: у просторовому відношенні – сприймання розташування предметів; у часовому відношенні – передумови дій людини; у функціональному відношенні – незалежність від людини відповідних умов в момент дії.

За висловом Олпорта (G. Allport, 1937), ситуація дає імпульс дії, активізує з необхідною інтенсивністю відповідну диспозицію. Особливості ситуації виступають як актуальні умови. Із множини особистісних диспозицій актуалізується та, що налаштована на дану ситуацію. Оскільки диспозиції не можуть завжди та повністю детермінувати дію, вони трактуються як форми “звичної готовності”. В самому ж суб'єкті мають місце мінливі та обумовлюючі власну поведінку психічні процеси і стани, які можуть бути викликані ситуацією. Разом з тим, чим сильніше змінюється ситуація, тим менш однорідною виявляється поведінка людини. Очевидно, важливою особливістю, з точки зору особистості, тут виступає збіг ситуації з очікуваними наслідками дії. Ці наслідки включені в актуальну ситуацію, а для того, щоб вони були помітні і очікувані, необхідна індивідуальна здатність до диференціалізації та генералізації інформації. К. Bowers (1973) вказує на те, що ситуація – це функція особистості у тому ж ступені, в якому поведінка особистості є функцією ситуації. Оцінка ситуації, з точки зору її конкретності або безпеки, вперше стала центральним моментом у теорії Арнольда (M. Arnold, 1960): за станом сприйняття постає оцінка можливих наслідків для індивіда у ситуації, що сприймається. Ця оцінка приймає форму емоційного ставлення до ситуації, яку переживає людина. Останнім кроком у цій послідовності стає сама дія. Цю схематичну модель процесу когнітивної оцінки ситуації уточнив та експериментально обґрунтував R. Lasagus (прим. авт).

одного боку, воно описує небезпечне явище, а з іншого боку – це певний режим діяльності державних органів, передбачений системою реагування і запобігання.

Для визначення рівня надзвичайної ситуації встановлюються такі категорії:

- територіальне поширення та обсяги технічних і матеріальних ресурсів, що необхідні для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій;
- кількість людей, які постраждали або умови життєдіяльності яких було порушено внаслідок надзвичайної ситуації;
- розмір заподіяних (очікуваних) збитків.

Разом з тим вже після введення в дію зазначеного нормативного акта у вітчизняній, як в навчальній, так і у науковій літературі зустрічаються певні розбіжності в підходах щодо трактування та класифікації надзвичайних ситуацій.

Наприклад, М.М. Биченок (2004) для класифікації НС пропонує застосовувати причинно-наслідковий і просторово-часовий підхід. Такий підхід, на думку автора, дозволяє розрізнити будь-які НС за п'ятьма мінімально необхідними класифікаційними ознаками:

- за причинами виникнення V (джерелами небезпеки);
- за несприятливими наслідками X (обсягами ураження);
- за протидіючими чинниками Z (ресурсами захисту);
- за просторовими характеристиками S (масштабністю);
- за часовими характеристиками T (періодизацією).

Є.П. Желібо (2004) у навчальному посібнику “Безпека життєдіяльності” класифікує НС за такими групами:

- природні;
- техногенні;
- соціально-політичні;
- комбіновані.

Російські автори Ємельянов В.М., Коханов В.М., Некрасов П.А. пропонують класифікувати надзвичайні ситуації за сферою виникнення, за характером протікання, масштабом, а також за відомчою приналежністю [100].

За чинним законодавством України, надзвичайні ситуації (НС), які можуть виникати на території держави і справляти негативний вплив на функціонування об'єктів економіки і життєдіяльність населення у мирний і воєнний час, поділяються за наступними основними ознаками:

- за сферою виникнення;
- за галузевою ознакою;
- за масштабами можливих наслідків (рис. 3.1).

За першою ознакою – “сферою виникнення”, надзвичайні ситуації поділяються за характером виникнення на: техногенні, природні, соціально-політичні і воєнні⁹.

Техногенні надзвичайні ситуації класифікуються за типами аварій (катастроф).

Надзвичайні ситуації техногенного характеру за характеристиками явищ, що визначають особливості дії факторів ураження на людей, навколишнє природне середовище та суб'єкти господарської діяльності, поділяються на аварії (катастрофи), які супроводжуються викидами (виливами) небезпечних речовин, пожежами, вибухами, затопленнями, аваріями на інженерних мережах і системах життєзабезпечення, руйнуванням будівель і споруд, аваріями транспортних засобів тощо (рис. 3.2).

Аварії (катастрофи), що пов'язані з викидом небезпечних речовин, додатково поділяються на радіаційні, хімічні, біологічні і, крім цього, поділяються ще за видами розповсюдження речовин в навколишньому природному середовищі.

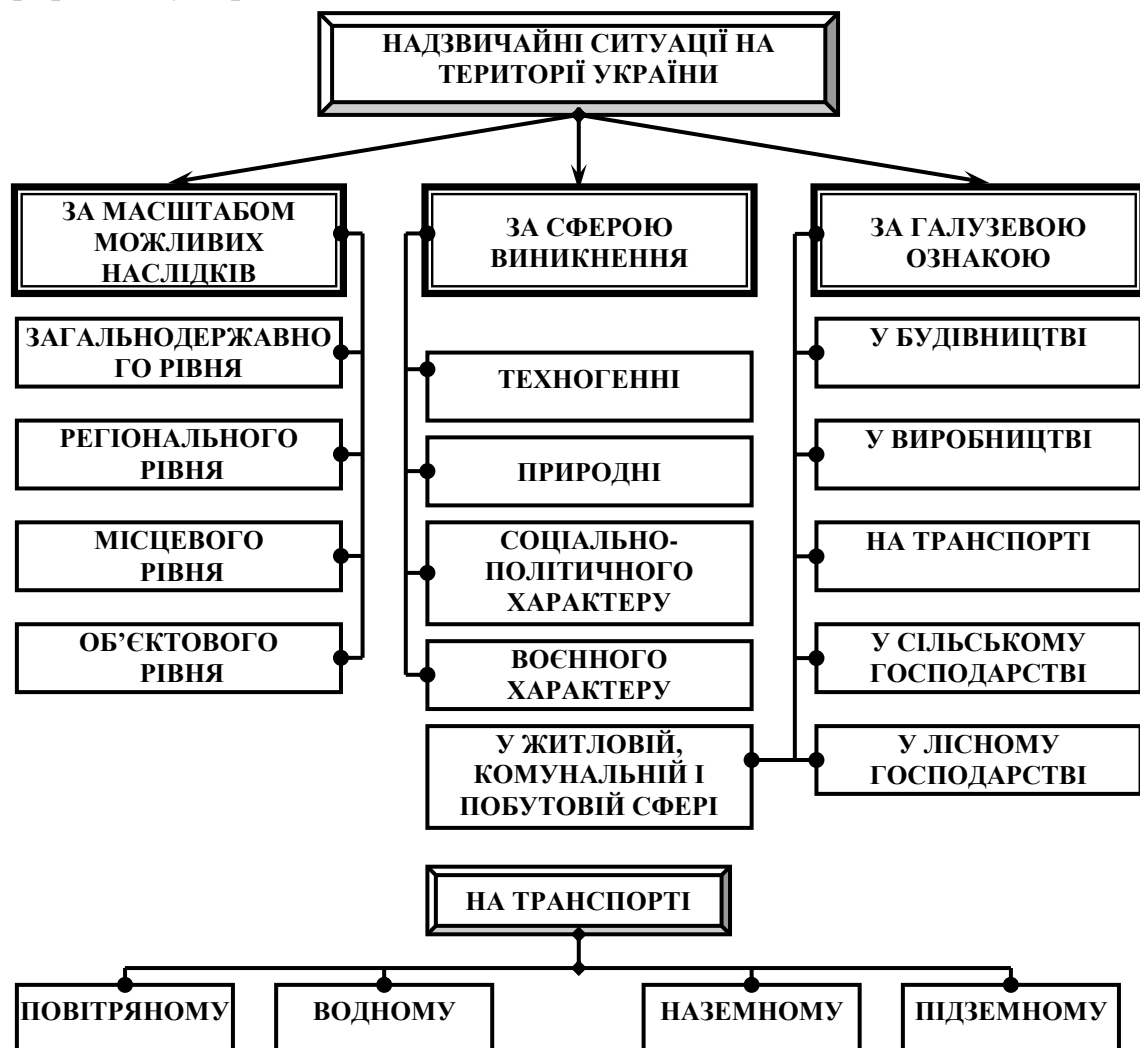


Рис. 3.1 – Класифікація надзвичайних ситуацій на території України

⁹ Ємельянов В.М., Коханов В.М., Некрасов П.А. за цією ознакою пропонують виділяти ще надзвичайні ситуації біолого-соціального та екологічного характеру (прим. авт.).

Природні надзвичайні ситуації класифікують за видами можливих природних явищ, що призводять до їх виникнення (рис. 3.3): небезпечні геологічні, метеорологічні, гідрологічні, морські та прісноводні явища, деградація ґрунтів чи надр, природні пожежі, зміна стану повітряного басейну, інфекційна захворюваність людей, сільськогосподарських тварин, масове ураження сільськогосподарських рослин хворобами і збудниками, зміна стану водних ресурсів і біосфери тощо.

Кожний клас стихійних лих класифікується за характеристиками явища, які визначають особливості дії факторів ураження на людей, навколишнє природне середовище та суб'єкти господарської діяльності.

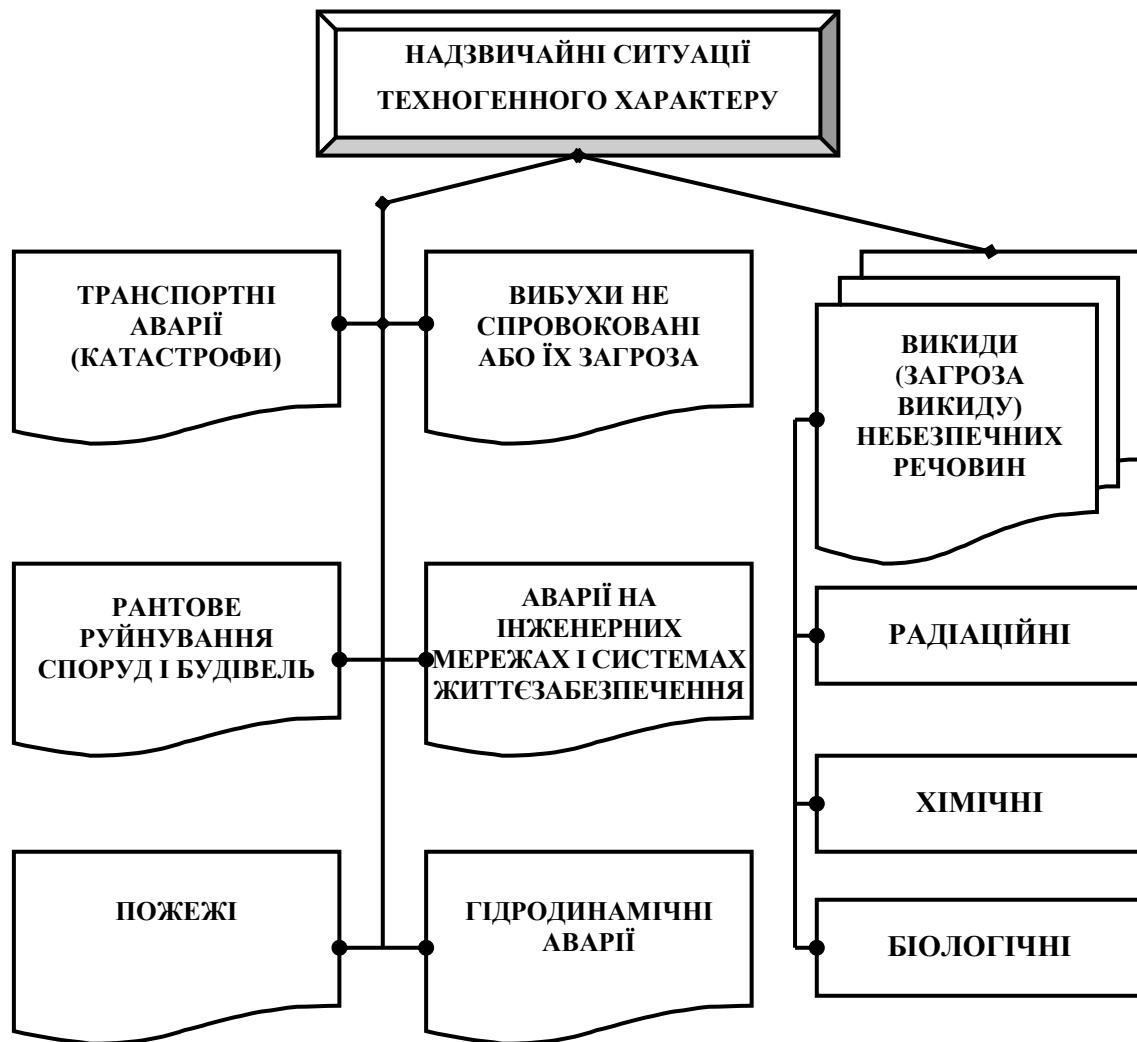


Рис. 3.2 – Класифікація техногенних надзвичайних ситуацій

Надзвичайні ситуації соціально-політичного характеру, які пов'язані з протиправними діями терористичного й антиконституційного спрямування (рис. 3.4), поділяються на наступні НС: здійснення або реальна загроза терористичного акту, викрадення (спроба викрадення) чи знищення суден, захоплення заручників, встановлення вибухових пристроїв у громадських місцях, викрадення або захоплення зброї, виявлення застарілих боєприпасів тощо.

Надзвичайні ситуації воєнного характеру пов'язані з наслідками застосування зброї масового ураження або звичайних засобів ураження, під час яких виникають вторинні фактори ураження населення, внаслідок зруйнування атомних і гідроелектричних станцій, складів і сховищ радіоактивних і токсичних речовин та відходів, нафтопродуктів, вибухівки, транспортних та інженерних комунікацій тощо (рис. 3.5).

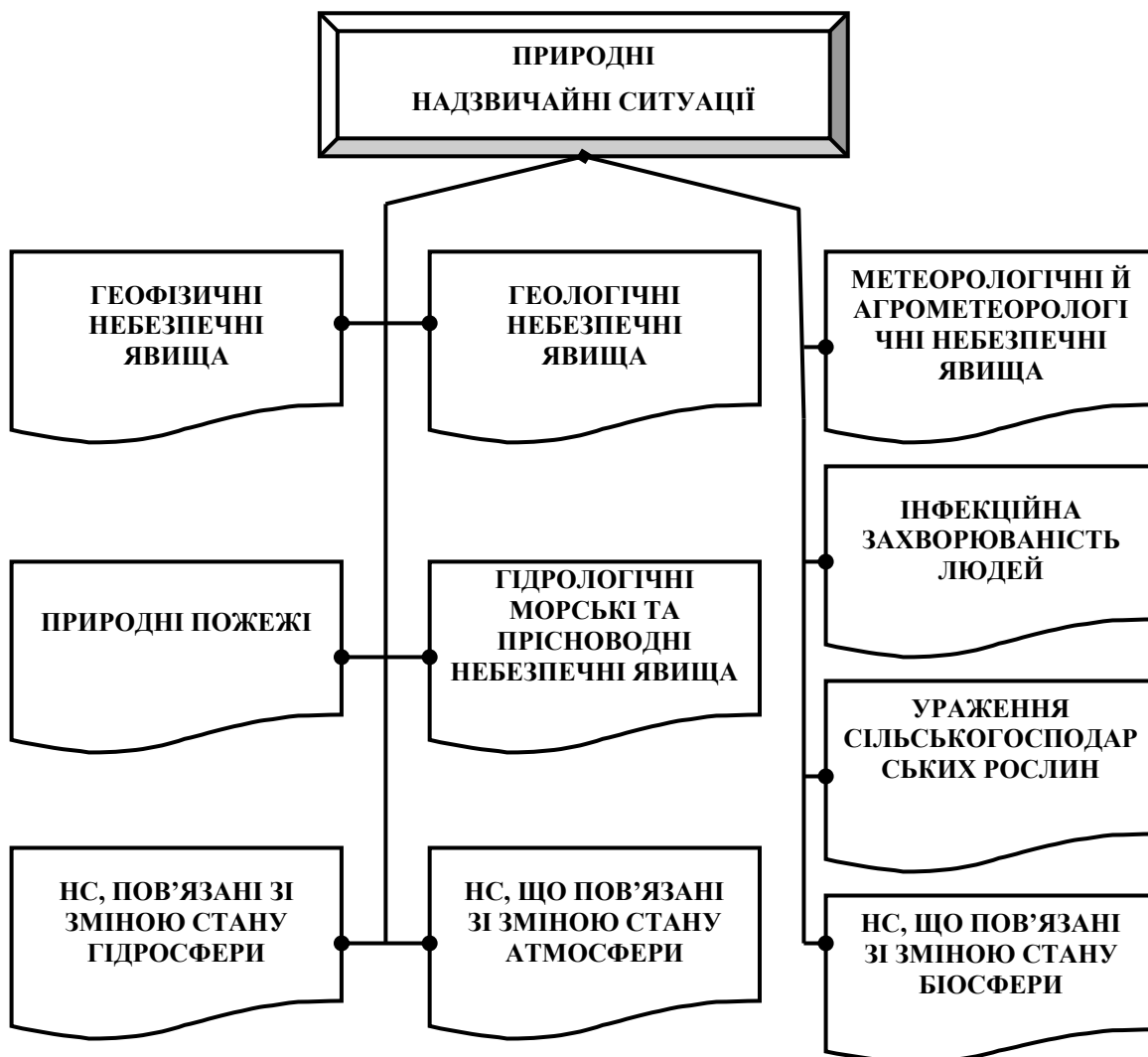


Рис. 3.3 – Природні надзвичайні ситуації

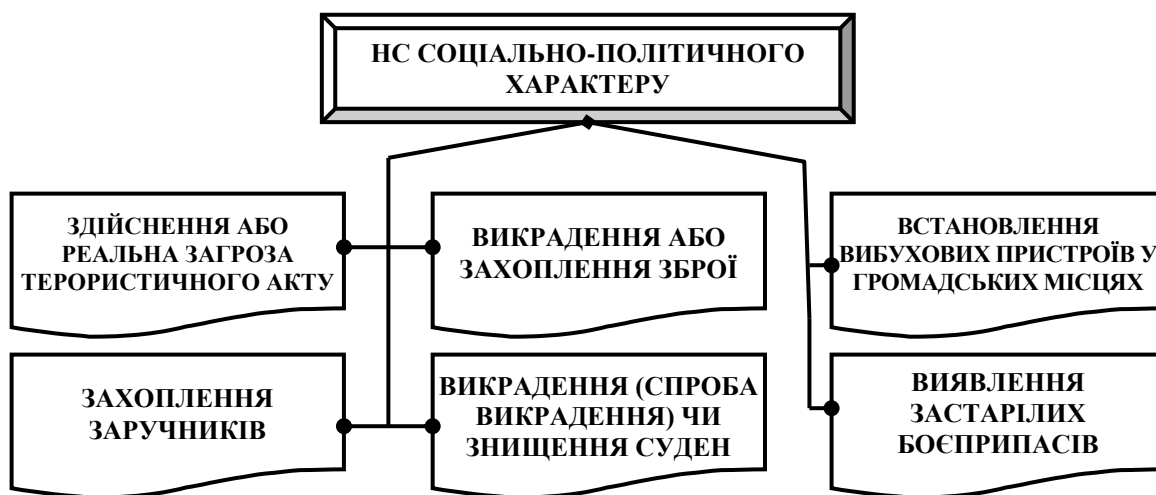


Рис. 3.4 – Надзвичайні ситуації соціально-політичного характеру

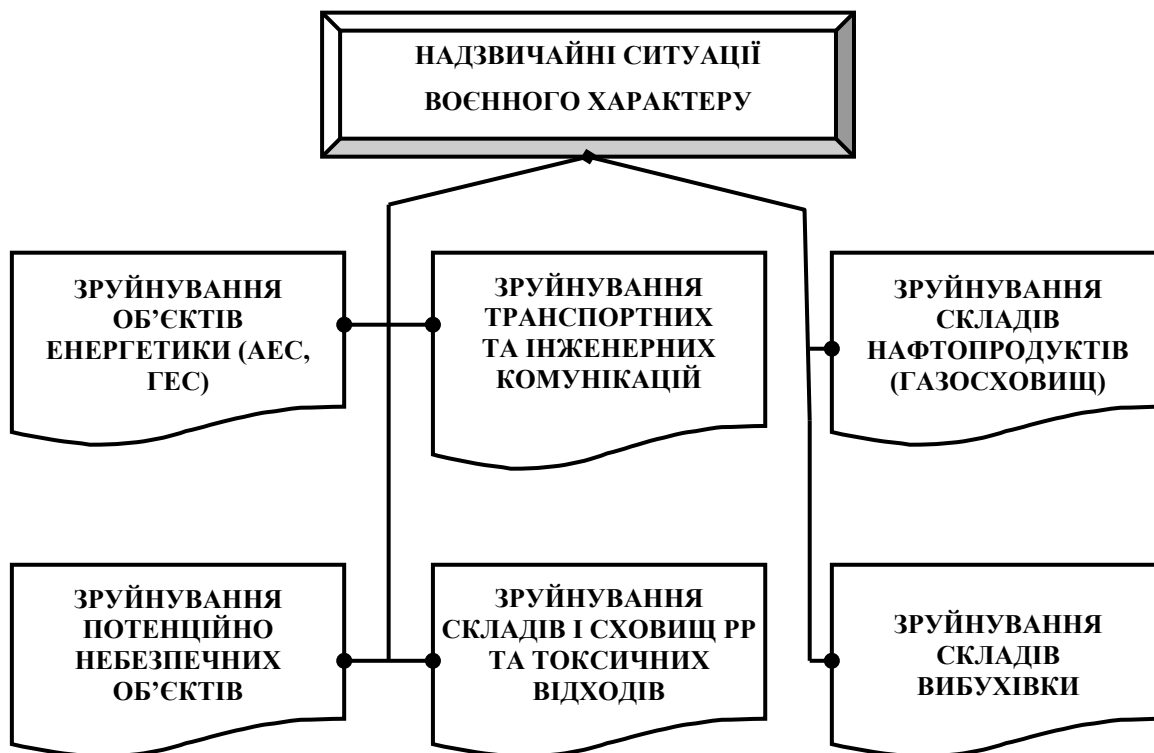


Рис. 3.5 – Надзвичайні ситуації воєнного характеру

За другою основною підставою, “*за галузевою ознакою*”, надзвичайні ситуації поділяються на НС, які можуть виникати: в будівництві, у промисловості, в житловій, комунальній і побутовій сферах обслуговування населення, на транспорті, в сільському господарстві, в лісному господарстві.

Надзвичайні ситуації на транспорті додатково поділяються залежно від виду транспорту на надзвичайні ситуації на повітряному, водному, наземному чи підземному транспорті.

За третьою головною ознакою, “*за масштабом можливих наслідків*”, надзвичайні ситуації поділяються з урахуванням територіального поширення, характеру сил і засобів, що залучаються для ліквідації наслідків на:

- НС загальнодержавного рівня – надзвичайна ситуація розвивається на території двох та більше адміністративно-територіальних одиниць (областей, Автономної Республіки Крим, міст Києва і Севастополя) або загрожує транскордонним перенесенням, а також у разі, коли для її ліквідації необхідні матеріальні і технічні ресурси в обсягах, що перевищують власні можливості окремої області (Автономної Республіки Крим, міст Києва і Севастополя), але не менше одного відсотка обсягу видатків відповідного бюджету;

- НС регіонального рівня – надзвичайна ситуація розгортається на території двох та більше адміністративних районів (міст обласного підпорядкування) Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя або загрожує перенесенням на територію суміжної області держави, а також коли для її ліквідації необхідні матеріальні і технічні

ресурси в обсягах, що перевищують власні можливості окремого району, але не менше одного відсотка обсягу видатків відповідного бюджету;

- НС місцевого рівня – надзвичайна ситуація, яка виходить за межі потенційно небезпечного об'єкта, загрожує поширенням самої ситуації або її вторинних наслідків на довкілля, сусідні населені пункти, інженерні споруди, а також у разі, коли для її ліквідації необхідні матеріальні і технічні ресурси, що перевищують власні можливості потенційно небезпечного об'єкта, але не менш одного відсотка обсягів видатків відповідного бюджету. До місцевого рівня також належать всі надзвичайні ситуації, які виникають на об'єктах житлово-комунальної сфери та інших, що не входять до затверджених переліків потенційно небезпечних об'єктів;

- НС об'єктового рівня – надзвичайні ситуації, які не підпадають під зазначені визначення.

В органах та підрозділах МНС України розробляються спеціальні типові плани дій на випадок різноманітних надзвичайних ситуацій. Проте, варто пам'ятати, що перелік і класифікація таких ситуацій не можуть бути вичерпними. Крім того, ті самі явища можуть мати різноманітне походження і, залежно від ситуації, відноситися до тієї або іншої групи у класифікації. Так, наприклад, велику пожежу, що виникла в результаті посухи в лісовому масиві, буде віднесено до явищ природного характеру, пожежу, що виникла в житловому масиві внаслідок підпалу, – до соціальних явищ криміногенного характеру, а пожежу на газопроводі – до явищ техногенного походження.

Таким чином, підводячи підсумок, зробимо основний висновок про те, що закріплення на законодавчому рівні положень класифікації екстремальних умов діяльності органів та підрозділів МНС України відображене через поняття “надзвичайна ситуація” в державному класифікаторі надзвичайних ситуацій, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 15 липня 1998 року №1099.

3.2 Проблема екстремальності в сучасній психологічній науці

У діяльності органів та підрозділів МНС України рано чи пізно виникає момент, коли хтось з працівників опиняється в таких умовах, за яких здійснення професійних обов'язків:

- по-перше, надзвичайно ускладнено високими ступенями фізичної небезпеки;
- по-друге, цілком залежить від спроможностей і навичок вибрати оптимальну лінію поведінки і домогтися фахової мети в небезпечних стресогенних умовах службової діяльності.

Сучасна психологічна література містить численні описи впливів і ситуацій, які називають стресорами. Проте, останні даються без достатньої систематизації і вказівок на умови адекватного їх використання. На сьогодні, як ми вважаємо, потреба в такій

систематизації назріла як у теоретичному, так і в практичному відношеннях.

Стресогенними екстремальні умови діяльності називають К.К. Платонов [243], О.І. Ніколов, Ю.В. Мойкін [219], Т.О. Немчин [215, 216], Т. Томашевський [338], В.Л. Марищук [186, 187], Л.Г. Дикая [89–92, 94] та інші.

При характеристиці стресогенних ситуацій указуються такі ознаки, як “складні”, “важкі”, “особливі”, “ризиконебезпечні”, “емоціогенні”, “критичні”, “аварійні”, “надзвичайні”, “екстремальні”, “гіперстресові” і т.п. Вже сам по собі цей перелік свідчить про те, що не існує єдиної термінології для опису аналізованих ситуацій. Не випадково Ю.М. Забродін і В.Г. Зазикін запропонували різницю між цими поняттями визначати ступенем періодичності або частоти дії екстремальних факторів, що створюють умови діяльності [101]. На думку авторів, про “особливі умови діяльності” справедливо говорити в тих ситуаціях, коли діяльність сполучена з епізодичною (непостійною) дією екстремальних чинників (або з певною можливістю їхнього виникнення), а про “екстремальні” – у випадках їхньої постійної дії.

Подібної думки дотримуються Л.Г. Дикая і В.В. Семикін [93], які вважають, що особливі умови відрізняються від екстремальних меншою інтенсивністю і специфічністю спрямованості на діяльність.

Проте в більшості робіт при характеристиці стресогенних ситуацій перераховані вище ознаки не розрізняються, вживаються як синоніми і не робляться спроби визначення ступеня їхньої екстремальності. В основному, увага дослідників приділяється проблемі виділення чинників, які варто було б назвати “екстремальними”, створенню класифікації, аналізу впливу і можливості запобігання їхньому деструктивному впливу на результати праці, психічне і соматичне здоров'я людини.

Термінологічна плутанина в науці призводить до неадекватного трактування ряду законодавчих і нормативних документів, що регламентують діяльність людини в умовах підвищеного ризику для життя.

Насамперед не дотримується будь-який один критерій розподілу. Так, в одному випадку акцент ставиться на характеристиці об'єктивних особливостей стимуляції (“складні умови”), в іншому – на ставленні суб'єкта до цієї стимуляції (“важкі умови”), у третьому – на переважному компоненті стану, що виник (“емоціогенні умови”) і т.д.

Більше того, у психологічній літературі дотепер зустрічається різноманітне тлумачення одних і тих самих термінів і понять. Так, “екстремальні умови” В.Д. Небиліцин визначає як граничні, крайні значення тих елементів ситуації, що у середніх своїх значеннях служать оптимальним робочим фоном або принаймні не відчуються як джерела дискомфорту [210–212]; його учень Б.Ф. Ломов – як умови, що потребують мобілізації звичайних “буферних”, а іноді й “аварійних”

резервів організму [177-178]; Л.О. Китаєв-Смик – як межу психологічних і фізіологічних адаптаційних перетворень [125, 126]; К.Д. Шафранська – як умови, несприятливі для діяльності [369]. Звичайно, перераховані вище численні варіанти розуміння і визначення екстремальності в чомусь збігаються, перекривають одне одного. Проте, кожний із них відображає, як уже зауважувалось, лише один бік екстремальності.

Н.І. Наєнко [206] у своїй роботі спробувала розглянути поняття “екстремальність” як континуум, що включає три ступеня її виразності або три типи таких ситуацій: важкі, параекстремальні та екстремальні.

Важка ситуація характеризується досить складною для даного суб'єкта задачею, підвищеною значущістю цієї задачі. Другий і третій ступені характеризуються суворими умовами, ризиком, високою ціною можливої помилки, а екстремальна ситуація, крім того, також і тим, що від розв'язання цієї ситуації залежить подальше існування суб'єкта (“бути або не бути взагалі”).

А.Б. Леонова [169], В.І. Медведєв [171, 188–190] вважають, що характеристика умов, які дозволяють віднести їх до екстремальних, залежить від їхнього впливу на стан людини. Тому, на їхню думку, до екстремальних слід віднести такі чинники, вплив яких призводить до виникнення станів “динамічної неузгодженості”.

Л.Г. Дикая і Л.П. Гримак [92] пов'язують екстремальні умови з виникненням у здорової людини “важких станів”, пов'язаних зі значними змінами у психофізіологічному стані людини і рівні активації функціональних структур мозку. Поглиблення “важких станів” і наростання негативних переживань викликають порушення у психічних процесах (увага, мислення, пам'ять), призводять до зниження ефективності і надійності діяльності людини.

За нашим переконанням, межа, яка відокремлює “нормальні” умови діяльності від “ризиконебезпечних”, залишається досить умовною. Крайнім вираженням цієї позиції є тенденція до оцінки умов як екстремальних, виходячи тільки з фізичних характеристик стимуляції. Відомою підставою для цього є дані фізіології органів почуттів, серцево-судинної, дихальної і деяких інших систем, що показують близьку до лінійної залежність змін низки показників від інтенсивності діючого фактора [171]. Проте, чим більш висока за організацією функція людини бореться за критерій, тим менше виражена лінійна залежність зміни її показників від розміру діючого фактора. Тому необхідним є більш чітке формулювання поняття екстремальності в рамках психології діяльності в особливих умовах.

Вирішення даного питання можливо на основі аналізу двох основних ситуацій, що виникають у діяльності персоналу МНС України.

Перша з них зводиться до того, що існує така інтенсивність зовнішніх умов, яка за певного часу впливу викликає обов'язкове погіршення параметрів, за якими оцінюється стан працівника. Умови,

що ведуть при цьому до обов'язкової появи патологічних станів або до повної неможливості продовжувати діяльність, виділені в особливу групу “надекстремальних” умов.

Цю ситуацію можна охарактеризувати, використовуючи наступну тріаду ознак:

- фізична характеристика факторів;
- стан працівника;
- показник службової діяльності.

Друга ситуація відрізняється від першої тим, що фізична характеристика умов не має провідного значення, а головними стають їх інформаційно-семантичні характеристики. За такої ситуації змінюється зміст тріади ознак, описаної для першого випадку. Першим членом тріади замість фізичної характеристики факторів стають інформаційно-семантичні ознаки. Відповідно змінюються характеристики другого члена. Лише третій член – показник службової діяльності – залишається без змінш.

Порівняння двох ситуацій показує, що в них є одна спільна риса, яка пов'язує перші два члени тріади: характеристики умов, що дозволяють віднести їх до екстремальних, залежать від їхнього впливу на стан працівника. Таким чином, **до екстремальних необхідно відносити такі фактори діяльності працівників МНС України, вплив яких призводить до стану динамічної неузгодженості.**

Стан динамічної неузгодженості може характеризуватися порушенням адекватності фізіологічних реакцій (реакція, що виникає в діяльності персоналу МНС України насамперед під впливом екстремальних фізичних чинників) або порушенням адекватності психологічних і поведінкових реакцій (характерно для інформаційно-семантичних екстремальних факторів службової діяльності).

Проте найбільш частим у діяльності персоналу МНС України є змішаний тип реакції, коли первинна зміна фізіологічних функцій є приводом до динаміки поведінкових реакцій або, навпаки, зміни психологічних характеристик призводять до появи фізіологічних зсувів.

Під екстремальною ситуацією (у фахових межах діяльності персоналу МНС України) умовно розуміється будь-яке сполучення компонентів зовнішнього середовища, які характеризуються наявністю:

- безпосередньої загрози фізичної або моральної шкоди персоналу МНС України;
- опосередкованих соціальних загроз (соціально-правові санкції, матеріальний збиток, можливі наслідки фахових невдач і т.п.);
- опосередкованої або неопосередкованої загрози власному життю.

Екстремальні ситуації, що виникають у діяльності персоналу МНС України, мають свій конкретний зміст, виявляються у відповідних формах і можуть бути подані для вивчення й аналізу **психологічною класифікацією**, у котрій можна виділити наступні типи таких ситуацій:

Швидкоплинна. У даній ситуації діяльність протікає при жорсткому дефіциті часу з максимальним психічним навантаженням, у готовності до негайних дій у винятково швидкому темпі. Цьому типу ситуації властиві несподіваність, новизна окремих її елементів, швидкість виникнення, нестача і суперечливість інформації, інтенсивне функціонування мислення, швидкоплинність психічних процесів. Основний фактор даної ситуації – раптовість, тому тут велике значення має наявність у особового складу відповідного досвіду і навиків.

Тривала. Для ефективної діяльності у тривалій ситуації необхідні стійкі мотиви діяльності, психічна витривалість, висока змобілізованість, відповідальність, самостійність та інші якості персоналу МНС України.

Ситуація з елементом невизначеності. У цій ситуації перед працівниками постає проблема вибору єдиного правильного рішення з декількох можливих і однаково значущих. Ситуації з елементом невизначеності властиві відсутність або суперечливість інформації. У вирішенні різноманітних задач у рамках цієї ситуації визначального значення набувають адекватна мотивація, емоційна усталеність, висока професійна підготовка й інтелектуальна працездатність.

Ситуація, що потребує готовності до екстрених дій. Діяльність персоналу МНС України у зазначеній ситуації потребує високого рівня пильності, швидкості переключення психічних процесів, емоційної усталеності.

Ситуація, яка сполучає несподіваність і дефіцит часу. Характеризується необхідністю негайного прийняття правильного рішення, високим ступенем персональної відповідальності за прийняті рішення і дії, негайним проявом результатів.

Ситуація з надходженням помилкової інформації. Виникає, як правило, при відмовах або несправностях приладів, устаткування або при одержанні дезінформації. Характеризується залежністю кількості помилкових рішень і дій від наявності часу і наявного досвіду.

Ситуація “домінантного стану”. Обумовлена можливістю повного поглинання уваги яким-небудь одним видом діяльності. Виражається в тому, що працівник, знаходячись у такому “домінантному стані”, слабо реагує на інші впливи, сигнали і команди, що може призвести до негативних наслідків. Необхідним є використання дуже сильних подразників або попереджуючих сигналів, що можуть вивести працівника МНС України з цього стану “поглинання”.

Критична ситуація. Пред'являє альтернативний вибір можливих результатів діяльності: перемога або повна психологічна поразка. У критичній ситуації розкриваються індивідуальні особливості особистості, виявляються основні соціально-психологічні якості, адаптаційні можливості.

Екстремальна ситуація в діяльності персоналу МНС України являє собою певне сполучення, сукупність різноманітних зовнішніх і

внутрішніх факторів, де число таких сполучень може бути нескінченним. Тому для ефективної, спрямованої регуляції поведінки працівника недостатньо визначити таку ситуацію. Крім того, за наявності безмежної кількості варіантів сполучень факторів, що викликають тензійні стани, в одній і тій же ситуації персонал МНС України, маючи індивідуально-психологічні особливості, буде поводитися по-різному. Необхідно виділити ті самі “окремі елементи” і “внутрішні причини” виникнення і розвитку негативних психічних станів. Інакше кажучи, потрібно визначити *стрес-фактори*, що їх викликають.

Залежно від особливостей конкретних службових задач і умов, у яких вони вирішуються, особовий склад підпадає під вплив різноманітних стрес-факторів службової діяльності [383], які умовно можна об'єднати у дві великі групи:

Група А – фактори, які мають безпосередній емоційний вплив: А1 – небезпека, А2 – невизначеність, А3 – раптовість, А4 – негативні емоційні реакції.

Група Б – фактори, що мають опосередкований емоційний вплив, який залежить від професійних можливостей працівника: Б1 – дефіцит часу, Б2 – збільшення темпу дій, Б3 – суміщення декількох видів діяльності, Б4 – надлишок інформації, Б5 – крайня інтелектуальна складність, Б6 – ступінь злагодженості.

Сукупність перерахованих факторів створює психологічне навантаження, що впливає на працівника у службовій обстановці. Її розмір у конкретній ситуації діяльності залежить від сумарного впливу факторів, але з обов'язковим домінуванням у загальному навантаженні окремих із них. Розмір і структура психологічного навантаження в різноманітних ситуаціях визначаються особливостями конкретної службової діяльності.

А1 – небезпека: для життя – свого власного, підлеглих або взаємодіючих людей; спеціальної техніки, без якої неможливо виконання службової задачі, а також життя рідних і близьких працівника. Небезпека сприймається як об'єктивно існуючий збіг обставин або предметів, що загрожують життю і здоров'ю людей. При цьому вона може бути реальною або уявною.

Сприйняття небезпеки залежить від індивідуальних особливостей персоналу МНС України: деякі схильні перебільшувати ступінь небезпеки, інші – недооцінювати. І те й інше є шкідливим у службовій діяльності особового складу, тому що небезпека тут завжди є реальною. Безпосереднє сприйняття небезпеки повинно бути адекватним. Для цього вона не повинна застати працівника зненацька або викликати в нього непереборне почуття страху. Це можливо при розвиненій стійкості в оцінці реальної небезпеки й обачності при зовнішньо невразливій ситуації.

Неадекватне сприйняття небезпеки веде до помилок, до зриву діяльності. При цьому зростає загроза летального наслідку для працівника. От чому кожний пожежний або рятувальник повинен бути холоднокривним перед лицем смертельної небезпеки, мати такі якості як хоробрість, витримка і самовладання.

A2 – невизначеність: це дефіцит або суперечливість особистісно-значущої інформації. Службова обстановка в умовах надзвичайної ситуації найчастіше буває дуже невизначеною: інформації – мало, цілевказівок – немає. До того ж може йти потужний потік дезінформації. В таких умовах персонал МНС України повинен оцінювати обстановку і приймати рішення за порівняно неповною і недостатньою інформацією.

A3 – раптовість (несподіваність): як правило, її ефективний вплив на психіку працівника досягається за трьома основними параметрами – за часом, за місцем і за рішенням. Досвід показує, що дуже часто в умовах надзвичайної ситуації персоналу МНС України треба застосовувати цілком нові (особливо для молодих працівників) елементи, прийоми, дії, що ставлять окремих рятувальників у дуже складні умови, викликані фактором новизни.

A4 – негативні емоційні реакції: цей фактор включає знервованість, страх сутички, непевність у своїх діях. Він може викликати загострення вже наявних конфліктів і стимулювати розвиток нових міжособистісних конфліктних ситуацій, що знижує ефективність службової діяльності персоналу МНС України.

B1 – Дефіцит часу на оцінку обстановки, вироблення і прийняття рішень в умовах впливу психогенних факторів сформованої обстановки. В умовах виконання задачі цей дискомфорт набуває гнітючого значення. Часу завжди бракує й особливо – при нестачі професійних навичок.

B2 – Збільшення темпу дій. Все це потребує швидкості, як моторних дій, так і прийнятих рішень. При цьому ефективність майбутнього рішення може бути забезпечена на основі випереджаючого відображення, передбачення подій, що назрівають.

B3 – Суміщення декількох видів діяльності:

- аферентні операції – сприйняття інформації: за допомогою засобів зв'язку або встановлених сигналів, одержання наказів і команд від керівництва, одержання інформації від взаємодіючих працівників, підрозділів і т.п.;

- логічні операції – пов'язані з переробкою інформації, оцінкою обстановки й ухваленням рішення в ході виконання службових задач;

- еферентні операції – пов'язані з виконанням прийнятих рішень: проведення аварійно-рятувальних робіт, подача сигналів голосом, подання команд за допомогою засобів зв'язку та т.інш. Всі види діяльності “спресовуються”, збільшується їх психогенність, зростає психічна напруженість.

B4 – Надлишок інформації.

Б5 – Крайня інтелектуальна складність рішень.

Таким чином, в усьому різноманітті екстремальних ситуацій службової діяльності на психіку і поведінку персоналу МНС України впливатимуть певні стрес-фактори, причини розвитку яких можливо умовно розділити на дві групи: зовнішні і внутрішні.

Зовнішні:

- психологічний вплив наслідків надзвичайної ситуації;
- рішучість і темп проведення службових дій;
- інтенсивність і новизна застосування спеціальної техніки;
- нестандартність засобів і прийомів дій при виконанні покладених задач;
- загибель або поранення персоналу МНС України і цивільного населення;
- характер дій особового складу та підрозділів МНС України;
- укомплектованість і якісний склад підрозділу, його злагодженість, ступінь управління і стиль діяльності офіційних і неофіційних лідерів;
- безперервність, тривалість і динаміка виконання службової задачі;
- руйнація цивільних об'єктів;
- природно-географічні і кліматичні особливості місцевості;
- час року і доби.

Внутрішні:

1. Суб'єктивні чинники відображення умов службової діяльності:

- раптовість, несподіваність (нетривала за часом зміна службової обстановки, виникнення якої працівники не очікували);
- загроза (очікування можливих негативних наслідків службової обстановки);
- небезпека (усвідомлення реальної можливості негативного впливу конкретних елементів службової діяльності на життя і здоров'я персоналу МНС України);
- новизна, незвичайність (визначення особовим складом невідомих компонентів службової діяльності);
- невизначеність (включає повну відсутність, нестачу або суперечливість інформації про обстановку, що склалася);
- надлишок інформації (обсяг інформації перевищує можливості аналізу й узагальнення);
- дефіцит часу (на аналіз, оцінку обстановки, ухвалення рішення і проведення конкретних дій);
- відповідальність (за виконання наказу, прийняття рішення і самостійні дії при виконанні службових задач);
- усвідомлення персоналом МНС України особливого характеру і результатів службової діяльності;

- тривале перенесення нестатків, труднощів і дискомфорту (відсутність звичних умов для життя і діяльності протягом великого проміжку часу).

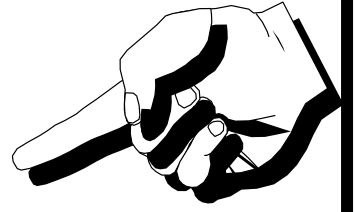
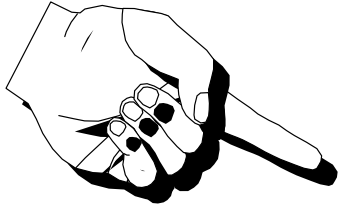
2. Особливості індивідуально-особистісної сфери персоналу МНС України:

- відсутність, недостатня сформованість або наявність суперечливих мотивів діяльності в ході виконання службових задач;
- наявність негативних для службової діяльності емоційних особливостей особистості (надмірна вразливість, емоційна нестійкість, підвищена емоційна збуджуваність, невірноваженість);
- тривожність, агресивність, надмірна схильність до ризику;
- слабка здатність до адаптації у службовій обстановці, що обумовлена нестачею досвіду (знань, умінь і навиків фахової і психологічної підготовки);
- невідповідність рівнів домагань і самооцінки особистості;
- недостатній розвиток і функціонування психічних пізнавальних процесів;
- низькі можливості адаптації, що обумовлені станом здоров'я, витривалістю, рівнем фізичного розвитку;
- несприятливий функціональний стан організму, викликаний психічною травмою, захворюванням або тривалою незадоволеністю фізіологічних потреб.

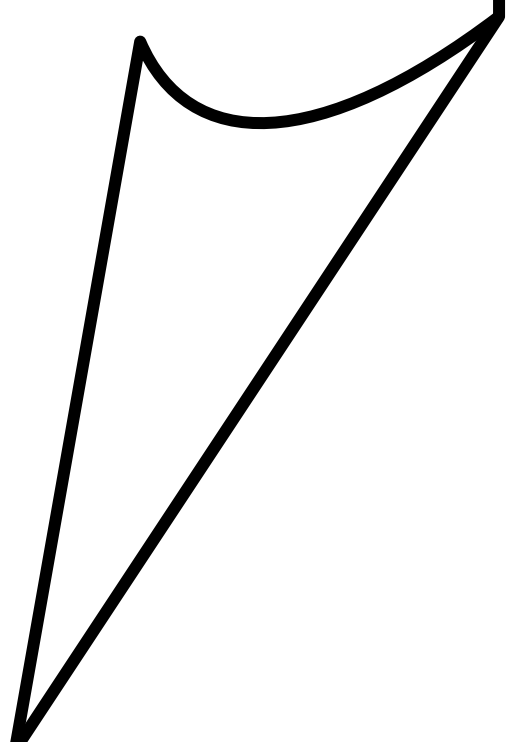
Кожний із цих факторів окремо може викликати розвиток різноманітних тензійних станів. Однак, у процесі екстремальної службової діяльності на психіку персоналу МНС впливатимуть, як правило, не один, а одночасно декілька стрес-факторів. Перелік основних груп факторів, що справляють сильний психологічний вплив на працівника та можуть розглядатися як основні стрес-фактори екстремальної ситуації, можна представити у наступному вигляді (див. додаток 3.2).

Запитання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте поняття “надзвичайна ситуація” в межах діяльності персоналу МНС України.
2. На основі наведеної психологічної класифікації екстремальних ситуацій, що із високою ймовірністю можуть виникнути у діяльності персоналу Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, визначите стрес-фактори, що впливають на персонал МНС України.



**ДОДАТКИ
ДО РОЗДІЛУ 3**



СТРЕСОВІ ФАКТОРИ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

Фактори	Бал
Смерть близьких	9,250
Хвороба близьких	7,417
Загибель працівника під час служби	7,417
Ображення працівника з боку інших осіб	7,283
Зрада коханої людини	7,233
Нерозуміння з боку родичів	6,767
Розлука з родиною	6,433
Стан здоров'я	6,367
Сварка з другом	6,167
Зазіхання на власність працівника (крадіжка)	5,950
Обман з боку інших осіб	5,683
Опір з боку громадян при ліквідації наслідків надзвичайної ситуації	5,667
Неможливість вдовольнити потреби дітей	5,667
Відсутність соціального захисту	5,450
Незадовільне забезпечення	5,367
Фінансові проблеми	5,300
Відсутність нормальних умов роботи	5,300
Несправедливе ставлення керівництва	5,233
Невпорядкованість побуту	5,017
Недосконала система просування по службі	4,983
Робота у вихідні та святкові дні	4,933
Несвоєчасне надання відпустки	4,850

Продовження додатку 3.1

Визивна поведінка громадян в умовах проведення аварійно-рятувальних робіт	4,800
Сварка у родині	4,767
Некомпетентність керівництва	4,767
Власна низька кваліфікація	4,750
Сварка з колегами	4,733
Неповага громадян	4,550
Хамство колег та цивільного населення	4,517
Ненормований робочий день	4,483
Нестача часу	4,433
Учбова сесія	4,317
Конфлікти з керівництвом	4,150
Вимогливість начальника	4,033
Зауваження з боку керівництва	4,017
Незручний графік роботи	3,867
Несправність службового автотранспорту	3,767
Надмірне фізичне навантаження	3,650
Чергування	3,583
Робота громадського транспорту	3,483
Запізнення на службу	3,300
Нарада	3,217
Погана погода	3,150

**ОСНОВНІ ГРУПИ ФАКТОРІВ, ЩО МАЮТЬ СИЛЬНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ
НА ПЕРСОНАЛ МНС УКРАЇНИ В УМОВАХ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ**

МОРАЛЬНО–ПСИХОЛОГІЧНІ	ПРОФЕСІЙНО–ПСИХОЛОГІЧНІ
Людські втрати, нестатки, розруха (загибель людей, страждання і горе людей, їхня нужда, нестерпні тяготи, матеріальний збиток, заклики про допомогу і т.п.).	Новизна ситуації, незвичайність, що вимагає діяти не шаблонно, а гнучко, винахідливо, із розумом, з напруженням своїх можливостей.
Загальна дезорганізація життя на території, у місті, на дорозі й т.інш., незвична поведінка громадян (паніка, натовпи біженців, істерія, агресивність і т.п.).	Раптовість ситуації
Різка активізація кримінального елемента в зоні надзвичайної ситуації – мародерство, крадіжки, грабежі, розбої, бандитизм і т.п.	Стрімкість, дефіцит часу.
Велика значущість подій, що відбуваються, розуміння особистої причетності до них.	Високі навантаження (розумові, емоційні, вольові, фізичні).
Усвідомлення відповідальності за свої рішення, вчинки, дії і досягнення необхідного професіонального результату.	Тривалі навантаження, що вимагають від професіонала високого самовладання, стриманості, уміння мобілізувати себе на продовження діяльності в екстремальних умовах.
Небезпека для здоров'я і життя громадян, які знаходяться в зоні екстремальних подій, що відбуваються, а також для здоров'я і життя своїх колег і себе особисто.	Непевність ситуації (неясність, нестача інформації і т.п.)
Колективізм, солідарність, що виражаються в розумінні необхідності діяти спільно, узгоджено зі своїми товаришами по службі і взаємодіючими підрозділами.	Ризик (ризик зриву вирішення службової задачі; ризик порушення термінів; ризик одержання стягнення; ризик звільнення з посади; ризик одержання фізичного ушкодження; ризик для свого життя; ризик для громадян; ризик для свого авторитету і морального престижу і т.п.)
Особистий приклад і приклад старших, начальників, командирів	

РОЗДІЛ 4

ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ В УМОВАХ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ

4.1 Основні психічні стани та реакції, що виникають у персоналу МНС України в екстремальних ситуаціях службової діяльності

В екстремальних ситуаціях службової діяльності все, на чому засновується здоровий глузд, фактично втрачає своє значення. Випадковість смерті і постійне відчуття можливості її настання, можливість отримання травм та каліцтва – усе це підриває віру в самий сенс життя. Працівник знаходиться в постійному суцільному кошмарі між його власним почуттям самозбереження і вірою у прищеплені переконання про необхідність виконання даного завдання. Він хоче вчинити так, як повинен вчинити добрий рятувальник, проте страх штовхає його в протилежний бік.

Але найстрашніше те, що **практично кожен працівник боїться не того, що трапляється, а того, що може трапитися**. Таке нагнітання страху викликає почуття постійного нервового збудження, що наростає з кожною хвилиною. Таким чином, фактично кожен **працівник страждає від боротьби, що відбувається у його душі, між страхом загинути або бути покаліченим і його власним поняттям про обов'язок**. Проте нічого не можна зробити з нав'язливим почуттям тривоги, яка володіє ним, тому що вектор страху спрямований на те гіпотетичне, що *може трапитися*, а не на те, що *відбувається* в реальності, і всі системи організму функціонують безконтрольно. Це цілком закономірний процес, вихід із якого здійснюється тільки одним способом – стан тривоги і страху переходить у стан психічного та фізичного виснаження.

Вивчення різноманітних симптомів показало, що психічний і фізичний стан окремих працівників у ході проведення складних службових дій в умовах підвищеного ризику для життя може бути надзвичайно пригніченим. До цих станів відносяться:

1. Стан тривоги. Загальне почуття тривоги, що відчуває рятувальник в екстремальній ситуації, характеризується втотою і почуттям напруги всього організму. Такий стан не зникає навіть після сну або відпочинку і призводить до того, що людина не може ні на чому зосередитися. Працівник, якому вдалося заснути, часто прокидається від страху, від жахів нічних кошмарів, пов'язаних із тим, що він випробував в екстремальній ситуації. Деяких починають переслідувати думки про смерть, страх, що вони не впораються з завданням, що їхні товариші побачать їхній страх. Якщо таке почуття зберігається достатньо довго, розвивається стан фобії, тобто почуття стійкого страху, який із чим-небудь асоціюється. Загальне почуття тривоги може перейти в істерію.

Почуття тривоги часто виявляється в різноманітних соматичних неврозах, таких як синдром зусилля (хвороблива фізіологічна реакція на необхідність вчинити якусь дію). Нерідко це супроводжується хеканням,

слабкістю, нечіткістю зору, запамороченням, порушенням реакцій опорно-рухового апарату, втратою свідомості.

Іншим видом реакції на почуття тривоги є емоційна гіпернапруженість, що викликає стрімке підвищення кров'яного тиску з усіма супутніми хворобливими проявами (слабкість, пітливість, напруженість і т.п.). Може з'явитися прискорене серцебиття. Надалі часто починають виявлятися такі фізичні недуги, як розлад органів травлення, болі у спині й у поперековій ділянці.

2. Випадки бойової втоми. Працівники, які страждають від простої втоми, вкрай виснажені фізично і психічно, їхні біологічні системи відмовляють після певного періоду гіперактивності, коли фізичні можливості знаходяться в такому стані, що дозволяє справитися з небезпекою. Фізичне виснаження організму призводить до порушення розумової діяльності. Людина не усвідомлює, що її голова працює усе гірше.

У стані бойової втоми рятувальник відчуває утруднення, а іноді і не може рухатися взагалі. Починає виявлятися тенденція до самотності, працівники стають занадто дратівливими. Вони втрачають інтерес до спілкування зі своїми товаришами, намагаються уникнути будь-яких видів діяльності, пов'язаних із витратою навіть незначних фізичних зусиль. Такі працівники схильні до емоційних криз, істерії або до приступів надзвичайно сильного страху або жаху. Все це може супроводжуватися крайньою сприйнятливістю до звукових подразників, підвищеною спітнілістю, посиленням серцебиття, посинінням кінцівок.

3. Випадки бойового шоку. “Бойовий шок” – емоційна реакція, що виникає через кілька годин або днів інтенсивних дій персоналу МНС України у надзвичайних ситуаціях, викликаних соціальними явищами криміногенного характеру або введенням режиму військового часу.

При прогресуванні “бойовий шок” проходить три стадії:

- перша розвивається протягом декількох годин або днів і характеризується почуттям тривоги, депресією і страхом;
- на другій (гострій) стадії з'являються невротичні симптоми. Вона триває від декількох днів до декількох тижнів. Прогноз на видужання на другій стадії залишається сприятливим;
- третя (хронічна) стадія характеризується проявом хронічної психічної декомпенсації. Уражені в цій стадії працівники видужують повільно і часто не повністю.

4. Асоціальна поведінка. Екстремальні ситуації службової діяльності можуть мати такий глибокий вплив, що зміниться сама натура людини (тобто майже вся сукупність людських якостей конкретного працівника). З такого стану рятувальника дуже складно вивести. Цей стан припускає стійкі нав'язливі ідеї, коли людина фіксує свою увагу на якихось конкретних діях або об'єктах. Все це супроводжується дратівливістю, запальністю, почуттям пригніченості, занепокоєння і сприймається як загроза особистій безпеці.

Крім вищевказаних станів, при довготривалій участі працівників МНС України в умовах надзвичайної ситуації, можна спостерігати:

5. Стан помутніння свідомості. Персонал МНС України, що страждає від психічного і фізичного виснаження, може швидко переходити до такого стану, коли порушується нормальне функціонування мозку (це звичайно виявляється у вигляді відходження від реальності, втрати орієнтації у часі і просторі). Часто такі стани супроводжуються втратою пам'яті, що може викликати шизофренічний стан дисоціації (тобто своерідний відхід у себе), розвиток маніакально-депресивних психозів, при яких можливі різкі зміни настрою і фізичної активності. Нерідко відмічається розвиток синдрому Ганзера (істеричне сутінкове потьмарення свідомості, що проявляється у відповідях на запитання невпопад). Будучи оточеним страхіттями екстремальної ситуації, працівник із синдромом Ганзера починає не до місця жартувати, нерозумно себе веде, тобто намагається заглушити свій страх веселістю і сміхом. Ступінь ураження мозку у стані потьмарення свідомості може коливатися від глибоких неврозів до явних психозів.

6. Конверсійна істерія. Це психічне захворювання – одне з найважчих і сильних проявів наслідків екстремальної ситуації. Працівник, який знаходиться ніби між “ковадлом” професійного обов'язку і “молотом” страху (реакція організму на напругу екстремальної ситуації), розряджається від надмірної напруги шляхом конвертування (перетворення) своїх страхів у фізичні розлади організму, які є достатньо серйозними, щоб цілком вивести людину з ладу й у такий спосіб звільнити від страху за рахунок такого “законного” способу, як втрата здоров'я. Врешті-решт, важко змусити людину продовжувати виконання службової задачі, якщо вона осліпла або паралізована.

Конверсійна істерія може викликати травматичні наслідки або відбуватися в посттравматичний період (тобто вона може виникнути після того, як працівник одержав травму або каліцтво).

Конверсійна істерія викликає великі або часткові розлади психіки. Великі розлади психіки можуть виявлятися, зокрема, у реакції втечі, тобто при втраті орієнтування у просторі, коли людина не в змозі зрозуміти, що їй робити. Нерідко такий стан супроводжується безцільним ходінням у ризиконебезпечній зоні, при цьому людина залишається цілком байдужою до можливої небезпеки.

І нарешті, розлади психіки, що із клінічної точки зору не є серйозними захворюваннями, можуть викликати жахливі симптоми. Серед них найбільш часто зустрічаються істеричний параліч, втрата слуху і зору. Мозок буквально “робить” тіло непрацездатним. Наприклад, під час випадку контрактивного паралічу рука не тільки цілком паралізована, але згинається в ліктьовому суглобі і нерухомо фіксується, коли кисть наближається до плеча. Психофізичний характер цього явища очевидний. Зазвичай рука, що “виходить із покори”,

використовується для виконання різноманітних дій в умовах аварійно-рятувальних робіт, тобто для правші – це права рука, для левші – ліва. Іноді таке трапляється з однією або обома ногами. Працівник, таким чином, може бути частково або цілком паралізований, може втратити слух або, що ще страшніше, – зір.

Практично у кожного, хто брав участь у складних службових діях в умовах підвищеного ризику для життя, розвиваються деякі прояви стресу та посттравматичних стресових розладів.

Помірний стрес сприяє мобілізації фізичних і психічних можливостей, захисних сил організму, активізує інтелектуальні процеси, створює оптимальне бойове збудження, інтенсифікує доцільну діяльність працівника.

Тривалий та інтенсивний вплив негативних стрес-факторів, їхня висока значущість для персоналу МНС України здатні породжувати *непродуктивні стресові стани (дистрес)*. Дистрес виникає при таких варіантах стресу, при яких мають місце безпорадність, неспроможність, безнадія, пригніченість. Він нерідко супроводжується порушенням психічних процесів – відчуття, сприйняття, пам'яті, мислення, виникненням негативних емоцій (страх, байдужість, агресивність та інш.), перебоями в координації рухів (метушливість, тремор, заціпеніння та інш.), тимчасовими або тривалими особистими трансформаціями (пасивність, втрата волі до життя, впевненості в успіху, довіри до товаришів і начальників; схильність до шаблонних дій і примітивного наслідування; надмірний вияв інстинкту самозбереження та інш.). Дистрес може викликати різноманітні психогенні патологічні реакції і психологічні розлади. Стрес суб'єктивно усвідомлюється як переживання страху, тривоги, гніву, образи, суму, ейфорії, відчаю, нелюдської втоми і т. п.

Інтенсивність переживання персоналом МНС України бойового стресу залежить від взаємодії двох основних чинників:

- сили і тривалості впливу на психіку працівника бойових стресорів;
- особливостей реагування працівника на їхній вплив.

Різнманітні бойові стресори поділяються на *специфічні і неспецифічні*. Перші мають підвищений рівень стресогенності і включають:

- ✓ ситуації, що загрожують життю і фізичній цілісності працівників МНС України;
- ✓ поранення, контузії, травми, каліцтва;
- ✓ загибель близьких людей і товаришів по службі;
- ✓ жахливі картини смерті і людських мук;
- ✓ випадки загибелі товаришів по службі, громадян, відповідальність за які працівник приписує собі;
- ✓ події, у результаті яких постраждали честь і гідність рятувальника.

До другої групи відносяться стресори, притаманні як надзвичайній ситуації, так і іншим видам стресових ситуацій:

- ✓ підвищений рівень перманентної потенційної загрози для життя;
- ✓ тривала напружена діяльність;
- ✓ тривала депривація основних біологічних і соціальних потреб;
- ✓ різкі і несподівані зміни умов служби і життєдіяльності;
- ✓ важкі екологічні умови життєдіяльності;
- ✓ відсутність контактів з близькими;
- ✓ неможливість змінити умови свого існування;
- ✓ інтенсивні і тривалі міжособистісні конфлікти;
- ✓ підвищена відповідальність за свої дії;
- ✓ потенційна можливість фізичних і моральних страждань заради досягнення цілей, неясних для працівника.

Реакція персоналу МНС України на вплив стресорів екстремальної ситуації залежить як від їхньої значущості для конкретного працівника, так і від особливостей його самовладаючої поведінки. Значущість впливу на психіку працівника тих або інших бойових стресорів визначається його індивідуально-психологічними особливостями й особистими властивостями, психологічною і професійною готовністю до виконання службового завдання, характером і рівнем бойової мотивації, особливостями сприймання місця і ролі виконуваних дій і перспективи його системи життєдіяльності.

У свою чергу, ефективність самовладаючої поведінки рятувальника залежить від рівня його активності, направленої на протидію негативному впливу стрес-факторів службової обстановки; характеру використовуваних ним способів подолання дестабілізуючого впливу бойових стресорів на його психіку, поведінку і життєдіяльність взагалі; наявності у працівника досвіду самовладаючої поведінки в надзвичайній ситуації та її змісту.

Серед характеристик діяльності, що впливають на інтенсивність бойового стресу, виділяють:

а) **ступінь бойової активності** конкретного працівника, що визначається, як правило, за кількістю екстремальних ситуацій, у яких рятувальник брав безпосередню участь і які супроводжувалися реальною загрозою для його життя;

б) **значущість службових дій**, у яких брав участь працівник, для виконання більш масштабних службових завдань;

в) **ступінь напруженості і характер службових дій** працівника;

г) **кількість фізичних та психічних втрат у підрозділі**, де проходить службу рятувальник, а також сприймання цим працівником їхньої доцільності й обумовленості об'єктивними умовами службової діяльності.

Особливий вплив на рівень прояву бойового стресу у конкретного працівника виявляють такі чинники, як кількість отриманих травм. Значущість цих факторів зростає, якщо працівник не був заохочений або нагороджений за мужні і героїчні вчинки, що мали місце, якщо події, у яких брав участь рятувальник, отримали негативну оцінку з боку керівництва, товаришів по службі або в повідомленнях засобів масової інформації.

Бойовий стрес невисокої інтенсивності (БСНІ), як правило, ефективно переборюється більшістю працівників МНС України і на початковому етапі може сприяти підвищенню їхньої бойової активності. У подальшому БСНІ або стає звичним, або переходить в бойовий стрес підвищеної інтенсивності.

Бойовий стрес підвищеної інтенсивності (БСПІ) може значно ускладнити діяльність як окремого працівника, так і органу (підрозділу) МНС України. На індивідуальному рівні БСПІ виявляється в таких формах, як: різке, неадекватне службовій обстановці підвищення або, навпаки, зниження бойової активності; неадекватне ситуації підвищення емоційного збудження або, навпаки, емоційне заціпеніння, емоційна “тупість”; поява деструктивних форм мотивації діяльності або, навпаки, бажання “вийти”, будь-якою ціною зберегти собі життя; втрата орієнтації в ситуації; відчуття нереальності в екстремальній ситуації; самовідчуження; різке, невластиве конкретному працівнику зниження дисциплінованості, поява порушень моральних норм міжособистісних відносин, що не спостерігалися раніше, деструктивних форм спілкування з оточуючими, розв'язності у поведінці; високий рівень необґрунтованої дратівливості, гнівливості, агресивності; різке зростання тривожності або, навпаки, необґрунтоване нехтування небезпекою; неспроможність впоратися з переживанням страху; поява замкненості, пригніченості, апатії; втрата інтересу до життя, виникнення думок про самогубство; значне підвищення психічної напруженості і настороженості; розосередження уваги або труднощі її швидкого переключення; різке зниження психологічної витривалості або, навпаки, зростання ригідності психічних процесів; поява схильності до панічних настроїв та інш. Такого роду прояви бойового стресу сприяють помітному зростанню помилок і зривів у виконанні персоналом МНС України службових завдань, дезорганізації професійної діяльності взагалі.

В надзвичайних ситуаціях службової діяльності існує ціла низка психогенних факторів, які мають сильний психологічний вплив, що у багато разів збільшує внутрішні труднощі і позначається на якості дій персоналу МНС України [322]. Дані фактори показані у додатку 4.1.

Крім того, існують і типові психічні реакції в поведінці персоналу МНС України залежно від фази проведення аварійно-рятувальних робіт.

Так, **при очікуванні початку проведення аварійно-рятувальних робіт** (“стан тривожного очікування”) найбільш типовими

психічними реакціями в поведінці персоналу МНС України є: зайва балакучість, підвищений тембр голосу, глибока стурбованість, часте паління, прагнення швидше розпочати проведення аварійно-рятувальної операції, відчувається напруженість, очікування чогось важкого, небезпечного, увага послаблена і важко зосереджується на чомусь, думки плутані, ідуть нескінченим потоком, настрій динамічний і може, як правило, переходити з неприємно-томливого у весело-піднесений, зниження самокритичності, метушливість, конфліктність, упертість. Серед психофізіологічних показників відмічається підвищена частота дихання (до 30 вдихів і видихів при нормі 18), пульсу (до 125 ударів на хвилину) і температура тіла (до 39°C), почуття спраги, кидання в піт, тремтіння рук і ніг, на щоках – плямистий рум'янець, можливі розлади функції кишечника.

У ході безпосереднього проведення аварійно-рятувальних робіт витривалість персоналу МНС України багато в чому визначається характером службової дії. Вирішення “наступальних” завдань асоціюється з силою, волею і перевагою сторони, що їх вживає, викликає бойове збудження, душевний підйом, азарт, придушує страх, вагання, мобілізує волю.

Найбільш складним, кульмінаційним моментом є вхід в зону надзвичайної ситуації, що проходить в особливому нервовому стані, який якоюсь мірою можна назвати “шоком”. Під цим ми розуміємо не повну виключеність, втрату чутливості, а *деяке почуття*, схоже на сп'яніння, яке *повністю поглинає всі почуття людини*. Це почуття є швидкоплинним, його не можна ані продовжити, ані відтворити по частинах. У цьому стані працівник діє без чіткого контролю свідомості, незважаючи на те, що момент входу в зону надзвичайної ситуації і вступу у контакт з небезпекою багаторазово продумується у свідомості, що зумовлює його істотне звуження і зосередження на одному-двох об'єктах службової обстановки.

Стресовий стан досягає вершини у той момент, коли приймається рішення про виконання аварійно-рятувальних робіт безпосередньо в зоні надзвичайної ситуації. У цей період персонал МНС України потребує додаткових стимулів. І тут важливе значення мають не тільки емоційно і морально забарвлений заклик, бойовий клич, приклад товаришів по службі, але й уміння рятувальника виконувати прийоми екстреної вольової мобілізації, психічного саморегулювання. У цей період особливе значення мають авторитет, особистий приклад і психічна підтримка безпосереднього керівника, досвідчених психічно стійких працівників.

Особливу увагу керівному складу слід приділити тому, щоб у випадку успішності проведення аварійно-рятувальних робіт у персоналу МНС України не виник стан ейфорії, зниження пильності і бойової настороженості. Важлива психологічна закономірність проведення

аварійно-рятувальних робіт полягає в тому, що “порив не терпить перерви”.

Значних труднощів зазнає психіка особового складу МНС України *у ході проведення аварійно-рятувальних робіт вночі*. Через недостатню освітленість відбувається зміщення в зоровому сприйнятті об'єктів і фону, форми, кольорової характеристики місцевості, зникнення з поля зору багатьох об'єктів. Брак інформації призводить до зростання напруженості, збільшення або навпаки зниження небезпеки, до невірної прийняття рішення. Загалом картина службового завдання уявляється працівнику більш жахливою. Через незвичайну яскравість спалахів можливе часткове або повне засліплення з подальшою тривалою адаптацією зору. Порушення зорового зв'язку з товаришами по службі сприяє підвищенню почуття самотності, зниженню згуртованості. Зміна колірних характеристик викликає негативні емоційні реакції, ілюзії в оцінці реальності. Джерела світла і звуку здаються ближче, ніж удень. Розмовна мова чутна на відстані 10-25 метрів, звук машин, що рухаються, – на відстані від 100 до 600 метрів, звук вибуху – на відстані 3-4 кілометри, сигарета, що горить, є видимою на відстані 350-400 метрів.

Цікаві перетворення здійснюються у сфері сенсорної переорієнтації. Те, що удень сприймалося нормально, вночі викривляється: будь-який шерех сприймається як небезпека. У результаті, неадекватність слухового і зорового сприймання призводить до невпевненості, розгубленості, нерішучості, пасивності, а часом і до помилкових дій.

Аналіз дій персоналу МНС України в умовах впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності дозволяє зробити висновок про те, що реакція людини на ситуацію, яка складається, не є однаковою; вона є суто індивідуальною (див. додаток 4.2).

Слід зазначити, що психогенні фактори можуть мати як позитивний, так і негативний вплив як на психіку працівника, так і на результати вирішення ним службових завдань.

Серед найбільш характерних психічних реакцій, що позитивно позначаються на діяльності рятувальників в екстремальних ситуаціях, є:

- активізація почуття обов'язку й відповідальності – тобто реакція добре морально підготовленого працівника, який усвідомлює свій службовий та громадянський обов'язок і відповідальність;
- активізація ділових мотивів, прояв усіх можливостей особистості (і колективу) для усунення виниклих значних труднощів, концентрація всіх сил для успішного вирішення задачі;
- захопленість, азарт – тобто переживання емоційного підйому, гострого інтересу до виниклих труднощів, палкого бажання випробувати себе та вийти з них із честю;
- підвищення пильності та готовності до реагування на зміни оперативної обстановки;

- прискорення всіх реакцій, загострення уваги, чітка й швидка робота думки (додаток 4.3).

До негативних психічних реакцій, що знижують ефективність вирішення службових задач, можна віднести:

- безтурботність – недооцінку існуючих труднощів та ймовірності невдачі, необережність, недостатню пильність і готовність до зустрічі з труднощами;

- ейфорію – стан неприборканої радості, запалу, що супроводжується різким зниженням пильності, готовності до зустрічі з несподіваним;

- занепокоєння, невпевненість, тривожність;

- страх невдачі, страх перед відповідальністю, домінування мотиву відходу від невдачі над мотивом досягнення максимально можливого успіху;

- загострене почуття самозбереження, страх за своє життя і життя інших;

- розгубленість, нерішучість, загальмованість, сповільненість реакцій до подій, що відбуваються;

- нерозуміння того, що відбувається, зниження творчих можливостей, спритності, кмітливості;

- зниження активності, наполегливості, завзятості при досягненні мети;

- почуття слабкості, втоми, виснаження сил;

- психічну перенапругу, що дезорганізує психічну діяльність (додаток 4.4).

Отже, психічні реакції, викликані різними факторами службової діяльності, можуть носити оптимізуючий чи дезорганізуючий характер, тобто можуть або поліпшувати психологічну діяльність та мобілізувати резерви працівників, або руйнувати та утруднювати прояв сформованих якостей, навиків та умінь. Дезорганізація відбувається за збудливим або гальмівним типом.

Розходження між впливом психогенних факторів на психіку персоналу МНС України і результатами їхньої службової діяльності викликані рядом причин.

По-перше, це змістовні особливості реакцій, психічні властивості та процеси, що відносяться до різних рівнів системної за своєю структурою психіки. Вирішальне значення мають спонукальні, цілемотиваційні реакції. У них виражається, якою мірою психогенні фактори підсилюють чи послаблюють у певній обстановці підпорядкування працівниками своїх дій обов'язку, почуттю відповідальності, зрілим ідейним і моральним переконанням, нормам поведінки. Далі – важливі реакції операційного рівня, пов'язані безпосередньо з виконанням професійних дій. Нарешті, мають значення і реакції психофізіологічного рівня.

Спонукальні реакції – це реакції вищого рівня психіки персоналу МНС України, тому вони вирішальним чином впливають на його дії. Психофізіологічні реакції – це реакції нижчого рівня психічної діяльності. Вони не визначають, до чого прагнуть і що роблять рятувальники, але модулюють їхню силу, урівноваженість, координацію, швидкість дій і процесів. При екстремальних ситуаціях вплив психофізіологічних реакцій працівників на їхні дії та надійність прояву професійних знань, навиків і умінь зростає.

По-друге, визначається емоційне забарвлення психічних реакцій – чи є вони приємними або неприємними, позитивними чи негативними. Позитивні емоції благотворно впливають на психіку і підвищують якість вирішення службових задач. Але буває так, що вони ж і знижують успіх (наприклад, ейфорія, стан невтримного захоплення, який не відповідає об'єктивним умовам, чи безтурботність). У деяких випадках негативні емоції можуть підвищувати якість дій; насамперед, це відбувається тоді, коли після серії успіхів настає невдача. Шкідливість негативних емоцій, що виникають при невдачах на початку служби молодого працівника, полягає в тому, що вони стають несприятливими передумовами для виконання певних професійних дій у майбутньому. Так, сильний переляк чи сильне потрясіння, пережиті при першій участі у вирішенні будь-якої складної службової задачі, можуть на тривалий час сформувати психологічний бар'єр до успішного їхнього виконання при повторенні. Сильні негативні емоції, що виникли при першому зіткненні молодого працівника з труднощами служби, можуть стати причиною його звільнення з лав МНС України.

По-третє, вплив на дії персоналу МНС України різних психічних реакцій, що виникають у психологічно складних умовах, визначається силою цих реакцій. Психічне напруження – це необхідна й сприятлива умова для виконання службових завдань. Однак, немає прямої залежності між інтенсивністю психічного напруження й ефективністю діяльності.

Ще на початку століття Р. Йеркс і Дж. Додсон [253] експериментально довели, що після досягнення певного рівня активності нервової системи результати діяльності людини починають погіршуватися (див. додаток 4.5).

Викладене дозволяє зрозуміти, що характер психічних реакцій на вплив психогенних факторів залежить не тільки від особливостей самих факторів, але і від низки психологічних особливостей рятувальника, які визначають його стресоусталеність. Зовнішні причини, пройшовши через внутрішні “умови” людини (цілі, мотиви, установки, погляди, переконання, очікування та інші психологічні особливості), завжди відбиваються на її діяльності.

Отже, екстремальність є об'єктивно-суб'єктивною ознакою факторів і ситуацій, тому що людина залежить від об'єктивно властивих їй особливостей і від своєї психологічної стійкості. Для екстремальних

ситуацій, що несприятливо впливають на персонал МНС України та знижують ефективність вирішення службових задач, є характерним виникнення гострого внутрішнього конфлікту між вимогами, які пред'являє службова діяльність, і можливостями рятувальника на даний момент.

Цей конфлікт виникає або внаслідок зростання вимог, які пред'являються до працівника МНС України, або через зниження його можливостей з якихось причин. Саме тому ті самі ситуації можуть мати для різних працівників різну психологічну складність і ступінь екстремальності.

4.2 Суб'єктивна значущість стресогенності екстремальних ситуацій у службовій діяльності та їх психологічні наслідки

На вплив психогенних факторів різноманітних службових обставин організм працівника відповідає “реакцією тривоги”. Вона виникає в кожній особі, може варіюватися за ступенем виразності (це залежить від індивідуальних особливостей) і продовжується протягом короткого проміжку часу.

До симптомів нормальної “реакції тривоги” відносяться:

- м'язова напруга, тремор;
- збільшення потовиділення;
- прояв дисфункцій із боку травної, сечовивідної, серцево-судинної і дихальної систем;
- підвищення сприйнятливості до звуку;
- утруднений відхід до сну;
- прояв апатії або дратівливості.

“Реакція тривоги” завершується формуванням “стану резистентності” (стійкості) за рахунок мобілізації компенсаторних механізмів організму. У цьому стані працівник готовий до виконання службового завдання. Під впливом стресу, що продовжується, “стан резистентності” змінюється фазою виснаження.

Психічні травми можуть виникнути на всіх зазначених стадіях нормальної відповіді на психогенні фактори, якщо сили останніх перевищують захисні можливості організму рятувальника. Більше того, вважається за можливе виникнення психотравм у результаті “зриву” у “стані резистентності”, якщо він не підкріплюється подальшими діями, до яких готовий працівник.

Так що ж відбувається, коли організм рятувальника досить довго знаходиться під стресовим гнітом при постійному почутті страху за своє життя?

На наш погляд, у цих умовах організм знаходиться у високому ступені готовності, тому що наявність почуття небезпеки автоматично змушує фізіологію організму відповідно реагувати. На жаль, практично ніхто не в змозі знаходитися в такому, найвищою мірою напруженому стані тривалий час без будь-яких фізичних втрат. Більше того, якщо

почуття небезпеки досить довго впливає на організм (наприклад, протягом декількох днів), то біологічні системи організму, що реагують на стресові реакції, перенапружуються до такого ступеня, що тільки тривалий відпочинок в умовах психологічного спокою приведе до розслаблення всього організму, тому що в протилежному випадку працівнику загрожує стан нервового виснаження, або, як говорять, він просто “перегорить”.

З іншого боку, стан організму рятувальника, вимотаний постійно діючим стресовим навантаженням, може негативно впливати на його розум. Перша функція мозку, що починає відмовляти у стресових ситуаціях – здатність обробляти інформацію і приймати рішення. Фізично виснажений організм, безсумнівно, почне давати збої поза залежністю від запасу волі у персоналу МНС України. Стародавній принцип початкової підготовки солдата: “Ти зробиш те, що тебе твій розум змусить зробити” у багатьох випадках може виявитися хибним.

Нагадаємо, що **захисна реакція людської психіки базується на трьох основних переконаннях.**

Перше з них полягає в тому, що існує зв'язок між тим, що робить людина, і тим, що з нею трапляється в результаті цього. Людина просто не в змозі жити в неупорядкованому світі (що часто трапляється при екстремальних ситуаціях). Вона повинна вірити, що існує безпосередній зв'язок між її вчинками та її долею, особливо у хвилини небезпеки. У протилежному випадку можна збожеволіти.

Відповідно до **другого** переконання психіка людини повинна постійно реагувати на все, що відбувається навколо, і кожна людина повинна осмислювати те, що “інші їй допоможуть”. Людина повинна вірити в те, що вона не є самотньою, і якщо вона зробить усе, що в її силах, щоб вижити, а небезпека усе ж буде зберігатися, то хтось прийде їй на допомогу і врятує її. Як правило, така віра викликає в деякої категорії людей, які знаходяться у стресовій ситуації, різноманітні фізичні розлади. Гублячи свою дієздатність – стан, при якому практично зникають шанси залишитися в живих самостійно, деякі люди ідуть від реальності, замикаються в собі і переносять усю відповідальність за своє життя на кого-небудь іншого, хто, на їхню думку, може їх врятувати.

Третім переконанням, що є основним у сприйнятті людиною можливості врятувати своє життя в екстремальних ситуаціях службової діяльності, є переконання у тому, що “Я буду жити вічно”. Навіть у самих складних обставинах людина зобов'язана вірити, що вона будь-яким способом врятується, – у протилежному випадку їй дійсно не вижити. Почуття самозбереження так глибоко відбито в нашому генетичному коді, що це і не потребує доказів. Знаходячись перед обличчям смерті, від якої не можна втекти, лише деякі люди здатні зберегти цілковите самовладання.

Наслідки діяльності персоналу МНС України в умовах впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності виявляються у багатьох випадках дуже жахливими.

Наприклад, при вивченні й аналізі психологічних факторів травматизму серед працівників МНС України, виявленні чинників, що збільшують ризик порушення психологічної адаптації працівників в екстремальних ситуаціях службової діяльності, науково-дослідною лабораторією екстремальної та кризової психології Університету цивільного захисту України було здійснено дослідження вираженості симптомів постстресових порушень у працівників МНС України, які отримали травми під час виконання службових обов'язків.

Серед даної категорії відмічається високий рівень симптоматики посттравматичних стресових розладів. Проте характерною особливістю є те, що самі працівники заперечують або приховують наявність у них цих симптомів, виявляють оптимістичний настрій, впевненість у собі, намагаються зовнішньо показати спроможність успішно справлятися з усіма життєвими колізіями. Це значно ускладнює організацію надання психологічної допомоги і посттравматичної реабілітації персоналу МНС України, який отримав травми під час виконання службових обов'язків.

Виявлені під час дослідження риси травмованих працівників: гіпероптимістичний настрій, самовпевненість, бажання виявляти спроможність успішно справлятися з труднощами – є сформованими, стійкими, індивідуально-психологічними властивостями. Надмірний прояв цих рис у рятувальників являю собою психологічну детермінованість травматизму. Отже, може призвести їх до повторного травматизму, тому що саме в цьому випадку в особового складу формується відносно **низька оцінка власної вразливості в небезпечних ситуаціях**, що значно підвищує рівень особистої травмосензитивності. Отримані результати свідчать про те, що коли в роботі людини ризик стає звичною справою, то їй стає притаманною недооцінка безпеки.

Результати проведеного дослідження виявили закономірність щодо більшої схильності до травматизму осіб, які мають стаж роботи в МНС України від 5 до 10 років. Очевидно, що з віком та збільшенням стажу роботи, поряд із набуттям професійних навичок і досвіду у рятувальників знижується почуття безпеки, відбувається так зване “звикання” до постійного впливу стресорів різної етіології.

У роботі Bergmann L.H. і Queen T.R (1986) [394] відмічається, що керівники мало цікавляться психічними травмами, які одержує особовий склад. Автори вводять поняття “критичні події”. Пожежні, які перенесли критичні події, відчують реакцію, яка отримала назву “стрес критичної події”. За даними T. Barneff-Queen і L.H. Bergmann (1988), стресовій реакції на критичні події запобігти практично неможливо, – вона є характерною рисою професії пожежного.

Відмічається, що 50% пожежних із сильним стресом критичної події залишають службу незабаром після того, як пережили травмуючу подію [389].

Таким чином, реакції на психотравмуючі фактори ризиконебезпечних ситуацій службової діяльності часто лишають після себе постреактивну астеною, що виявляється в підвищеній стомлюваності, слабкості, виснаженості, зниженні працездатності, підвищеній дратівливості. Ці розлади, крім того, викликають фрустраційну напруженість і дезадаптивні форми поведінки. Дезадаптивні поведінкові реакції виявляються в інтерперсональних відносинах (наростання міжособистісних конфліктів або обмеження сфери контактів, аж до аутизації), раніше невластивому невиконанні службових обов'язків, грубих дисциплінарних порушеннях, зловживанні спиртними напоями.

Слід зазначити, що іноді дезадаптивні девіації – це своєрідна стратегія поведінки, спрямована на зменшення впливу професійного стресу. Один із прикладів – вживання спиртних напоїв. У ряді випадків це стає звичною формою реагування з усіма наслідками, що звідси випливають [31; 193; 297; 382].

Підвищена рухова активність осіб із дезадаптивними психічними станами часто супроводжується низькою продуктивністю праці, імпульсивністю вчинків, невиправданим ризиком, іноді агресивними формами поведінки. Поведінкові реакції при цьому – важлива об'єктивна ознака в оцінці дезадаптивного статусу, тому що рятувальники, які знаходяться в умовах екстремальної ситуації, вважають себе практично здоровими і відносять зміну свого стану до природних проявів стомлення або обставин, котрі пов'язані зі специфікою даної ситуації, у зв'язку з чим скарг часто не пред'являють і за медико-психологічною допомогою не звертаються.

4.3 Психологічні особливості суб'єкта, що визначають індивідуальну варіабельність реакцій на розвиток професійного стресу та посттравматичних стресових порушень

Практично невирішеною залишається на сьогодні проблема індивідуальної варіабельності реакцій на стрес та посттравматичні стресові порушення. Усе частіше дослідники цікавляться, чому одні й ті самі умови можуть бути для одних стресогенними, а для інших – ні, чим обумовлені ці розбіжності і з якими особистісними особливостями це пов'язано. Актуальність цих проблем не викликає сумніву, але тільки в останні роки дослідники приступили до систематичного вивчення внутрішніх причин подібних зв'язків.

Аналізуючи зарубіжний досвід дослідження ставлення людини до несприятливих подій, російські вчені Л.Г. Дикая й А.В. Махнач дійшли важливого висновку про те, що, розуміючи причини і механізми виникнення стресу, психічної напруженості, виявляючи деяку подібність

ситуацій, що колись траплялися у житті людини, та визначивши **типові помилки поведінки**, можна передбачити поведінку людини в несприятливих умовах життя [94].

Вслід за Р.С. Лазарусом [161; 162], який висунув гіпотезу про те, що для кожної конкретної людини стресогенність події визначається вивченням провідної ролі когнітивних механізмів у сприйнятті даної події як стресогенної і знаходження відповідної реакції на неї, Холмс і Масуда припустили, що “загальною властивістю стресогенних подій є те, що при їхньому виникненні відбувається запуск у індивіда деякого **адаптивного** або **поведінкового стереотипу**, що переборює труднощі”[406].

Іншим напрямом у вивченні даної проблеми став підхід Пейкела, Прусоффа й Уленхута [442], згідно якого стресовість події визначалася відповідно до того, наскільки сильно вона шкодить людині. Вимірюючи, відповідно до цього, суб'єктивну оцінку ступеня емоційного стресу і пов'язуючи події з психологічним стресом, представники цього напрямку автоматично підтверджували наявність кореляції між несприятливою подією і викликаним нею фізіологічним стресом.

Критично оцінюючи основні підходи, що склалися на сьогодні у психологічній науці щодо вивчення проблеми індивідуальної варіабельності реакцій на стрес, необхідно підкреслити, що використання різноманітних методів їхньої оцінки дозволяє дослідникам уточнити лише роль подій у житті людини. Але ці методи не відіграють вирішальної ролі, тому що й інші методи можуть дати подібні результати. Крім того, розглядаючи проблему професійного стресу, не можна не враховувати і той факт, що психічний стан, настрій і ступінь задоволеності своєю діяльністю значною мірою впливають на сприйняття людиною конкретної події і можуть змінювати стан індивіда, провокуючи негативну оцінку різноманітних життєвих подій. Не випадково, наприклад, що при проведенні дослідження умов і ефективності діяльності офіцерів поліції і пов'язаності цих перемінних із недавніми стресовими життєвими подіями було виявлено, що ті випробувані, що продукують безліч ситуаційних стресових станів у поведінці і життєдіяльності, можуть відчувати більший суб'єктивний стрес на роботі, ніж ті, які більш стабільні у поведінці і стані в подібних ситуаціях [442].

Значущість події не знаходиться в ізоляції від контексту і сприйняття її особистістю. Беручи це до уваги, слід зауважити, що **комбінація провокуючої події і фактора особистісної ранимості являє собою найважливішу умову виникнення стресу**, ніж один або навіть два провокуючі фактори без особистої спрямованості.

Дослідженнями Дж. Ормел, Р. Сандермана, Р. Стьюарта була розпочата спроба визначення тих особистісних мінливостей, які здатні змінювати ставлення до несприятливих подій, що відбуваються. У цій моделі враховувалися запропоновані провокуючі фактори, особистісна

ранимість, рівень прояву хворобливого симптому. На думку авторів, три особистісні перемінні – нейротизм, самооцінка, локус-контроль – можуть виступати як дефініції особистісної ранимісті. Ці перемінні не змінюють у цілому реакцію на запропоновану несприятливу обставину. А локус-контроль і самооцінка іноді змінюють ставлення до події і підвищують її бажаність. У той же час у високо ранимих суб'єктів бажані життєві події виступають як фактор, що знижує рівень виразності симптому [440].

Аналіз групи внутрішніх факторів, що призводять до виникнення у персоналу МНС України професійного стресу та посттравматичних стресових розладів, повинен проводитися переважно з погляду виділення особливостей, що властиві конкретному суб'єкту, і спроб типологізації індивідуальних розбіжностей. Цілком очевидно, що будь-яка людина – істота унікальна за своїм фізіологічним і психологічним портретом. Ця своєрідність призводить до того, що однакові зовнішні впливи знаходять різне кількісне або якісне втілення в характері розвитку несприятливих тензійних станів.

Виділення деяких загальних закономірностей у процесі генезу станів і аналіз причин, які лежать у їхній основі, дозволяють об'єднувати загальні (за певними підставами) види індивідуальних реакцій, тобто вирішувати задачу типологізації індивідуальних розбіжностей.

На нашу думку, індивідуальну варіабельність реакцій на стрес слід розглядати на основі наступних особливостей особистості:

- психофізіологічної;
- психологічної;
- поведінкової (див. додаток 4.6).

На психофізіологічному рівні характер розвитку професійного стресу визначатиметься конституціональними особливостями працівника, типом його нервової діяльності, циклічністю протікання фізіологічних функцій, наявністю хвороб (у тому числі викликаних даною професією) і інш.

На психологічному рівні до таких факторів відносяться ступінь розвитку основних психічних функцій, наявність певних здатностей, рівень сформованості вольових якостей, особливості організації мотиваційної сфери, що у комплексі визначають індивідуально-психологічні властивості особистості. Особливу важливість у вивченні даної групи факторів набуває уміння практичного психолога системи МНС України проводити аналіз мотиваційної й емоційно-вольової сфер особистості, які багато в чому визначають “лице” професійного стресу.

Саме мотиваційна структура й особливості емоційно-вольової сфери формують певні особистісні якості (екстраверт – інтроверт, рівень тривожності) і характерологічні особливості рятувальника, які створюють сприятливі можливості для розвитку або, навпаки, усталеності до виникнення професійного стресу.

Так, американські психологи (P.A. Russo, A.S. Engel, S.H. Hatting та інш.) розподіляють поліцейських, пожежних та рятувальників на три основні групи залежно від мотивів їхнього вступу на службу [309].

До першого типу відносяться ті, хто обрав цю професію з корисливих мотивів (зароди заробітної платні, різних пільг, гарантованої зайнятості та інш.).

До другого типу відносяться “кар’єристи”, тобто такі працівники, котрі вище за все ставлять престиж, незалежність, професійні навички та вміння, які сприяють їх переміщенню по службі.

До третього типу відносяться “ідеалісти”, тобто працівники, орієнтовані на служіння суспільству, народу і т.д.

Вивчення та аналіз професійної мотивації, що формує певні особистісні якості, можливо проводити на основі урахування трьох основних складових життєдіяльності працівника: морально-етичної, фізичної та соціально-економічної (див. додаток 4.7).

Як видно з додатка 4.7, основні критерії оцінки професійної мотивації працівника МНС України знаходяться у тривимірному просторі. Кожна складова не може бути домінуючою, тому що у противному разі буде порушена пропорційність, і одна зі складових буде домінувати в мотивації професійної діяльності. У випадку диспропорції, кожна зі складових буде блокувати (гальмувати) професійні дії рятувальника в різноманітних ситуаціях службової діяльності.

Острах за власне життя і здоров'я буде блокувати рішучі й активні дії при проведенні аварійно-рятувальних робіт або інших складних службових дій. Морально-етичний вакуум буде блокувати дії питаннями типу: “В ім'я чого я ризикую життям?”, особистісні соціально-економічні проблеми – твердженнями типу: “За таку мізерну зарплату я не буду ризикувати власним життям”.

Незадоволеність однієї зі складових може призвести не тільки до високої ротації особового складу, але і до професійного стресу, професійної деформації чи зрадництва професійних інтересів.

Своєрідність психологічних особливостей знаходить вираження у виробленні у працівника специфічних поведінкових схем або патернів поведінки (**поведінковий рівень**).

Базуючись на результатах наших багаторічних досліджень, можливо виділити декілька типів поведінки персоналу МНС України, що із великою ймовірністю виникають у різноманітних екстремальних ситуаціях службової діяльності:

- “напружений” тип – характерні сповільненість, скутість, напруженість, а також інтенсивні реакції на емоційні впливи;
- “метушливий” тип – метушиться, не може прийняти рішення й усвідомити пріоритетний напрямок дій;
- “дріб’язковий” – не бачить мети, займається другорядними справами;

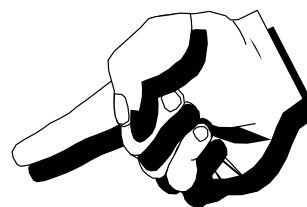
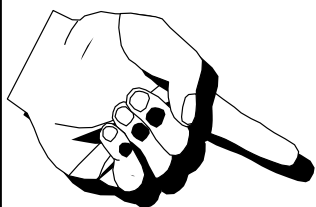
- “боягузливий” тип – ухиляється від необхідних дій. Переважають емоція страху й інстинкт самозбереження;
- “агресивно-безконтрольний” тип – дії працівника агресивні, беззмістовні і безконтрольні, він діє під впливом афекту;
- “гальмовий” тип – характеризується повною загальмованістю дій;
- “тимчасово загальмований” тип – спочатку загальмований, а потім активно діє у потрібному напрямку;
- “хибно-прогресивний” тип – активно діє, але робить зовсім не те, що потрібно;
- “прогресивний” тип – діяльність здійснює успішно, витрати сил і стомлюваність є невеликими, підвищений тонус.

На характер індивідуальних особливостей накладає відбиток низка **опосередкованих факторів**, що визначають специфічність проявів на кожному з розглянутих нами рівнів. До їхнього числа можна віднести вікові, генетичні (наприклад, статеві) розбіжності, ступінь тренуваності і рівень індивідуальної професійної підготовки. Залежно від двох останніх факторів, потенційні можливості одного й того самого працівника можуть істотно варіюватися.

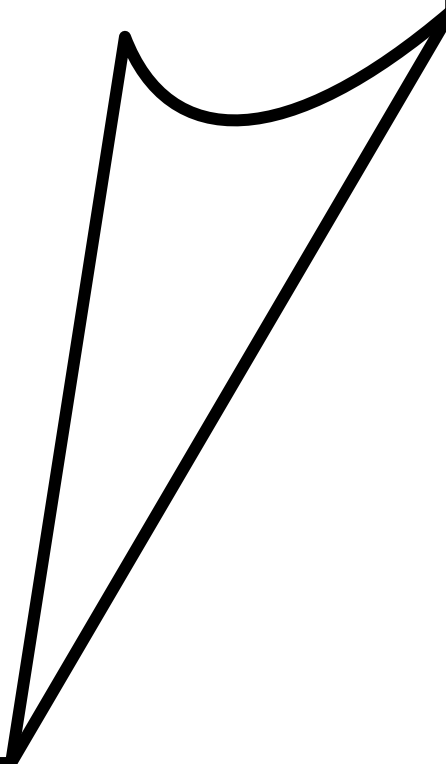
Однак, слід зауважити, що індивідуальна варіативність особистісних характеристик не сприяє одержанню достовірного прогнозу успішності/неуспішності діяльності рятувальника в умовах екстремальної ситуації. Ми переконані, що результативність кожного працівника буде залежати також і від значущості для нього діючого стрес-фактора. Тому вирішення проблеми усталеності до негативних тензійних станів, результативності використання даного фахівця в конкретній службовій ситуації повинно передбачати розробку сучасних підходів щодо оцінки індивідуальної професійної та функціональної надійності персоналу МНС України.

Запитання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте основні психічні стани та реакції, що можуть виникнути у персоналу МНС України при виконанні задач в умовах екстремальної ситуації.
2. Наведіть перелік найбільш характерних психічних реакцій, що позитивно позначаються на діяльності персоналу МНС України в умовах екстремальної ситуації.
3. Наведіть перелік найбільш характерних психічних реакцій, що знижують ефективність вирішення службових задач.
4. На основі яких особливостей працівника слід розглядати його індивідуальну варіабельність реакцій на стрес?
5. Спробуйте виділити та охарактеризувати основні типи поведінки персоналу МНС України, що із великою ймовірністю виникають в умовах екстремальної ситуації.



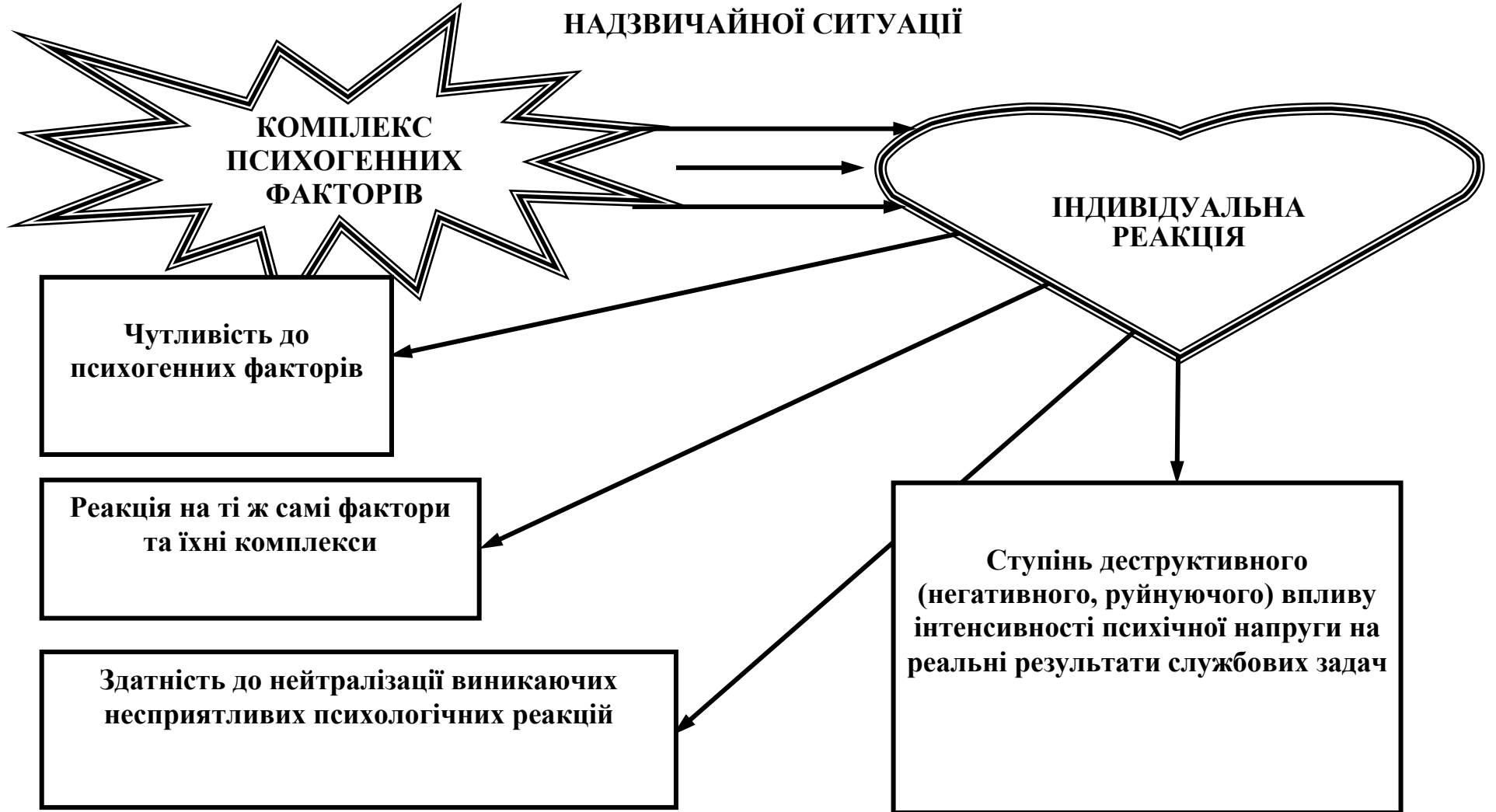
**ДОДАТКИ
ДО РОЗДІЛУ 4**

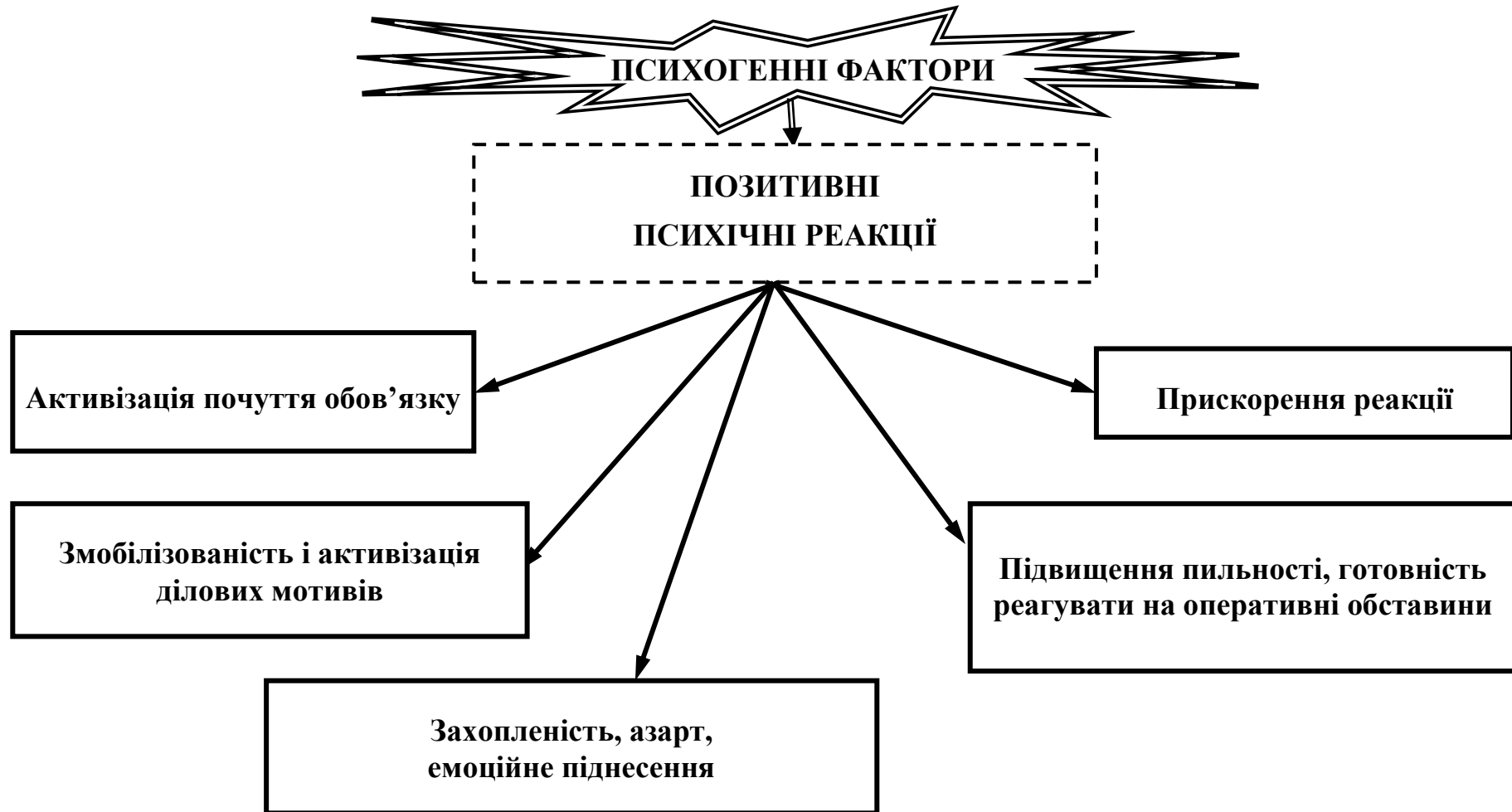


ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЯКІСТЬ ДІЙ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНОЇ СИТУАЦІЇ

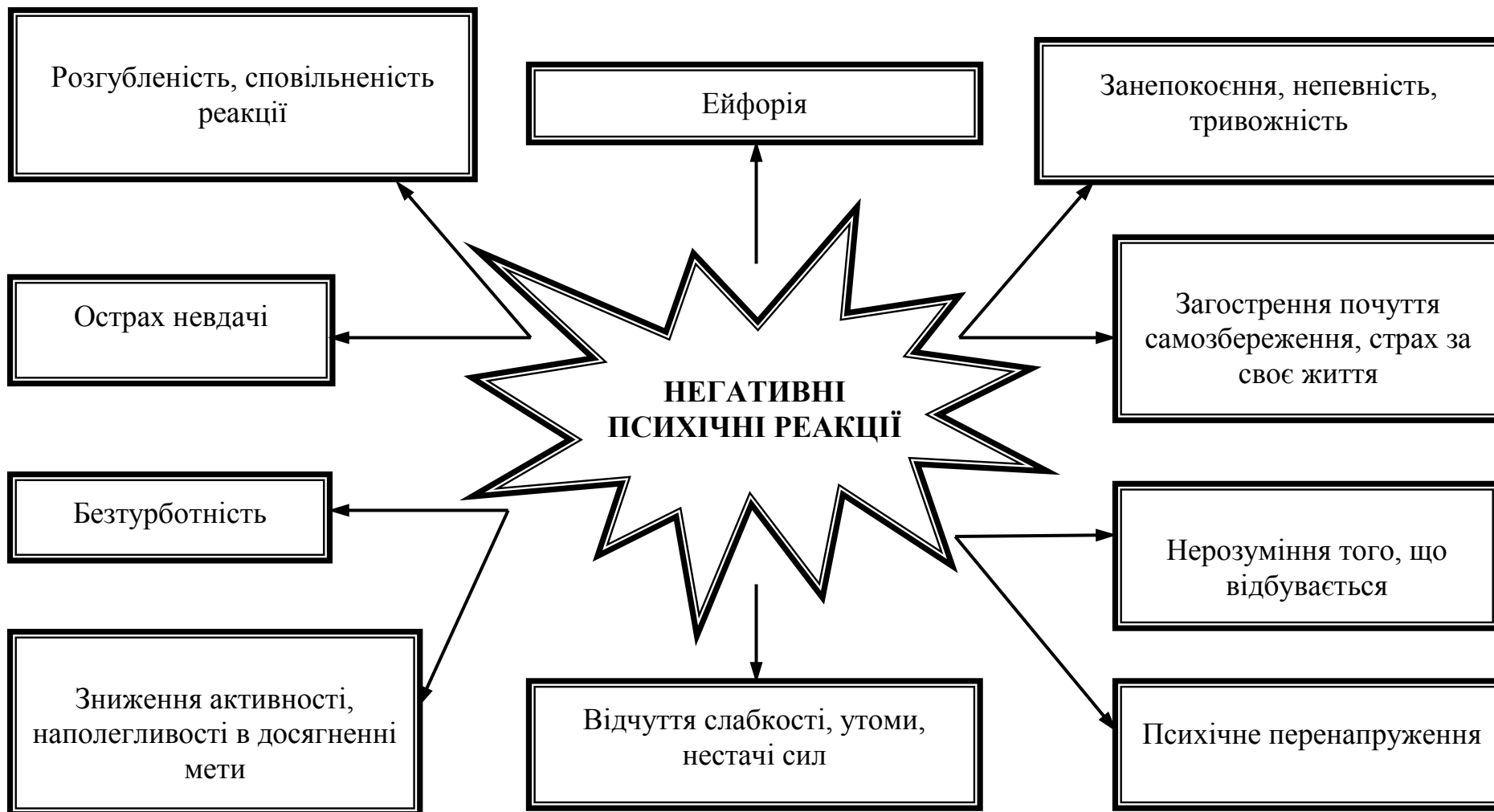


**ІНДИВІДУАЛЬНІ РЕАКЦІЇ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ НА КОМПЛЕКС ПСИХОГЕННИХ ФАКТОРІВ
НАДЗВИЧАЙНОЇ СИТУАЦІЇ**



ПОЗИТИВНІ ПСИХІЧНІ РЕАКЦІЇ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ

НЕГАТИВНІ ПСИХІЧНІ РЕАКЦІЇ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ

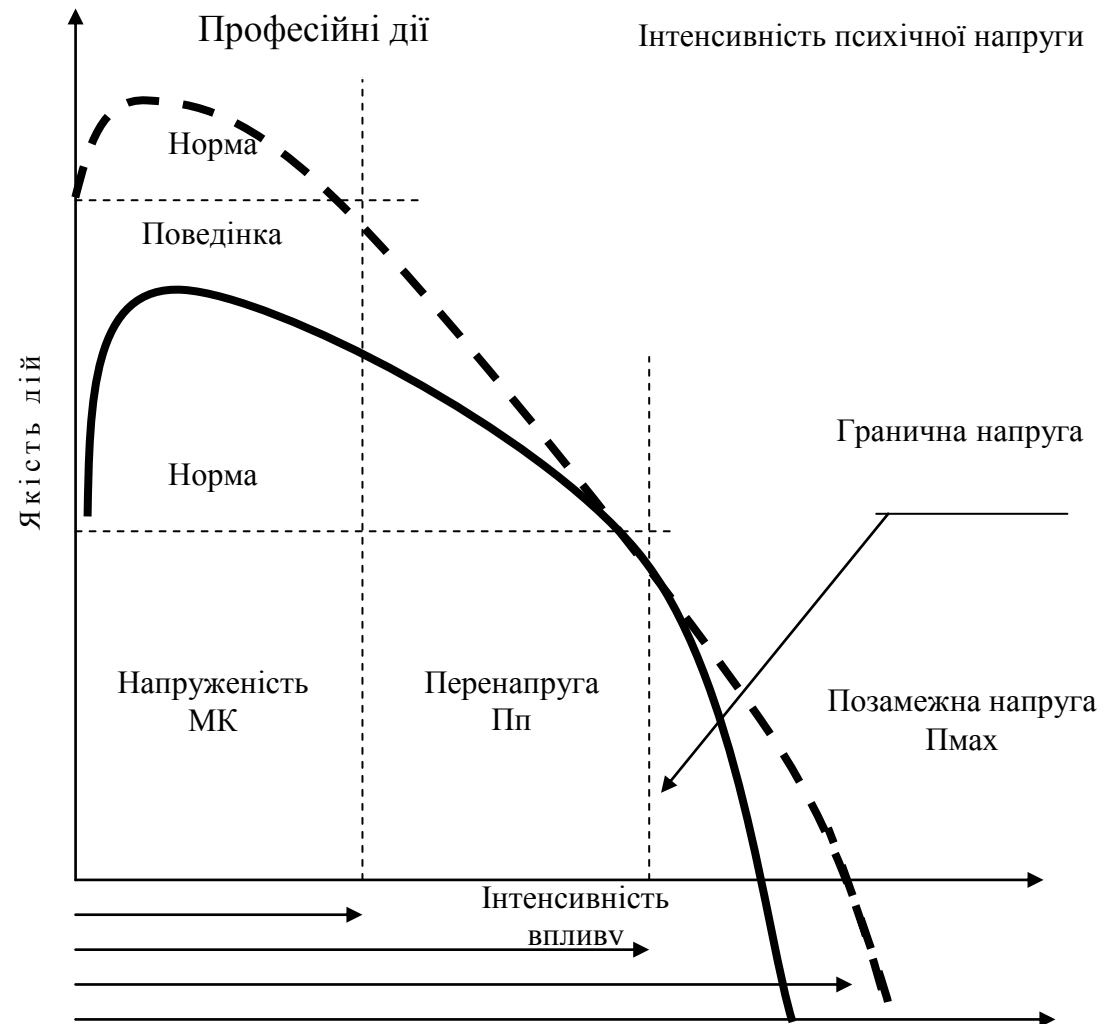


ЗАЛЕЖНІСТЬ ПРОФЕСІЙНИХ ДІЙ І ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ ВІД ІНТЕНСИВНОСТІ ВИПРОБОВУВАНОГО ПСИХІЧНОГО НАПРУЖЕННЯ

Згідно з рисунком, поки психічна напруженість не перевищує межі корисності (МК), професійні дії персоналу МНС України стають під її впливом більш енергійними, активними, швидкими. Коли напруження зростає і переходить межу корисності, настає дистрес, що викликає погіршення діяльності. Потім настає перенапруження – параекстремальний дистрес. Чим інтенсивніше воно (перенапруження) у рятувальника, тим частіше погіршується його діяльність. Фахівець втрачає творчу здатність, в його діях з'являється шаблон, він погано враховує особливості обстановки. Потім у роботі з'являються неточності, невеликі помилки; число їх зростає. Нарешті, працівник починає робити грубі помилки, які він намагався ніколи не робити. Проте він діє активно, наполегливо і прагне перебороти труднощі.

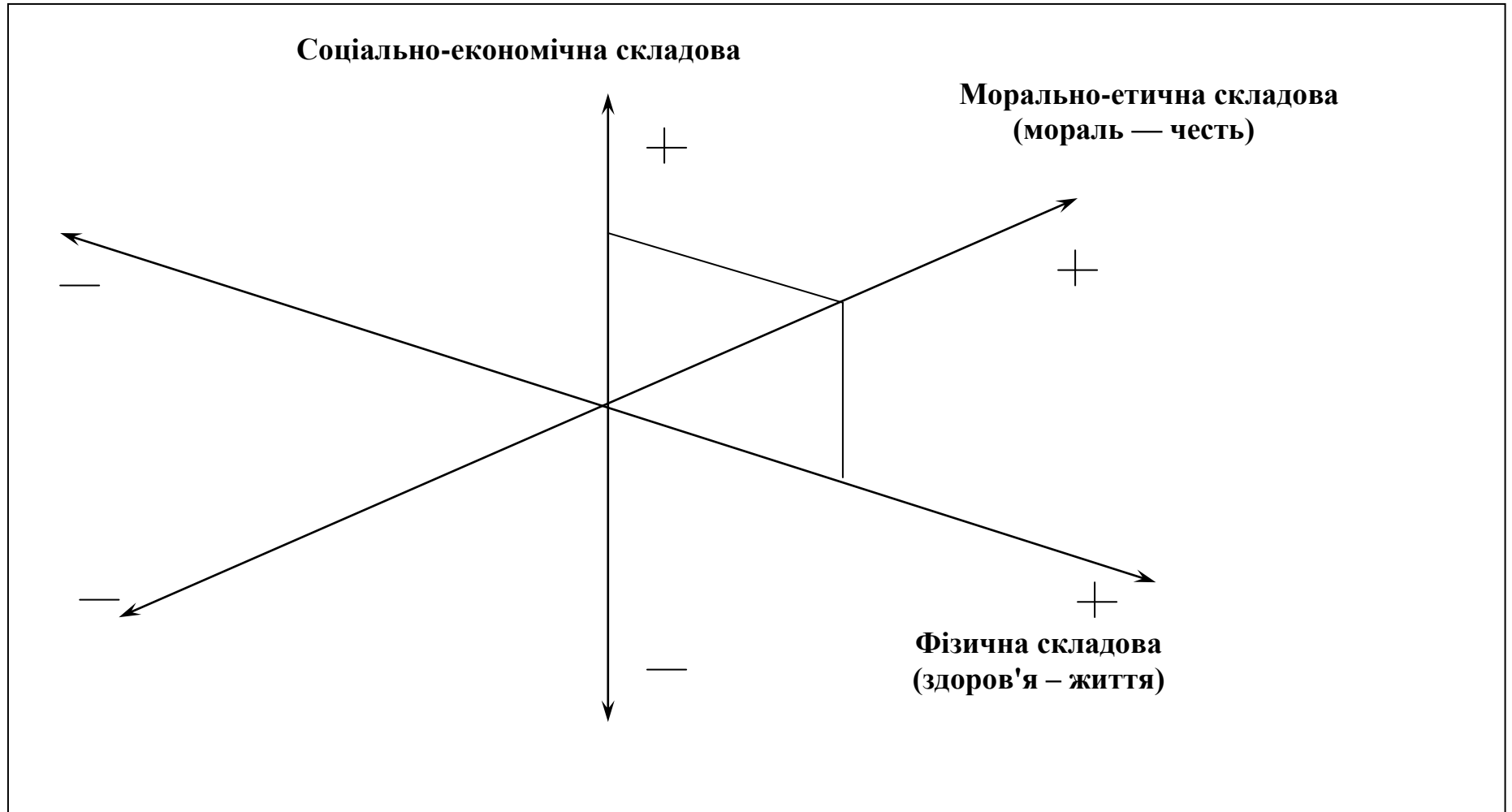
Коли перенапруга переростає мотиваційну межу (Мм), виникає граничне напруження (екстремальний дистрес), і починається погіршення поведінки. Працівник послабляє активність, наполегливість, починає губитися, виявляє боязкість, із якою не може справитися, зневіряється в собі й успіху, робить погано мотивовані вчинки і навіть може відмовитися від виконання завдання.

При переході цього рубежу настає позамежне напруження (гіперстрес), що призводить до зриву психічної діяльності, афектів і психопатології (психічних захворювань).



ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ З БОКУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СУБ'ЄКТА



МОДЕЛЬ ЕКВІПОТЕНЦІЙНОГО ПРОСТОРУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКА МНС УКРАЇНИ

РОЗДІЛ 5

ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ПОСТТРАВМАТИЧНИХ СТРЕСОВИХ ПОРУШЕНЬ, ЩО МОЖУТЬ ВИНИКНУТИ У ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ ПРИ ВИКОНАННІ ЗАДАЧ В УМОВАХ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ

5.1 Оцінка рівня професійного стресу

В екстремальній ситуації однією з основних причин виникнення професійного стресу є невідповідність того, **чого вимагає** конкретна службова ситуація, і того, що **може зробити** в даній ситуації працівник МНС України, який має певний рівень здібностей, умінь і навичок.

Кожне утруднення, з яким стикається рятувальник, є стресовим тільки в тому випадку, якщо воно оцінюється негативно і/або не має адекватної стратегії його подолання, тобто якщо вимоги ситуації перевищують відповідні можливості людини. Негативні наслідки можуть виникнути і тоді, коли така ситуація стає хронічною. У цьому випадку необхідні заходи для управління стресом. На практиці важливо зрозуміти, де міститься джерело хронічного дисбалансу – у зовнішніх вимогах, що є занадто високими, або в можливостях особистості, що є занадто обмеженими. У зв'язку з цим виникає питання, які навантаження є нормальними і припустимими і які можливості даної людини будуть необхідні для виконання конкретної службової задачі? Що характерно, на такого роду питання немає однозначної відповіді, оскільки відповідь залежить від конкретних умов службової ситуації.

Таким чином, діяльність практичних психологів щодо подолання професійного стресу у персоналу МНС України повинна розглядатися як тривалий процес, що вбирає в себе різноманітного роду оцінки і дії щодо подолання стресора, зворотний зв'язок і, якщо це необхідно, вироблення нових стратегій поведінки в екстремальній ситуації.

Оцінці з боку служб психологічного забезпечення діяльності МНС України повинно піддаватися як те, що об'єктивно потрібно в даній ситуації, так і можливості особистості при орієнтуванні на складну задачу (проблему) і при орієнтуванні на управління собою.

Модель динаміки процесу вивчення професійного стресу у працівника МНС України може включати три послідовних типи оцінок:

1. Первинні оцінки. Вони стосуються об'єктивної проблемної ситуації: чи є вона стресовою для конкретного працівника? Цей тип оцінок включає судження про екстремальну ситуацію, про дійсні і можливі події. Найбільш значущими з погляду релевантності стресу подіями є ситуації небезпеки, загрози, втрати, болю.

2. Повторні оцінки. Вони стосуються способів подолання стресу: які стратегії найбільше підходять для даного суб'єкта, наскільки вони будуть успішними, чи є в індивіда сили справитися із ситуацією. Якщо рятувальник не має адекватних стратегій, то виникає стрес, пов'язаний із необхідністю справитися з поставленою складною службовою задачею.

3. Перегляд первинних і повторних оцінок. Він буде мати місце в тому випадку, коли отримано нову інформацію про екстремальну ситуацію або з'явилися нові судження про можливий успіх.

Таким чином, для попередження професійного стресу практичному психологу МНС України необхідно, з одного боку, уміти визначати специфіку професійних навантажень, що несе кожна конкретна екстремальна ситуація, а з іншого боку, мати чітку психодіагностичну базу для визначення тих осіб, які спроможні виконувати службові завдання в цих складних умовах.

Оскільки причини й ефекти професійного стресу є багатомірними, то і підхід до його вимірювання повинен бути мультифакторним. На сьогодні професійний стрес можливо оцінити за допомогою деяких або всіх наступних категорій його виміру: фізіологічних, біохімічних, психологічних, поведінкових.

Часто досить важко вибрати придатний показник у межах кожної із цих категорій. Звичайно, для здійснення цього вибору, дослідник повинен провести спеціальну експертизу, у ході якої врахувати такі чинники, як:

- наявність необхідної апаратури;
- сприйманий рівень зручності процесу виміру для обстежуваних (нав'язливість/ненав'язливість процедури);
- унікальність необхідної для досліджуваної задачі інформації.

Загалом, видається найбільш оптимальним проведення як суб'єктивних вимірів професійного стресу, що дають показники рівня стресу, що переживається персоналом МНС України, так і більш об'єктивних – фізіологічних, біохімічних і поведінкових вимірів.

Фізіологічні виміри професійного стресу

Фізіологічні методи можуть використовуватися для оцінки професійної діяльності, що пред'являє вимоги як фізичного, так і психологічного характеру. Стосовно фізичної роботи ці методи звичайно застосовуються як основа для встановлення норм відпочинку або для поліпшення методів роботи.

Реєстрація фізіологічних показників, таких як частота серцевих скорочень (ЧСС), варіабельність частоти серцевих скорочень (ВЧСС), кров'яний тиск (КТ), частота подиху (ЧП) і електроміограма (ЕМГ), може проводитися протягом тривалого періоду часу. Ці виміри пов'язані з фізіологічною системою, що може розглядатися як швидко реагуюча у відповідь на внутрішню і зовнішню стимуляцію. Вони дають можливість одержувати інформацію *миттєвого* характеру. У результаті ці методи часто дозволяють вичленяти окремі ефекти компонентів професійної діяльності за допомогою оцінки змін, що відбуваються протягом секунд або протягом більш тривалих інтервалів (наприклад, 10-хвилинних періодів часу).

Прогрес у галузі реєстрації фізіологічних показників і технології їхнього опрацювання дозволяє оцінювати фізіологічні витрати безпосередньо в процесі виконання різноманітних службових задач. Ці удосконалення включають використання магнітофонів, що прикріплюються до пояса обстежуваного і дозволяють реєструвати зміни навіть протягом доби, телеметричних методик (радіопередача сигналів) і респирометрії для виміру споживання кисню й об'єму вентиляції легень без особливих перешкод для нормального здійснення діяльності. У результаті цих нововведень фізіологічні виміри можуть проводитися не тільки під час циклів професійної діяльності, але і під час відпочинку і сну.

Біохімічні виміри професійного стресу

Біохімічні показники можуть бути отримані при аналізі різноманітних рідин організму – крові, сечі і слини. Аналіз сечі одержав найбільше поширення в основному тому, що збір її лише мінімально порушує робочий режим. Проте в деяких випадках необхідний біохімічний аналіз крові. Частіше усього вимірюється вміст адреналіну, норадреналіну, кортизолу й інших стероїдів, глюкози, триацилгліцеролів (тригліцеридів) і ліпідів.

Про важливе значення цих вимірів для аналізу професійного стресу свідчать:

- клінічні дані про хронічне підвищення вмісту біохімічних чинників (адреналіну, норадреналіну, триацилгліцеролів) у результаті емоційних реакцій, які можуть призводити до функціональних порушень у різноманітних органах і системах органів, що, у свою чергу, може призводити до психосоматичних і серцево-судинних захворювань;
- дані про природні добові ритми цих показників, які дозволяють оцінити ступінь їхньої зміни в тих ситуаціях, коли змінюються вимоги, що накладаються професійною задачею, у порівнянні з нормальними ритмічними патернами;
- доступність численних автоматизованих методів для виділення і наступного виміру аналізованих біохімічних компонентів;
- простота одержання необхідних для проведення вимірів рідин під час виконання професійної діяльності і по її закінченні.

Наприклад, біохімічні виміри, особливо такі, що виявляють добові ритми поведінки (тобто високі і низькі рівні секреції протягом доби), дуже підходять для вивчення різноманітних режимів змінної роботи працівників пожежно-рятувальних та аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

Можливість одержання індексів стресу у персоналу МНС України після закінчення виконання службового завдання в умовах впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності – ще одна перевага. Час від часу з'являються підстави думати, що іноді напруженість ситуації може перешкоджати прояву стресових реакцій індивіда і призводити до

відстроченої реакції, яка виникає через декілька годин після того, як працівник виконав небезпечне службове завдання. Крім того, працівник може бути більш схильний виявити деякі реакції по закінченні діяльності в екстремальних умовах. Тому відносна простота одержання аналізів сечі може дати можливість визначити, чи дійсно стрес, викликаний професійною діяльністю, виявляється по закінченні виконання службової задачі в екстремальних умовах діяльності.

На противагу вимірам ЧСС і ЧП практичні обмеження на процедури збору біохімічних аналізів (і відносно уповільнена відповідь, що вони виявляють) певним чином призводять до висновку про те, що вони відбивають реакції на стрес протягом досить тривалих періодів часу (від декількох годин до декількох днів). Тому біохімічні виміри відносно нечутливі для визначення найбільш стресогенних компонентів ризиконебезпечного завдання. Вже це є самим критичним чинником при виборі між двома категоріями показників (фізіологічними і біохімічними) для оцінки екстремальних ситуацій, що викликають професійний стрес. Практичні складності біохімічних вимірів полягають у необхідності чітко контролювати тип і кількість їжі, рідин і лікарських засобів, уживаних персоналом МНС України до і під час процесу вимірювання.

Психологічні виміри професійного стресу

Для оцінки стресу можна використовувати стандартизовані процедури виміру. Виходячи з уявлень Г. Сельє про те, що стрес може бути охарактеризований інтенсивністю потреби у пристосуванні або адаптації, викликані деяким агентом ситуації, Холмс і Рейх розробили шкалу рейтингу соціального пристосування. Ця шкала являє собою спробу кількісного опису потенціалу різноманітних стресових життєвих подій, які часто бувають викликані певними змінами в житті людини. Був установлений зв'язок між значущістю життєвих криз і ризиком зміни стану здоров'я. Застосування цієї шкали в галузі досліджень професійного стресу дає метод для розпізнавання й оцінки типів реакцій (наприклад, скарги на психосоматику), що можуть породжуватися зовнішніми стосовно робочого місця чинниками.

Популярним способом обґрунтування критерію психологічної відповіді є використання контрольних листів настрою (mood checklist). Ці вимірювальні процедури служать для оцінки почуттів персоналу МНС України у будь-який момент часу і досить прості у вжитку.

Є інший клас показників, що оцінюють психосоціальні аспекти службової діяльності, тобто сприйняття і почуття, пов'язані з професійною діяльністю (наприклад, задоволеність роботою і сприйняття робочого навантаження). З метою опитування працівників про ці чинники, розроблено низку дослідницьких опитувальників, велика частина яких вивчає ті самі (або близькі) проблеми, але робить це різноманітними способами. Але, на жаль, треба констатувати, що на

сьогодні існує дуже мало стандартизованих опитувальних інструментів для оцінки таких чинників професійної діяльності, як робоче навантаження, темп роботи, стиль керівництва й організаційного середовища, що пов'язані з можливістю виникнення стресу.

Поведінкові виміри професійного стресу

Існує безліч поведінкових показників, які можна використовувати для оцінки професійного стресу. До них можна віднести спостереження за поведінкою, що проводяться з метою аналізу відхилень від нормальних патернів, вивчення захисних типів поведінки (паління і вживання алкоголю) і оцінки виконання конкретних задач службової діяльності.

Так, за результатами дослідження, проведеного науково-дослідною лабораторією екстремальної та кризової психології Університету цивільного захисту України, було виділено декілька видів поведінки персоналу МНС України при реагуванні на стрес за їх індивідуальними відзнаками:

- “Агресія” – активна протидія стресу через подолання перешкод, нейтралізація причин стресу, розв'язання конфліктної ситуації. Агресія може проявлятися у фізичному, побічному та словесному вигляді.

- “Пасивна поведінка” – неспроможність або небажання протидіяти стресу. Як правило, така поведінка призводить до тривалої депресії, емоційної напруги, почуття безнадії та може стати причиною суїциду, пияцтва, службової недбалості.

- “Тимчасове полегшення” – використання людиною психологічних прийомів захисту. Найтиповішими з них є переміщення (переведення негативних почуттів, роздратування в іншу сферу діяльності та на інших людей), відкидання (свідоме заперечування існування неприємностей, відкидання значущості стресу) та інтелектуалізація (раціональне усвідомлювання причин стресу і примирливе ставлення до їх існування).

Ця галузь спостереження й оцінки поведінки одержала назву “*прикладного аналізу поведінки*”. Користуючись цим підходом, можна описувати і класифікувати типи поведінки відповідно до простежуваних реакцій, емоцій і мотивації. Для реєстрації таких типів поведінки створюють контрольні листи.

Наступним кроком служить спостереження за поведінкою великого числа працівників конкретних видів діяльності в межах МНС України протягом різних проміжків часу для того, щоб переконатися, що виділені типи поведінки дійсно існують і можуть бути кількісно описані. Розробляється програма, що включає спостереження за випадковою вибіркою працівників, яка є представницькою для даної групи. Періоди спостереження повинні вибиратися випадковим чином, забезпечуючи

кількісну й якісну інформацію; їхня тривалість повинна представляти поведінку працівника протягом усього регулярного циклу роботи.

Крім того, на Заході існує безліч електронних методик для моніторингу поведінки пожежного-рятувальника – від лічильників активності до систем відеозапису. Рівень витонченості методики залежить від потреби в точності і кількості даних, що необхідно одержати, а також від того, наскільки бажано, щоб співробітник знав про спостереження, яке проводиться. Ці методи моніторингу поведінки можуть застосовуватися для визначення відхилень від нормального патерну, що можуть служити індикаторами стресових реакцій, а також для визначення стилю захисної поведінки.

Крім того, існують такі суб'єктивні методи, як опитувальники й інтерв'ю, які можна використовувати для того, щоб опитати працівників МНС України про їхні поведінкові патерни і стилі захисної поведінки. У цьому останньому випадку необхідні відповідні стратегії вибірки і розробка питань.

Аналіз виконання конкретної задачі в рамках професійної діяльності являє особливий інтерес при оцінці поведінки фахівця, пов'язаної зі стресом. У таких дослідженнях варто враховувати, що певні окремі професійні задачі, що стоять перед працівником, будуть обумовлювати вибір конкретного критерію для оцінки виконання роботи. До найбільш використовуваних показників відносяться **кількість, якість і варіабельність виконання роботи**. Часто на виконання можуть мати сильний вплив **індивідуальні властивості**, і з цього можуть бути зроблені висновки про важкість стресу, пов'язаного з роботою.

Спробуємо розглянути структуру і динаміку критичної ситуації в рамках системи “персонал МНС України – критична ситуація”.

Треба пам'ятати, що вибір оптимальної лінії поведінки для людини формується, виходячи з впливу умов середовища, трансформованих через призму особистих якостей, умінь і досвіду.

Перед тим, як перейти до якостей, що сприятимуть успішному вибору оптимальної лінії поведінки, розглянемо **динаміку критичної ситуації**, тобто те, як вона сприймається самим працівником.

1-й етап – *розпізнавання ознак загрози* (суб'єктивно це виявляється яксторожкість, що переходить у тривогу, фізичну напругу, інформаційне очікування);

2-й етап – *розгортання загрози*, стрес, інтелектуальна і мовна активність (внутрішній або зовнішній монолог; висока тривога, близька до паніки; вибір варіантів поведінки; рухова активність; боротьба мотивів);

3-й етап – *кульмінація* (дії за обраним варіантом поведінки, різке зниження інтелектуальних функцій, можливі афективні прояви);

4-й етап – *завершення ситуації* (оцінка поведінки, агресія, тривога, мовна активність).

Як правило, ці чотири етапи наявні в будь-якій критичній ситуації, пережитій працівником МНС України. Але, залежно від зовнішніх умов і особистих характеристик можуть істотно змінюватися як їхні часові інтервали, так і суб'єктивні прояви. Вирішальну роль у тактиці поведінки відіграють особистісні особливості, уміння і досвід професіонала.

У той час, як людина, яка опинилася в екстремальній ситуації, усвідомить своє положення і задачі, емоційно і фізично відреагує на те, що відбувається, безпосередньо починають діяти її стійкі особистісні показники.

На першому етапі критичної ситуації закладається загальна стратегія поведінки, яка надасть змогу суб'єктивно вирішити проблему, що виникла. Вирішальну роль на цьому етапі відіграють такі параметри, як: стресоусталеність, тривожність, емоційна лабільність, спроможність до швидкого сприйняття і переробки значущої інформації і, звісно ж, досвід переживання екстремальних станів.

Прийнято вважати, що працівник МНС України або інша людина, яка успішно діє в екстремальних ситуаціях, повинна володіти високою стресоусталеністю. Насправді висока стресоусталеність повинна сполучатися з високим рівнем особистісної тривожності і навіть хворобливої недовірливості, оскільки, на наш погляд, тільки тривожна людина особливо сприйнятлива до будь-яких потенційно загрозливих чинників, спроможна спланувати найбільш безпечну стратегію особистої поведінки. Що стосується емоційної лабільності, то спроможність безпосередньо емоційно реагувати на найменші зміни в ситуації може зробити неоціненну послугу інформаційного характеру, і саме на першому етапі, коли власне інтелект не має ще достатніх даних для ухвалення рішення. Як правило, тільки в цей момент створюється декілька поведінкових моделей вирішення ситуації, кожна з яких, у міру розвитку кризи, буде або істотно видозмінюватися, або відкидатися. Серед **основних поведінкових моделей вирішення ситуації** можливо виділити наступні:

- “*Стратегія безпеки*”, що припускає розв’язання кризи тільки ліквідацією безпосередньої загрози учасником події (тобто ані причина, ані наслідки критичної ситуації не усуваються).

- “*Стратегія успіху*”, що спрямована переважно на усунення як власне загрозливих чинників, так і їхніх наслідків. Ця стратегія в цілому припускає заподіяння шкоди або навіть загибель учасників подій.

- “*Стратегія маніпуляцій*”, що заснована на прагненні досягнення всіх значущих для учасника цілей: забезпечення максимальної безпеки (у тому числі власної), усунення причин і наслідків екстремальних умов. Засновується стратегія маніпуляцій не на якійсь певній поведінковій моделі, а на послідовних діях, що є, у свою чергу, наслідком найменшої зміни в ситуації.

На практиці в чистому вигляді найбільш часто зустрічається “стратегія безпеки”, і, навпаки, “стратегія маніпуляцій” демонструється вкрай рідко, тому що, як нам здається, вимагає від персоналу МНС України великого досвіду і певної інтелектуальної підготовки.

Насправді, три перераховані вище моделі є не більш ніж трьома загальними типами стратегії поведінки, пов'язаними тільки спільним принципом.

На другому етапі критичної ситуації на перший план виступають такі якості працівника, як спроможність до швидких і рішучих дій, схильність до ризику, здатність стримувати агресивний міжгруповий тиск. Коли загальна стратегія досягнення результату уже визначена, настає час планування і перетворення в життя певної послідовності дій, що слід розуміти як планування тактики поведінки. Виникає необхідність не тільки в успішному прогнозуванні змін у ситуації, але і власних подальших дій. Для персоналу МНС України, який має великий досвід діяльності в екстремальних ситуаціях, характерним є так звана “полінезалежна” поведінка, що дозволяє особистості діяти, спираючись на власне бачення ситуації. Але, з іншого боку, така тактика не дозволяє належним чином відслідковувати зміни в зовнішніх умовах і адекватно на них реагувати.

Немаловажну роль у виборі тактики також може відіграти показник індивідуальної схильності до ризику. Слід, проте, розрізняти схильність до ситуативного ризику і схильність до вибору найбільш небезпечних варіантів поведінки. У випадку звичайної схильності до ризику людина прагне в будь-якому випадку стати учасником екстремальних подій незалежно від дій, які їй доведеться здійснити. Таким чином, людину цікавить тільки стан непевності виходу. Для тактики вибору найбільш небезпечних варіантів поведінки при вирішенні критичної ситуації цікавий, навпаки, цілком визначений благополучний результат. Але в цьому випадку умови, і без того екстремальні, ускладнюються ще більш високими ступенями фізичного ризику, що може у процесі взаємодії завдати серйозної шкоди учасникам подій.

Велика кількість службових екстремальних ситуацій в діяльності персоналу МНС України мають дуже стислий часовий інтервал. Всі чотири етапи можуть укладатися в часові межі до 1-2 хвилин. Свідомість працівника в таких випадках не встигає охопити усі параметри дії, що розвивається, і тому вирішальна роль належить стереотипам поведінки.

Залежно від ступеня тренуваності суб'єкта, його особистих особливостей, мотивації діяльності, **поведінкові стереотипи розв'язання критичної ситуації** можна умовно розділити на дві групи: “результативні” і “вітальні”.

“Результативні” стереотипи, що складаються з послідовності дій, спрямовані на подолання виникаючих перешкод, стабілізацію

загрозливих чинників зовнішнього середовища. Як правило, ці стереотипи – продукт навчання або спонтанного життєвого досвіду.

“Вітальні” стереотипи поведінки базуються на глибинних інстинктах самозбереження життя і спрямовані як на максимальний захист власного життя (втеча), так і на максимальну руйнацію зовнішньої загрози (деструкція). Одним з різновидів “вітального” стереотипу поведінки можуть бути в екстремальних ситуаціях дії, що ведуть до саморуйнування (аутодеструкція).

На третьому етапі критичної ситуації, як правило, стратегія розв’язання кризи вже цілком визначена. Цей етап складається з послідовно запланованих дій. Суб'єктивно вирішальне значення одержують такі якості учасника, як: схильність до агресії і насильства, сильна або слабка мотивація до досягнення мети, мотиви самої діяльності. Існує думка, що найбільш успішне рішення третього етапу критичної ситуації демонструють працівники, які мають в основі своїх фахових спонукань корисливий мотив і мотив професійної успішності.

Немаловажним компонентом кульмінації критичної події необхідно вважати чинник можливої власної смерті рятувальника. На сьогодні, як видно, важко визначити з повною достовірністю особистісні якості працівника, що сприяють успішному протистоянню цьому чиннику. На наш погляд, максимальну психологічну усталеність у цьому плані й ефективність у діях виявляють люди з крайніми ступенями акцентуації характеру. До того ж, для осіб цього контингенту не стоїть дилема відкинути або прийняти насильство, тобто насильство виступає як неусвідомлена реакція на будь-який наявний насильницький компонент зовнішнього середовища.

Таким чином, досліджуючи структуру і динаміку екстремальних ситуацій службової діяльності, взаємодію параметрів зовнішнього середовища і особистісних особливостей учасників подій, можна будувати теоретичні і практичні поведінкові моделі, що, у свою чергу, для професіонала МНС України дозволяло б вибирати найбільш оптимальну стратегію і тактику поведінки.

Основним моментом, що характеризує **четвертий етап критичної ситуації**, є феномен оцінки і перекручування подій, що сталися. Причому, подальше перекручування зачіпає усі суб'єктивні аспекти дій: мотивацію, емоційні прояви, власне структуру поведінки; і цілком не залежить від кінцевого результату подій – успішного або неуспішного. Суб'єктивно четвертий етап виражається у крайніх ступенях порушення, високій мовній активності, високій схильності до агресії та насильства і може тривати, за нашими даними, від 5 хвилин до 12-14 годин.

Ось чому формування рішучості та сміливості є однією з основних задач в підготовці фахівців МНС України і може досягатися за рахунок старанно відпрацьованих стереотипних форм поведінки, які забезпечують адекватні дії в умовах надзвичайної ситуації.

5.2 Методи діагностики посттравматичних стресових порушень

Не менш важливим завданням, ніж визначення рівня професійного стресу, є розробка адекватних методів діагностики посттравматичних стресових розладів (PTSD).

Основними психодіагностичними інструментаріями диференціальної діагностики всього комплексу PTSD до теперішнього моменту залишаються наступні:

Опитувальник подій, які травмують психологічно (М.В. Леві, С.І. Ловчан). У розробленому МВС Росії опитувальнику описуються ситуації, які є характерними для пожежних. Крім питань щодо ситуацій, які зустрічаються безпосередньо при гасінні пожеж, включено питання про випадки, які можна розцінювати як моральний тиск, який зазвичай виявляється під час розбору й обговорення того, що сталося, і викликає вторинний стрес.

За цією методикою обстежувані відмічають, наскільки часто зустрічалася їм кожна з описуваних ситуацій і наскільки сильними емоційними переживаннями супроводжувалася. Розглядаються три види таких переживань: страх, тривога і безпомічність, наявність яких під час подій, що відбуваються з людиною, є суттєвим фактором, що впливає надалі на розвиток стресових розладів.

Опитувальник побудований відповідно до першого діагностичного критерію (критерію А) посттравматичного стресового розладу за DSM-IV або МКХ-10, що включає два підкритерії:

- індивід пережив подію, пов'язану із серйозною загрозою життю і здоров'ю людей або подію, що виходить за рамки повсякденного людського досвіду;
- подія супроводжувалася інтенсивним переживанням страху, жаху, безпомічності.

Оскільки практично всіма експертами слово “жах” було розцінено як фактичний синонім слова “страх”, воно в опитувальнику було замінено словом “тривога”, тому що переживання тривоги експерти вважали дуже характерним для розглянутих ситуацій. Як кількість зустрічання подій, так і інтенсивність переживань оцінюються за 5-бальною шкалою. В оцінці кількості зустрічання важливо зафіксувати як самий факт зіткнення людини із ситуацією (нехай навіть однократний), так і частоту зіткнення з нею (якщо це відбувається багаторазово). Тому кількість стикань з подією оцінюється в 1 бал, якщо подія (ситуація) мала місце тільки один раз, а оцінкою кількості стикань в 2, 3, 4, і 5 балів вимірюється частота зіткнення людини з подією (ситуацією), що відбувалася неодноразово, причому використовуються формулювання, які дозволяють орієнтуватися на узвичаєні або зрозумілі для обстежуваних одиниці часу (рік, місяць, чергування – один раз протягом 4 діб).

На основі експериментальних досліджень для кожного пункту

опитувальника (кожної ситуації) був визначений показник, названий індексом стресогенності (далі – ІС), що обчислюється як середньовиважене значення оцінок емоційних переживань, характерних для конкретної ситуації і наданих обстежуваними й експертами. Обробка даних проводиться з урахуванням ІС, а також індексу звикання до ситуації (ІЗ), що розраховується як коефіцієнт кореляції між значеннями кількості зіткнень з ситуацією і пов'язаних із нею емоційних переживань (чим вищим він є, тим, звичайно, люди менш здатні звикнути до даної ситуації).

Показник “Події” обчислюється за формулою:

$$\text{Події} = \text{ЕІС} \times (\text{ЕІЗ} + 1) / 2 \times \text{ЗСТР} + 1) \times n,$$

де n – число пунктів опитувальника, відмічених обстежуваним (число ситуацій, відмічених ним як такі, що зустрічалися у професійному досвіді); ЗСТР – оцінка досліджуваним частоти зіткнень з даною ситуацією.

Крім того, підраховуються суми оцінок за кожним з видів стресових емоційних переживань (страх, тривога, безпомічність), їхні середні значення (указані суми, поділені на n (див. вище)), загальна сума і середнє значення оцінок усіх переживань (страх + тривога + безпомічність). Два останні показники позначені відповідно як **СУМПЖ** (сума переживань) і **СПРЖ** (середнє переживань). Потім із пунктів опитувальника виділяються ті, що відносяться до найбільш стресогенних (за ІС) ситуацій, а також мають високі кореляції з проявами посттравматичних станів. До числа таких ситуацій увійшли:

- ✓ безпосереднє зіткнення із загибеллю людей, пораненням найближчих співробітників;
- ✓ одержання звістки про загибель знайомих колег;
- ✓ неможливість врятувати людей;
- ✓ вибухи або їхня загроза;
- ✓ робота в замкнутому просторі з неможливістю виходу;
- ✓ ураження або загроза ураження електричним струмом або отруйними речовинами.

Із ситуацій, що викликають вторинний стрес, виділені обвинувачення з боку керівників або товаришів, що висловлюються привселюдно. Ці пункти склали скорочений варіант опитувальника, за відповідями на який обчислюються ті ж показники, що були описані вище, названі відповідно ПОДІІ, СУМПЖ, СРПЖ.

Опитувальник для керівників підрозділів і заступників по роботі з особовим складом (С.І. Ловчан, М.В. Леві, І.О. Котенєв). Цей опитувальник займає особливе місце в методичному комплексі, тому що заповнюється не обстежуваним, а його безпосереднім керівником. Він використовується для оцінювання вираженості доступних для спостереження з боку поведінкових проявів негативних психологічних наслідків перебування в екстремальних ситуаціях. У ньому містяться питання про 22 види таких можливих поведінкових проявів PTSD, які

безпосередній начальник або колега обстежуваного може спостерігати при сумісній роботі й у неформальному спілкуванні, а також знати з розповідей інших людей, близько знайомих із обстежуваним.

Для керівника опитувальник може бути корисним як свого роду підказка про те, на що слід звертати увагу, щоб своєчасно встановити необхідність надання психологічної допомоги підлеглому. Результати опитування можуть слугувати одним із зовнішніх критеріїв достовірності психодіагностичних даних. У модифікованих варіантах опитувальник може застосовуватися для роботи із сім'єю і соціальним оточенням працівника МНС України, але тільки тоді, коли існує певний ступінь довіри до психолога і його професійна етика не піддається серйозним сумнівам. У цих випадках слід виключити з нього питання, що стосуються безпосередньо службової діяльності – 7, 16, 20.

Доцільно дати змогу всім безпосереднім керівникам і товаришам по службі оцінити одного працівника незалежно один від одного за допомогою цього опитувальника. У цьому випадку отримані дані усереднюються.

Потім вибираються ті працівники, у яких виявився явно більший у порівнянні з іншими сумарний бал за цим опитувальником. Вони утворюють групу, що потребує особливої уваги.

Аналіз даних опитувальника для керівників підрозділів дозволив російським колегам виділити в ньому дві шкали, що відповідають факторам, які впливають на розподіл відповідей:

- шкала “Загальний стан” (ознаки 1 – 5, 9 – 17, 21);
- шкала “Соціальна адаптація, контакти” (ознаки 6 – 8, 18 – 22).

Ознака “вживає препарати... і т.п.” увійшла до обох шкал. Крім того, підраховується загальна сума відповідей як інтегральний показник.

У проведених дослідженнях за цими показниками обстежувані були розділені на 3 групи з присвоєнням номерів за убутанням значень, якими керівники оцінили вираженість зовнішніх проявів психічної неблагополучності працівників. У практичній роботі при визначенні цих груп можна орієнтуватися тільки на значення загальної суми відповідей. У першій групі ці значення високі (сума в основному >34). Друга група має середні оцінки (сума в основному >24). У третій групі сума оцінок складала 22 – 24. Дані відповідей не враховуються, якщо в них проглядається явно байдуже (або надмірно обережне) ставлення до опитування, що виражається у проставленні на всіх бланках одних оцінок “ніколи”.

Шкала тяжкості впливу події, що травмує (Impact of Event Scale – IOES). Ця шкала дозволяє визначити в обстежуваного наявність PTSD-синдрому за вираженістю однієї з двох тенденцій: прагнення до нав'язливих переживань із приводу травми (постійне повернення до думок і переживань щодо події, яка сталася, незалежно від волі людини) або уникання всього, що пов'язано з нею (прагнення зменшити вплив

спогадів про подію на емоційний стан і поведінку, аж до повного прагнення забути саму подію), а також за наявністю підвищеної нервової збуджуваності.

Шкала містить 22 твердження, що дозволяють визначити ступінь вираженості цих тенденцій протягом останніх семи днів. Показники, що обчислюються за методикою, вимірюють 3 основні сфери відповідних реакцій на травматичний стрес:

- феномен нав'язливих переживань, або вторгнення (Intrusion, IN);
- феномен уникання будь-яких нагадувань про травму (Avoidance, AV);
- феномен фізіологічної збуджуваності (Arousal, AR).

Пропонуючи обстежуваному заповнити цей опитувальник, треба нагадати йому, що питання стосуються події, яку він вважає найбільш важкою і страхітливою з того, із чим доводилося стикатися на роботі й у житті, або такою, що залишила найважчий слід у пам'яті. Перед тим, як відповідати, він за бажанням може написати у спеціально відведеному для цього рядку, що це була за подія, або не робити цього.

Опитувальник травматичного стресу (ОТС) Котенєва. Призначений для оцінювання вираженості симптомів постстресових порушень на основі критеріїв, що містяться у DSM-IV. Формулювання більшості пунктів опитувальника базується на результатах багаторічних досліджень наслідків психічної травматизації у працівників МВС Росії.

Виходячи з концепції PTSD як нормальної реакції людини на екстремальні обставини, І.О. Котенєвим були виключені із стверджень ті, що мали явний психопатичний підтекст і негативно сприймалися випробуванним.

Опитувальник складається з інструкції, 110 пунктів – тверджень і бланка для відповідей. Застосовується 5-бальна шкала **Лікерта**, що дозволяє досліджуваному упорядкувати кожне із тверджень (від “абсолютно вірно” до “абсолютно невірно”) залежно від його відповідності власному стану. 56 пунктів є ключовими для оцінювання виразності симптомів постстресових порушень, 9 пунктів становлять 3 оціночних шкали – неправди, агравації та дисимуляції. Вони дозволяють контролювати ступінь щирості досліджуваного, його схильність підкреслювати тяжкість свого стану або заперечувати наявність психологічних проблем. Крім того, до опитувальника включені резервні і “маскуючі” ствердження, що перешкоджають мимовільному розумінню досліджуваним основної спрямованості тесту.

Спочатку підраховуються значення контрольних і основних субшкал PTSD і ГСР¹¹:

L (неправда), **Ag** (агравация), **Di** (дисимуляція);

¹¹ ГСР –гострий стресовий розлад (прим. авт.).

PTSD: *A (1)* (події травми), *B* (повторне переживання травми – симптоми вторгнення), *C* (симптоми уникання), *D* (симптоми гіперактивності), *F* (дистрес та дезадаптація);

ГСП: *A (1)* (подія травми), *b* (дисоціативні симптоми), *c* (повторне переживання травми – вторгнення), *d* (симптоми уникання), *e* (симптоми гіперактивності), *f* (дистрес і дезадаптація).

Підсумкові показники **PTSD** і **ГСП** одержуються в результаті підсумовування значень основних субшкал:

$$\text{PTSD} = A(1) + B + C + D + F;$$

$$\text{ГСП} = A(1) + b + c + d + e + f.$$

Для інтерпретації значення необхідно перевести в нормалізовані показники, або Т-бали. Вони є найбільш зручними для розгляду результатів, тому що дають наочну картину “місця” досліджуваного стосовно статистичної норми: чим далі результат у Т-балах відхиляється вгору від 50, тим сильніше виражений постстресовий стан.

Формула для переведення “сирих” результатів у Т-бали:

$$T = 50 + \frac{10x(X-M)}{S},$$

де *T* – результат у Т-балах;

X – “сирий” результат за відповідною шкалою опитувальника;

M – середнє значення шкали (за нормативною вибіркою);

S – стандартне відхилення (за нормативною вибіркою).

Інтерпретація результатів здійснюється на основі як підсумкових показників PTSD і ГСП, так і субшкал опитувальника, що дозволяють судити про відносну вираженість окремих груп симптомів. У випадках, коли з моменту травматизації пройшло достатньо багато часу (3 місяці), можна обмежитися аналізом тільки показників PTSD. Якщо ж обстеження проводилося безпосередньо після критичної події (протягом місяця), то є доцільним проаналізувати структуру ГСП.

Опитувальник депресивності Бека (BDI). Складається з 21 групи питань і призначений для оцінювання вираженості симптомів депресії серед дорослих і підлітків. Протягом більш 10 років BDI є однією з найбільш часто використовуваних за кордоном методик для оцінювання інтенсивності симптомів депресії як серед психіатричних пацієнтів, так і серед психічно здорових осіб.

Кожна група питань репрезентує окремий симптом або установку, що характерні для депресії. До цих симптомів і установок відносять: (1) подавлений настрій, (2) песимізм, (3) почуття невдачливості, (4) незадоволеність собою, (5) почуття провини, (6) покарання, (7) неприйняття себе, (8) самозвинувачення, (9) суїцидальні думки, (10) слізливість, (11) дратівливість, (12) соціальна відчуженість, (13) нерішучість, (14) порушення образу тіла, (15) порушення працездатності, (16) розлад сну, (17) стомлюваність, (18) втрата апетиту, (19) втрата ваги, (20) соматичні скарги, (21) втрата лібідо.

Кожна з груп оцінюється в балах від 0 до 3. Максимально

можливий бал дорівнює 63. Сумарний бал за опитувальником менше 9 вважається нормою і розглядається як відсутність депресивних симптомів; від 10 до 18 балів характеризується як помірно виражена депресія, від 19 до 29 – критичний рівень і від 30 балів – явно виражена депресивна симптоматика.

Опитувальник особистісної та ситуативної тривожності Спілбергера–Ханіна. Він являє собою шкали самооцінки, що складаються з двох самостійних частин, які дозволяють виявити рівень актуальної тривожності суб'єкта (шкала ситуативної тривожності) і рівень типової для нього тривожності (шкала особистісної тривожності). У кожній із частин опитувальника міститься по 20 тверджень, що оцінюються обстежуваним за 4-бальною шкалою. Шкала Спілбергера була адаптована Ю.Л. Ханіним й у цьому варіанті одержала поширення в медичній і психологічній практиці, зокрема для діагностики ефективності застосування різноманітних психотерапевтичних процедур. Відповідно до нормативів, встановлених для соціально-культурних умов у Росії та нашій країні, результат за шкалою Спілбергера до 30 балів характеризує низьку тривожність; від 31 до 45 – відповідає середньому рівню тривожності; сумарні бали вище 46 свідчать про високу тривожність суб'єкта.

Опитувальник вираженості психопатологічної симптоматики (Symptom Checklist – SCL). Даний опитувальник складається з 90 питань і призначений для оцінювання патернів психологічних симптомів протягом тижня до обстеження. Результати опитувальника підраховуються й інтерпретуються в термінах 9 основних шкал і однієї додаткової, що репрезентують різноманітні симптомокомплекси, і індексу вираженості загального дистресу GSI (Global Severity Index).

До шкал SCL відносять такі:

- **соматизації** (Somatization, SOM). Вимірює рівень дискомфорту, що виникає при сприйнятті тілесних дисфункцій. Ця шкала відображає скарги на порушення функціонування серцево-судинної, дихальної й інших систем, регуляція діяльності яких значною мірою здійснюється вегетативною нервовою системою. Ці симптоми й ознаки демонструють порушення, що мають функціональну етіологію, хоча можуть відображати й істинну фізичну хворобу;

- **обсесивність-компульсивність** (Obsessive-Compulsive). Відбиває наявність думок, спонукань і дій, що носять неослабний і нав'язливий характер, є невідконтрольними і сприймаються індивідом як небажані і далекі;

- **міжособова сензитивність** (Interpersonal Sensitivity, INT). Ця шкала фокусована на вираження почуттів особистої неадекватності, неповноцінності в порівнянні з іншими. Почуття пригніченості і дискомфорту при міжособовій взаємодії є характеристиками цього набору симптомів. Крім того, індивідууми, оцінювані високо за шкалою INT, демонструють негативне очікування щодо комунікації і

міжособової поведінки, негативно сприймають різку критику на свою адресу при спілкуванні і взаємодії з іншими;

- **депресія** (Depression, Dep). Відбиває широкий діапазон прояву депресії. Симптоми пригніченого настрою включають зниження інтересу до життя, відсутність мотивації, зниження життєвого тону і т. інш.;

- **тривожність** (Anxiety, ANX). Складається із симптомів і ознак, що характеризують високий, клінічно значущий рівень прояву тривожності. Сюди відносяться і загальні ознаки (знервованість, напруга, дроз), приступи паніки і почуття жаху, а також деякі когнітивні компоненти (почуття побоювання і страху) і деякі соматичні прояви тривожності. Ці симптоми істотно відрізняються від тих, що визначає опитувальник Спілбергера, який стосується повсякденних проявів тривоги, властивих тією або іншою мірою майже всім здоровим людям;

- **ворожість** (Hostility, Hos). Ця шкала відображає думки, почуття або дії, що властиві стану негативного афекту гніву (агресія, дратівливість, лють, обурення й образа);

- **фобічна тривожність** (Phobic Anxiety, PNOB). Фобією, за визначенням, є стійка, повторювана реакція страху у відповідь на якийсь специфічний стимул, як такий можуть виступати певні люди, місця, ситуації, тварини і т.д. Цей страх є ірраціональним, а його прояви не відповідають стимулу, що веде до поведінкових реакцій уникання або втечі;

- **параноїдна ідеація** (Paranoid Ideation, PAR). Репрезентує параноїдну поведінку як специфічний спосіб мислення, що в основі своїй характеризується проєктивністю, ворожістю, підозрілістю, почуттям власної геніальності, егоцентричністю, ілюзіями, страхом втрати автономії і т.п.;

- **психотицизм** (Psychoticism, PSY). Відбиває континуум, на однім полюсі якого – помірна відчуженість у контактах з іншими людьми, ізолюваність і шизоїдність суб'єкта, а на іншому – крайнє вираження таких психотичних симптомів, як галюцинації, роздвоєність свідомості і т.п., що є основними при шизофренії;

- **додаткова шкала** (ДОП) включає симптоми, що частіше всього зустрічаються при таких розладах настрою, як депресія і дистимія. Питання шкали не об'єднані між собою як окремий розлад, але є важливими при обробці й аналізі результатів;

- **зона військових дій** (War Zone, WZ) – додаткова шкала, складена з пунктів, що входять до інших шкал. Бал за цією шкалою дозволяє оцінити вираженість постстресових розладів у обстежуваного і відрізнити їх від проявів загальної психопатологічної симптоматики.

Шкала дисоціативного досвіду (Dissociation Experience Scale – DES). Ця шкала дозволяє кількісно оцінити описувані дисоціативні переживання. Значення бала DES є індексом загального числа

дисоціативних переживань різних типів, а також частоти кожного переживання. Це кількісне визначення дозволяє ранжувати різноманітні діагностичні групи відповідно до ступеня прояву дисоціації. Здорові досліджувані відзначають менше число різноманітних типів дисоціативних переживань, а також те, що ці переживання зустрічаються відносно рідко. Пацієнти з дисоціативними розладами відмічають більше різноманіття дисоціативних симптомів і те, що ці переживання зустрічаються часто.

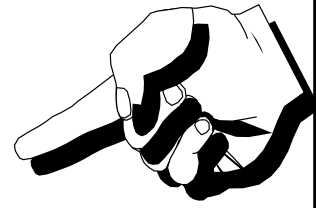
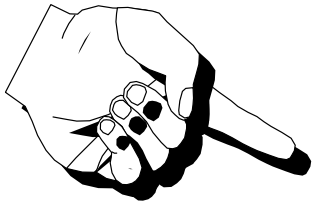
Опитувальник перитравматичної дисоціації (ОПД). Призначений для оцінювання вираженості дисоціативних феноменів, що мали місце під час травматичної події. Висока вираженість перитравматичної дисоціації є одним із найбільш суттєвих прогностичних факторів виникнення PTSD. Основою його служать відповідні питання з модуля PTSD структурованого клінічного інтерв'ю (SCID для DSM-III-R). Відповіді на питання даються у формі 5-бальної шкали Лікерта. При підрахунку балів від кожної відміченої цифри віднімається 1. Якщо сума балів виявилася вищою за 16, можна припустити високу можливість того, що подія, яку людина згадувала, заповнюючи опитувальник, залишила істотний негативний слід у її психіці. Тому доцільно застосовувати цей опитувальник у найближчі дні після подій, під час яких працівники пережили екстремальні ситуації.

Penn Inventory for Posttraumatic Stress (Hammerberg, 1992) – це опитувальник, що складається з 26 запитань. Його перевагами є наявність запитань, що відносяться до всіх типів травми, і валідизація на різноманітних чоловічих популяціях (ветерани війн; постраждалі від аварій; психіатричні пацієнти). Проте він не валідизований на жіночій вибірці.

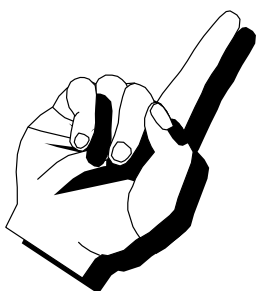
Опитувальник симптомів травми (Trauma Symptom Inventory (TSI); Briere, Elliott, Harris, & Cotman, 1991) є новою шкалою, яка складається із 100 запитань. Ця шкала призначена для оцінки частоти різноманітних посттравматичних симптомів, що зустрічаються більше 6 місяців. TSI має 10 клінічних шкал, що оцінюють тривогу (збудження, гнів), дратівливість, депресію, оборонне уникання нагадувань про травму, дисоціацію, дисфункціональну сексуальну поведінку, нав'язливі переживання, ослаблену самооцінку, сексуальну занепокоєність, що призводить до напруги. До переваг TSI відносяться валідність її шкал і їх сфокусованість на різноманітних аспектах посттравматичного функціонування, не охопленого в інших шкалах.

Запитання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте основні категорії, що можуть використовуватися при вимірюванні професійного стресу персоналу МНС України.
2. За допомогою яких психодіагностичних методик можливо встановити наявність посттравматичних стресових порушень серед персоналу МНС України?



**ДОДАТКИ
ДО РОЗДІЛУ 5**



КОРОТКА ШКАЛА ТРИВОГИ, ДЕПРЕСІЇ ТА ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ¹²

ІНСТРУКЦІЯ ДОСЛІДЖУВАНОМУ:

З часу пережитого критичного інциденту (надзвичайних обставин) або психічної травми чи відчуваєте Ви більшою мірою, ніж звичайно, наступні стани? Відмітьте позначкою Вашу відповідь.

	ТАК	НІ
Нездатність “розслабитися” (напруженість)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Роздратування й погані настрої	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вторгнення у свідомість неприємних образів або спогадів про інцидент	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Неуважність, погане зосередження уваги	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сильний смуток, сум	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сильна втома, нестача енергії	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Потрясіння або паніка	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Прагнення уникати всього, що нагадує про інцидент або подію, що травмує	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Труднощі засипання, погіршення сну	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Зниження інтересу до життя, до звичної діяльності, у тому числі – професійної	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹² Шкала розроблена І.О. Котєневим (Академія МВС РФ).

ШКАЛА СТРЕСУ¹³**ІНСТРУКЦІЯ:**

Уважно читаючи кожне твердження, вибирайте той варіант відповіді, який найбільше відповідає Вашому нинішньому стану, думці або настрою. У кожному рядку справа окресліть тільки одну цифру, що позначає Вашу відповідь: 5 = “абсолютно вірно”; 4 = “скоріше вірно”; 3 = “частково вірно, частково невірно”; 2 = “скоріше невірно”; 1 = “абсолютно невірно”.

	ТВЕРДЖЕННЯ	ВАША ВІДПОВІДЬ				
		5	4	3	2	1
1.	Кожного ранку я прокидаюся свіжим і відпочившим	5	4	3	2	1
2.	Я добре координую свої рухи	5	4	3	2	1
3.	Я відчуваю стомлення	5	4	3	2	1
4.	Мені необхідне зусилля, щоб вникнути в те, що говорять оточуючі	5	4	3	2	1
5.	Зненацька у мене буває сильне серцебиття	5	4	3	2	1
6.	Я приймаю їжу машинально, не відчуваючи при цьому задоволення	5	4	3	2	1
7.	Навколишній світ здається мені нереальним	5	4	3	2	1
8.	Я здригаюся від раптового шуму	5	4	3	2	1
9.	Я настільки жваво згадую окремі події, що при цьому ніби знову переживаю їх	5	4	3	2	1
10.	Фізично я абсолютно здоровий	5	4	3	2	1
11.	Мені приємно знаходитись серед людей	5	4	3	2	1
12.	Часто я дію так, начебто мені загрожує небезпека	5	4	3	2	1
13.	Мене не можна доректи у неуважності	5	4	3	2	1
14.	Я часто бачу той самий страшний сон	5	4	3	2	1
15.	Безперечно, я винен перед людьми	5	4	3	2	1
16.	Дрібниці дратують мене	5	4	3	2	1
17.	Я намагаюся не дивитися телевизор, якщо показують хроніку драматичних подій	5	4	3	2	1
18.	Мені подобається моя робота	5	4	3	2	1
19.	Я пережив серйозну втрату	5	4	3	2	1
20.	Я добре висипаюсь кожної ночі	5	4	3	2	1
21.	Я ніколи не бачу страшних снів	5	4	3	2	1
22.	Іноді мені хочеться напиться	5	4	3	2	1
23.	Мої близькі сильно турбуються через мою роботу	5	4	3	2	1

¹³ Шкала розроблена І.О. Котєнєвим (Академія МВС РФ).

24.	У мене буває відчуття, що час спливає ніби уповільнено	5	4	3	2	1
25.	Іноді я звертаюся до лікаря тільки тому, що хочу трохи відпочити	5	4	3	2	1
26.	Багато речей втратили для мене інтерес	5	4	3	2	1
27.	Без усякого приводу я можу “вийти із себе”	5	4	3	2	1
28.	Мені варто було б дотримуватися дієти	5	4	3	2	1
29.	Я намагаюся уникати розмов на неприємні теми	5	4	3	2	1
30.	Буває, що я забуваю речі	5	4	3	2	1
31.	Іноді мені здається, що навіть близькі люди не розуміють мене	5	4	3	2	1
32.	Мені необхідно краще контролювати емоції	5	4	3	2	1
33.	Минулі події часом пригадуються більш яскраво, ніж те, що відбувається зараз	5	4	3	2	1
34.	Мені іноді здається, що світ навколо мене “втрачає фарби”	5	4	3	2	1
35.	Я прокидаюся від раптового страху	5	4	3	2	1
36.	Мені коштує великих зусиль працювати в колишньому ритмі	5	4	3	2	1
37.	Часом я відчуваю озноб	5	4	3	2	1
38.	Мені хочеться допомагати людям, що потрапили в біду	5	4	3	2	1
39.	Нещодавно мені довелося зіткнутися з досить небезпечними обставинами	5	4	3	2	1
40.	Я почуваю себе більш досвідченою людиною, ніж багато хто з моїх однолітків	5	4	3	2	1
41.	Я важко засинаю	5	4	3	2	1
42.	Я відчуваю почуття самотності	5	4	3	2	1
43.	Мені буває важко згадувати те, що відбувалося зовсім недавно	5	4	3	2	1
44.	Я відчуваю, що стаю іншою людиною	5	4	3	2	1
45.	Часом мене радують найнезначніші речі	5	4	3	2	1
46.	Я почуваю приплив сил	5	4	3	2	1
47.	Кожного ранку я прокидаюся з великим зусиллям	5	4	3	2	1
48.	Мої думки постійно повертаються до того, про що не хочеться думати	5	4	3	2	1
49.	Я відчуваю почуття сорому	5	4	3	2	1
50.	Звичайно я не звертаюся до лікаря, навіть якщо відчуваю, що не зовсім здоровий	5	4	3	2	1
51.	Мій сон настільки міцний, що голосні звуки або яскраве світло не заважають мені	5	4	3	2	1
52.	Мені говорять, що я скрикую уві сні	5	4	3	2	1
53.	Я часто думаю про майбутнє	5	4	3	2	1

54.	Іноді я гніваюся	5	4	3	2	1
55.	Я боюся, що можу накоїти щось всупереч своїм намірам	5	4	3	2	1
56.	Буває, що я забуваю те, що хотів сказати або зробити	5	4	3	2	1
57.	Останнім часом мій настрій погіршився	5	4	3	2	1
58.	Мені немає на кого покластися	5	4	3	2	1
59.	Хотілося б, щоб моя родина приділяла мені більше уваги	5	4	3	2	1
60.	Однозначно, я люблю ризикувати	5	4	3	2	1
61.	Мені подобається “чорний гумор”	5	4	3	2	1
62.	Я в усьому покладаюся на самого себе	5	4	3	2	1
63.	Я постійно відчуваю потребу що-небудь жувати, навіть не відчуваючи голоду	5	4	3	2	1
64.	Іноді мені здається, що я заплутався у житті	5	4	3	2	1
65.	Мені здається, що я не зумів зробити того, що від мене вимагали	5	4	3	2	1
66.	Я відчуваю інтерес і смак до життя	5	4	3	2	1
67.	Мені весело й легко в компанії друзів	5	4	3	2	1
68.	Я багато й плідно працюю	5	4	3	2	1
69.	Часто я забуваю, куди поклав ту або іншу річ	5	4	3	2	1
70.	Я намагаюся ні з ким не обговорювати свої проблеми	5	4	3	2	1
71.	Я ніколи не відчував страху	5	4	3	2	1
72.	Мені було б корисно побути самому	5	4	3	2	1
73.	Виконуючи яку-небудь справу, я часто думаю зовсім про інше	5	4	3	2	1
74.	Моє життя різноманітне й насичене подіями	5	4	3	2	1
75.	Я ніколи не скоював вчинків, за які мені було б соромно	5	4	3	2	1
76.	Чужі труднощі мало кого (нікого не) хвилюють	5	4	3	2	1
77.	Я відчуваю себе набагато старшим свого віку	5	4	3	2	1
78.	Мені здається, що мене очікує щасливе майбутнє	5	4	3	2	1
79.	У житті мені довелося зазнати такого, про що краще не згадувати	5	4	3	2	1
80.	Я гостро сприймаю чужий біль	5	4	3	2	1
81.	Мені здається, що я втратив здатність радіти життю	5	4	3	2	1
82.	Мене турбує постійний головний біль	5	4	3	2	1
83.	Легкі заробітки звичайно пов'язані з порушенням закону	5	4	3	2	1
84.	Я не проти підзаробити зайвого	5	4	3	2	1
85.	Сторонні звуки відволікають мене	5	4	3	2	1

86.	Я намагаюся не вступати в бійку, якщо справа мене не стосується	5	4	3	2	1
87.	Я вірю в перемогу справедливості	5	4	3	2	1
88.	Моє серце працює як звичайно	5	4	3	2	1
89.	Іноді я приймаю таблетки	5	4	3	2	1
90.	Є речі, які я не можу собі пробачити	5	4	3	2	1
91.	Однозначно, мені потрібен час, щоб отямитися	5	4	3	2	1
92.	Алкоголь добре знімає будь-який стрес	5	4	3	2	1
93.	Я не схильний скаржитися на здоров'я	5	4	3	2	1
94.	Мені хочеться все трощити на своєму шляху	5	4	3	2	1
95.	Більшість людей стурбована лише власним благополуччям	5	4	3	2	1
96.	Мені нелегко стримувати свій гнів	5	4	3	2	1
97.	Я не вважаю, що правий той, хто сильніше	5	4	3	2	1
98.	У мене ніколи не було ситуацій, коли я непритомнів	5	4	3	2	1
99.	Мені варто було б навчитися уникати конфліктів	5	4	3	2	1
100.	Я придбав у житті добрих друзів	5	4	3	2	1
101.	Мене вважають урівноваженою людиною	5	4	3	2	1
102.	Нервова напруга добре знімається в сауні	5	4	3	2	1
103.	Я відчуваю розгубленість	5	4	3	2	1
104.	Часто мені здається, що мене підстерігає небезпека	5	4	3	2	1
105.	Я працюю не відчуваючи втоми	5	4	3	2	1
106.	Я відчуваю сильне внутрішнє збудження	5	4	3	2	1
107.	Часто я роблю мимовільні дії у відповідь на несподіваний звук або рух	5	4	3	2	1
108.	Мені важко зосередитися одночасно на декількох справах	5	4	3	2	1
109.	Я почуваю себе цілком упевненим	5	4	3	2	1
110.	Мені є за що дякувати долі	5	4	3	2	1

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ОБСТЕЖЕННЯ, ОБРОБКА Й ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Опитувальник складається з короткої інструкції і 110 пунктів – стверджень. Досліджуваному пропонується за допомогою 5-бальної шкали Лайкерта (від “абсолютно вірно” до “абсолютно невірно”) оцінювати кожне із тверджень залежно від його відповідності власному стану. 56 пунктів є “ключовими” для оцінки виразності симптомів постстресових порушень, 15 пунктів входять у додаткову “шкалу депресії”, 9 пунктів складають три оцінних шкали – “неширості”, “агравациї” і “дисимуляції”, що дозволяють контролювати ступінь ширості досліджуваного, його схильність підкреслювати тяжкість свого

стану або заперечувати наявність психологічних проблем. Крім того, в опитувальник включено резервні і “маскуючі” твердження, що перешкоджають мимовільному розумінню досліджуваного основної спрямованості тесту. Крім “прямих” тверджень, згода з якими досліджуваного оцінюється як наявність у нього тієї або іншої шуканої ознаки (симптому), щоб збалансувати “тенденцію згоди”, в опитувальнику є так звані “обернені” пункти, негативні відповіді на які є значущими.

Тестування може проводитися індивідуально або у формі групового обстеження з використанням тексту опитувальника і спеціального бланка для відповідей досліджуваного. Психолог, що проводить обстеження, зобов'язаний дохідливо роз'яснити його причини, цілі і задачі, порядок використання результатів і ознайомлення з ними досліджуваних. Важливо, щоб цілі і задачі обстеження були зрозумілими кожному досліджуваному і прийняті ним. Опитувальник має єдину форму пред'явлення і починається з письмової інструкції, поміщеної на першій сторінці. На наступних сторінках містяться твердження, причому кількість тверджень на сторінці відповідає довжині рядка бланка відповідей. Це дозволяє досліджуваним самостійно контролювати правильність виконання завдань. При тестуванні з використанням бланкового варіанта опитувальника процедура займає від 15 до 25 хвилин.

Результати опрацьовуються накладенням заздалегідь виготовлених ключів на заповнений бланк із відповідями досліджуваного. У ключі виділяються “прямі” (не потребують перекодування при підрахунку) і “обернені” твердження, відповіді на які повинні бути перекодовані: відповідям “5” (“абсолютно вірно”) і “4” (“скоріше вірно”) присвоюються значення 1 і 2 відповідно; а відповідям “1” (“абсолютно невірно”) і “2” (“скоріше невірно”) – 5 і 4.

Потім простим підсумовуванням підраховуються значення контрольних і основних субшкал ПТСР і ГСР (гострого стресового розладу):

- **L** (“неправда”);
- **Ag** (агравация);
- **Di** (дисимуляція);
- **depres** (депресія).

ПТСР: **A(1)** (подія травми), **B** (повторне переживання травми - “вторгнення”), **C** (симптоми “уникання”), **D** (симптоми гіперактивації), **F** (дистрес і дезадаптація);

ГСР: **A(1)** (подія травми), **b** (дисоціативні симптоми), **c** (повторне переживання травми – “вторгнення”), **d** (симптоми “уникання”), **e** (симптоми гіперактивації), **f** (дистрес і дезадаптація).

Підсумкові показники ПТСР і ГСР одержуються в результаті підсумовування значень основних субшкал:

$$PTSP = A(1) + B + C + D + F;$$

$$GSP = A(1) + b + c + d + e + f.$$

Отримані “сирі” значення переносяться на таблицю для переведення в Т-бали шляхом обведення відповідного значення за кожною шкалою (субшкалою). Об’єднавши обведені цифри, одержують відповідні профілі, що відбивають у графічній формі структуру постстресового стану.

Значення в Т-балах подані в кожній із таблиць зліва або справа від отриманого індивідуального профілю. Графічне подання результатів є найбільш зручним для інтерпретації, тому що дає наочну картину “місця” досліджуваного стосовно середньостатистичної норми: чим далі результат у Т-балах відхиляється нагору від 50, тим сильніше вираженої є та або інша група симптомів або постстресовий стан.

Отримавши дані в Т-балах та їхнє графічне подання, приступають до інтерпретації результатів. Бажано, щоб при цьому існували дані клінічної бесіди, стандартного психодіагностичного обстеження, результати виконання додаткових методик. Як останні можна рекомендувати, наприклад, 8-кольоровий тест М. Люшера, Шкалу Спілбергера-Ханіна, тест САН, Шкалу впливу подій IOES М. Горовитця, Клінічну шкалу тривоги і депресії HADS (Snaith & Zigmond), інші шкали й опитувальники самопочуття.

Інтерпретація результатів проводиться як на основі підсумкових показників ПТСП і ГСП, так і субшкал опитувальника, що дозволяють судити про відносну вираженість окремих груп симптомів. З огляду на сильну позитивну кореляцію, що існує між ПТСП і ГСП, у випадках, коли з моменту травматизації пройшло достатньо багато часу (3 місяця і більше), можна обмежитися аналізом тільки показників ПТСП. Якщо ж обстеження проводилося безпосередньо після критичної події (протягом 1 місяця), то доцільно проаналізувати структуру ГСП.

Для якісної інтерпретації показників ГСП необхідний певний досвід роботи з опитувальником, проте завжди доцільно брати до уваги континуальну природу постстресових порушень, аналізувати структуру профілю. При значеннях шкал нижче **50 Т-балів** симптоматика, як правило, є відсутньою. У діапазоні від **50 до 65 Т-балів** можуть виявлятися окремі симптоми постстресових станів, причому виражені незначною мірою. **65-70 Т- балів** ПТСП або ГСП звичайно відповідають діагнозу “часткового” ПТСП або ГСП. При значеннях **вище 70 Т-балів** можливість клінічно виражених розладів помітно зростає, а у випадках перевищення рівня **80 Т-балів** необхідно уточнення клінічного діагнозу “повного” ПТСП або ГСП.

Приведені “критичні” значення в Т-балах, безумовно, є тільки орієнтованими як для оцінки загальних показників ПТСП і ГСП, так і стосовно окремих субшкал і шкали депресії. Проте, як показує досвід застосування опитувальника, інтервали 50-65-70-80 і більше Т-балів

достатньо добре “працюють” як операціональні критерії оцінки ступеня вираженості постстресових станів.

При аналізі зв'язку даних опитувальника з показниками інших методик варто мати на увазі також значущі позитивні кореляції ПТСР і ГСР із шкалою достовірності (F), із 7 (психастенія) і 0 (соціальна інтраверсія) основними шкалами СМДО, і негативні кореляції з 3 (істерія) основною шкалою СМДО і тестом САН. Крім того, показник ПТСР виявив позитивний кореляційний зв'язок із 8 (шизофренія) основною шкалою СМДО, реактивною і особистісною тривогою Шкали Спілбергера-Ханіна.

КЛЮЧІ ДО ОПИТУВАЛЬНИКА ТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСУ

L	С.о.	Ag	С.о.	Di	С.о.	A(1)	С.о.	B	С.о.	C	С.о.	D	С.о.	F	С.о.
(30)	6-	35		(28)	6-	19		5		17		8		3	
	6-	28		50		39		9		26		12			6-
71		(93)	6-	93		79		14		29		(13)	6-	36	
(84)	6-							(21)	6-	31		16		57	
(89)	6-							33		42		(20)	6-	(68)	6-
								35		43		27		91	
								48		(53)	6-	32			
								49		(66)	6-	41			
								52		(74)	6-	(51)	6-		
								90		(78)	6-	85			
										79		96			
										81		104			
												107			
												108			
	L		Ag		Di		A(1)		B		C		D		F
Сум. 1															1

ПТСР= с.о.

A(1)	C.o.	b	C.o.	c	C.o.	d	C.o.	E	C.o.	F	C.o.	Depres	C.o.			
19		4		9		17		8		3		(1)	6-			
39		6		14		29		12		36		6				
79		7		(21)	6-	79		(13)	6-	57		15				
		34		33				16		70		24				
		43		35				(20)	6-	91		26				
		44		48				27			36					
		103		49				32			42					
		(109)	6-	52				41			(46)	6-				
				90				(46)	6-		57					
								(51)	6-		(66)	6-				
				або				85			(67)	6-				
				В=				96			(78)	6-				
				5				104			81					
								105			90					
								107			(109)	6-				
								108								
								або								
								D=								
								(46)	6-							
								105								
	A(1)		b		c		d		e					f		depres
Сум.																
ГСП = c.o.																

ТАБЛИЦІ ДЛЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ “СИРИХ” РЕЗУЛЬТАТІВ У

Т – БАЛИ (для чоловіків)

Т-бал	ПТСР	ГСР	depres
98			
96			
94		178	
92	181	175	
90	177	171	
88	173	167	60
86	169	163	59
84	165	159	57
82	161	156	55
80	157	152	54
78	152	148	52
76	148	144	51
74	144	140	49
72	140	137	48
70	136	133	46
68	132	129	45
66	128	125	43
64	124	121	42
62	120	118	40
60	116	114	38
58	112	110	37
56	108	106	35
54	104	103	34
52	100	99	32
50	96	95	31
48	92	91	29
46	88	87	28
44	84	84	26
42	80	80	25
40	76	76	23
38	72	72	21
36	68	68	20
34	64	65	18
32	60	61	17
30	56	57	15
28	52	53	
26		49	
24			
Т-бал	ПТСР	ГСР	depres

Т- бап	L	Ag	Di	A(1)	B	C	D	F	A(1)	b	C	d	e	f	Т- бап
98	30														98
96	29														96
94	28	15													94
92	28				44	48									92
90	27	14			43	47		26			40			23	90
88	26				42	46	58	26		28	39		64	23	88
86	25	13			41	45	57	25		28	38	15	62	22	86
84	25	13			39	44	55	24		27	36		61	21	84
82	24				38	43	54	24		26	35	14	59	21	82
80	23	12			37	42	52	23		25	34	14	58	20	80
78	23				36	41	51	22		25	33		56	20	78
76	22	11			35	39	49	22		24	32	13	55	19	76
74	21	11			34	38	48	21	15	23	31		53	18	74
72	21	10		15	33	37	46	20	15	22	30	12	52	18	72
70	20	10	16	14	32	36	45	20	14	21	29	12	50	17	70
68	19		15	13	31	35	43	19	13	21	28	11	49	17	68
66	19	9	15	13	30	34	42	18	13	20	27	11	48	16	66
64	18		14	12	28	33	40	17	12	19	26		46	15	64
62	17	8	14	11	27	32	39	17	11	18	25	10	45	15	62
60	17	8	13	11	26	30	38	16	11	18	24		43	14	60
58	16		13	10	25	29	36	15	10	17	23	9	42	14	58
56	15	7	13	10	24	28	35	15	10	16	22	9	40	13	56
54	14		12	9	23	27	33	14	9	15	21	8	39	12	54
52	14	6	12	8	22	26	32	13	8	15	20	8	37	12	52
50	13	6	11	8	21	25	30	13	8	14	19	7	36	11	50
48	12	5	11	7	20	24	29	12	7	13	18	7	34	11	48
46	12	5		7	19	23	27	11	7	12	17		33	10	46
44	11		10	6	17	22	26	10	6	12	16	6	31	9	44
42	10	4		5	16	20	24	10	5	11	15	6	30	9	42
40	10		9	5	15	19	23	9	5	10	14	5	28	8	40
38	9	3	9	4	14	18	22	8	4	9	13	5	27	7	38
36	8	3	8	3	13	17	20	8	3	8	12		25	7	36
34	8		8	3	12	16	19	7	3	8	11	4	24	6	34
32	7		7		11	15	17	6			10		23	6	32
30	6		7		10	14	16				9	3	21	5	30
28	6					13	14						20		28
26	5		6			11							18		26
24													17		24
22			5										15		22
Т- бап	L	Ag	Di	A(1)	B	C	D	F	A(1)	b	c	d	e	f	Т- бап

**ТАБЛИЦІ ДЛЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ “СИРИХ” РЕЗУЛЬТАТІВ У
Т-БАЛИ (для жінок)**

Т-бал	ПТСР	ГСП	depres
96			
94			
92			
90			
88		180	
86	180	176	
84	176	172	60
82	172	168	59
80	168	164	57
78	163	160	56
76	159	156	54
74	155	151	53
72	151	147	51
70	146	143	49
68	142	139	48
66	138	135	46
64	134	131	45
62	129	127	43
60	125	122	42
58	121	118	40
56	117	114	38
54	112	110	37
52	108	106	35
50	104	102	34
48	100	98	32
46	95	93	31
44	91	89	29
42	87	85	27
40	83	81	26
38	78	77	24
36	74	73	23
34	70	69	21
32	66	64	20
30	61	60	18
28	57	56	16
26	53	52	15
24	49	48	
22			
Т-бал	ПТСР	ГСП	depres

Г – бал	L	Ag	Di	A(1)	B	C	D	F	A(1)	b	c	d	e	f	Г – бал
98															98
96	28														96
94	27														94
92	26														92
90	26														90
88	25				44						40				88
86	24	15			43					30	39			24	86
84	24				42	48		26		29	38			23	84
82	23	14			41	47	58	25		29	37			23	82
80	22				39	46	56	24		28	36	15	63	22	80
78	22	13			38	44	55	24		27	35		61	21	78
7В	21	13			37	43	53	23		26	34	14	59	21	76
74	20	12		15	36	42	52	22	15	25	33	14	58	20	74
72	19	12		14	35	41	50	22	14	24	32	13	56	19	72
70	19	11	15	14	34	40	49	21	14	24	31	13	55	19	70
88	18	11		13	32	38	47	20	13	23	30	12	53	18	68
86	17		14	12	31	37	45	19	12	22	29	12	51	17	66
64	17	10	14	12	30	36	44	19	12	21	28	11	50	17	64
62	16		13	11	29	35	42	18	11	20	27	11	48	16	62
60	15	9	13	11	28	34	41	17	11	20	26	10	47	15	60
98	15	9	12	10	27	32	39	17	10	19	24	10	45	15	58
96	14	8	12	9	26	31	38	16	9	18	23		43	14	56
54	13	8	11	9	24	30	36	15	9	17	22	9	42	13	54
52	13	7	11	8	23	29	35	14	8	16	21		40	13	52
50	12	7	10	7	22	27	33	14	7	15	20	8	39	12	50
48	11		10	7	21	26	32	13	7	15	19	8	37	11	48
46	11	6		6	20	25	30	12	6	14	18	7	35	11	46
44	10		9	6	19	24	29	12	6	13	17	7	34	10	44
42	9	5		5	17	23	27	11	5	12	16	6	32	9	42
40	9	5	8	4	16	21	25	10	4	11	15	6	31	9	40
38	8	4	8	4	15	20	24	9	4	10	14	5	29	8	38
36	7	4	7	3	14	19	22	9	3	10	13	5	28	7	36
34	7	3	7		13	18	21	8		9	12	4	26	7	34
32	6		6		12	17	19	7		8	11	4	24	6	32
30	5		6		10	15	18	7			9		23		30
28			5			14	16	6				3	21	5	28
26			5			13	15						20		26
24						12							18		24
22			4										16		22
Г – бал	L	Ag	Di	A(1)	B	C	D	F	A(1)	b	c	d	e	f	Г – бал

ЧАСТИНА ТРЕТЯ

**ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ОЦІНКА
УСПІШНОСТІ ВИКОНАННЯ ПЕРСОНАЛОМ
МНС УКРАЇНИ ЗАДАЧ В УМОВАХ
ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ**



РОЗДІЛ 6

ОЦІНКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ ТА ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

6.1 Профорієнтаційна робота в МНС України

Складна демографічна ситуація в Україні, зростання безробіття та збільшення робочої сили на ринку праці диктують необхідність проведення більш ретельного відбору і підготовки кадрів. Витрати через випадковість вибору професії стають великими не тільки для окремої людини, а й для суспільства в цілому. Передусім це пов'язано із плінністю кадрів.

Одним із основних факторів плінності кадрів є недостатня профорієнтаційна робота. Вважається, що на її частку припадає 40% усіх, хто змінює роботу. За підрахунками фахівців, витрати, викликані плінністю кадрів, перевищують розміри витрат, пов'язаних із неявкою на роботу через хворобу, простоями та прогулами, взятими разом.

Служби профорієнтації молоді, однією з функцій яких є формування певної професійної спрямованості, на сьогоднішній день практично не працюють. Тому формування та розвиток професійних мотивів майбутніх працівників МНС України майже повністю покладається на навчальні заклади, органи та підрозділи МНС України, що зацікавлені у високомотивованих на здобуття професії кадрах (див. додаток 6.1 – 6.2).

Одним із напрямів вирішення цієї проблеми може бути створення центрів профорієнтації молоді при ГУ МНС України в областях.

Наявність подібних центрів дозволила б вирішити низку наступних проблем:

- дала б можливість молодим людям, що не здатні подолати психологічні вагання з приводу безпосереднього звертання у відділ по роботі з персоналом, задовольнити свій інтерес через Центр;
- надала б можливість залучити до профорієнтаційної роботи не тільки кадрових працівників, але й ветеранів МНС України;
- використання Центрів не тільки для проведення пропагандистської роботи, але й для професійних консультацій.

Для популяризації професії рятувальника давно назріла необхідність випуску популярного довідника про МНС України, в якому містилися б в достатньому обсязі відомості про професію, спеціальності й посади, умови служби й характер праці, заробітну плату, вимоги, що пред'являються до кандидатів й т. інш.

Керівником та основним координатором такого Центру повинен бути заступник начальника ГУ МНС України в області по роботі з персоналом.

Формами професійної орієнтації є професійна інформація, професійна консультація та професійний відбір. Завдання цих форм

профорієнтації і є основними завданнями роботи Центрів профорієнтації молоді при ГУ МНС України в областях.

Професійна інформація містить три форми: професійну освіту, пропаганду й агітацію.

Професійна освіта має на меті ознайомлення із змістом і умовами службової діяльності, платнею, режимом робочого дня, перспективами підвищення кваліфікації, різноманітними спеціальностями й посадами.

Професійна пропаганда містить позитивне висвітлення професії, інформування про кращих представників професії, її історію, героїчні традиції, з метою підняття престижу та авторитету МНС України.

Професійна агітація на відміну від професійної пропаганди, що не має визначеного адресата, націлена на залучення у професію молодих людей, інформування про конкретні навчальні заклади, де готуються конкретні спеціалісти для системи МНС України.

Ознайомлення представників населення з конкретними професіями звичайно здійснюють самі працівники МНС України або зацікавлені особи. Ця інформація може бути неповною, неточною, надмірною, але рідко викривлюється навмисно: навряд чи хтось навмисно “чорнить” професію токаря, слюсаря, шофера, будівельника. В той же час існує велика група осіб, що навмисно розповсюджують негативну інформацію про діяльність МНС України через так звану чорну інформацію. Часто відповідні служби та й самі працівники не надають великого значення такій інформації, враховуючи, що сфера впливу цих осіб є обмеженою. Але нерідко вони дуже влучно вказують на дійсні негативні моменти в роботі МНС України, а шкода, якої вони завдають є безсумнівною.

Другою категорією осіб, що дають викривлену інформацію про діяльність МНС України, є люди, які виступають зовні нейтрально, не володіють достовірною інформацією, оцінюють роботу рятувальників за окремими фактами. Така форма інформації, можна сказати, є обивательською і також потребує контрпропагандистської роботи.

Одним з джерел не зовсім адекватної інформації про МНС України є творчі працівники (письменники, кінематографісти, працівники центрів громадських зв'язків ГУ МНС України в областях та інш.). Їх твори, в більшості своїй, створені з безумовною симпатією до працівників МНС України, вони відверто спрямовані на підвищення престижу провідних професій. В той же час проведений спеціалістами аналіз даного виду інформації показує, що їй властиві такі недоліки, як однолінійність вибору героя екрана, робиться акцент на романтичний характер спеціальностей в межах МНС України (наприклад, пожежного, піротехніка, сапера, водолаза та т. інш.). Саме “рятувальна романтика”, отримана з кіно, телебачення, книг, формує, як ми вже вказували, у значної частини молоді основний мотив, що спонукає до вступу на службу до МНС України.

З метою формування у населення правдивого уявлення про роботу МНС України, в таких Центрах повинна бути налагоджена постійна й міцна взаємодія із засобами масової інформації, зв'язок з громадськістю, спільно з радіо та телебаченням повинні проводитися передачі, в республіканських, міських, районних газетах слід публікувати матеріали про роботу підрозділів МНС України. До такої роботи необхідно залучати досвідчених професіоналів та ветеранів.

Професійна консультація містить у собі систему психолого-педагогічних і медичних заходів, що розкривають і оцінюють різнобічні здібності кожного бажаючого отримати будь-яку професію при більш обґрунтованому її виборі. В системі МНС України головна задача професійної консультації полягає в тому, щоб в результаті аналізу здібностей, інших психофізичних якостей, освіти, попереднього досвіду роботи, рекомендувати особам, які закінчують службу в Збройних Силах України, внутрішніх, прикордонних військах або звільненим від призову відповідно до чинного законодавства, але придатним за станом здоров'я до служби в МНС України, навчання в навчальних закладах МНС України за професіями і спеціальностями, які є найбільш перспективними для них.

Професійна консультація проходить, як правило, у вигляді індивідуальної або групової бесіди з особами, що проявили підвищений інтерес до служби в МНС України. У цьому випадку й кандидати бажають одержати більш детальну й широкую інформацію про різноманітні особливості служби.

В професійній консультації виділяють низку етапів.

Перший етап містить у собі більш професійне інформування про різноманітні сторони роботи в системі МНС України, а також про конкретні сторони роботи окремих служб.

Другий етап передбачає отримання первинної інформації про самих кандидатів, відомостей про їх освіту, місце проживання, місце роботи, рідних, батьків, попередню біографію, тобто з'ясування відповідності цих якостей кандидата вимогам першої частини професіограми – придатності кандидата до служби в МНС України. На цій же стадії з'ясовуються й загальні відомості про стан здоров'я кандидата, обізнаність його рідних і близьких про бажання служити в МНС України і їх ставлення до цього, про освітній рівень кандидата, про його житлові умови, наявність знайомих і рідних в даному населеному пункті.

При проведенні співбесіди з кандидатом звертають увагу на дві групи відомостей: освіту й ставлення рідних і близьких до служби кандидата в МНС України.

Керівники підрозділів, що бажають бачити в своїх підрозділах спеціалістів з високим рівнем освіти, повинні враховувати ряд наслідків цього кроку.

По-перше, працівник з високою освітньою підготовкою, як правило, очікує й більш високу заробітну плату, й просування по службі, бажає отримати цікаву роботу. В той же час спостереження показують, що підвищення освітнього рівня не призводить до очікуваних результатів. Отже, немає прямої залежності між задоволеністю працею і освітнім рівнем працівника. Більше того, освічені й компетентні працівники одночасно є найменш залежними від конкретної посади й служби, оскільки вони знають, що з їх здібностями їх візьмуть на роботу у будь-яку установу чи організацію, і, навпаки, менш освічені працівники найбільш “віддані”, бо їм відомо, що влаштуватися на аналогічне місце їм буде дуже важко.

По-друге, підвищення освітнього рівня працівника не тягне за собою аналогічного рівня підвищення рівня діяльності. Це може бути пов'язано із непрофільністю освіти, значною відмінністю між формами отримання освіти (стаціонар чи заочна), регіональними особливостями отриманої освіти (у вузівському центрі, філіалі вищого навчального закладу або середньому спеціальному навчальному закладі в місті або центрі району).

По-третє, наявність вищої освіти у значної частини персоналу МНС України збільшує рівень соціальної вибагливості очікувань працівників. Особи, що мають дипломи вищих навчальних закладів різного профілю, практично всі претендують на посади середнього начальницького складу, хоча освіта багатьох з них не є потрібною для системи МНС України, в той же час багато з них і за своїми діловими й особистісними якостями не можуть бути призначені на ті чи інші посади. Наявність же у багатьох працівників вищої й середньої спеціальної освіти за відсутності для кожного з них можливості просування створює стосунки соціальної напруженості в підрозділах МНС України.

По-четверте, наявність вищої (навіть технічної) освіти не завжди передбачає посилення комплексу здібностей, навиків, вмінь, що вимагаються основними професіями МНС України. Тому освіта як одна з вимог до кандидата повинна бути тісно пов'язана з іншими вимогами до конкретного виду професії.

З'ясування ставлення батьків або дружини кандидата до його можливої служби в МНС України є обов'язковим етапом при відборі кадрів. Аналіз поглядів батьків показує, що частіше за все їх побоювання стосуються не змісту службової діяльності, а таких її сторін, як режим робочого дня й тижня, заробітна плата, заборона на зайняття підприємницькою діяльністю і т. інш. Важливим етапом професійного консультування є з'ясування мотивів кандидата до вступу на службу до МНС України і наявність основних здібностей (більш конкретно вони з'ясовуються на стадії професійного відбору).

На ефективність роботи підрозділів і окремих працівників МНС України впливає багато організаційних та соціально-психологічних

факторів. Але серед них психологи виділяють два фактори, які справляють стійкий і довготривалий вплив на професійну діяльність працівника. По-перше, це наявність або відсутність досить сильної мотивації до обраної професії, іншими словами, бажання чи небажання працювати в повну силу на довіреній ділянці роботи. Якщо відносно до конкретної професії діє демотиватор, то виникає потреба у зміні методів стимулювання, підвищенні змісту наукової організації праці, покращенні стосунків у підрозділі і т. інш.

По-друге, це відсутність комплексу здібностей до певної складної професійної діяльності, більше того, наявність протипоказань до неї. Часто цей фактор викликає й саму негативну мотивацію до діяльності, й людина, як правило, після ряду помилок, міняє роботу. Гірше, коли мотивація діяльності є досить сильною, а відсутність здібностей до роботи самій людині є невідомою, тому помилки й невдачі вона пояснює випадковими обставинами чи просто їх не помічає. Працівник прагне досягти мети будь-якими способами й імітувати досягнення мети. В цьому випадку видно, як невміння, нездатність працівників виконати свій професійний обов'язок породжує грубі порушення законності, призводить до конфліктів (з населенням і усередині підрозділу), до хвороб, стресів, негативної поведінки, пияцтва, розладів в сім'ї і т. інш.

Тільки сполучення двох вказаних факторів, часто взаємопов'язаних (мотивація до певної професійної діяльності й наявність комплексу здібностей до неї), забезпечує успіх у службовій діяльності.

Але, як показує практика, на стадії професійного консультування частіше за все звертають увагу на вияв мотивів вступу на роботу до МНС України. Залежно від ступеня впливу в майбутньому на ставлення кандидата до навчання та діяльності виділяють такі групи мотивів.

Перша група характеризує стійку зацікавленість у професії. Це, як правило, стосується молодих людей, які ще під час навчання в школі почали допомагати пожежним і рятувальникам, брали участь у роботі дружин юних пожежних, під час проходження дійсної військової служби підтримували зв'язок з підрозділами МНС України, а після звільнення в запас одразу ж звернулись із проханням прийняти їх на службу або направити в навчальні заклади системи МНС України. Це ті люди, для яких рятувальна справа є їх професійним покликанням.

Друга група мотивів відображає намір кандидата стати працівником МНС України під впливом рідних. Ця категорія молодих людей також є найбільш професійно стійкою. Традиції сім'ї підтримують у кандидата стійкий інтерес до професії. Зрозуміло й в даному випадку можуть бути винятки, коли кандидат сподівається на заступництво рідних, які мають певний статус і авторитет в системі МНС України, хоча сам не володіє достатніми здібностями до служби й навчання, інколи просто не в змозі поступити в інші навчальні заклади без підтримки рідних.

Третя група характеризує спонукання кандидата стати працівником МНС України під впливом книг і кінофільмів. Категорія кандидатів з даною мотивацією – одна з нестійких у професіональному відношенні. Часто вже в навчальному центрі чи ВНЗ деякі молоді працівники відчують розчарування у професії – замість романтичної й красивої служби доводиться займатися рутинними, буденними справами. Ось чому у процесі консультаційної роботи з цією категорією кандидатів велику увагу слід приділи саме буденному боку служби.

Четверта група – це особи, що мріяли про іншу спеціальність, але в силу ряду обставин йдуть на службу до МНС України. До таких мотивів можна віднести бажання виїхати з рідних місць і працювати у великому місті, надія, що, поступивши на службу до МНС України, легше поступити у вищий навчальний заклад, отримати житло і т.п.

Немало осіб, що йдуть працювати до МНС України, мають декілька мотивів. Кращий спосіб з'ясування істинних мотивів – спільні бесіди.

Якщо професійна консультація закінчується з'ясуванням істинних мотивів кандидата, що спонукали його йти працювати до МНС України, то з'ясування здібностей кандидата до виконання функцій професії відбувається на стадії професійного відбору.

Крім того, такий Центр профорієнтації повинен виконувати ще одну функцію. Це постійний контроль за подальшим навчанням чи професійною діяльністю осіб, які отримали послуги Центру, відстеження їх адаптації до умов навчання чи професії. Такий контроль може здійснюватись один раз на півріччя чи на рік у вигляді запиту інформації на працівника з підрозділу, де той проходить службу. Це дасть можливість своєчасно надати допомогу працівнику, якщо вона потрібна, а також ефективно планувати та коректувати роботу самого Центру.

6.2. Система професійного відбору в МНС України та її ефективність

Професійний відбір – це процес виділення з наявної сукупності претендентів на навчання та наступну професійну діяльність конкретних осіб на основі діагностики індивідуальних властивостей відповідно до нормативних характеристик професії, що визначають придатність до умов трудової діяльності в межах МНС України.

На сьогодні професійний відбір в МНС України, тобто процедура, у результаті якої приймається рішення про придатність кандидата до служби, складається, як правило, із декількох послідовних етапів, на кожному з яких вирішується питання про придатність кандидата до служби за визначеними критеріями відбору. Рішення про непридатність кандидата, прийняте на будь-якому етапі, як правило, припиняє подальшу процедуру обстеження кандидата, тобто кожний етап

професійного відбору є цілком самостійним стосовно ухвалення рішення про професійну придатність.

Першим етапом професійного відбору є *соціально-правовий аспект*, що полягає в перевірці відповідності кандидата певним формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в армії, реєстрація за місцем проживання і т.п.), правовим і морально-етичним нормам (лояльність до обраної професії, відсутність негативних біографічних даних, вчинків, що компрометують, зв'язків тощо).

Другим рівнем відбору є *медичний відбір*, спрямований на виявлення явної або прихованої патології, що перешкоджає здійсненню професійної діяльності в МНС України. У медичному відборі, у зв'язку з його особливою значущістю, виділився психіатричний аспект, що полягає в поглибленому дослідженні психічної сфери кандидата, з метою виявлення в основному прихованих, стертих форм нервово-психічної патології. За деякими даними, число осіб, визнаних непридатними до служби в МНС України, становить близько 15% від усіх кандидатів на службу і 10% від тих, хто бажає навчатися у відомчих навчальних закладах.

Наступним етапом професійного відбору є *психологічний відбір*, що значною мірою орієнтований на виявлення психопатології, ніж на визначення професійно важливих якостей. Психодіагностичне обстеження, що в обов'язковому порядку проходять кандидати на службу, будується на основі тестової батареї, затвердженої відповідними наказами МНС України. Результати психодіагностичного обстеження служать в основному для виявлення латентної психічної патології.

Кожний вид професійного відбору здійснюють відповідно чотири різні групи експертів: кадрові апарати МНС України; військово-лікарські комісії (ВЛК); практичні психологи ГУ МНС України в областях; служби психологічного забезпечення й екзаменаційні комісії навчальних закладів МНС України.

Нечутливість системи відбору до помилок у визначенні придатності/непридатності кандидата на службу, на наш погляд, визначається існуючою вузькою орієнтацією кожного рівня відбору і відсутністю чіткого їхнього взаємозв'язку. Так:

- *соціально-правовий* аспект націлений, головним чином, на чистоту анкетних даних;
- *медичний* – на виявлення соматичної і психічної патології;
- *конкурсно-екзаменаційний* – на виявлення рівня знань, отриманих у загальноосвітній середній школі;
- *психологічний відбір*, в прямому значенні, у кращому випадку перебуває у стадії становлення, не маючи достатньої самостійності, цільової настанови, критеріїв і правового забезпечення.

Проте, стосовно психологічного відбору існує помилкова думка, що він може вирішити багато кадрових проблем, які пов'язані з плінністю, професійною деформацією, створенням професійного ядра

служб. Схема міркувань приблизно така: відібрати тих, хто може непохитно переносити всі тяготи і прикροщі служби, відданих професійному обов'язку, нечутливих до професійної деформації і т.п. Якщо у процесі відбору реалізувати подібні критерії, то і не буде ніяких кадрових проблем.

Фактично, сучасний психологічний відбір націлений лише на виявлення латентної психопатології (іншими словами, на допомогу психіатрам). Тому, на сьогодні точно оцінити ефективність психологічного відбору в МНС України важко, тим більше, що психологічний аспект фахового відбору в МНС України ще недостатньо розроблений (див. додатки 6.3-6.11).

Таким чином, основне призначення професійного відбору – це вибір кращого з декількох кандидатів, котрий може оптимально здійснювати в майбутньому професійну діяльність. Науково обґрунтований відбір при цьому базується не на виборі найбільш здібного кандидата з усіх, а на підставі відповідності якостей кандидата необхідним вимогам (за професіограмами).

Для характеристики психологічних якостей особистості треба вивчати найбільш стійкий її елемент – нервову систему – й тим самим виявляти здібності людини до різних видів діяльності. Стосовно більшості професій в межах МНС України ці здібності необхідно виявляти по відношенню до можливості працювати в умовах великих психологічних та емоційних навантажень.

Опитування персоналу МНС України показує, що тільки 0,4–1,3% з них вважають ризик і небезпеку в роботі негативними факторами, що сильно впливають на їх ставлення до роботи. Між тим інтерв'ю, проведені з цими ж категоріями працівників, свідчать, що в повсякденній діяльності у кожного з них існує немало ситуацій, які, негативно впливаючи на їх психіку, викликають стрес і потребують відповідних реакцій.

Погіршення працездатності після стресових ситуацій часто властиве людям із слабким типом нервової системи. В екстремальних умовах такі люди можуть відмовитися від виконання завдання або виконують його з великими труднощами й помилками, у них повільно відновлюється працездатність.

Відбір кандидатів за професійними якостями здійснюється методами професійної діагностики. Саме вони, засновані на сучасних методиках, дозволяють виявити якості, необхідні працівникам МНС України.

У практиці професійного відбору застосовують не менше 20 різноманітних *методів оцінки кандидатів*. Умовно їх поділяють на три групи.

Перша група – це методи описового характеру. Вони висвітлюють якості кандидатів з кількісного їх висловлення: біографічний, система довільних усних і письмових характеристик, еталонний (коли обирають

за певними показниками найкращих кандидатів і порівнюють з ними решту), матричний (порівнюють фактичні якості кандидатів з набором якостей, що необхідні) та інш.

Друга група містить методи, в яких використані як описовий принцип, так і якісні вимірювачі: методи тестування, підсумованих оцінок (коли експерти визначають наявність у кандидатів тих чи інших якостей і присвоюють їм бали) й інш.

Третя група – це методи, що базуються на кількісних показниках оцінки ділових якостей: методи рангового порядку (керівник розташовує оцінюваних за порядком від найкращого до найгіршого), парних порівнянь, заданої бальної оцінки, коефіцієнтної оцінки рівня ділових якостей (він базується на системі коефіцієнтів, що вимірюють як окремі якості, так і їх сукупність).

При дослідженнях професійно-важливих якостей кандидатів на службу до МНС України за допомогою різноманітних методів та методик спеціалісти зустрічаються з рядом труднощів, котрі справляють вплив на прийняття остаточного рішення. До них можна віднести: викривлену інформацію про кандидата (добрі чи погані його якості); ефект минулих заслуг; ефект видатної якості (добрий спортсмен); інформація про автопортрет організації з поганими показниками, звідки прийшов кандидат (ефект “слабкої команди”). Всі ці види викривлень можуть вплинути на даного кандидата при прийомі на службу до МНС України.

6.3. Професіографія та вибір методів професійно-психологічного відбору

З чого ж необхідно починати розробку психологічного аспекту фахового відбору?

На наш погляд, найбільш важливою є оцінка застосовуваних методів, тобто валідність у прогнозуванні фахової успішності найбільш поширених методів відбору. Такі дослідження були проведені за кордоном Х. Шулером [372]. Спробуємо стисло висвітлити основні результати його досліджень.

Психологічні методи для виміру когнітивних здатностей (інтелект і пов'язані з ними конструкти) дають найбільш високу валідність оцінок ($r=0,45$). Але навіть вони не можуть дати точного прогнозування успіху у роботі, хоча досить добре прогнозують успішність навчання. Добру завбачувальну здатність для прогнозу фахової навченості мають також шкільні або академічні оцінки. Проте, корисність шкільних оцінок для прогнозування фахової успішності є низькою.

Особистісні тести у порівнянні з тестами когнітивних спроможностей мають меншу валідність при прогнозуванні фахової успішності ($r=0,15$). Це значною мірою пов'язано з поганим знанням вимог професії і, можливо, неадекватним добром методів.

Рекомендації або службові характеристики при вступі мають дещо більшу валідність ($r=0,18$), фахові проби – ще більшу – $0,30$; біографічні опитувальники – $0,37$; стажування – $0,44$. Можна зауважити, що при вирішенні питання про фахову придатність велику валідність мають оціночні методи, пов'язані з фаховим змістом.

Проте, при обстеженні кандидатів на службу до МНС України психологи навряд чи можуть використовувати результати фахових проб, не говорячи вже про результати стажування, оскільки висновок про придатність робиться раніше, ніж здійснюється фахове стажування. Можна, звичайно, використовувати біографічні опитувальники, в яких містяться питання про історію життя кандидата. Біографічні опитувальники полегшують одержання інформації, необхідної для достовірної інтерпретації показників тестів, використовуваних у психодіагностичному обстеженні. Але, як уже відзначалося, валідність біографічних опитувальників є також невеликою ($r=0,37$) і поступається валідності інтелектуальних тестів.

Крім того, при обстеженні кандидатів треба враховувати і той факт, що кожна професія в межах МНС України сполучена не тільки з виконанням набору специфічних службових задач, але і з особливостями режиму праці і відпочинку, станом і особливостями навколишнього зовнішнього середовища, з екстремальними факторами. Не всі люди рівною мірою можуть пристосуватися до специфічних умов діяльності у даній конкретній професії. Тому у ряді випадків доводиться відбирати (підбирати) тих із них, організм яких є більш стійким до впливів нових, незвичних умов середовища і професійної діяльності і може пристосуватися до них у відносно короткі строки без помітної шкоди здоров'ю і працездатності.

Ефективність спеціальних тренувань, загартовування й інших заходів, спрямованих безпосередньо на організм людини, значною мірою залежить від індивідуальних особливостей людини, її віку, спадкових і конституціональних якостей, неспецифічної реактивності й стійкості організму.

Водночас добір осіб, фізично спроможних працювати за даною конкретною спеціальністю, ще не гарантує необхідної ефективності діяльності.

Для значного числа спеціальностей велике значення має наявність у людини комплексу достатньо розвинених психофізіологічних якостей. Тому дуже бажано, щоб на першому етапі медичного відбору проводився психофізіологічний відбір. Це визначається насамперед тим, що саме психофізіологічні випробування і виміри дозволяють об'єктивно і швидко виявити тонку структуру індивідуальних особливостей особистості, котру іншими методами можна визначити лише у процесі тривалого спостереження і повторних обстежень. Психофізіологічні характеристики виражають професійно важливі

якості особистості і є достатньо цінними в прогностичному відношенні (див. додаток 6.12).

Доцільність проведення психофізіологічного обстеження в межах медичного відбору визначається можливістю прогнозувати важливу, але далеко не одразу встановлену властивість нервово-психічної сфери кандидата на службу до МНС України: **виявлення індивідуальної межі усталеності нервової системи, за якою наступає зрив у її функціонуванні.**

Як правило, можливість тривалого спостереження за поведінкою людини, багатократних обстежень у різноманітних умовах, оцінки успішності діяльності у конкретній обстановці тієї або іншої роботи, з'являється вже після призначення людини на роботу за відповідною спеціальністю. Зміст же психологічного обстеження в тому і полягає, щоб перед навчанням або призначенням на посаду передбачити можливості людини, її здібності до навчання, і, врешті-решт, спрогнозувати ефективність її подальшої діяльності за конкретною спеціальністю.

Необхідність проведення психологічного відбору для кожної спеціальності в межах МНС України повинна бути обґрунтованою. Тільки тоді від фахівця правомірно очікувати високої результативності, коли будуть розроблені сучасні підходи щодо професіографічного опису кожної спеціальності в межах органів та підрозділів МНС України.

Під професіограмою розуміються науково обґрунтовані норми і вимоги до конкретної спеціальності в межах МНС України й якостей особистості фахівця, які дозволяють йому ефективно виконувати службові задачі та одержувати необхідний результат (див. додаток 6.13 – 6.17).

Таким чином, кожен із боків професіограми повинен відбивати певний цикл професійної діяльності та реалізовувати особистісні якості, навички, уміння та знання, що забезпечують професійний успіх на даному циклі (рівні) діяльності.

План складання професіограми може мати наступний вигляд:

1. Загальні відомості про професію:

- виникнення професії, зміни, які відбулися в її змісті;
- суміжні професії;
- перспективність зростання;
- попит на професію в Україні.

2. Загальна характеристика процесу діяльності:

- характер роботи;
- умови праці;
- процес праці;
- у чому та як проявляється втома при виконанні різноманітних завдань службової діяльності.

3. Санітарно-гігієнічні умови діяльності:

- режим праці та робочий ритм;

- основні вимоги щодо фізичного стану людини;
- медичні протипоказання;
- можливі професійні захворювання, травматизм, чинники поранень та загибелі.

4. Соціально-психологічні вимоги професії до людини (психограма)

5. Дані про професійну підготовку:

- умови вступу на факультет ВНЗ МНС України, де готують фахівців даної спеціальності;
- тривалість навчання;
- основні дисципліни, що вивчаються протягом навчання у ВНЗ;
- кваліфікація випускника;
- заробітна платня фахівця даного виду діяльності;
- перспективи професійного зростання;
- тривалість відпустки.

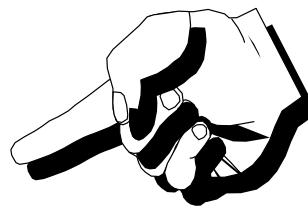
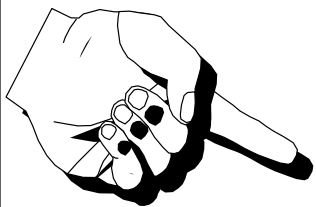
6. Що можна прочитати про дану професію:

- нормативно-правова база;
- спеціальні журнали та газети системи МНС України;
- документальні книжки, художня література, поезія.

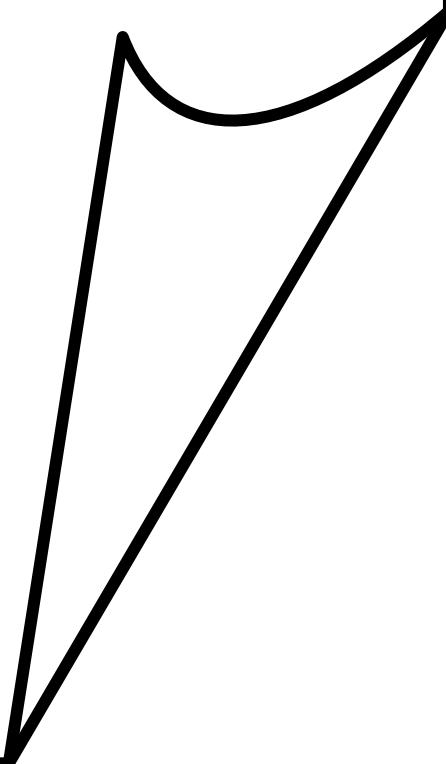
Як приклад, у додатку 6.18, надано професіограму працівника аварійно-рятувального підрозділу МНС України.

Завдання до самоконтролю

1. Охарактеризуйте сучасну систему професійного відбору в МНС України.
2. З чого необхідно починати розробку психологічного аспекту фахового відбору?
3. Спробуйте упорядкувати план складання професіограми фахівця конкретного виду діяльності в межах МНС України.



**ДОДАТКИ
ДО РОЗДІЛУ 6**



МЕТОДИ ПРОФОРІЄНТОЛОГІЇ

1. **Об'єктивні тести** з вибором відповіді. До них відносяться інтелектуальні тести, тести спеціальних здібностей, а також тести досягнень, що визначають рівень знань, умінь і навиків.
2. **Тести-опитувальники**, що діагностують риси особистості і спрямованість: інтереси, установки, відносини, ціннісні орієнтації.
3. **Методики суб'єктивного шкалування й самооцінки**, що передбачають оцінку якихось об'єктів зовнішнього миру, людей, подій свого життя або себе самого. Тому, кого консультують, пропонують певні шкали в словесній, числовій або графічній формі для оцінки й шкалування. До цієї групи відносяться: методика самооцінки Дембо-Рубінштейна, семантичний диференціал, методики ранжирування (тест Люшера), сортування (каузометрія) і ін.
4. **Інтерактивні методики**. У цю групу входять: психологічна бесіда (інтерв'ю), що є методом прямої взаємодії й тому сполучає збір інформації із психолого-педагогічною взаємодією; рольова гра, що, так само як і бесіда, відноситься до корекційно-діагностичних методів.
5. **Проективні методики**, побудовані головним чином на інтерпретації відповідей клієнта на зовні нейтральні питання, його реакцій на ситуації, що допускають множинність можливих суджень при сприйнятті. За цими відповідями і реакціями психолог-консультант судить про глибинні мотиви поведінки, життєво й професійно значущі події, особистісні смисли тощо. Найбільш відомими є проективні тести: «Незакінчені речення», аналіз продуктів діяльності (психобіографія), тематичний апперцептивний тест і інш.
6. **Стандартизоване аналітичне спостереження**, що характеризується наявністю мети й предмета спостереження, процедурної схеми, виділеними ознаками спостереження й способами їхньої реєстрації. На підставі аналізу ознак спостереження виробляється інтерпретація поведінки й приймається рішення.
7. **Приладові психофізіологічні методики** застосовуються, в основному, з метою профвідбору. З їхньою допомогою реєструють фізіологічні індикатори: подих, пульс, шкірний опір, м'язовий тонус і т.п.

До цієї групи психодіагностичних методик відносяться також **апаратні поведінкові методики**. З їхньою допомогою діагностують елементарні психічні функції (швидкість реакції, почуття рівноваги, психомоторну реакцію) і властивості нервової системи. Різновидом апаратних методик є тести-тренажери для діагностики певних професійних умінь.

Розглянуті групи методів психодіагностики дозволяють здійснити збір інформації, необхідної для надання профорієнтаційної, профконсультаційної допомоги. Сукупність конкретних методів діагностики, спрямованих на вирішення профконсультаційної проблеми, визначає психодіагностичне поле діяльності практичного психолога.

ПСИХОДІАГНОСТИЧНЕ ПОЛЕ ПРОФОРІЄНТОЛОГІЇ

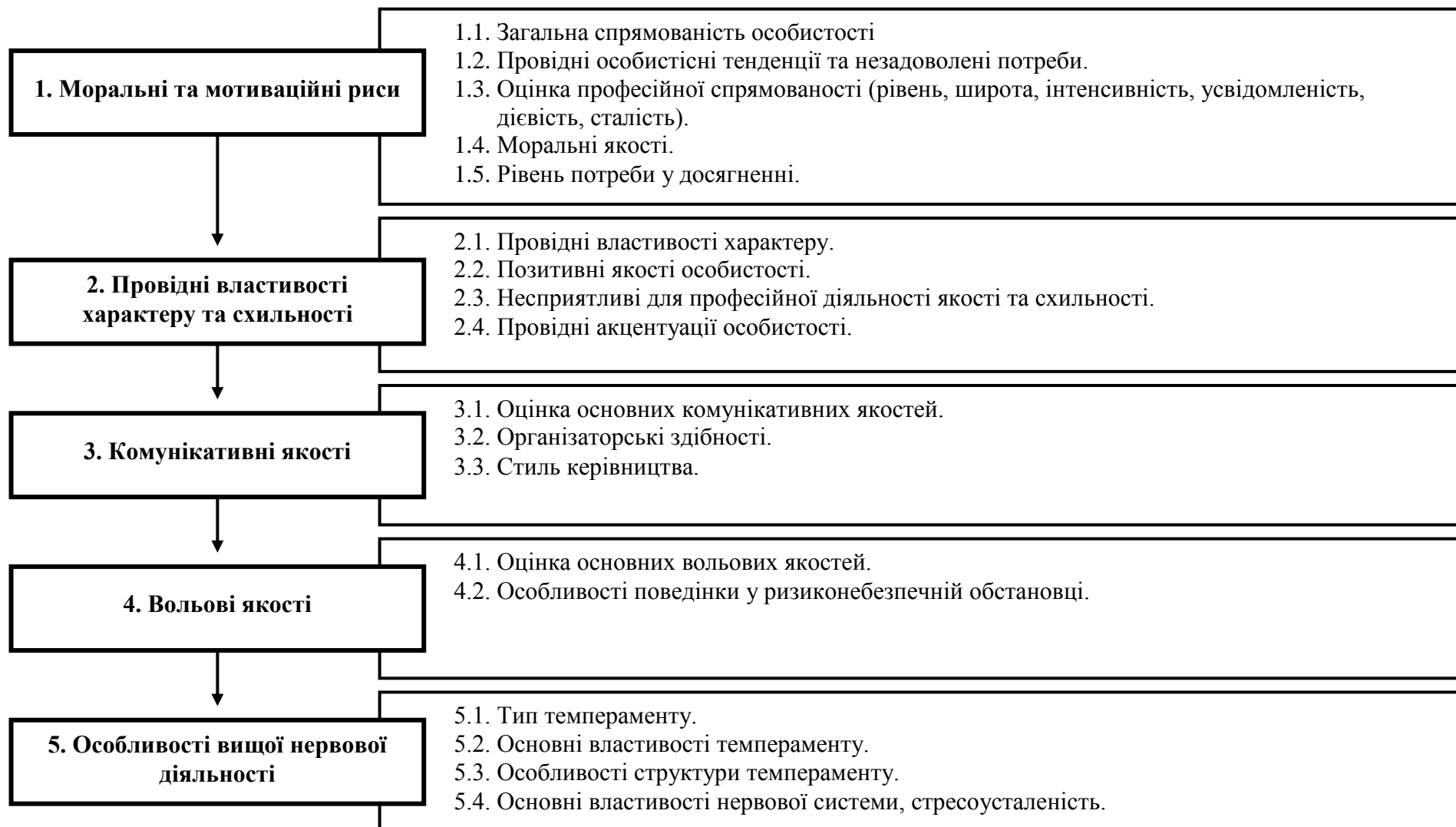
ПРОБЛЕМА ПРОФКОНСУЛЬТУВАННЯ	МЕТОДИ ПСИХОДІАГНОСТИКИ
Професійне самовизначення	Тести-опитувальники: ДДО Є.А. Клімова; опитувальники професійних інтересів; тести інтелекту: тест Амтхауера, ШТУР, тест Векслера й інш. Тести спеціальних здібностей. Методики суб'єктивного шкалування: тести Люшера, Сонді, гумористичних фраз і інш., бесіда, інтерв'ю
Професійна придатність	Приладові психофізіологічні й апаратурні поведінкові методики. Тести інтелекту, спеціальних здібностей. Тести досягнень
Професійна адаптація	Стандартизоване аналітичне спостереження, тести-опитувальники. Проективні методики: “Завершення речень”, колірний тест Люшера, ТАТ, фрустраційний тест Розенцвейга, графічні проективні методики й інш.
Реалізація професійно-психологічного потенціалу	Об'єктивні тести інтелекту й креативності, тести досягнень, здібностей. Опитувальники: потреба в досягненні, самовідношення. Методики шкалування й самооцінки. Стандартизоване аналітичне спостереження. Психологічна бесіда, інтерв'ю
Професійне зростання, кар'єра	Об'єктивні тести інтелекту, креативності. Тести досягнень, самовідношення. Проективні методики: “Завершення речень”, ТАТ, фрустраційний тест Розенцвейга, колірний тест Люшера, графічні проективні методики. Методики шкалування: семантичний диференціал, методики визначення самооцінки, рівня домагань і інш.
Професійні деструкції (стагнація, кризи, конфлікти)	Тести-опитувальники: ММРІ, тест Кеттела, Психобіографія. Проективні методики: фрустраційний тест Розенцвейга. Методи шкалування: репертуарні решітки Келлі, методики визначення самооцінки, семантичного диференціала й інш.
Професійна реабілітація	Патохарактерологічний діагностичний опитувальник А. Лічко. Проективні методики рисункової фрустрації Розенцвейга, графічного проектування. Тести інтелекту, досягнень і спеціальних здібностей. Методики суб'єктивного шкалування: тести Люшера, Сонді. Психологічна бесіда (інтерв'ю), стандартизоване спостереження й інш.

При проведенні психодіагностики практичний психолог МНС України обов'язково повинен мати чітке уявлення про мету консультації, уміти підібрати ефективний діагностичний інструментарій, зробити відбір найбільш важливих матеріалів, обробити, проаналізувати й інтерпретувати дані, установити психологічний діагноз, скласти прогноз розвитку ситуації й визначити зміст психокорекційних і розвиваючих заходів із клієнтом.

КРИТЕРІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ КАНДИДАТА НА СЛУЖБУ ДО МНС УКРАЇНИ

ВИСНОВОК ПРО ПРИДАТНІСТЬ	КРИТЕРІЇ
Цілком придатний	<ul style="list-style-type: none"> • Наявність мотивації на даний вид діяльності в рамках МНС України; • Високі моральні якості; • Відсутність психічних відхилень; • Урівноважений характер; • Наявність таких психологічних якостей, як: ретельність, дисциплінованість, пильність, витривалість, охайність, рішучість; • Висока емоційно-вольова усталеність; • Самоконтроль, що розвинений на рівні, вищому за середній; • Сила нервової системи до середньо-слабкої; • IQ не менше 100; • Переключення і розподіл уваги не нижче середнього рівня; • Оперативна і наочно-образна пам'ять оцінюються не нижче “добре”; • Швидкість прийняття оперативних рішень; • Висока психомоторна швидкість

ВИСНОВОК ПРО ПРИДАТНІСТЬ	КРИТЕРІЇ
Придатний з обмеженнями	<ul style="list-style-type: none"> • Схильність до невиправданого ризику; • Завищена або занижена самооцінка; • Самовпевненість; • Залежність, соціабельність; • Нелагідність; • Довірливість; • IQ не менше 90; • Одна незадовільна оцінка за будь-якою із характеристик уваги: об'єму, концентрації, усталеності, переключення, розподілу; • Слабка розвиненість оперативної пам'яті; • Слабка нервова система.
Непридатний	<ul style="list-style-type: none"> • Наявність психічних відхилень; • Відсутність мотивації на діяльність; • Низькі моральні якості; • Недисциплінованість; • Безвідповідальність; • Неохайність; • Тривожність у важких ситуаціях; • Надмірна збудливість, невитриманість; • Повільність, інертність; • Низька емоційно-вольова усталеність; • Низький самоконтроль; • IQ нижче 90; • Дві і більше незадовільних оцінки за характеристиками уваги; • Слабка наочно-образна пам'ять.

СТРУКТУРА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ



МЕТОДИ І МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

Оцінювані характеристики	Найменування методу або методики
Інтерес до професійної діяльності	<ul style="list-style-type: none"> • Метод анкетування • Методика “Карта інтересів” • Методика “Структура інтересів” • Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО)
Мотивація досягнення	<ul style="list-style-type: none"> • Мотиваційно-особистісний опитувальник • Методика “Потреба у досягненні” (за Ю.М. Орловим) • Методика “Мотивація до успіху” (за Т. Елерсом) • Методика “Мотивація до запобігання невдачам” (за Т. Елерсом) • Методика “Імпульсивність” • Методика “Мотивація успіху та острах невдач” (за А.А. Реаном)
Ціннісні орієнтації особистості	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Ціннісні орієнтації особистості” (за М. Рокичем) • Методика “Рівень співвідношення “цінності” і “доступності” у різних життєвих сферах” (за Є.Б. Фанталовою)
Рівень домагань особистості	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Дослідження рівня домагань” • Методика дослідження рівня і динаміки домагань особистості
Загальна спрямованість особистості	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Спрямованість особистості” (за В. Смейкалом і М. Кучерою) • Методика “Орієнтована анкета” • Тематичний апперцепційний тест (ТАТ) і його модифікації • Методика визначення загального емоційного типу спрямованості особистості
Загальна спрямованість на конкретну діяльність в межах МНС України	<ul style="list-style-type: none"> • Мотиваційно-особистісний опитувальник • Метод аналізу документів • Метод індивідуальної співбесіди

Примітка: Критеріями оцінки професійної спрямованості виступають показники, що характеризують її рівень (розуміння суспільної значущості вибору й усвідомлення соціальної ролі професії працівника МНС України), широту (наявність різних інтересів і цілей), інтенсивність (пов'язується з емоційним забарвленням особистості), усвідомленість (ступінь інформованості про особливості майбутньої професійної діяльності), усталеність (сталість професійних устремлінь) і дієвість (активність у реалізації цілей).

**МЕТОДИ І МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА
МНС УКРАЇНИ**

Оцінювані характеристики	Найменування методу або методики
Характерологічні і типологічні особливості особистості	<ul style="list-style-type: none"> • Тест “Риси характеру і темпераменту” • Опитувальник особистості Г. Айзенка (EPI) • Опитувальник Г. і С. Айзенка (PEN)
Характерологічні особливості особистості	<ul style="list-style-type: none"> • Стандартизований метод дослідження особистості • Опитувальник міні-мульти (скорочений варіант MMPI) • 16-факторний особистісний опитувальник Кетелла (16 ФЛО) • Характерологічний опитувальник К. Леонгарда • Методика “Локус-контроль” • Колірний тест Люшера • Метод аналізу документів • Метод спостереження
Характерологічні акцентуації особистості	<ul style="list-style-type: none"> • Патохарактерологічний діагностичний опитувальник Є.А. Лічко (ПДО) • Методика вивчення характерологічних акцентуацій особистості і нервово-психічної нестійкості (ХАО-НПН) • Опитувальник Г. Шмішека
Самооцінка індивідуально-психологічних якостей і властивостей особистості	<ul style="list-style-type: none"> • Метод самооцінки особистості • Методика “Сортування ознак” (Q-сортування) • Особистісний диференціал • Методика “Самопочуття, активність, настрої” (САН)

Примітка: Вивчення індивідуально-особистісних особливостей передбачає оцінку моральних якостей і визначення акцентуації особистості і головних рис характеру, як позитивних, так і несприятливих для діяльності працівника МНС України.

МЕТОДИ І МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ПСИХІЧНИХ ПІЗНАВАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

Оцінювані характеристики	Найменування методу або методики
СПРИЙНЯТТЯ	
Абсолютні і диференціальні пороги чутливості аналізаторів	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Визначення абсолютних порогів світлового відчуття” • Методика “Визначення абсолютних порогів слухового відчуття” • Методика “Визначення диференціального порога чутності за силою і висотою звука” • Методика “Визначення порогів тактильного відчуття” • Методика “Визначення порогів розрізнення маси”
Лабільність зорового аналізатора	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Критична частота світлового миготіння”
Об'єм зорового сприйняття	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Визначення об'єму зорового сприйняття”
Окомір	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Визначення окоміру”
Сприйняття просторових ознак	<ul style="list-style-type: none"> • Методики “Годинники”, “Компаси”, “Суміщення вирізів”
Точність сприйняття часу	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Визначення точності сприйняття часу”
УВАГА	
Об'єм уваги	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Об'єм уваги”
Об'єм і переключення уваги	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Пошук чисел із переключенням” (червоно-чорна таблиця) • Методика “Координати” • Методика “Числено-буквені сполучення”
Об'єм, переключення і розподіл уваги	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Чорно-червона таблиця модифікована” (ЧКТМ)
Об'єм і усталеність уваги	Методика “Розставляння чисел”
Концентрація уваги	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Переплутані лінії” • Методика “Мюнстерберга”

Усталеність уваги	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Коректурна проба” та її модифікації • Методика “Виявлення слів” • Методика “Усталеність уваги за Бурдоном” • Методика “Розумова працездатність за Крепелінгом”
Переключення уваги	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Додавання і вирахування з переключенням”
Розподіл уваги	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Пошук чисел”
ПАМ'ЯТЬ	
Образна пам'ять (зорова)	Методика “Фігури”
Образна пам'ять (слухова)	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Слухомовленнева пам'ять”
Об'єм образної пам'яті	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Пам'ять на числа (показання приладів, слова, способи й інш.)”
Короткочасна наочно-образна пам'ять	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “КНОП – 1”
Словесно-логічна пам'ять	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Структурно-логічна пам'ять”
Короткочасна й оперативна пам'ять	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Інформаційний пошук” • Методика “Оперативна пам'ять”
Оперативна пам'ять	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Зорова оперативна і мимовільна пам'ять” • Методика “Пошук закономірностей” • Методика “Диктант” • Методика “Шкали”
МИСЛЕННЯ	
Рахункові розумові операції	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Додавання чисел із переключенням” • Методика “Шкали приладів”

Спроможність аналізувати, порівнювати й узагальнювати різні способи предметів, явищ, подій	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Компаси” • Методика “Годинники” • Методика “Розуміння змісту прислів'їв і метафор” • Методика “Парна словесна проба” • Методика “Виявлення загальних понять” • Методика “Виключення понять” • Методика “Аналіз відношень і понять” • Методика “Складних асоціацій” • Методика “Виділення істотних ознак”
Комбінаторно-логічні розумові операції	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Встановлення закономірностей” • Методика “Трансформації” • Методика “Асоціативне диференціювання” • Тест зростаючих труднощів Равена • Методика “Кількісні відношення” • Тест простих доручень • Методика “Числові ряди” • Методика “Пошук аналогій” • Тест комбінаторних дій (здібностей)
Продуктивність розумових операцій	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Диктант” • Методика “Розумова здатність за Крепелінгом”
Розумові стратегії у процесі розв'язання задач	<ul style="list-style-type: none"> • Методика Брунера
Гнучкість, пластичність мислення	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Вербальний інтелект” • Методика Лачинса • Методика “Нерозв'язувана задача”

Швидкість розумових процесів і точність переробки інформації	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Арифметичний рахунок” • Методика “Шифровка” • Методика “Встановлення напрямів” • Методика “Виконання інструкцій”
Просторова уява, здібності до аналізу і синтезу	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Куб Лінка” (за К.К. Платоновим) • Методика “Візерунки”
Творча уява і швидкість розумових процесів	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Творчі здібності” • Тест плям Г. Роршаха
Інтелектуальної здібності	<ul style="list-style-type: none"> • Методика визначення загального рівня інтелекту (вимір IQ) • Методика “Загальна поінформованість” • Методика Векслера • Методика “Добір слів” • Тест структури інтелекту Р. Амтхауера • Аналітичний тест для дослідження інтелекту • Методика “Самооцінка інтелекту” • Метод аналізу документів • Метод спостереження

Примітка: Відповідно до специфіки діяльності МНС України з психічних пізнавальних процесів найбільш глибоко вивчаються й оцінюються сприйняття, увага, уява, пам'ять і мислення.

МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВОЇ УСТАЛЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

Оцінювані характеристики	Найменування методики
Особливості емоційного ставлення працівника до самого себе, до окремих життєвих подій	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Завершення фраз” • Шкала емоційних станів
Особливості емоційної поведінки людини в напружених умовах діяльності, у ситуації ухвалення рішення	<ul style="list-style-type: none"> • Рисунковий тест “Ділові ситуації” • Методика “Нерозв’язувана задача” • Тест на фрустрацію Р. Розенцвейга • Методика “Коректурна проба ” • Методика “Теппінг-тест” • Методика “Вольове м’язове зусилля”
Особливості, що відбивають психічний стан особистості	<ul style="list-style-type: none"> • Методика реєстрації електро-шкірного опору (ЕКО) • Методика реєстрації критичної частоти злиття світлових миготінь (КЧССМ) • Методика реєстрації квазісталої різниці біопотенціалів (чоло – долоні) • Методика реєстрації частоти серцевих скорочень • Тест “ФСАН” (фізичний стан, самопочуття, активність, настрої)
Рівень нервово-психічної нестійкості	<ul style="list-style-type: none"> • Анкета “Прогноз” • Психодіагностичний тест (ПДТ) • Методика вивчення характерологічних акцентуацій особистості і нервово-психічної нестійкості (ХАО – НПН)
Рівень особистісної тривожності	<ul style="list-style-type: none"> • Опитувальник Дж. Тейлора • Шкала самооцінки Спілбергера – Ханіна • Тест “Неіснуюча тварина”

Примітка: При оцінці емоційно-вольової усталеності необхідно визначити уміння працівника МНС України тримати під контролем прояв негативних емоційних станів в умовах небезпеки і загрози для життя, усталеність до психічного тиску, самовладання в конфліктних ситуаціях, уміння переборювати втому, подразнення, антипатію й інші природні людські почуття, що можуть негативно вплинути на розв’язання професійних задач службової діяльності.

ЕКСПРЕС-МЕТОДИКИ ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ СТРЕСОУСТАЛЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

Найменування методики	Коротка характеристика
Штриховий дермографічний рефлекс шкіри	Поява білої або червоної смуги у відповідь на нанесення штрихового подразнення тупим кінцем палички, олівця і т.п. Швидкість виникнення, інтенсивність, тривалість зберігання червоної смуги вказує на активність парасимпатичної іннервації, тривалість зберігання білої – на активність симпатичної.
Місцевий дермографізм	Дозований тиск на шкіру, у результаті якого через 5 – 20 с з'являється біла (симпатична реактивність) або червона (парасимпатична реактивність) пляма.
Капіляроскопія	Проводиться спеціальним оптичним приладом, за допомогою якого можна бачити капілярну мережу складок шкіри у підстави нігтя. За підвищеної парасимпатичної реакції капіляри розширені, кількість їх збільшена.
Око – серцевий рефлекс Ашнера – Даньїні	Надавлювання великим і вказівним пальцями на очні яблука досліджуваного, що знаходиться в положенні лежачи. Уповільнення частоти серцевих скорочень при цьому на 4 – 10 ударів у хвилину вважається нормою. Більше уповільнення пульсу свідчить про підвищення парасимпатичної, а стабільність або частішання пульсу – про підвищення симпатичної реактивності.
Рефлекс Чермана	Механічний вплив на сонну артерію (у підщелепній області), що призводить до змін частоти пульсу. Уповільнення на 6 – 12 ударів у хвилину – норма, більш виражене – свідчить про підвищення парасимпатичного тону.
Вимір електрошкіряного опору	Підвищення електричного опору шкіри є характерним для симпатичного, а зниження – для парасимпатичного домінування.

Примітка: Стани ареактивності і рухової загальмованості обумовлені парасимпатичним переваженням, у той час, як рухова й емоційно-мовна активність при стресі свідчать про підвищену симпатичну активність індивіда.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ВЛАСТИВОСТЕЙ НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ

Оцінювані характеристики	Найменування методики
Сила нервової системи	<ul style="list-style-type: none"> • Оцінка сили нервових процесів за особливостями іррадіації і концентрації порушення у зоровому аналізаторі • Оцінка сили нервових процесів за впливом звуку на світлову чутливість • Рухова методика для оцінки нервових процесів за залежністю часу реакції від інтенсивності стимулу • Дослідження сили нервових процесів шляхом виміру латентних періодів рухових реакцій при багатократному застосуванні подразника • Методика “Теппінг-тест” • Визначення сили нервових процесів за допомогою тесту “Частішання з підкріпленням” – електроенцефалографічний варіант • Визначення сили нервових процесів за методикою А.Є. Хільченко та її модифікації • Методика діагностики прояву сили нервової системи у розумово-мовній діяльності

Рухливість нервових процесів	<ul style="list-style-type: none"> • Методика дослідження рухливості нервових процесів за легкості-складності екстреної переробки рухової реакції вибору • Кинематометрична методика вивчення рухливості нервових процесів • Визначення рухливості нервових процесів за тривалістю наслідку позитивних подразників у руховій реакції • Дослідження функціональної рухливості нервових процесів за допомогою методики А.Є. Хільченко та її модифікацій • Вимір латентного періоду реакції вибору на три подразники в умовах граничного темпу (модифікація методики А.Є. Хільченко)
Врівноваженість нервових процесів	<ul style="list-style-type: none"> • Рухова методика для визначення врівноваженості нервових процесів • Методика визначення врівноваженості нервових процесів за результатами відтворення (без участі зору) амплітуди руху • Методика дослідження лабільності нервової системи за критичною частотою світлових мегтінь або звукових клаціань • Методика “Моторна лабільність”

МЕТОДИКИ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ПСИХОМОТОРИКИ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

Оцінювані характеристики	Найменування методики
Кінестетичні пороги розрізнення довжини, товщини, діаметра і ваги	<ul style="list-style-type: none"> • Методика Кекчеєва
Диференційованість рухів	<ul style="list-style-type: none"> • Тест Е. Міра – Лопеца • Методика для оцінки диференційованості м'язових зусиль
Розмір автоколиваних рухів	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Стабілографія”
Лабільність нервової системи на психомоторному рівні	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Моторна лабільність”
Просторові, тимчасові і силові параметри руху	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Вимір точності оцінювання й вимірювання параметрів руху” • Методика “Кинематометр М.М. Жуковського” • Методика Хохрякової
Координація рухів	<ul style="list-style-type: none"> • Методики на координацію мікрорухів (“Координація”, “Лабіринт”, “Пірамідка” та інш.) • Методика оцінки зорово-моторної координації рук
Тремор	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Тренометрія”
Швидкість рухових реакцій	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Проста сенсомоторна реакція” • Методика “Складна сенсомоторна реакція”
Точність рухових реакцій	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Реакція на об'єкт, що рухається”
Темп рухів	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Теппінг-тест”
Витривалість до статичних зусиль пальців кисті рук, керування м'язовим рухом	<ul style="list-style-type: none"> • Методика “Вольовий м'язовий рух”

Примітка: Рухові характеристики свідчать про реальні ресурси і резерви працівника МНС України.

МЕТОДИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИХ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

Досліджувані: якість, функція, процес	Властивості, характеристики	Методи	Апаратура, інструменти, матеріали
Індивідуальні (типологічні) властивості нервової системи	Сила, рухливість, урівноваженість, лабільність нервових процесів. Взаємозв'язок діяльності коркових і підкіркових утворень головного мозку.	Рефлексометрія проста на світло й звук різної інтенсивності, з багаторазовим повторенням подразника. Рефлексометрія, що диференціює, з переробкою сигнального значення стимулу. Вимірювання реакції на об'єкт, що рухається, критичної частоти світлових миготінь.	Рефлексометр РЦП-3, прилад ІРД-2 для вивчення реакцій на об'єкт, що рухається, прилад ІКЧ-2 для вивчення критичної частоти мигтінь, телехроновеолеоптиметр, прилад "Інтеграл" (КГУ)
Функціональний стан серцево-судинної системи	Частота пульсу, ритмограма, артеріальний тиск	Пульсометрія. Електрокардіографія. Сфігмометрія. Тахоосцилографія.	Електрокардіограф, ШК-6 (СІОТ), радіотелеметричні системи, пульсотактометр, осцилосфігмоманометр, плетіємограф, автоматичний регістратор артеріального тиску
Функціональний стан нервово-м'язового апарату, психомоторика	Координація рухів, точність, швидкість рухових реакцій	Динамометрія, координиметрія, тремометрія, рефлексометрія. Шкірно-гальванічна реакція. Електроміографія. Електроенцефалографія.	Динамометр, динамограф, рефлексометр РЦП-3 (СІОТ), координиметр АСК-3 (СІОТ), нейротактометр, тремометр, електроміограф, електроенцефалограф

Функціональний стан дихальної системи й енергетичний баланс	Частота, об'єм подиху, ступінь насичення крові киснем	Методи визначення частоти подиху, газового складу артеріальної крові, непрямка калориметрія	Оксигеметр, оксигемограф, газові годинники
Функціональний стан зорового аналізатора	Гострота поля зору, світлова чутливість, розрізнення кольорів. Швидкість сприйняття, зорова працездатність	<p>Методи визначення гостроти й полів зору, лабільності зорового аналізатора, чутливості до розрізнення кольорів</p> <p>Методи визначення статистичної й динамічної гостроти зору</p> <p>Методи визначення просторово-часових параметрів зорових об'єктів</p> <p>Методи дослідження зорової працездатності: визначення стійкості ясного бачення, зорової працездатності, електроретинографія, проба з ністагмом, спеціальні тести</p> <p>Тахістоскопічні методи</p>	<p>Таблиці Рабкіна, аномалоскоп, кільця Ландольта, периметр, адаптометр</p> <p>Бланкові тести або прилади для пред'явлення інформації у вигляді буквених таблиць, кільця Ландольта й інших, електронні індикатори, дисплеї</p> <p>Спеціальна оптична апаратура</p> <p>Спеціальні бланки та апаратура для тестів</p> <p>Електромеханічні, оптикомеханічні, електронні, комбіновані тахістоскопи</p>
Функціональний стан слухового аналізатора	Слухова чутливість, здатність до локалізації напрямку звуку, здатність до виділення сигналу, просторове кодування звукової інформації	Методи дослідження слухового сприйняття сигналів і шумових впливів: визначення здатності до просторової локалізації джерела звуку, методи бінаурально роздільного пред'явлення звуків	Аудіометр, АП-02, генератор звукових коливань, магнітофон, спеціальні лабораторні установки

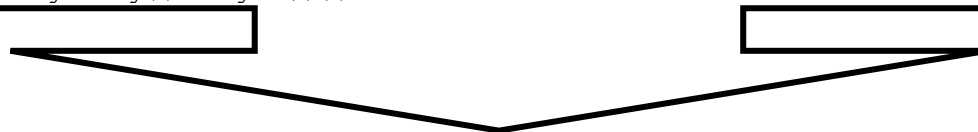
		Методи дослідження мовного зв'язку: визначення частотної характеристики мови, експериментальне визначення зрозумілості мови, обчислення артикуляційних індексів, визначення порогів маскування, визначення реверберації	Спеціальні бланки й апаратура для тестів
Функціональний стан вестибулярного аналізатора		Дослідження функції напівкružних каналів Ортостатична проба	Крісло Барані
Пам'ять і мислення	Короткочасна, оперативна, довгострокова пам'ять, швидкість асоціативних процесів, відтворення Широта, глибина, логічність мислення. Технічний інтелект, імовірнісне прогнозування, асоціативність мислення й інші	Методи досліджень пам'яті: завчання смислових одиниць, антиципації, збереження, узнавання, реконструкції, відтворення ряду в прямому й зворотному порядку подовження ряду стимулів, тахістоскопічного визначення обсягу короткочасного запам'ятовування, що передбачає відтворення ряду, вільного відтворення, переучування, піктограми, парних асоціацій Методи дослідження мислення: мислення “уголос”, реєстрації екстеріоризованих компонентів розумових операцій і результатів діяльності, інші спеціальні тести на мислення	Бланки тестів, проекційна апаратура, тахістоскопи й т.д. Бланки для тестів, магнітофони, кіноапаратура, спеціальні прилади й установки

Увага й емоційний стан	<p>Обсяг, концентрація, розподіл, перемикання, стійкість уваги</p> <p>Емоційний стан</p>	<p>Методи дослідження уваги: тахістоскопія, атенціометрія, дослідження резервів уваги, коректурні тести, тест Шульте-Платонова-Горбова з модифікаціями, “переплутані лінії”, “відшукування чисел”, “розміщення чисел”, “чисельно-буквені сполучення”, “числові ряди”, “додавання й вирахування чисел з перемиканням”</p> <p>Методи дослідження емоційного стану: реєстрація шкірно-гальванічних реакцій, стан серцево-судинної системи, дихальної системи, біохімічних реакцій організму, дозування м'язових зусиль, артикуляції й інтонації мови, електроенцефалографія, електроміографія, термометрія, операційно-стресові методики</p>	<p>Тахістоскоп, атенціометр, спеціальні бланки або апаратура для тестів</p> <p>Електрокардіограф, ІПК6 (СІОТ), плетизмограф, пульсотахометр, електроенцефалограф, троміограф, апаратура для біохімічних тестів</p>
Індивідуальні особливості особистості	Особливості темпераменту, екстравертованість, інтравертованість, нейротизм, окремі риси характеру	Спеціальні опитувальники: Айзенка, Кеттела, багатофільний особистісний, Тейлора	Бланки опитувальників

ПРОФЕСІОГРАФІЧНЕ ОПИСАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ПРОФЕСІОГРАФІЯ (лат. *professio* – рід занять, *grapho* – пишу) є обов'язковою умовою наукової організації професійної орієнтації, а також вихідним пунктом для вибору методів, порядку й послідовності проведення професійного психологічного відбору. Професіографія вивчає діяльність, професії, спеціальності з метою створення їхніх оптимальних моделей, зокрема:

- досліджує їх соціальну й соціально-психологічну сутність, основні функції, операційний склад;
- здійснює класифікацію професій і спеціальностей;
- проводить спеціально організований всебічний і документований опис різних професій і спеціальностей, результатом якого повинна стати професіограма;
- визначає вимоги, що висуваються суспільством і даною професійною діяльністю до особистості, рівень розвитку її професійно важливих якостей, що забезпечують успіх у даному виді діяльності й інш.



У самому загальному виді **ПРОФЕСІОГРАМА** являє собою опис соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професії. Професіограма – це перелік науково обґрунтованих норм і вимог професії до видів професійної діяльності й якостей особистості фахівця, які дозволяють йому ефективно виконувати вимоги професії. Професіограма є науковою основою для визначення й уточнення переліку спеціальностей, розробки штатно-організаційних структур, формулювання функціональних обов'язків і посадових інструкцій.

ПРОФЕСІОГРАМА СПЕЦІАЛЬНОСТІ – це документально оформлений результат професіографування, у якому представлено всебічну, описану за певною схемою сукупність різних об'єктивних характеристик спеціальності, а також склад і зміст вимог, що висуваються до професійно важливих якостей фахівців.

ПСИХОГРАМА, у свою чергу, є частиною професіограми певної професії, у якій дано характеристику вимог, що висуваються професією до психіки людини, перелік психологічних здатностей до професійної діяльності й особливу увагу приділено психологічним протипоказанням.

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПРОФЕСІОГРАФІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**КОМПЛЕКСНОСТІ**

найважливішою вимогою якого є системний підхід до вивчення особливостей професійної діяльності

НАДІЙНОСТІ

що означає необхідність вивчення сталих і стабільних властивостей особистості фахівця, від яких залежить успішність діяльності в різних умовах

КОМПЕТЕНТНОСТІ

що передбачає аналіз професійної діяльності з огляду її соціальної значущості й престижу в суспільстві, обсягу і структури знань, умінь і навичок, необхідних для вирішення професійних завдань, строків підготовки фахівців, соціально-психологічних і фізіологічних вимог до людини як до суб'єкта праці, медичних та інших протипоказань і т.д.

ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ

що вимагає обов'язкового вивчення різних спеціальностей, які входять у дану професію

ТИПІЗАЦІЇ

що поєднує конкретні професії в певні професійні групи

ПЕРСПЕКТИВНОСТІ

що передбачає вивчення тенденцій і перспектив розвитку даної професії

ВИДИ ПРОФЕСІОГРАМ, ЇХНЯ СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ



Клас **ОКРЕМИХ професіограм** поділяється на п'ять видів:

1. *Фізіологічні*, що дають фізіологічну, медико-біологічну характеристику спеціальності.
2. *Санітарно-гігієнічні* професіограми – санітарно-гігієнічна характеристика спеціальності з погляду впливу санітарно-гігієнічних умов на організм людини в ході діяльності.
3. *Психологічні* професіограми, або психологічно орієнтовані професіограми, що визначають вузько спеціалізовані вимоги до психіки людини.

Дані професіограми включають: опис зовнішньої картини праці, трудової поведінки («фотографія» робочого дня, хронометраж, часова динаміка робочої активності, опис робочого місця, типових помилок та інш.) і опис внутрішньої картини праці (реакція особистості, її інтегральні утворення: спрямованість, характер, здібності, темперамент, структури навчання й досвід; психічні стани і процеси: воля, увага, мислення й особливості психомоторіки).

4. *Соціологічні* професіограми, що містять соціальні характеристики спеціальностей.
5. *Економіко-організаційні* професіограми – характеристика спеціальності з погляду її соціально-економічної сутності. Мова йде про умови оплати, режимі праці й відпочинку і т.д.

ВИДИ ПРОФЕСІОГРАМ, ЇХНЯ СТРУКТУРА Й ЗМІСТ (продовження)

СПЕЦІАЛЬНІ ПРОФЕСІОГРАМИ розробляються для використання в різних цілях:

1. Для *професійної орієнтації* і *профконсультації*. Така професіограма включає призначення, соціальну значущість, роль і місце професії рятувальника у суспільстві, містить опис всіх основних її аспектів, способи її освоєння, перспективи розвитку й т.д. Особливість такої професіограми полягає в тому, що вона повинна містити знання про значущість і місце професії, опис спеціальності, привабливий і доступний для прочитання й розуміння широким колом населення, насамперед молоддю. Яскравий опис професії припускає показ її соціальної значущості, демонстрацію найбільш удалих прикладів оволодіння нею, опис конкретної спеціальності в межах МНС України. У професіограмі підкреслюється також, якими знаннями й психологічними якостями повинен володіти кандидат на навчання даним спеціальностям; перераховуються дані про умови праці й про трудові дії; говориться про те, де і якими способами здійснюється підготовка фахівця з даної спеціальності.

2. Для *професійного психологічного відбору*. Дана мета обумовлює структуру й зміст професіограми:

- вона орієнтує на виявлення переважно стабільних, сталих професійно важливих якостей, що диференціюють людей за ефективністю діяльності;
- містить максимально можливий звід вимог до необхідних і тих, що не компенсуються, властивостей особистості фахівця й протипоказань;
- визначає структуру якостей, що забезпечують досягнення високого рівня професійної майстерності.

3. Для *професійної підготовки* як невід'ємної частини моделі підготовки фахівця. Подібна професіограма включає опис психологічних норм і вимог до діяльності й особистості фахівця. Професіограма для навчання фахівця є дуже близькою за своїм змістом до професіограми для професійного відбору. Крім усього іншого, вона містить *професійно-посадові вимоги* (ППВ), які повинні бути сформовані в ході навчання фахівця й містять у собі сукупність професійних знань, умінь і навичок для забезпечення необхідного рівня ефективності професійної діяльності. Іншим елементом моделі є *кваліфікаційний профіль* – сполучення необхідних видів професійної діяльності, ступеня їхньої кваліфікації й кваліфікаційних розрядів. Модель також включає: результати аналізу професійної діяльності передових працівників і динаміку формування молодих фахівців; можливість сумісництва професій.

4. Для *оптимізації умов і режиму діяльності*. Професіограма, що використовується в цих цілях, спрямована на всебічне урахування часових параметрів і стомливості окремих дій і операцій, реєстрацію розподілу мікропауз і динаміки працездатності протягом робочого дня, під час чергування, зазначення психологічної мінливості психічних функцій під впливом стомлення й т.п.

5. Для *проектування й раціоналізації робочого місця* така професіограма розробляється на основі аналізу фізичних і соціальних компонентів професійного середовища: мікроклімату, організації праці, шуму, фізичних і психічних навантажень і т.д. Дана професіограма може бути основою для вдосконалювання конструкції робочої зони й робочого місця фахівця, професійного середовища в цілому.

ВИДИ ПРОФЕСІОГРАМ, ЇХНЯ СТРУКТУРА Й ЗМІСТ (*продовження*)

ЦІЛЬОВА ПРОФЕСІОГРАМА. Якщо як підстава для класифікації професіограм береться цільове призначення, то такі професіограми називають *цільовими (спеціальними)*. Цільові професіограми мають спеціалізацію, містять, як правило, опис однієї спеціальності або класу подібних спеціальностей (посад).

У зв'язку зі сказаним необхідно відзначити існуючий у психології *задачно-особистісний підхід до професіограми*. Він передбачає, що спочатку виділяються одиниці аналізу професії за типом модулів. Основою модуля (представляється як сукупність одиниць об'єкта й суб'єкта трудової діяльності) є професійна задача, що узгоджується із професійно особистісними якостями. Так, у характеристику типового елемента діяльності (ліва частина модуля) включаються необхідні професійні задачі, предмет праці, результат діяльності. У праву частину – психологічні характеристики людини. Перелік всіх професійних задач, вибудованих по вертикалі (модуля), утворює матрицю модулів і лягає в основу професіограми. У рамках даного підходу саме й здійснюється спеціальне професіографування, тобто розробляються різні за змістом професіограми залежно від мети.

У професіографії як кінцеві цілі професіографічного опису діяльності визначають: професійну орієнтацію, професійний відбір, професійну підготовку, професійну адаптацію, професійний розвиток (удосконалення й самовдосконалення), проектування або раціоналізацію робочого місця для фахівця, оптимізацію умов і режиму діяльності та інш.

Цілепокладання визначає структуру, об'єм і зміст схеми професіограми, фокусує і спеціалізує вибір джерел, основних форм і методів збору необхідної й достатньої інформації для її наповнення.

Важливо пам'ятати, що:

Діяльність фахівця може бути описаною за однією із трьох **моделей**: нормативною, експертною або емпіричною.

1. *Нормативна* модель спеціальності має різні форми, але обов'язково містить юридично закріплені в законах, інструкціях, настановах, керівництвах характеристики нормативної моделі.

2. *Експертна* модель являє собою сукупну думку про діяльність компетентних експертів, тобто фахівців. Експертна модель складається шляхом збору думок конкретних фахівців. Можна зробити експертну модель будь-якої спеціальності. Недоліком цієї моделі є те, що через специфіку різних видів діяльності кожна група експертів може дати їм різне трактування й моделі можуть у принципі розрізнятися між собою.

3. *Емпірична* модель являє собою опис вимог до індивідуальних якостей фахівця, складений на основі діагностичних даних про діяльність найбільш успішних фахівців.

На основі названих моделей створюється **оптимальна модель**. Вона повинна включати нормативний опис професії, експертну й емпіричну частину.

ВИДИ ПРОФЕСІОГРАМ, ЇХНЯ СТРУКТУРА Й ЗМІСТ (продовження)

ТИПОВА СТРУКТУРА ЦІЛЬОВОЇ ПРОФЕСІОГРАМИ

1. Загальні відомості про спеціальність:

- 1.1. Найменування й призначення професії.
- 1.2. Характеристика робочої зони й робочого місця.
- 1.3. Характеристика засобів і знарядь праці.
- 1.4. Загальна й спеціальна професійна підготовка фахівця.
- 1.5. Функціональні обов'язки фахівця в мирний і воєнний час.
- 1.6. Критерії ефективності діяльності.

2. Зміст діяльності:

- 2.1. Опис і аналіз основних дій і операцій.
- 2.2. Професійні завдання, розв'язувані фахівцем.
- 2.3. Особливості прийому інформації.
- 2.4. Особливості переробки інформації й прийняття рішень.
- 2.5. Структура виконавських дій.
- 2.6. Аналіз помилок у діяльності фахівця.
- 2.7. Співвідношення завантаженості в ході роботи психологічних функцій.

3. Умови діяльності:

- 3.1. Санітарно-гігієнічні умови.
- 3.2. Режим праці й відпочинку фахівців.

4. Соціально-психологічні фактори діяльності:

- 4.1. Характеристика розрахунку (екіпажу), у складі якого фахівець виконує обов'язки.
- 4.2. Роль і місце фахівця в системі внутрішньогрупових зв'язків.
- 4.3. Мотиваційні аспекти спільної діяльності.
- 4.4. Особливості соціально-психологічної й професійної адаптації фахівців.

5. Динаміка психічного стану фахівця в процесі діяльності:

- 5.1. Характер і ступінь зміни активності психофізіологічних функцій і працездатності.
- 5.2. Переважні емоційні стани.
- 5.3. Вплив динаміки станів на ефективність діяльності.
- 5.4. Основні форми професійної захворюваності й травматизму.

6. Психограма:

- 6.1. Основні особистісні якості, необхідні фахівцеві.
- 6.2. Провідні сенсорно-перцептивні характеристики.
- 6.3. Професійно важливі якості мислення.
- 6.4. Професійно важливі характеристики пам'яті.
- 6.5. Властивості, що визначають успішність моторних дій.
- 6.6. Співвідношення у процесі діяльності особистісних, перцептивних, гностичних і моторних якостей.
- 6.7. Протипоказання до діяльності.

ВИДИ ПРОФЕСІОГРАМ, ЇХНЯ СТРУКТУРА Й ЗМІСТ (продовження)

ПРИ ВСЕБІЧНОМУ ОПИСІ ПРОФЕСІЇ АБО СПЕЦІАЛЬНОСТІ З ВИКОРИСТАННЯМ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРОФЕСІОГРАФУВАННЯ МЕТОДАМИ РІЗНИХ НАУК СКЛАДАЄТЬСЯ КОМПЛЕКСНА ПРОФЕСІОГРАМА.

Комплексні професіограми є складними в розробці, тому що по суті повинні описати найбільш загальні характеристики професії. Така професіограма має універсальний характер, тому що включає у свій зміст:

- загальну інформацію про професійну діяльність;
- узагальнені характеристики професійної праці;
- має багатоцільовий характер;
- дійсна для всіх видів робіт і спеціальностей.

Із цього виходить, що для цілей профвідбору комплексна професіограма є малоприматною.

Процес підготовки даної професіограми передбачає, що спочатку виділяються одиниці аналізу професії за типом модулів. Основою модуля (представляється як сукупність одиниць об'єкта й суб'єкта трудової діяльності) є професійна задача, що узгоджується із професійно особистісними якостями. Так, у характеристику типового елемента діяльності включаються необхідні професійні задачі, предмет праці, результат діяльності.

У другу частину модуля включаються психологічні характеристики людини. Перелік всіх професійних задач, вибудованих по вертикалі (модулю), утворює матрицю модулів і є основою професіограми. У рамках даного підходу саме й здійснюється комплексне професіографування, тобто розробляються різні за змістом модулі, сукупність і композиція яких дозволяє вирішувати задачі універсального опису професій.

Як кінцеві цілі професіографічного опису діяльності визначають: професійну орієнтацію, професійний відбір, професійну підготовку, професійну адаптацію, професійний розвиток (удосконалення й самовдосконалення) та інш. Загальне призначення професіограми визначає її структуру, об'єм і зміст схеми, фокусує і спеціалізує вибір джерел, основних форм і методів збору необхідної й достатньої інформації для її наповнення.

СХЕМА КОМПЛЕКСНОГО ПРОФЕСІОГРАФУВАННЯ ВКЛЮЧАЄ НАСТУПНІ ЕЛЕМЕНТИ:

1. Загальна характеристика професії:
 - а) найменування й призначення професії;
 - б) соціальна цінність результатів праці;
 - в) історія й перспективи розвитку професії.
2. Оглядова характеристика професійної діяльності:
 - а) професійні завдання й основні професійні дії;
 - б) загальна характеристика знарядь і засобів праці.
3. Оглядова характеристика умов праці:
 - а) мікрокліматичні умови;
 - б) соціальні;
 - в) соціально-психологічні;
 - г) режим праці.
4. Загальні типові вимоги, пропоновані професією до особистісних якостей.
5. Інформація про навчальні заклади, можливість професійного росту.

ОСНОВНІ ТИПИ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО ПРОФЕСІОГРАФУВАННЯ



А. Інформаційне професіографування застосовується для профорієнтаційної і профконсультаційної роботи, з метою формування інтересу до професій. Його основна мета полягає в наданні первинної інформації для забезпечення самостійної орієнтації оптанта у світі професій. Опис професії має оглядовий характер. Схема інформаційного професіографування включає наступні елементи:

1. Загальна характеристика професії:
 - а) соціальна цінність результатів праці;
 - б) історія й перспективи розвитку професії.
2. Оглядова характеристика професійної діяльності:
 - а) професійні завдання й основні професійні дії;
 - б) загальна характеристика знарядь і засобів праці.
3. Оглядова характеристика умов праці: а) мікрокліматичні умови; б) соціальні; в) соціально-психологічні; г) режим праці.
4. Загальні типові вимоги, що висуваються професією до особистісних якостей.
5. Інформація про навчальні заклади, можливість професійного зростання.

ОСНОВНІ ТИПИ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО ПРОФЕСІОГРАФУВАННЯ (продовження)

В. Діагностичне професіографування проводиться за неясних причин низької продуктивності праці, наявності браку, травматизму, аварійності, конфліктності, плинності кадрів. Це пошуковий тип професіографування. Його загальна схема включає:

1. Зміст діяльності:

а) предмет і завдання діяльності; б) вимоги до якості й результату роботи; в) вимоги до кваліфікації працівників; г) права й обов'язки працівників.

2. Знаряддя праці:

а) вид і режим роботи; б) інформаційні засоби; в) органи управління, просторова організація робочого місця.

3. Діяльність суб'єкта праці:

а) види дій та їхня характеристика; б) характер планування й виконання роботи; в) емоційні прояви; г) перешкоди; д) види помилок, браку, травм, що виникають у процесі діяльності.

4. Організація праці:

а) виробниче навчання; б) структура виробничої взаємодії працівників; в) планування роботи й контроль.

5. Умови праці:

а) санітарно-гігієнічні; б) фізичне середовище; в) режим праці; г) форми оплати й заохочення.

6. Характеристика вимог до якостей суб'єкта праці.

7. Аналіз відповідності вимог, що висуваються професією до людини, організації й умов протікання процесу й можливостей суб'єкта праці.

8. Оцінка ефективності діяльності суб'єкта.

9. Діагностика причин низької ефективності діяльності.

10. Експериментальна перевірка гіпотези щодо вдосконалення діяльності суб'єкта.

При діагностичному професіографуванні враховуються також відомості загального характеру: склад працюючих за віком, стажем й рівнем спеціальної підготовки.

С. Прогностичне професіографування забезпечує вирішення конкретного практичного завдання з метою видачі обґрунтованих рекомендацій з удосконалення або зміни тих явищ, які підлягали зміні. Воно будується за схемою діагностичного професіографування, але при цьому більш детально вивчаються ті питання, які можуть забезпечити вирішення практичного завдання.

Д. Методичне професіографування дозволяє підібрати й розробити адекватні методи дослідження професійно важливих якостей і станів суб'єкта праці для вивчення динаміки їхньої зміни й характеру функціонування. У його основі лежить схема діагностичного професіографування.

ОСНОВНІ МЕТОДИ ПРОФЕСІОГРАФУВАННЯ

Організаційні методи, метою яких є планування, побудова самого дослідження трудової діяльності

1. порівняльний метод (досліджуються проблеми формування професіонала при виконанні конкретних видів діяльності в різних вікових групах – для «порівняння»);
2. лонгітюдний метод («зрізовий», – часто багаторічне дослідження, що проводиться з метою виявлення динаміки розвитку суб'єкта діяльності; використовується при прогнозуванні ефективності діяльності фахівця, у вирішенні кадрових питань та інш.);
3. комплексний підхід, що поєднує різні міждисциплінарні дослідження.

Методи збору емпіричних даних

- 1) вивчення документації з даної професії;
- 2) спостереження за роботою фахівців;
- 3) опитування фахівців (експертний метод);
- 4) вивчення продуктів (результатів) даної діяльності, аналіз помилок;
- 5) трудовий метод (метод «включеного експерименту», що називають іноді «методом Петра Г»), що припускає роботу дослідника по даній професії, з метою кращого її пізнання й навіть «відчування» зсередини;
- 6) метод штучної деавтоматизації: дослідження не стільки сформованих – автоматизованих – навичок працівника, скільки самої професійної діяльності, що освоює молодий працівник. Цей метод може бути покладений в основу більш тонкого профвідбору;
- 7) біографічний метод, що дозволяє досліджувати професійний шлях людини на підставі опитування й вивчення документації;
- 8) метод експерименту, де сам експеримент розуміється як дослідження впливу на трудовий процес (впливу природних факторів або впливу спеціально організованого фактора);
- 9) метод моделювання процесу професійної діяльності, що дозволяє виділяти й аналізувати найбільш істотні характеристики даної праці.

ОСНОВНІ МЕТОДИ ПРОФЕСІОГРАФУВАННЯ (продовження)

Методи обробки емпіричних даних

- якісні методи аналізу – експертна оцінка; порівняльний аналіз емпіричних даних; аналіз помилок; різні процедури опису спостережуваних трудових процесів або своїх вражень від виконуваної роботи;
- кількісні методи аналізу – статистичний аналіз; графічний аналіз (часто дозволяє вибудувати візуальний образ змін).

Інтерпретаційні методи, дозволяють осмислити отримані результати і виявити певні закономірності трудового процесу

- структурно-системний аналіз, що передбачає психологічний аналіз операційно-технологічної структури праці, у результаті якого можна будувати гіпотетичні моделі конкретної професійної діяльності;
- функціонально-структурний аналіз, що передбачає психологічний аналіз функціональної структури професійної діяльності (на основі попереднього структурно-системного аналізу виявляються мотиваційні, когнітивні й емоційно-вольові процеси, що актуалізуються в людини у процесі формування й виконання професійної діяльності на макро- і мікроструктурному рівнях, тобто виявляються психологічні функції, що забезпечують даний трудовий процес).



ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ ОПИС ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНОГО ПІДРОЗДІЛУ МНС УКРАЇНИ

I. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

1.1. Найменування та призначення професії

Рятувальник – особа, яка має відповідну спеціальну підготовку, атестована на здатність до проведення аварійно-рятувальних робіт і безпосередньо бере у них участь, має спеціальну фізичну та психологічну підготовку та відповідає за її підтримання.

Сутність виконуваної трудової діяльності визначено законодавством України та Женевською конвенцією, статутами та відомчими нормативними актами.

Трудову діяльність рятувальника спрямовано на пошук, рятування і захист людей (у тому числі надання їм невідкладної медичної та психологічної допомоги), а також матеріальних і культурних цінностей та захист довкілля під час виникнення надзвичайних ситуацій, що потребують залучення працівників, які мають спеціальну підготовку, засобів індивідуального захисту та оснащення.

1.2. Основні операції.

Завдання та обов'язки. рятує людей під час проведення аварійно-рятувальних робіт; надає першу медичну допомогу постраждалим у разі нещасних випадків та отруєння шкідливими речовинами; виконує роботи з ліквідації аварій, наслідків надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру; проводить розвідку, пошук постраждалих і первинну оцінку оперативної обстановки на місці надзвичайної ситуації, моніторинг навколишнього середовища у газонебезпечних місцях під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій; визначає рівень безпеки під час виконання газонебезпечних, вибухонебезпечних і газоелектрозварювальних робіт у приміщеннях, підвалах, колодязях тощо; бере участь у планових тренуваннях із застосуванням індивідуальних засобів захисту органів дихання і тіла, спеціального оснащення та спорядження у газодимних камерах, навчально-тренувальних комплексах, на навчальних полігонах з відпрацюванням способів рятування людей, практичної взаємодії з іншими рятувальниками в аварійних ситуаціях; здійснює профілактичний огляд, налагоджування, дрібний ремонт засобів захисту та іншого спорядження, технічне обслуговування і ремонт аварійно-рятувальних засобів, техніки та оснащення; вивчає плани ліквідації аварій на об'єктах, що обслуговуються.

Рятувальник повинен знати

Загальні положення: Статутні та нормативні документи, що регламентують функціонування аварійно-рятувальних служб; права та

функціональні обов'язки рятувальників під час проведення аварійно-рятувальних робіт; вимоги до рятувальників; інструкції, положення та інші керівні документи, які регламентують правила та проведення аварійно-рятувальних робіт та способи ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій; техніку, технічні засоби, оснащення та інше обладнання, які є в розпорядженні АРП, відділення і використовуються під час аварійно-рятувальних робіт; виробничі потужності та режими роботи обладнання; типові плани ліквідації можливих аварій; правила і норми охорони праці, виробничої санітарії та протипожежного захисту.

Професійно-значущі характеристики: причини, наслідки і характер перебігу НС техногенного і природного характеру; спеціальну термінологію; права і функціональні обов'язки рятувальників при проведенні аварійно-рятувальних робіт (АРР), вимоги до професійних якостей рятувальників; правила збереження й експлуатації устаткування, інструментів, засобів, які застосовуються при проведенні АРР; правила збереження й експлуатації засобів захисту; правила й інструкції з техніки безпеки; технічні характеристики устаткування, техніки, інструментів, пристосувань, що застосовуються при проведенні АРР; правила, прийоми і послідовність виконання пошуково-рятувальних робіт; прийоми, методи і способи пошуку потерпілих; сигналізацію, умовні знаки, коди; правила експлуатації вантажопідійомної техніки і правила виконання такелажних робіт; правила проведення розвідки; способи і прийоми визначення наявності вражаючих факторів; прийоми проведення АРР в особливо небезпечних умовах; водолазні рятувальні технології; дози безпечного впливу на людину небезпечних і шкідливих факторів (радіація, світлова енергія, температура і т. інш.); час безпечного перебування людини під впливом дії екстремальних чинників НС; методики і прийоми визначення стану потерпілих і складності травм; прийоми надання першої медичної допомоги; прийоми надання самопомоги і самопорятунку; правила експлуатації засобів зв'язку й оповіщення; оптимальні способи переміщення в різних умовах; основи виживання в несприятливих умовах; правила організації тимчасових таборів, привалів; способи і прийоми евакуації потерпілих із завалів, пошкоджених транспортних засобів, з верхніх поверхів зруйнованих будинків; способи і методи рятування потерпілих із тріщин, печер, провалів, з-під лавин, селів, обвалів, снігу; способи орієнтації на місцевості; способи проведення робіт в умовах бойових дій за наявності замінованих ділянок; правила порятунку тварин, рослин, продовольства, матеріальних цінностей; способи роботи з повітряним, наземним і водним транспортом; особливості роботи із залученням кінологічної служби; види основних сильнодіючих отруйних речовин (СДОР), їхні фізико-хімічні властивості, характер впливу на потерпілих; основні засоби, способи, прийоми попередження і гасіння пожеж; правила організації евакуації потерпілих і населення; способи відновлення працездатності; правила взаємодії.

Рятувальник повинен уміти: підготувати до роботи устаткування, інструменти, пристосування, утримувати їх у належному стані, володіти навичками і прийомами експлуатації; підготовлювати до роботи й експлуатувати засоби проведення радіаційної і хімічної розвідки, засоби зв'язку, оповіщення, надання медичної допомоги; використовувати засоби індивідуального і колективного захисту; пересуватися в умовах пересіченої місцевості, долати водні перешкоди, скельні ділянки, сніжні схили, ущелини; користуватися засобами пожежогасіння; оцінювати обстановку, що створилася, і приймати оптимальне рішення; визначати наявність вражаючих факторів і можливі шляхи (варіанти) розвитку НС; раціонально і безпечно планувати свою роботу; проводити пошук потерпілих з використанням як підручних засобів, так і спеціальної техніки; здійснювати евакуацію потерпілих з уражених пожежею будівель (місцевості) і транспортувати їх у безпечне місце; надавати першу допомогу потерпілим; здійснювати самопомогу; проводити розбирання завалів; виконувати такелажні, газозварювальні, вантажно-розвантажувальні роботи; усвідомлювати ступінь ризику; взаємодіяти з іншими учасниками робіт, виконувати роботи при впливі одного або декількох екстремальних факторів (висота, замкнутий простір, відсутність освітлення, загазованість, задимленість, складні метеорологічні умови, тощо); здійснювати висадження в осередок ураження з вертольота і літака на парашуті, по мотузковій системі, з наземних і водних транспортних засобів; виконувати водолазні роботи; здійснювати АРР з дотриманням вимог техніки безпеки; виконувати аварійно-рятувальні та інші невідкладні роботи в умовах практично будь-яких НС природного і техногенного характеру; орієнтуватися на місцевості; виживати в екстремальних умовах НС; організовувати евакуацію потерпілих і населення з небезпечної зони; відключати подачу пально-мастильних і агресивних речовин, газу, води, електроенергії, що є джерелом НС або носять потенційно небезпечний характер; здійснювати рятувальні роботи з тваринами, матеріальними цінностями, продуктами харчування; локалізувати поширення НС; виконувати роботи в умовах бойових дій або за можливості їх виникнення; користуватися пересувними електроустановками, компресорами, насосами і польовими пунктами приготування їжі; вибирати оптимальні способи роботи і засоби праці; виконувати тривалий час фізичну роботу різної ваги в умовах дії емоційних навантажень та психічних подразників; працювати в умовах особистого ризику; працювати в постійно змінних умовах природного і техногенного характеру; здійснювати оперативний контроль за станом об'єкта і навколишнього середовища; працювати в різних робочих позах; працювати на межі фізичних і емоційних можливостей людини; впливати на потерпілого, запобігати панічному настрою і брати на себе роль лідера; швидко відновлювати свою фізичну і психологічну працездатність.

Поряд з перерахованими знаннями й уміннями, рятувальник **повинен мати специфічні і властиві професійні якості, характерні тільки для**

цієї професії: бути у змозі тривалий час виконувати одноманітні рухи, за наявності великих фізичних і емоційних навантажень, у незручних робочих позах; швидко пересуватися і виконувати роботи в різних умовах, а також за наявності реальної і потенційної небезпеки; самостійно вибрати оптимальний темп роботи, порівнювати його з темпом роботи інших рятувальників, техніки й устаткування; оперативно сприймати і швидко обробляти інформацію в умовах поганої видимості, звукових перешкод, різких перепадів освітленості, запиленості, задимленості й інших відволікаючих факторів; оцінювати і розрізняти швидкість і напрямок переміщення предметів; адекватно реагувати на небезпеку, яка виникла раптово; одночасно спостерігати за декількома предметами або їхніми частинами; сприймати, диференціювати і виділяти з загального шуму корисну звукову інформацію; добре переносити значні короточасні фізичні і нервово-емоційні навантаження, швидко переключати увагу, бути готовим сприймати нові навантаження, відчуття, враження; впевнено і безпомилково впізнавати предмети за їх формою й обрисами; розраховувати свої сили з майбутньою роботою; визначати відстань між предметами; переносити неприємні враження без вираженої емоційної напруги; самостійно вносити зміни в роботу і швидко приймати рішення за зміни ситуації; швидко і точно виконувати дії і зберігати стійкість рухових реакцій під впливом екстремальних факторів, в умовах дефіциту часу; придусувати втому, сонливість, ефективно працювати в різний час доби; бути сумлінним, сміливим, відповідальним, витривалим, мати самовладання у складних ситуаціях, почуття відповідальності і колективізму; погоджувати свою діяльність з роботою інших рятувальників; виконувати роботи безпечно; накопичувати досвід, враховувати помилки і вміти усвідомлювати ступінь ризику; бути готовим у критичних ситуаціях до взаєморозуміння, жалю.

Ефективність проведення АРР прямо залежить від ступеня і різнобічності розвитку професійних знань, умінь і навичок рятувальників. Рівень професійної підготовки рятувальників визначається стажем роботи за спеціальністю, практичним досвідом роботи і кількістю освоєних суміжних професій.

1.3. Схема розташування робочого місця та інформаційних зв'язків даного фахівця з іншими працівниками та посадовими особами

Рятувальні та інші невідкладні роботи проводяться з метою пошуку постраждалих, надання їм медичної допомоги та їх евакуації, а також для забезпечення життєдіяльності міст та об'єктів народного господарства шляхом локалізації та ліквідації наслідків аварій у мережах комунального господарства, енергетики, транспорту та зв'язку [166].

Специфічний характер діяльності зумовлений постійним включенням в роботу слухового аналізатора, своєчасним прийняттям рішення для реагування на сигнал тривоги “Збір-аварія”.

Сигнал тривоги є завжди несподіваним. Він застає рятувальників під час будь-якої повсякденної діяльності. Раптовість отримання сигналу тривоги, дефіцит часу, невизначеність ситуації (через відсутність достатньої інформації про виникнення НС) викликає у рятувальників емоційне напруження, яке може наростати. Протягом короткого часу може різко змінюватись вид діяльності рятувальників, що, безумовно, відображається на емоційному стані і руховій активності рятувальників.

Основними каналами обігу інформації є такі зв'язки, як: зв'язок із старшим оперативним черговим чергових сил МНС України, зв'язок із технічним персоналом об'єкта, зв'язок з іншими службами міста, зв'язок із старшим оперативної групи з координації дій Штабу сил Цивільного захисту або МНС України, залежно від категорії (НС), органами МВС, зв'язок із посадовими особами МНС України.

Засоби зв'язку: портативні радіостанції: (Kenwood, Motorola), радіус дії у міській місцевості до 2000 м; у польових умовах до 3000 м. Також можуть використовуватись додаткові сигнальні засоби (кольорові прапорці, ліхтар), сигнальні ракети і т. інш.

II. КОРОТКІ ГІГІЄНИЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ УМОВ ПРАЦІ РЯТУВАЛЬНИКА

2.1. Особливості кліматичних умов та часу доби

Професійне середовище має в собі природні (метеорологічні і кліматогеографічні фактори тощо), технічні (об'єкти та системи технічного забезпечення тощо) та соціальні елементи (робота в групі, працівники забезпечуючих служб тощо).

Рятувальники здійснюють виконання завдань за призначенням, як правило, на небезпечних, напівзруйнованих об'єктах, в умовах природних та техногенних катастроф, в будь-який час доби, незалежно від погодних умов та пори року на: радіаційно (хімічно) небезпечних об'єктах; пожежо- та вибухонебезпечних об'єктах; в умовах ліквідації наслідків великих аварій, катастроф та стихійного лиха; в осередках ядерного, хімічного (біологічного) та комбінованого ураження й забруднення середовища; в будь-який час доби та пори року та за несприятливих погодних умов.

Взаємодія рятувальника як суб'єкта праці і його професійного середовища може бути порушена у зв'язку з непередбаченими змінами в кожному зі згаданих вище елементів. При цьому безпомилкова діяльність рятувальників визначається адекватністю їх дій до змін професійного середовища і можливостями їх психофізіологічних резервів.

2.2. Характеристика чинників, що негативно впливають на організм фахівця

Специфіка фахової діяльності рятувальників зумовлена роботою в несприятливих погодних та санітарно-гігієнічних умовах, високим

рівнем нормального режиму життєдіяльності (сну), високою температурою оточуючого середовища, роботою у несприятливих кліматичних умовах (мороз, спека, дощ, сніг), відсутністю належних умов праці та відпочинку, в окремих випадках – необхідністю роботи в засобах індивідуального захисту у зруйнованих, задимлених, загазованих приміщеннях з великим вимушеним темпом роботи.

Ситуація невизначеності завдання, незвичність і важкість просторового орієнтування при виконанні завдань за призначенням у незнайомій місцевості (споруді, середовищі), нав'язаний та інтенсивний темп роботи при дефіциті часу, високий психоемоційний фон роботи, велика перевага фізичної праці, яка поєднується з важко координованими рухами і великим потоком інформації з прийняттям відповідальних рішень, надмірна рухова активність швидко-силового типу, можливість виникнення паніки в осередках надзвичайної ситуації серед місцевого населення, прояви сильних раптових роздратувань на фоні впливу шкідливих факторів життєдіяльності (зіткнення з трупами та фрагментами людських тіл, жахливі картини зруйнованих будівель та т. інш.), робота в умовах дефіциту часу та відсутності повної інформації, необхідної для прийняття рішення та організації рятувальних дій, тривалий і виражений вплив шкідливих умов життєдіяльності, гідро-, метео-, біологічних та соціально-психологічних факторів збільшують вираженість змін функцій організму при нервово-психічній напрузі, які можуть набувати преморбідного (передзахворювального) стану.

2.3. Фізіолого-гігієнічні характеристики одягу та захисних пристроїв

Від того, як одягнений і оснащений рятувальник, може залежати успішність його дій, життя постраждалих чи самого фахівця. До останнього часу робочий одяг рятувальника складався з комплекту однострою, який нічим не відрізнявся від зразків військового одягу. З урахуванням світового досвіду оснащення аварійно-рятувальних підрозділів в МНС України розроблено та введено нові зразки літнього та зимового форменого робочого одягу. Костюми відповідають вимогам безпеки і відрізняються універсальністю при використанні у високій та низькій температурі. Форму розроблено з урахуванням специфіки діяльності рятувальника, має відповідні пізнавальні знаки згідно з нормами міжнародних стандартів.

До комплекту одягу рятувальника входять (відповідно до сезону): куртки, штани, головні убори і взуття, комплект додаткових елементів для літнього і зимового одягу.

Форма має універсальну модель, до якої розроблено біля двадцяти додаткових компонентів відповідно до специфіки виконання завдань.

При ліквідації НС, пов'язаних з пожежами, застосовується спеціальний термостійкий одяг. Таке спорядження складається з каски, пожежного пояса з карабіном і сокири в кобурі.

Найбільш небезпечна діяльність рятувальників пов'язана із працею в загазованих, задимлених приміщеннях. У таких умовах праці рятувальники використовують, як правило, звичайний комплект одягу, що складається зі штанів з брезентової тканини чи зі спеціального матеріалу – вінілішкіри (штучної шкіри), стійкої до високої температури. У такому одязі особовий склад працює до температури 60°C; за температури 60-100°C використовують тепловідбивний костюм; понад 100°C – теплозахисний костюм, що дозволяє нетривалий час перебувати в полум'ї вогню за температури 1200 °C.

Дуже часто, як у випадку задимлення, так і за наявності газів, для захисту особового складу використовуються засоби індивідуального захисту органів дихання. Найбільш поширеними в Україні є кисневі ізолюючі протигazi КІП-8 та апарати на стиснутому повітрі АСП-2, які є індивідуальними і закріплюються за фахівцями оперативно-рятувальної служби після проходження ними відповідної підготовки, згідно з Настановою по газодимозахисній службі пожежної охорони МНС України, та складання заліків з будови, правил експлуатації ізолюючих протигазів, а також правил техніки безпеки в державній Оперативно-рятувальній службі МНС України.

З точки зору техніки безпеки, серед ізолюючих протигазів більш надійними в експлуатації є повітряні, основний недолік яких на сьогодні – це недостатній час захисту. Особливо гостро це питання постало для підрозділів оперативно-рятувальної служби, задіяних на гасінні пожеж та аварій у метрополітенах, тому що слід враховувати доволі значну глибину та протяжність тунелів.

З повітряних ізолюючих протигазів найбільш поширеними є АСП-2 (апарат на стиснутому повітрі). Але час захисту в них недостатній.

Зараз перебувають у розробці нові повітряні протигazi із часом захисту понад дві години, які є більш простими в будові та експлуатації, економічно вигідними.

ІІІ. ДАНІ ПРО ОБЛАДНАННЯ І КОМПАНОВКУ РОБОЧОГО МІСЦЯ, КОРОТКА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИЛАДІВ, МАНІПУЛЯТОРІВ

3.1. Основні відомості про конструкцію та призначення головних систем (агрегатів), які обслуговує фахівець

Основним засобом для розміщення та оперативної доставки до місця реагування на НС обладнання, засобів малої механізації тощо є аварійно-рятувальний автомобіль. Він укомплектований із розрахунку можливості забезпечення аварійно-рятувальним відділенням оперативно-рятувальних робіт до підходу основних рятувальних сил і включає до свого складу усі необхідні знаряддя праці, які можуть бути необхідними при виконанні рятувальних робіт.

Оперативний аварійно-рятувальний автомобіль є основною функціональною одиницею аварійно-рятувального відділення та забезпечує його роботу в цілому. До його оснащення входять:

1. Мотоперфоратор “СМЕНА” (маса 30 кг), “С-406” (маса 32,8 кг) – застосовуються для пробивання отворів у цегляній (бетонній) стіні;
2. Домкрати:

Характеристика	Реечний ДР-7	Гідравлічний ДГО-20м	Гідравлічний ДГО – 10
Вантажопідйомність, тонн	7	20	10
Максимальна висота підйому, мм	350	100	150
Зусилля на рукоятці, Н	до 490	195	195
Маса, кг	45	16,3	17,3
Розміри, мм:			
– довжина	303	575	177
– ширина	435	245	180
– висота	775	185	300
Розрахунок, чол.	1	1	1

3. Комплект засобів малої механізації:

3.1. Насос НР-65 – застосовується для подачі робочої суміші в приводах малогабаритного гідропідсилувача. Маса у спорядженому стані 16,8 кг;

3.2. Домкрат малогабаритний – застосовується для підйому вантажів в умовах скутого простору. Маса становить більше 6 кг.

3.3. Циліндр, що тягнеться, – застосовується для переміщення елементів конструкцій і споруд, а також може бути використаний для підйому вантажів на невелику висоту. Маса не більше 13 кг.

3.4. Щипці (гідравлічні) – застосовуються для руйнування металевих стержнів (арматурного металу) болтів, хомутів, тросів, гайок, металевого профілю тощо в умовах, коли недоступна або недоцільна через складність здійснення вогнева різка металу.

3.5. Бензопила. Застосовується для розрізання дерев'яних конструкцій, завалів.

3.6. Різноманітні складні прилади для вимірювання альфа-, бета- та гама-випромінювання, загазованості у приміщеннях.

Також автомобіль може комплектуватися іншими засобами малої механізації, відповідно до ситуації (засоби для різання металу, електрозварювальні прилади тощо).

Середня вага засобів малої механізації, які використовують рятувальники при здійсненні РіНР, становить від 25 до 30 кілограмів, у деяких випадках сягає 40 кг. При цьому рятувальник, виконуючи дії із засобами малої механізації, повинен діяти оперативно та на протязі тривалого часу.

IV. ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ

4.1. Стислий опис основних робочих операцій

Вчасна організація і швидке проведення рятувальних та інших невідкладних робіт (РіНР) у районах стихійного лиха, значних аварій та катастроф, осередках ураження є найважливішим завданням кожного рятувальника [166].

Рятувальні та інші невідкладні роботи здійснюються у три етапи:

На першому етапі вирішуються завдання щодо: екстреного захисту населення; запобігання розвитку чи зменшення впливу наслідків; підготовки до виконання РіНР.

Основними заходами щодо екстреного захисту населення є: оповіщення про небезпеку; використання засобів захисту; додержання режимів поведінки; евакуація у безпечні райони; здійснення санітарно-гігієнічної, протиепідемічної профілактики і надання медичної допомоги; локалізація аварій; зупинка чи зміна технологічного процесу виробництва; попередження (запобігання) і гасіння пожеж.

На другому етапі проводяться: пошук потерпілих; витягання потерпілих з-під завалів, палаючих будинків, пошкоджених транспортних засобів; евакуація людей із зони лиха, аварії, осередку ураження; надання медичної допомоги; санітарна обробка людей; обеззараження одягу, майна, техніки, території; проведення інших невідкладних робіт, що сприяють і забезпечують здійснення рятувальних робіт.

На третьому етапі вирішуються завдання щодо забезпечення життєдіяльності населення у районах, які потерпіли від наслідків НС: відновлення чи будівництво житла; відновлення енерго-, тепло-, водо-, газопостачання, ліній зв'язку; організація медичного обслуговування; забезпечення продовольством і предметами першої необхідності; знезараження харчів, води, фуражу, техніки, майна, території; соціально-психологічна реабілітація; відшкодування збитків.

РіНР характеризуються великим обсягом і обмеженим часом на їх проведення, складними умовами обстановки та граничною напругою сил особового складу. Вони проводяться безпосередньо вдень та вночі, за будь-якої погоди, до їх повного завершення. Це накладає високі вимоги щодо готовності кожного рятувальника діяти за призначенням, відповідно до його фізичних, моральних та фізіологічних якостей.

При отриманні сигналу “Збір – аварія” алгоритм дій рятувальника має наступну структуру:

1. Рятувальник повинен негайно зайняти своє місце в оперативно-рятувальному автомобілі рятувального відділення, згідно доведеного розрахунку. Незалежно від виду та масштабу НС, пересування рятувального відділення до місця НС має здійснюватись у високих темпах і організовано. В будь-якому випадку і за будь-яких умов пересування рятувальники повинні прибути у призначений район

своєчасно, в повному складі та готовими до невідкладного виконання завдань.

2. Рятувальні роботи включають у себе наступні дії: розвідку маршрутів просування і ділянок (об'єктів) робіт; локалізацію та гасіння пожеж на маршрутах просування та ділянках (об'єктах) робіт; пошук уражених та витягання їх з пошкоджених та палаючих будівель, із загазованих, задимлених та затоплених приміщень, завалів; відкриття зруйнованих, пошкоджених та завалених захисних споруд та рятування людей, які знаходяться у них; організацію подачі повітря у завалені захисні споруди, у яких пошкоджено фільтровентиляційну систему, а також у звичайні укриття (підвальні та інші заглиблені приміщення); надання першої медичної допомоги; вивід (вивіз) населення з небезпечних місць у безпечні райони; дезактивацію озброєння, техніки, засобів захисту та обмундирування (одягу), обеззаражування території та споруд, продовольства, води та фуражу, а за необхідності – санітарну обробку людей, ветеринарну обробку сільськогосподарських тварин.

3. Інші невідкладні роботи включають: прокладання колонних шляхів та улаштування проїздів у руйнуваннях і на уражених ділянках місцевості; локалізацію аварії на газових, електричних, водопровідних, каналізаційних, теплових та технологічних мережах; укріплення або зруйнування конструкцій, що загрожують обвалом; відновлення пошкоджених та зруйнованих ліній зв'язку та комунально-енергетичних мереж з метою забезпечення рятувальних робіт; пошук, знешкодження та знищення невибухнувших боєприпасів у звичному спорядженні та інших вибухонебезпечних предметів; відновлення пошкоджених захисних споруд тощо.

Під час виконання завдань за призначенням працю рятувальників можна порівняти до важкої (надтяжкої) фізичної праці, яка в більшості випадків виконується під впливом різноманітних фізичних та психологічних чинників.

4.2. Дані про функції аналізаторів (органів почуття) і особливості уваги

У діяльності рятувальника однаково важливе місце відводиться для слухового та зорового аналізаторів, які є головними. Вони повинні відповідати високим вимогам (гострота зору повинна бути не менше 0,8, сприйняття шепоту – з відстані не менше 4 м на кожне вухо). Також високі вимоги висуваються до стану вестибулярного аналізатора.

Під час РіНР рятувальнику доводиться виконувати завдання під впливом різноманітних шумів, при цьому він повинен розрізняти і оперативно реагувати на команди керівника РіНР, за різноманітними відволікаючими шумами мати змогу розрізнити звернення про допомогу постраждалих.

У деякі моменти поступає слухова і зорова інформація одночасно (вибух, обвал конструкції тощо).

Увага характеризується великим напруженням протягом усього часу проведення РіНР і дозволяє рятувальникам здійснювати контроль за дотриманням порядку своєї діяльності, за роботою технічних засобів, за змінами обстановки в зоні НС вдень та вночі. Найбільш важливими характеристиками уваги є:

✓ обсяг уваги – здатність утримувати в центрі уваги кілька об'єктів спостереження;

✓ стійкість уваги – здатність зосередити увагу на конкретному об'єкті, не відволікаючись на сторонні подразники;

✓ здатність до переключення уваги – здатність (за необхідності) швидко переключати увагу з одного об'єкта на інший.

Недостатній рівень розвитку уваги може призвести до порушень порядку виконання робіт, помилок, ослаблення контролю за своєю діяльністю, що у свою чергу може викликати травматизм і вихід з ладу технічних засобів.

4.3. Дані оперативної та довгострокової пам'яті

Пам'ять людини дозволяє використовувати на практиці наявний досвід, знання, вміння і навички дій. Основними характеристиками пам'яті є:

✓ оперативна (короткочасна) пам'ять – здатність запам'ятовувати на нетривалий час один раз побачену або почуту інформацію;

✓ довгострокова пам'ять – здатність протягом тривалого часу утримувати в пам'яті великий обсяг інформації;

✓ мимовільне запам'ятовування – здатність запам'ятовувати інформацію без спеціальних вольових зусиль, спрямованих на її запам'ятовування.

Головне значення в діяльності рятувальника має оперативна пам'ять, змістом якої є утримання на короткий термін показників вимірювальних приладів, просторових уяв, виконання дій в умовах і обставинах, які швидко змінюються, утримання в пам'яті характерних орієнтирів при проведенні РіНР в екстремальних умовах НС.

4.4. Дані основних способів переробки інформації

Переважають логічні розумові операції, образне мислення. Якість мислення визначає здатність рятувальників приймати обґрунтовані рішення з урахуванням змін, що відбуваються в ході виконання РіНР. Кінцеві результати робіт з ліквідації НС і працездатність рятувальників залежать від таких аспектів діяльності, як прогнозування розвитку подій, визначення характеру й обсягу інформації, необхідної для ухвалення рішення, виявлення й аналіз основних взаємозв'язків при виконанні задачі. Мислення тісно пов'язане з мовою і мовленням.

4.5. Дані функцій мовного апарату

Мова рятувальника повинна бути чіткою, впевненою і виразною. Якраз завдяки мові рятувальник впливає на людей, що знаходяться в епіцентрі надзвичайної ситуації.

Таким чином, мовлення є одним із найважливіших інструментів під час виконання завдань рятувальниками в екстремальних умовах надзвичайних ситуацій.

4.6. Вольова та емоційна напруга

Ситуації, що потребують великих вольових зусиль, виникають часто і регулярно. Ступінь емоційної напруги є різноманітним і коливається в широких межах від помірного до надто високого, тому вольові якості відіграють вирішальну роль у формуванні стійкості рятувальника до впливів вражаючих факторів і психотравмуючих умов НС. Від рівня розвитку вольових характеристик залежить здатність рятувальника діяти в умовах, пов'язаних з ризиком для його здоров'я і життя. Найбільш важливою з таких характеристик є емоційно-вольова стійкість. Згідно з експериментальними даними, за рахунок оптимального рівня емоційно-вольової стійкості можна цілком компенсувати недостатній розвиток інших психологічних професійно важливих якостей рятувальника.

Недостатній рівень розвитку вольових характеристик може викликати підвищену сприйнятливості фахівця до впливу психотравмуючих умов НС, утруднену його адаптацію, психічні і фізичні травми й розлади, навіть повну нездатність діяти в умовах НС, що може виявлятися у формі паніки або повної бездіяльності. Це залежить від характеру завдання, професійного досвіду й особистих якостей рятувальника.

Емоційну напругу викликає такий комплекс причин: вимушений темп діяльності, готовність до несподіваних ситуацій; певний ризик під час проведення РіНР, небезпека для життя в разі невірних або несвоєчасних дій; вплив шкідливих факторів середовища, психотравмуючих факторів; велика відповідальність за виконання завдань тощо.

4.7. Самовідношення, самооцінка та рівень самоконтролю

Важливою умовою успішного виконання рятувальниками АРР у НС є їхня впевненість у власних можливостях, здатність до самостійного виконання професійних обов'язків. Ця умова залежить від характеристик самовідношення, самооцінки рятувальника й рівня самоконтролю. Під самооцінкою розуміється здатність об'єктивно оцінювати результати своєї діяльності, а під рівнем самоконтролю – уміння надіятись в розрахунку тільки на власні сили, а також відповідати за свої вчинки. Низький рівень розвитку у рятувальника цих характеристик спричиняє його нездатність самостійно діяти, знижує

працездатність при виконанні складних і відповідальних задач за призначенням в екстремальних умовах НС.

Немаловажною психологічною якістю рятувальника є мотивація, тобто спонукання, що викликає активність організму й визначає його спрямованість на певний вид діяльності.

4.8. Ергономічні показники

У сучасних умовах виконання рятувальниками робіт з ліквідації НС неможливе без широкого застосування різних технічних засобів. У зв'язку з цим особливо значущими стають професійно важливі якості рятувальників, від яких залежать ефективність, рівень і надійність їхньої роботи при взаємодії з технічними засобами, – ергономічні якості. До них відносяться: стан центральної нервової системи, стійкість до монотонії, імпульсивність (рефлексивність).

Досягнення сучасної науки щодо дослідження взаємодії людини з технічними засобами при виконанні різних видів професійної діяльності свідчать про те, що найбільш інформативним для прогнозування ефективності такої взаємодії є стан центральної нервової системи (ЦНС) людини. Коли характеристики даної якості знаходяться на оптимальному рівні, взаємодія людини з технічними засобами протікає з високим ступенем реалізації її потенціалу. Якщо ж вони виявляються недостатніми, то у рятувальників можуть виникати психічні і фізичні розлади і травми, що нерідко призводять до зниження рівня й темпу виконання робіт, а часом і до повної нездатності виконувати свої обов'язки.

Стан центральної нервової системи людини оцінюється трьома показниками: силою, лабільністю і рухливістю ЦНС.

Сила ЦНС – це властивість, що характеризує здатність клітин кори головного мозку витримувати або дуже сильне, або довгостроково діюче (хоча і несильне) збудження. Вона проявляється у стійкості організму до втоми та перевтомлення, у більшому самовладанні в екстремальних умовах і більшій стійкості до впливу сторонніх для даної діяльності подразників. Разом з тим сильна нервова система більше піддається негативному впливу одноманітних подразників (наприклад, при простій монотонній діяльності).

Лабільність ЦНС – це властивості, що характеризують швидкість виникнення і припинення нервових процесів. Лабільність має значення в діяльності, коли потрібно швидко приймати рішення, часто переключати увагу з одного об'єкта на інший тощо.

Рухливість ЦНС – це властивість, що характеризує здатність ЦНС швидко реагувати на зміни в навколишній середовищі.

Необхідно зауважити, що взаємодія рятувальників з технічними засобами в процесі виконання АРР може бути тривалою й одноманітною, і це важливо враховувати при оцінці здатності

рятувальника ефективно виконувати одноманітну роботу протягом тривалого часу.

Однією із ергономічних якостей є також імпульсивність (рефлексивність). Вона полягає у схильності людини діяти за першим спонуканням, під впливом зовнішніх обставин або емоцій. Імпульсивна людина не обдумує своїх вчинків, не зважає всі „за” і „проти”. Вона швидко і безпосередньо реагує і нерідко настільки ж швидко „кається” у своїх діях.

Від імпульсивності варто відрізнити рішучість, що теж припускає швидку й енергійну реакцію, але вона пов'язана з обмірковуванням ситуації і прийняттям найбільш обґрунтованих і доцільних рішень.

4.9. Психофізіологічні та медичні показники

Психофізіологічна та медична група професійно важливих якостей у цілому характеризується ступенем відповідності можливостей організму рятувальника змісту й умовам виконання АРР. Ці якості всебічно відбивають стан функціональних систем організму (серцево-судинної, дихальної, кістко-м'язової систем і органів відчуттів). Крім того, оцінка якостей даної групи дозволяє виявити у рятувальників патології, що перешкоджають виконанню ними професійних обов'язків в умовах НС.

Якщо психофізіологічні (медичні) якості рятувальників не відповідають нормі, то це може призвести до психічних і фізичних порушень, що частково або цілком виключають можливість виконання рятувальником завдань за призначенням.

4.10. Соціально-психологічні показники

Проведення АРР у надзвичайних ситуаціях – складний процес. Поряд з ефективною працею кожного рятувальника, для ефективного вирішення завдань в екстремальних умовах НС потрібна тісна взаємодія самих рятувальників при спільному виконанні робіт, а також визначена взаємодія рятувальників з місцевим населенням, яке опинилося в зоні НС. З якостей даної групи головними для рятувальників є так званий когнітивний стиль, комунікабельність і емпатія.

Когнітивний стиль визначає такі особливості діяльності рятувальників, як їхня здатність відсторонитися від зовнішніх умов, уміння виділяти в тій або іншій ситуації найбільш істотні, а не найбільш помітні риси, орієнтуватися при ухваленні рішення на об'єктивну ситуацію, а не на наявні знання й досвід, якщо вони суперечать один одному, прагнення постійно контактувати (взаємодіяти) з іншими людьми.

Комунікабельність характеризує такі особливості поведінки і діяльності рятувальників, як спілкування з людьми й інтерес до них. Від цієї якості залежить здатність людини ефективно працювати в колективі. Недостатній рівень розвитку комунікабельності призводить до

нездатності й відсутності прагнення спілкуватися, до скутості і поганій орієнтації в незнайомих ситуаціях, до того, що рятувальник не виявляє ініціативи, уникає приймати самостійні рішення.

Емпатія – це здатність розуміти психічний стан іншої людини і співпереживати їй. В той же час, це, в основному, пасивно-споглядальне ставлення до переживань іншої людини, співпереживання або співчуття без прояву активності з метою надання їй дієвої допомоги. Якість емпатії, безумовно, повинна бути розвиненою у рятувальника, інакше в нього виникає стан байдужості до страждань інших людей, що негативно позначиться на виконанні ним аварійно-рятувальних робіт в екстремальних умовах надзвичайної ситуації.

4.11. Інженерно-психологічні показники

Вони дозволяють врахувати операторську складову діяльності рятувальника, що виявляється при роботі з пультами керування технічними засобами, контрольно-вимірювальними приладами тощо. До цієї групи професійно важливих якостей рятувальників відноситься стан його опорно-рухової системи, який визначається такими характеристиками як: координація рухів, швидкість і точність рухових реакцій, тремор (тремтіння кінцівок). Недостатній рівень розвитку перших трьох характеристик може призвести до часткової, а іноді й повної нездатності виконувати АРР. Що стосується тремору, то він неприпустимий.

V. ВІДОМОСТІ ПРО ДИНАМІКУ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО СТАНУ У ПРОЦЕСІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

5.1. Характер і ступінь змін головних психофізіологічних функцій

Зміна головних психофізіологічних функцій виявляється під впливом особливостей професійної діяльності рятувальників, яка проходить, як правило, в ситуації невизначеності завдання, незвичності і важкості просторового орієнтування у незнайомій місцевості (споруді, середовищі); під впливом нав'язаного та інтенсивного темпу роботи при дефіциті часу та за відсутності повної інформації, необхідної для прийняття рішення та організації рятувальних дій; при високому психоемоційному фоні роботи; при великій перевазі фізичної праці, яка поєднується з важко координованими рухами і великим потоком інформації, з прийняттям відповідальних рішень; при надмірній руховій активності швидко-силового типу; за можливості виникнення паніки серед місцевого населення; при прояві сильних раптових роздратувань на фоні впливу шкідливих факторів життєдіяльності і таке інше.

5.2. Найбільш вірогідні причини, при яких спостерігаються зміни: втома, зниження активності, монотонія, вплив емоційних факторів

Несприятливими хімічними факторами умов діяльності є: змінений природний газовий склад повітря, що примушує працювати фахівця у спеціальних засобах захисту.

Шкідливі хімічні домішки у повітрі можуть знаходитись на рівнях, що завдають шкоди здоров'ю людини. За наявності кисню, зниженого до 18%, це впливає на ефективність і безпеку діяльності фахівця та супроводжується суб'єктивними й об'єктивними ознаками.

Суб'єктивно рятувальник відчуває головний біль, загальну слабкість, стукання у скронях, запаморочення. Об'єктивно це проявляється у зниженні якості, ефективності і безпеки праці, перевантаженні гальмівних процесів у корі головного мозку, уповільненні мислення і дій. За наявності CO₂ у повітрі в межах 0,4% – 1,5% виражена напруга функцій організму, що призводить до зниження працездатності та рівня безпеки праці фахівця.

Фізичні фактори умов діяльності (температура, вогонь, складні кліматичні умови, небезпека ураження електричним струмом) являють собою пряму загрозу життю рятувальника. Фактор шуму діє як психологічний стресор. Відомо, що за підвищення температури тіла до 40 С° і більше може статися тепловий удар (найвищий ступінь перегріву), який супроводжується появою судом, галюцинаціями, знепритомненням.

Як правило, НС супроводжуються факторами шуму. Тривалий вплив шуму на рятувальника небезпечний для його здоров'я, знижує його надійність і працездатність. Симптоми несприятливої дії шуму є різноманітними, в першу чергу відмічається головний біль, запаморочення, роздратованість, шум і дзвін у вухах. Надалі відмічається послаблення уваги, порушення точності руху, зниження швидкості реакції. Найбільший вплив відмічається під час тривалої дії сильного шуму, коли страждає слуховий аналізатор, – від функціональних змін до глухоти.

Вплив шуму на рятувальників може супроводжуватися невпевненістю, невірою в захисні властивості індивідуальних засобів захисту. Дії в індивідуальних засобах захисту є завжди важчими та швидше викликають стомлюваність; вони вимагають спеціальних навичок і особливої звички.

Обмежений простір (при виконанні АРР у тунелях, підземних галереях, каналах кабельних комунікацій) викликає труднощі не лише фізичного, а й психічного порядку, та призводить до значного зниження працездатності.

Отруйні гази, що виділяються при горінні хімічних речовин, матеріалів та справляють отруйну дію на організм людини. Найбільш постійним компонентом усіх токсичних домішок є окис вуглецю (СО),

який утворюється при неповному згорянні. Його вміст у продуктах горіння, що виходять, наприклад, з підвалу житлового будинку, іноді може становити 1-2%, в той час як вдихання повітря з домішкою CO у кількості 0,4–5% протягом декількох хвилин може викликати загибель людини.

Ураження радіоактивністю можливе при ліквідації наслідків техногенних аварій на атомних електростанціях, інших об'єктах атомної промисловості. Загроза радіоактивного ураження психологічно сильно діє на людей. Останнє підсилюється невидимістю радіоактивності, сумнівами щодо інтенсивності радіоактивного випромінювання, незвичайністю і невідомістю цього фактора, знанням про тяжкі наслідки від дії цього фактора на організм людини.

Висота – досить характерний фактор для сучасних громадських і промислових об'єктів. Рятувальники повинні бути при звичаєними до висоти, не боятися її, швидко і впевнено виконувати на висоті всі професійні дії. Зі збільшенням висоти зростає і стомлюваність. Робота на висоті завжди пов'язана з ризиком та підвищеним нервово-психічним напруженням.

Загроза ураження електричним струмом – фактор, що постійно супроводжує діяльність особового складу підрозділів оперативно-рятувальної служби. Рятувальникам потрібно вміти передбачати його вражаючу дію та виконувати роботу так, щоб уникнути ураження.

Медико-біологічні фактори ефективності професійної діяльності:

З медико-біологічних факторів, що прямо впливають на ефективну професійну та безпечну діяльність, виділяють зміну біоритмів та нервово-психічне напруження. У фахівця можлива зміна ритму під час тривалої роботи в нічну зміну. У процесі хронофізіологічної адаптації змінюються звичайні фазові співвідношення біоритмів, системи регуляції, складна функціональна перебудова проявляється в дисинхронізації і в подальшій ресинхронізації функцій. У нічний час великою мірою підвищуються гальмівні процеси в ЦНС, пригнічуються функції організму і погіршується працездатність рятувальника.

Під час довготривалої роботи можлива перебудова біологічних ритмів, яка сприймається спеціалістом як стан вираженого стомлення (перевтомлення), коли відчувається слабкість, в'ялість і сонливість у денний час, зниження працездатності.

Зміна режиму праці та відпочинку:

До зниження працездатності, вираженої втомі призводить постійна зміна неоднозначних, з психофізіологічної точки зору, режимів роботи рятувальника. В період виконання завдань за призначенням важким для фахівця може стати період переходу на інший режим праці та відпочинку.

Оскільки тривога оголошується незалежно від часу доби і продовжується залежно від обставин та має велике соціальне значення, можливість відпочинку в цей період майже виключена. В цих умовах

можуть виникати значні порушення функцій організму, працездатності та надійності у професійній діяльності.

Соціально-психологічні фактори:

Головною функціональною та оперативною одиницею рятувальних підрозділів є рятувальне відділення, штатна чисельність якого становить 7-9 чоловік.

Безпосередньо у процесі підготовки та прийняття рішень рятувальник пов'язаний функціонально із усіма членами колективу. Ефективність професійної діяльності та рівень безпеки фахівця залежить не тільки від професійних психологічних якостей, а й від соціально-психологічних факторів. При сумісній діяльності досягнення мети та завдань в основному визначається гуртовою активністю та характером внутрішньоколективних взаємин, атмосферою у групі. Характер міжособистісних стосунків суттєво впливає на функціональний стан, ефективність та безпечну діяльність фахівця.

Можливі психічні стани: психологічна дезадаптація, психологічний шок, посттравматичний стресовий розлад, афективні реакції, конфліктність, надмірна (недостатня) передстартова мобільність, гостра психічна або фізична втома (перевтома), деморалізація тощо.

При виявленні таких станів рятувальники тимчасово звільняються від обов'язків служби або участі у виконанні РіНР, забезпечуються умовами для повноцінного відпочинку протягом не менше доби. Допуск до виконання АРР після індивідуального психологічного контролю.

VI. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОМИЛОК В РОБОТІ РЯТУВАЛЬНИКІВ

А. За зовнішніми ознаками:

1. Невірна оцінка обстановки в зоні НС.
2. Утома, викликана великою протяжністю робочої зміни.
3. Логічні помилки, наприклад виявлення збоїв та вихід з ладу техніки.
4. Невжиття заходів щодо евакуації людей.
5. Неефективне використання пожежної, рятувальної або спеціальної техніки тощо.

Якісні помилки:

- невірне впізнання сигналу (команди);
- порушення послідовності виконання окремих елементів робочого процесу;
- логічні помилки (невірний вибір дій, помилки в умовиводах та інш.);
- виконання дій при заборонних сигналах.

Кількісні помилки:

- відхилення від заданого значення параметра при виконанні дій;
- невірний арифметичний розрахунок;
- надмірне перебільшення терміну дій.

Б. За психофізіологічною сутністю:

1. Фізичне та психічне перевантаження, коли фізичні та психічні можливості людини сягають граничних (екстремальних) станів.
2. Недостатнє формування відповідних навичок.
3. Відволікання уваги.
4. Низька фізична підготовленість та емоційно-вольова стійкість.
5. Відсутність необхідної мотивації.
6. Надмірне зосередження уваги на одній із ділянок роботи (з гасіння пожежі, ліквідації наслідків аварії або стихійного лиха).
7. Неправильне уявлення про розвиток обставин на аварії (пожежі) в часі.
8. Інформаційний дефіцит.

VII. ОСНОВНІ ВИМОГИ ДО ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ РЯТУВАЛЬНИКА

Особливості професійної діяльності рятувальників пред'являють певні вимоги до їх індивідуально-особистісних якостей.

Основними з них є: швидка адаптація рятувальників до умов НС; емоційно-вольова стійкість до впливу психотравмуючих факторів НС; здатність приймати відповідальні рішення в умовах дефіциту інформації або часу на її усвідомлення; надійна робота при РіНР протягом довгого часу і в засобах індивідуального захисту; стійкість до екстремальних фізичних і психологічних навантажень; ефективна і безаварійна експлуатація технічних засобів і аварійно-рятувального інструменту (засобів малої механізації); ефективна взаємодія і взаємозамінність при проведенні АРР; комунікабельність; фізична загартованість.

VIII. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ФАХІВЦЯ

Рятувальник. Повна загальна середня освіта, професійно-технічна освіта або підготовка безпосередньо в оперативно-рятувальній службі.

Рятувальник 3-го класу. Стаж роботи за професією “Рятувальник” не менше 2 років, здавання іспиту при проходженні атестації.

Рятувальник 2-го класу. Стаж роботи за професією “Рятувальник 3-го класу” не менше 2 років, здавання іспиту при проходженні атестації.

Рятувальник 1-го класу. Стаж роботи за професією “Рятувальник 2-го класу” не менше 2 років, здавання іспиту при проходженні атестації.

Рятувальник вищої категорії. Стаж роботи за професією “Рятувальник 1-го класу” не менше 2 років, здавання іспиту при проходженні атестації.

На підставі професіографічного опису визначено такі головні компоненти моделі професійного рятувальника:

- ✓ мотиваційний;
- ✓ орієнтаційний;
- ✓ операціональний;
- ✓ вольовий;
- ✓ оціночний;
- ✓ функціональний.

Структуру професійно-важливих якостей рятувальників, де визначено їх основні характеристики, зовнішні та внутрішні умови, що впливають на характеристику якостей, та негативний вплив, що може виявлятися за відсутності відповідних якостей у фахівця, відображено у таблиці 6.18.1.

Впровадження у практику професійного відбору кандидатів на службу в аварійно-рятувальні підрозділи МНС України запропонованої професійної моделі рятувальника дозволить значною мірою знизити ризик фізичних та психічних втрат серед рятувальників.

Структура професійно-важливих якостей рятувальників

Якості	Характеристика якостей	Зовнішні умови, що впливають на характеристику якостей рятувальників	Внутрішні умови, що впливають на характеристику якостей	Негативний вплив недостатнього розвитку якостей
1.	2.	3.	4.	5.
ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ				
1 Увага	1.1. Об'єм	Безпосередній вплив вражаючих факторів НС	Загроза життю (здоров'ю) рятувальника	Порушення порядку виконання робіт
	1.2. Стійкість і концентрація	Вид пожеж, зруйнованих споруд, постраждалих та поранених (загиблих) людей	Утома, викликана великою тривалістю робочої зміни. Позбавлення сну, відпочинку.	Помилки при виконанні аварійно-рятувальних робіт. Ослаблення контролю у процесі діяльності. Порушення техніки безпеки.
	1.3. Переключення і розподілення	Непередбачені зміни обстановки в зоні НС Висока температура оточуючого середовища (більше 35°C). Вібрація при роботі на технічних засобах. Монотонна робота. Високий рівень шумів при виконанні робіт. Сумісний спосіб виконання робіт		

1.	2.	3.	4.	5.
1.2 Пам'ять	1.2.1 Оперативна 1.2.2 Довготривала 1.2.3 Словесно-логічна 1.2.4 Мимовільне запам'ятовування	Безпосередній вплив вражаючих факторів НС. Дефіцит інформації, необхідної для виконання робіт. Дефіцит часу на аналіз інформації і прийняття рішення. Складний алгоритм управління технічними засобами. Велика кількість логічних умов в рамках робочого процесу	Загроза для життя і здоров'я рятувальника. Утома, викликана великою тривалістю робочої зміни.	Порушення порядку виконання робіт. Помилки при виконанні робіт. Порушення правил безпеки праці. Травматизм. Вивід з ладу технічних засобів, засобів малої механізації.
1.3. Мислення	1.3.1 Продуктивне 1.3.2 Репродуктивне 1.3.3 Засоби мови	Безпосередній вплив вражаючих факторів НС. Вид пожеж, руйнувань, постраждалих. Раптова зміна обстановки в зоні НС. Дефіцит інформації, необхідної для виконання робіт. Дефіцит часу на аналіз інформації і прийняття рішення. Високий рівень шумів при виконанні робіт.	Утома, викликана великою тривалістю робочої зміни.	Труднощі у процесі адаптації до умов НС. Нездатність приймати самостійно рішення. Порушення порядку виконання робіт.
1.4. Воля	1.4.1 Емоційно-вольова стійкість 1.4.2 Тривожність 1.4.3 Схильність до ризику	Велике фізичне навантаження. Радіоактивне забруднення. Забруднення АХОВ. Використання засобів індивідуального захисту. Дефіцит інформації, необхідної для виконання робіт. Тривала робота з технікою. Монотонна робота.	Загроза для життя і здоров'я рятувальника. Негативна мотивація діяльності. Елементарні запобігання.	Труднощі у процесі адаптації до умов НС. Нездатність приймати самостійно рішення в умовах НС. Підвищене сприйняття впливу психотравмуючих умов НС. Психічні і соматичні травми і розлади.

1.	2.	3.	4.	5.
				Паніка.
1.5. Самовідношення	1.5.1 Самооцінка 1.5.2 Локус контролю	Дефіцит інформації, необхідної для виконання робіт. Раптова зміна обстановки в зоні НС. Зміна порядку взаємодії у ході виконання аварійно-рятувальних робіт. Складний механізм управління технічними засобами	Загроза для життя і здоров'я рятувальника.	Нездатність самостійно діяти і приймати рішення. Зниження працездатності при виконанні складних і відповідальних робіт через недооцінку (переоцінку) своїх можливостей.
1.6. Мотивація	1.6.1 Основний мотив діяльності	Вид пожеж, руйнувань, постраждалих. Складний алгоритм управління технічними засобами	Загроза для життя і здоров'я рятувальника.	Відмова від виконання робіт в умовах, пов'язаних з небезпекою для життя і здоров'я рятувальника.
МЕДИКО-ФІЗІОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ				
2.1 Стан серцево-судинної системи	2.1.1 Частота серцевих скорочень 2.1.2 Артеріальний тиск	Безпосередній вплив вражаючих факторів НС. Вид пожеж, руйнувань, постраждалих. Великі фізичні навантаження. Радіоактивне забруднення. Забруднення СДОР. Токсичність продуктів горіння. Висока температура оточуючого середовища (більше 30°).	Загроза для життя і здоров'я фахівця. Утома, викликана великою тривалістю робочої зміни. Позбавлення сну (відпочинку). Елементарні обмеження.	Фізіологічні порушення, які ведуть до неможливості виконувати роботу.
2.2. Стан дихальної системи	2.2.1 Загальна ємкість легень 2.2.2 Легенева вентиляція	Зараження СДОР. Токсичність продуктів горіння. Використання засобів індивідуального захисту. Висока температура оточуючого середовища	Загроза для життя і здоров'я фахівця. Утома, викликана великою тривалістю робочої зміни. Позбавлення сну (відпочинку).	Фізіологічні порушення, які призводять до часткової або повної неможливості

1.	2.	3.	4.	5.
		(більше 30°). Висока вологість повітря. Наявність у повітрі пилу та інших механічних домішок. Висока швидкість вітру. Виконання робіт у високій гористій місцевості. Велике фізичне навантаження при виконанні робіт.	Елементарні обмеження.	виконувати роботу.
2.3. Стан м'язової системи	2.3.1 Велика м'язова напруга 2.3.2 М'язова витривалість	Великі фізичні навантаження під час виконання рятувальних робіт. Вібрація при роботі на технічних засобах. Велика тривалість роботи на техніці.	Утома, викликана великою протяжністю робочої зміни. Позбавлення сну (відпочинку).	Фізіологічні порушення, які призводять до часткової або повної неможливості виконувати роботу.
2.4. Стан аналізаторів	2.4.1 Зоровий аналізатор 2.4.2 Слуховий аналізатор 2.4.3 Вестибулярний аналізатор	Надмірна або погана освітленість об'єкта робіт. високий рівень шумів при виконанні робіт. Використання засобів індивідуального захисту. Зараження СДОР. Безпосередній вплив вражаючих факторів НС. Наявність в повітрі пилі та інших механічних домішок. Висока швидкість вітру. Токсичність продуктів згорання. Монотонна робота. Велика тривалість роботи на техніці.	Утома, викликана великою тривалістю робочої зміни. Позбавлення сну (відпочинку). Елементарні обмеження.	Порушення порядку виконання робіт. Помилки при виконанні робіт. Послаблення контролю у процесі діяльності.
2.5. Загальний стан здоров'я	2.5.1 Наявність патології, що зашкоджує	Вплив хвороботворних мікроорганізмів, шкідливих для людини. Безпосередній вплив вражаючих факторів НС.	Хвороби, психічні розлади. Утома, викликана тривалістю робочої зміни.	Повна або часткова втрата працездатності

1.	2.	3.	4.	5.
	виконанню робіт 2.5.2 Схильність до захворювань.	Велике фізичне навантаження при виконанні аварійно-рятувальних робіт. Радіоактивне забруднення. Зараження СДОР. Токсичність продуктів горіння. Вид пожеж, руїн, потерпілих. Раптова зміна обстановки в зоні НС. Монотонна робота. Дефіцит інформації, необхідної для виконання рятувальних робіт.	Позбавлення сну (відпочинку). Елементарні обмеження.	
ЕРГОНОМІЧНІ ФАКТОРИ				
3.1 Стан центральної нервової системи	3.1.1 Сила ЦНС 3.1.2 Лабільність ЦНС 3.1.3 Рухомість ЦНС	Безпосередній вплив вражаючих факторів НС. Вид пожеж, руйнувань, уражених людей. Дефіцит інформації, необхідної для виконання робіт. Дефіцит часу на аналіз інформації і прийняття рішення. Несподівана зміна обстановки в зоні НС. Монотонна робота. Складний алгоритм управління технічними засобами.	Загроза життю і здоров'ю фахівця. Втома, викликана великою тривалістю робочої зміни. Позбавлення сну (відпочинку)	Психічні і соматичні травми, розлади, що призводять до часткової або повної нездатності виконувати роботу. Вихід з ладу технічних засобів. Послаблення контролю у процесі діяльності.
3.2. Монотонно-стійкість	3.2.1. Стійкість до монотонії	Монотонна робота. Велике продовження роботи. Вібрація при роботі на технічних засобах. Автономне виконання робіт.	Втома, викликана тривалою робочою зміною. Негативна мотивація діяльності.	Нездатність спеціаліста довгий час виконувати роботу. Висока втомленість. Послаблення контролю в процесі діяльності.
3.3. Імпульсивність (рефлексивність)	3.3. Імпульсивність, рефлексивність.	Безпосередній вплив вражаючих факторів НС. Вид пожеж, руйнувань, уражених людей. Дефіцит інформації, необхідної для виконання робіт.	Загроза життю або здоров'ю фахівця.	Утруднення при адаптації до умов НС. Нездатність приймати рішення за зміни

1.	2.	3.	4.	5.
		Несподівана зміна обстановки в зоні НС. Порушення системи управління під час виконання рятувальних робіт.		обстановки. Підвищена сприйнятливість до дії психотравмуючих умов НС.
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ				
4.1. Когнітивний стиль	4.1.1. Гнучкість когнітивного контролю 4.1.2. Образність (вербальність) 4.1.3. Екстра (інтро) вертованість	Дефіцит часу на аналіз інформації і прийняття рішень. Раптові зміни обстановки в зоні НС. Порушення системи управління в ході робіт. Зміна порядку взаємодії під час проведення робіт.	Загроза життю або здоров'ю фахівця. Елементарні обмеження.	Нездатність автономно виконувати роботу. Постійна потреба в керуванні і допомозі.
4.2. Коммунікабельність	4.2.1. Рівень комунікабельності	Безпосередній вплив вражаючих факторів НС. Вид пожеж, руйнувань, уражених людей. Дефіцит інформації, необхідної для виконання робіт. Несподівана зміна обстановки в зоні НС.	Загроза життю або здоров'ю фахівця. Позбавлення сну (відпочинку) Елементарні обмеження.	Труднощі при спільному виконанні робіт. Постійна потреба в керуванні і допомозі.
4.3. Емпатія	4.3.1. Рівень емпатії	Вид пожеж, руйнувань, уражених людей. Несподівана зміна обстановки в зоні НС.	Загроза життю або здоров'ю фахівця.	Острах виконувати роботи в умовах, пов'язаних з небезпекою для життя і здоров'я фахівця.
ІНЖЕНЕРНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ				
5.1. Стан опорно-рухової системи	5.1.1. Координація рухів 5.1.2. Швидкість рухової реакції. 5.1.3. Точність	Безпосередній вплив вражаючих факторів НС. Велике фізичне навантаження при виконанні робіт. Висока температура оточуючого середовища (більше 30 ⁰ С).	Загроза життю або здоров'ю фахівця. Елементарні обмеження. Втома, викликана тривалою робочою зміною.	Помилки при виконанні робіт. Послаблення контролю у процесі діяльності. Порушення техніки

1.	2.	3.	4.	5.
	рухової реакції. 5.1.4. Тремор.	Вібрація при роботі на технічних засобах. Високий рівень шумів при виконанні робіт. Надмірне або погане освітлення об'єкта, до проводяться роботи. Використання засобів індивідуального захисту.		безпеки. Вивід із ладу технічних засобів. Збільшення часу виконання операцій робочого циклу.
5.2. Рівень самоконтролю	5.2.1. Рівень самоконтролю.	Дефіцит інформації, необхідної для виконання робіт. Велике фізичне навантаження при виконанні робіт. Вид пожеж, руйнувань, уражених людей. Порушення системи управління у ході робіт. Зміна порядку взаємодії у ході робіт. Несподівана зміна обстановки в зоні НС.	Загроза життю або здоров'ю фахівця.	Помилки при виконанні робіт. Послаблення контролю у процесі діяльності. Збільшення часу на виконання операцій робочого циклу. Зниження працездатності при виконанні складних і відповідальних робіт.

Примітка: Первинна оцінка рівня розвиненості розглянутих в таблиці професійно-важливих якостей та їх характеристик здійснюється на стадії комплектування аварійно-рятувальних підрозділів особовим складом в рамках психологічного відбору, який повинен проводитись під час комплектування.

РОЗДІЛ 7

ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ НАДІЙНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

7.1. Поняття професійної та функціональної надійності персоналу МНС України

У вітчизняній психологічній науці проблема професійної надійності розглядалася у працях Б.Ф. Ломова [176; 177], В.Д. Небиліцина [210-212], В.О. Бодрова [36-39] та інш.

Дослідження з даної проблеми відносилися до інженерної психології і розглядали діяльність у системі “людина-машина”. Більше того, у психологічному словнику [259] терміни “надійність”, “психологічна надійність”, “професійна надійність” відсутні. Лише в словнику фізіологічних термінів існує термін “надійність праці”, під яким розуміється спроможність людини здійснювати задану діяльність протягом заданого часу, зберігаючи необхідний рівень продуктивності [287, С.231].

Основу професійної надійності персоналу МНС України складають щонайменше три рівні:

- психофізіологічний (працездатність, здоров'я);
- соціально-психологічний (усталеність, сумісність, спрацьованість);
- соціально-моральний (сформованість системи моральних цінностей).

Професійна надійність персоналу МНС України – це його готовність діяти відповідно до устояної системи, моральних еталонів у різноманітних ситуаціях взаємодії з мінімальними витратами для здоров'я.

Професійна надійність є основним показником ефективної діяльності працівника та його ефективної взаємодії з іншими людьми.

Оцінним чинником ступеня професійної надійності виступають помилкові дії персоналу МНС України у ході виконання різноманітних задач службової діяльності. Ціна помилки професіонала МНС України є незмірно вищою, ніж ціна помилки представника будь-якої цивільної професії. От чому у сучасних умовах вкрай необхідно вивчення помилкових дій персоналу МНС України, із метою прогнозування форми поведінки конкретного спеціаліста при дії в умовах стрес-факторів ризиконебезпечної обстановки і створення на цій основі комп'ютеризованого банку даних на професіоналів, здатних успішно виконати складну задачу.

Для створення такого банку даних у рамках Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи необхідно виділити сукупність ознак, що характеризують види помилок персоналу МНС України і умови їхнього прояву у практичній діяльності, причини виникнення,

наслідки, а також інші чинники, які відбивають різні рівні аналізу помилок конкретної спеціальності і формують конкретну структуру їхньої класифікації.

Багатомірність аналізу і класифікації помилок обумовлюється двома причинами:

- по-перше, поглядом, що утверджується в останні роки, на помилку як на результат порушення діяльності і предмет вивчення тих процесів, що регулюють діяльність і в деяких випадках призводять до появи негативних (помилкових) результатів;
- по-друге, виникнення помилок у фаховій діяльності персоналу МНС України є, як правило, результатом не тільки порушення встановлених нормативно-правовими документами вимог до даної професії, але і прояву, взаємодії професійних, психологічних, фізіологічних і інших компонентів забезпечення як усієї діяльності, так і окремих службових дій.

Основою для практичного вивчення професійної надійності персоналу МНС повинна служити класифікація й аналіз помилок за ознаками їхнього прояву в зовнішній структурі діяльності з погляду конкретного виду службової задачі, етапу й умов її виконання, режиму діяльності і порушень у порядку, послідовності і кінцевому результаті її виконання.

Для обґрунтування рекомендацій щодо профілактики негативних психічних станів, травматизму і загибелі працівників важливе значення, на наш погляд, будуть мати вивчення і класифікація помилок за ознаками їхнього прояву у внутрішній структурі діяльності. Систематизація помилок за даною ознакою повинна передбачати їхній розподіл у зв'язку зі змінами у спрямованості особистості, а також у функціонуванні пізнавальних процесів і психомоторики.

З погляду внутрішньої структури діяльності певну складність, особливо у практичному плані, являє собою розмежування помилки та її причини. Розходження у трактуванні понять причинності помилок, однібічний погляд на рятувальника (або його безпосереднього керівника) як головного “джерела” і “винуватця” виникнення помилок, повільне впровадження у практику роботи кадрових органів, служб психологічного забезпечення принципів системного вивчення причин помилкових дій істотно утруднюють роботу зі створення і впровадження новітніх ефективних психотехнологій для їхньої профілактики.

Сьогодні необхідна, у першу чергу, розробка концепції причинності помилкових дій персоналу МНС України і методів, за допомогою якої зацікавлені служби зможуть встановлювати відношення між умовами виникнення помилок і їхнім характером, з одного боку, і психологічними закономірностями функціонування людини в даних обставинах – з іншого. Помилка працівника повинна розглядатися не тільки як причина погіршення професійної діяльності або виникнення складної ситуації, але і як наслідок певних професійних якостей,

особливостей психічних, фізіологічних та інших функцій, що виявляються в даних умовах. Такий підхід дозволить не просто констатувати причину конкретної помилки, а оцінити її як випадковий або закономірний прояв функціональних можливостей, що властиві конкретному працівнику або певній категорії осіб конкретного виду діяльності в межах МНС України.

Оцінку професійної надійності персоналу МНС України доцільно проводити з позицій урахування як індивідуальних особливостей конкретної людини, так і групових характеристик контингенту спеціалістів певного виду діяльності в межах МНС України.

За сполученням даних компонентів (індивідуального і групового) можливо визначити час і місце виникнення, особливості розвитку і наслідок порушень у професійній діяльності персоналу МНС України. При цьому можна також провести і класифікацію причин:

- головна причина порушень у професійній діяльності персоналу МНС України;
- безпосередня причина порушень у професійній діяльності персоналу МНС України;
- провокуюча причина порушень у професійній діяльності персоналу МНС України;
- супутня причина порушень у професійній діяльності персоналу МНС України.

Вплив групових характеристик на професійну надійність визначається конкретною взаємодією працівника із цілями праці, реалізованими у понятійній формі, процесами й умовами праці.

Вплив індивідуальних особливостей на професійну надійність можна спостерігати тільки в конкретних умовах взаємодії рятувальника з постраждалим цивільним населенням або колегами по службі за наявності, розвитку, прояві несприятливих індивідуальних особливостей, професійно значущих для конкретного виду діяльності якостей і функцій (додаток 7.1).

Причиною помилкових дій може бути прояв якоїсь конкретної несприятливої індивідуальної характеристики працівника або, що значно частіше, певної їхньої сукупності. Проте, практичним психологам не завжди видається можливим із упевненістю говорити про безпосередній зв'язок помилок із несприятливими психологічними якостями, тому що їхні показники піддаються більшій або меншій корекції у процесі професійно-психологічної підготовки персоналу МНС України.

У результаті проведення численних досліджень було встановлено, що стан функціональних систем організму, ступінь розвитку професійно-важливих якостей людини, її реактивності прямо або побічно впливають на рівень працездатності [6, 13, 43, 77, 89, 93 та інш.]. У той же час зміст й умови діяльності визначають характер функціонального стану організму людини, ефективність та якість її діяльності [101, 105, 117, 151 та інш.].

Таким чином, між функціональним станом і надійністю професійної діяльності спостерігається причинно-наслідковий зв'язок.

Зазначений зв'язок, а також усе зростаюче значення особливостей функціональних станів персоналу МНС України у забезпеченні успішної професійної діяльності обумовлюють необхідність введення і використання поняття “**функціональна надійність**”.

Дане поняття несе в собі подвійне значення навантаження:

- визначається відносно самостійна і значна роль у забезпеченні професійної надійності стану функціональних систем організму, його професійно-важливих функцій;
- виявляється значення надійності, усталеності функцій організму в умовах професійної діяльності, ступінь адекватності їхнього реагування на умови і зміст службового завдання, рівень адаптивної регуляції організму при впливі внутрішніх і зовнішніх несприятливих чинників службової діяльності [36].

Біологічний зміст проблеми функціональної надійності обумовлюється наявністю таких специфічних для працівника властивостей, як реактивність і адаптивність, тобто мінливість у відповідь на вплив чинників зовнішнього і внутрішнього середовища.

При адекватному пристосуванні людини до змісту й умов службової діяльності МНС України ці властивості повинні бути, з одного боку, стійкими і стабільними, а з іншого боку – достатньо пластичними і пристосувальними. Ця діалектичність проявів функціональних реакцій організму впливає на специфіку вивчення й урахування характеристик функціональної надійності персоналу МНС України.

Таким чином, поняття *професійної надійності* характеризує персонал МНС України за кінцевим результатом його службової діяльності, а поняття *функціональної надійності* відбиває функціональну забезпеченість цієї діяльності і визначає ступінь усталеності й адекватності реактивності організму в конкретних умовах службової діяльності.

Складність аналізованої проблеми виявляється в тому, що в реальних ситуаціях стан працівника визначається одночасним впливом цілого ряду як пов'язаних між собою, так і незалежних стрес-факторів службової діяльності (додаток 7.1). Говорити про існування простих залежностей при взаємодії декількох стрес-факторів службової діяльності навіть у спрощених лабораторних умовах не доводиться.

Інтеграція впливів окремих стрес-факторів припускає розгляд їх у контексті цілісної ситуації, що призводить до розвитку тензійних станів у персоналу МНС України.

Службова діяльність пред'являє різнобічні і високі вимоги щодо підготовленості персоналу МНС України до дій в екстремальних ситуаціях. Недостатність такої підготовленості часто виступає причиною зниження ефективності вирішення службових задач.

Особливу небезпеку являє собою висока ймовірність допущення психологічно недостатньо підготовленими працівниками неточностей, промахів, прорахунків, помилок у найбільш відповідальні, психологічно напружені моменти вирішення службової задачі, коли якість дій повинна бути найкращою. Усе це визначає важливість і необхідність цілеспрямованого й якісного формування стресоусталеності та виступає важливим компонентом психологічної підготовленості особового складу.

Одним із найважливіших психологічних факторів забезпечення професійної надійності є стійка поведінка персоналу МНС України в умовах стресу (“стресоусталеність”).

На жаль, на сьогодні, незважаючи на достатню кількість робіт із даної проблеми, у психологічній науці немає ясності в розумінні сутності стресоусталеності, ролі психіки у її забезпеченні, особливостей прояву в різноманітних видах діяльності [36–39; 169; 182; 309; 361; 366; 373 та інш.].

Відсутність чіткого визначення даного поняття призвела до того, що більшість дослідників ототожнюють його з поняттям “емоційна усталеність”, під яким розуміється властивість психіки, що відображає спроможність людини успішно здійснювати необхідну діяльність у складних умовах [3; 39; 79; 105; 108; 161; 189; 218; 242; 361; 373].

М.І. Д'яченко і В.О. Пономаренко [99] вважають, що дуже важливо визначити в цій властивості психіки місце і роль власне емоційного компонента. У протилежному випадку буде важко уникнути ототожнення емоційної усталеності з вольовою і психічною усталеністю, що також можуть розглядатися як інтегральні властивості особистості. Іншими словами, співвідносячи результати діяльності з емоційною усталеністю, не можна не враховувати, що успіх виконання необхідних дій у складній обстановці забезпечується не тільки нею, але і багатьма особистісними якостями і досвідом людини. Базуючись на результатах досліджень вказаних авторів, власне емоційні детермінанти стресоусталеної поведінки можна уявити в такому вигляді (див. додаток 7.2).

Поняття “емоційна усталеність” і “стресоусталеність” не є тотожними. Під стресоусталеністю слід розуміти інтегративну властивість людини, що:

- по-перше, характеризує ступінь її адаптації до впливу екстремальних чинників зовнішнього і внутрішнього (особистого) середовища і діяльності;
- по-друге, вона визначається рівнем функціональної надійності суб'єкта діяльності і розвитком психічних, фізіологічних і соціальних механізмів регуляції поточного функціонального стану і поведінки в цих умовах;
- по-третє, ця властивість виявляється в активації функціональних ресурсів організму і психіки, а також у зміні

працездатності і поведінки людини, спрямованих на попередження функціональних розладів, негативних емоційних переживань і порушень ефективності і надійності діяльності.

Механізми регуляції й особливості прояву стресоусталеності людини обумовлюються характеристиками її:

- мотивації і цілеспрямованої поведінки;
- функціональних ресурсів і рівня їхньої активації;
- особистісних рис і когнітивних можливостей;
- емоційно-вольової реактивності;
- професійної підготовленості і працездатності [37].

Таким чином, властивість стресоусталеності на всіх рівнях її регуляції і прояву можна представити в такому вигляді, як це показано у додатку 7.3.

Спроби встановити універсальний принцип розподілу людей на стійких і сприйнятливих до впливу стресу робилися багатьма дослідниками.

Так, Г. Сельє [274; 275; 451] активну і пасивну поведінку при стресі пов'язував з індивідуальними гормональними розходженнями.

На думку В.О. Файвишевського [341], розходження у сприйнятті однієї і тієї самої стресогенної ситуації різними людьми обумовлені різноманітним балансом збуджуваності систем позитивної і негативної мотивації.

Р. Лазарусом [161; 162] було доведено, що в особи з високим рівнем нейротизму оцінка власних ресурсів піддається значному перекручуванню: частіше усього вони оцінюються як неадекватні, що призводить до недооцінки особою загрозового значення стресогенних ситуацій. І, навпаки, емоційно стійкі індивіди сприймають стресогенні події як виклик, потребу і прагнення їх активно переборювати.

На думку В.О. Бодрова, обмеженість існуючих систем прогнозу пов'язана, з одного боку, із багатокomпонентністю властивості усталеності до стресу і з методичною складністю однаковою мірою оцінити всі структурні компоненти усталеності (мотиваційний, емоційний, вольовий та інтелектуальний). З іншого боку, індивідуальна варіативність особистісних характеристик не сприяє одержанню достовірного прогнозу, який залежить також від значень діючого стрес-фактора, що визначає його інтенсивність і ступінь значущості для суб'єкта [36, С.258].

Дану проблему спробував вирішити D. Kahneman [425], який запропонував у 1973 році модель професійного стресу у світлі теорії активації (див. додаток 7.4).

На сьогодні на Заході для встановлення стресоусталеності людини використовують універсальну закономірність, що відбиває взаємозв'язок інтенсивності стресу, ступеня активізації нервової системи й ефективності діяльності. Суть її зводиться до того, що зі зростанням активізації нервової системи до певного критичного рівня ефективність

діяльності підвищується. Подальша активізація нервової системи в умовах впливу стресу, що продовжується, призведе до зниження показників діяльності [461].

Виходячи з даної теоретичної концепції стресу, відповідно до якої форма і динаміка його залежать від особливостей вегетативної нервової системи, природно припустити, що для прогнозу стресоусталеності першорядне значення буде мати індивідуальний баланс вегетативних нервових процесів і функціональний стан індивіда.

Гіпотезу про наявність зв'язку між деякими характеристиками професійних якостей людини й основними властивостями її нервової системи було висунуто В.Д. Небиліциним ще у 1964 році [210]. У ході дослідження робочих якостей оператора ним було виділено:

- довгострокову витривалість, в основі якої лежить сила нервової системи;
- витривалість до екстреної напруги і перенапруги, що пов'язується ним або із силою нервової системи стосовно порушення, або із рівноваженістю нервових процесів;
- перешкодоусталеність до дії факторів зовнішнього середовища, що також знаходиться у прямому зв'язку із силою основних нервових процесів;
- реакцію на непередбачені подразники як функцію рівноваженості процесів збудження і гальмування;
- здатність переключатися, що знаходиться у зв'язку з рухливістю нервових процесів.

У дослідженнях Є.П. Ільїна [116] експериментально доведено, що певне сполучення типологічних особливостей властивостей нервової системи обумовлює низку моментів, пов'язаних із надійністю діяльності людини: виникнення несприятливих емоційних станів, прояв вольових якостей і психомоторних здібностей.

Автором виявлено, що усталеність (функціональна надійність) до несприятливих станів визначається комплексом особливостей прояву різноманітних властивостей нервової системи. “Та сама типологічна особливість, – зауважує Є.П. Ільїн, – може забезпечити усталеність до одного стану і полегшити виникнення іншого стану. Наприклад, слабка нервова система, підвищуючи усталеність до монотонного фактора, є в той же час несприятливим фактором для екстремальних умов. Та й усталеність осіб зі слабкою нервовою системою до монотонного фактора визначається сполученням цієї типологічної особливості з іншими: при певному сполученні з іншими типологічними особливостями особи зі слабкою нервовою системою стають хитливими до монотонного фактора, тому що в них швидко розвивається стан психічного перенасичення” [116, С.114].

Автором також встановлено, що в умовах слабко вираженої психічної напруги ефективність діяльності може підвищуватися в осіб із різними типологічними особливостями, проте за великої психічної

напруженості раніше порушується діяльність в осіб зі слабкою нервовою системою. Особи із сильною нервовою системою мають більше шансів витримати напружену ситуацію.

В.О. Бодров, аналізуючи роботи вітчизняних і закордонних дослідників про роль індивідуально-психологічних особливостей у функціональній надійності людини-оператора, зауважує: “Аналіз робіт у цій галузі дозволяє зробити висновок, що якщо індивідуальна виразність основних властивостей нервової системи та їхнього індивідуального сполучення відбивається в деяких особливостях психіки, у тому числі в ряді професійно значущих її функцій, і тим самим справляє опосередковувачий вплив на показники функціональної усталеності (надійності) людини-оператора, то безпосереднього зв'язку типологічних особливостей нервової системи з цими показниками діяльності встановлено не було” [36, С. 230].

Фактично, дане положення підтверджує думку Б.М. Теплова про те, що **при будь-якому типі нервової системи людина може мати високі індивідуальні досягнення** [310-312].

Таким чином, вивчення особистісних особливостей, які визначають індивідуальні поведінкові реакції і психічні стани, що впливають на ефективність і надійність діяльності, на сьогодні є одним із пріоритетних напрямів розвитку психологічної науки. Сьогодні, як і півсторіччя тому, ведуться наполегливі пошуки психологічних корелятив схильності людини до розвитку несприятливих станів і до помилкових дій у сфері особистісних властивостей і несприятливих психічних станів.

Дослідження російських (В.О. Бодров, Н.Ф. Лук'янов, М.О. Котик, Л.О. Китаєв-Смик, О.М. Ємельянов та інш.) і вітчизняних (С.П. Бочарова, С.Д. Максименко, В.С. Медведєв, О.Д. Сафін, Є.М. Потапчук, В.В. Стасюк, С.І. Яковенко та інш.) вчених дозволяють висловити припущення про те, що:

- деякі з психологічних якостей людини (темперамент, когнітивні стилі, емоційна усталеність та інш.) виступають як сприятливі до прояву високої або низької надійності спеціаліста;
- стимулюючи активаційні якості (організація уваги, відповідальність та інш.) формують певний стиль і організацію діяльності спеціаліста;
- сприйняття інформації, прийняття рішень, психомоторика безпосередньо регулюють, визначають характер конкретних дій, їх нормативні або помилкові дії.

Таким чином, реакція персоналу МНС України на екстремальні впливи, сприйняття й оцінка цього впливу як шкідливого, небажаного фактора обумовлюється всім комплексом властивостей індивіда, який сформувався у процесі розвитку і діяльності даної особистості у певному середовищі. Саме від цих властивостей особистості буде залежати тип індивідуально-психологічної реактивності даної людини в

тій або іншій ситуації, характер домінуючих поведінкових реакцій в особливих умовах службової діяльності.

7.2. Адаптивні можливості персоналу МНС України

Те, що є стресогенним для однієї людини, може не бути таким для інших людей. Не сам по собі стресогенний вплив є причиною відповіді організму професіонала на нього відповідною реакцією, а негативна оцінка, “неприйняття стимулу” із біологічної, психологічної, соціальної й інших точок зору даної особистості.

Приділяючи увагу ставленню персоналу МНС України до екстремальної події як фактора формування негативних психічних станів, цілком закономірно першим ділом вивчати і виявляти **чинники, що підвищують його адаптивні можливості.**

У сучасній психологічній науці процес адаптації розглядається як певна сумісна зміна суб'єкта й адаптогенної ситуації, поступове накопичення цих змін із метою досягнення оптимального співвідношення між ними. Можливо виділили три основних напрями, пов'язаних із вивченням даної проблеми.

До першого відносяться переважно клініко-психологічні дослідження, предметом яких є інтрапсихічна адаптація суб'єкта, зміна потребо-мотиваційної сфери особистості, установлення контакту суб'єкта з власним “Я”. При цьому **адаптація вивчається поза контекстом конкретної предметної діяльності**, що, зазнаючи несприятливих впливів з боку стресогенної ситуації, є одночасно потужним потенціалом для їхнього подолання й у силу цього являє собою особливий інтерес для розуміння механізмів адаптації [10; 31; 161; 428].

Другий напрям досліджень представлено роботами тих фізіологів і психологів, які вивчають реакцію окремих органів (систем органів) або психічних процесів на робоче навантаження, або на несприятливі умови діяльності (гомін, гіпоксія та інш.). **Адаптація в цих дослідженнях розуміється як процес перебудови різноманітних функцій організму, спрямований на підтримку внутрішнього гомеостазу** [189; 288; 377]. У зв'язку з цим в основі виділення стадій адаптації лежать об'єктивні зміни низки фізіологічних параметрів, що співвідносяться із показниками діяльності. Слід зазначити, що останнім приділяється, як правило, набагато менше уваги; психологічні механізми адаптації та їхня специфіка на кожному етапі практично не аналізуються. Причиною є **розгла, що має власну динаміку і закони розвитку, а винятково прагматично, у вигляді “робочого навантаження”**. Звідси і самий суб'єкт праці представляється як сукупність функцій (часом дуже складних), відповідальних за здійснення даної діяльності, динаміка зміни яких при цьому залишається цілком детермінованою характером зовнішніх впливів. Проте, слід зазначити, що в надрах цього підходу сформувалися дуже продуктивні ідеї про адаптацію як про “надбудову

поверхів регуляції” при тривалому і комплексному впливі, про стабілізацію (у випадку успішної адаптації) вихідних параметрів на новому, відмінному від фонового, рівні. У результатах цих досліджень чітко виявляється потреба у розгляді процесу адаптації з погляду самого суб'єкта, його активності щодо перебудови власних систем регуляції і керування діяльністю.

Дані про адаптацію фізіологічних систем людини до різноманітних впливів справили помітний вплив на експерименти щодо комплексного вивчення психічних і функціональних станів людини у професійній діяльності, що можна віднести до **третього значного напряму** досліджень.

В останні роки розробка проблеми функціональних систем (ФС) йде з двох теоретичних позицій. З погляду однієї, найбільш тісно пов'язаної з фізіологією праці, предметом вивчення є ФС окремих органів (систем органів), відбувається фактичне ототожнення ФС людини і ФС його мозку [85; 123; 160; 236]. Автори, які спираються у своїх дослідженнях на традиції психології праці, прагнуть висунути на перший план активність суб'єкта праці і виходять із вторинності фізіологічних змін ФС стосовно мотивів і цілей людини у процесі адаптації. Останнє відбивається на методичному інструментарії досліджень, що активно використовують дані суб'єктивної оцінки, а також аналіз ряду особистісних характеристик та їхнього зв'язку з продуктивністю діяльності [83; 89; 169; 358]. Слід зазначити, проте, що предметом вивчення цього напряму залишалися і продовжують залишатися стани, досліджувані як дискретні психофізіологічні феномени, у той час як адаптація являє собою безупинний процес і не зводиться до суми дискретних ФС. Залишаються також відкритими питання про те, що забезпечує спадкоємність ФС на безупинному континуумі діяльності, якою мірою попередній стан детермінує наступний, яким чином це відбувається і як це пов'язано з діяльністю й активністю суб'єкта.

Найбільш правильним буде вивчення адаптації не тільки як процесу, але й як “відкритої” системи, для котрої характерний стан рухливої рівноваги. І це очевидно: так, якщо ми говоримо про адаптацію до діяльності в особливих умовах, то основними протиріччями можуть бути, наприклад, як невідповідність вимог діяльності можливостям і стану суб'єкта, так і невідповідність діяльності в більш широкому соціальному контексті. Структура, динаміка адаптації при розв'язанні першого, або другого протиріч буде очевидно різноманітною.

В останні роки російські вчені стали оперувати при аналізі адаптації таким поняттям, як “ресурси”. На думку С.О. Шапкіна і Л.Г. Дикої [368], дане поняття характеризує сукупність засобів, якими володіє й які використовує суб'єкт для забезпечення ефективної діяльності і підтримки оптимального ФС у процесі адаптації.

У нормальних умовах діяльності ще не існує адаптації як системи,

тому що внаслідок великого обсягу ресурсів, якими володіє суб'єкт, “ступінь свободи” регуляторних впливів у межах кожного зі структурних компонентів є достатнім для ефективного здійснення діяльності і забезпечення оптимального ФС при виникненні стресогенних умов і відносно тривалого процесу взаємодії названих компонентів – узгодженої діяльності регуляторних систем різного рівня – адаптація може сформуватися як психологічна система. У силу різних причин може, проте, виникнути ситуація, коли системні зв'язки між компонентами виявляються недостатніми для функціонування системи як цілого. У цих випадках слід говорити про неповну адаптацію або дезадаптацію.

На сьогодні ресурсний підхід щодо дослідження когнітивних процесів виявляється дуже продуктивним для пояснення динаміки задач, які виконуються паралельно та відрізняються за різними параметрами: складністю, тимчасовою динамікою, сенсорною модальністю й інш. Ресурси характеризуються обсягом (amount) і розподілом (allocation) для вирішення задачі/задач. Останнє залежить від багатьох психологічних чинників, серед яких виділяють насамперед рівень активності суб'єкта, використовувану ним когнітивну стратегію рішення, його мотивованість [412; 431].

Більшість дослідників виділяють такі феномени діяльності функціонального стану й особистості суб'єкта, які можуть виступати як структурні компоненти адаптації.

Перший, **активаційний компонент**, пов'язаний з органічними і функціональними витратами, спрямованими на досягнення значущих для суб'єкта цілей, з одного боку, і компенсацію чинників, що перешкоджають досягненню цих цілей, з іншого. Тут ми маємо справу з механізмами активізації, перетворення і розподілу активаційно-енергетичних ресурсів суб'єкта, що залежать від індивідуально-генетичних властивостей нервових процесів як основи, “матеріального субстрату” будь-якої поведінкової активності.

Основу другого, **когнітивного компонента**, складають перебудови в когнітивних системах діяльності, спрямовані на вироблення найбільш ефективних способів переробки інформації, без яких ефективна адаптація є неможливою.

Третій, **емоційний компонент**, визначається динамікою емоційних переживань, що є суб'єктивними індикаторами ефективності процесу адаптації, які в екстремальних умовах здатні набувати домінуючого значення.

Як четвертий можуть бути виділені **мотиваційно-вольові процеси**, що забезпечують координацію усіх інших компонентів у напрямі реалізації значущих для суб'єкта цілей і тим самим надають усталеності і безперервності процесу адаптації.

Особливо слід підкреслити, що розгляд адаптації як системного процесу неможливий без урахування його системної детермінації, що

відіграє вирішальну роль у розгортанні цього процесу і визначальну його своєрідність на кожному конкретному етапі. Один з наслідків цього методологічного принципу полягає в тому, що компоненти системи можуть виступати як детермінанти системи в цілому і виконувати на різних його етапах як підпорядковану, так і головну, “системоутворюючу” функції.

Тому, проводячи аналіз адаптації персоналу МНС України, необхідно ґрунтуватися на трьох фундаментальних принципах сучасної методології психологічної науки: системності, розвитку й активності. Вивчаючи рівень адаптації особистості до умов впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності, необхідно визначити етапи становлення системи адаптації, критерії її сформованості, виділити основні компоненти структури цього феномена, стратегію розвитку його складових у часі і рушійних сил цього розвитку.

Аналіз досліджень І.І. Ліпатова [175], О.О. Назарова [207], О.О. Теличкіна [309] та інш., присвячених адаптації працівників ризиконебезпечних професій до умов діяльності, дозволяє виділити специфічні особливості протікання даного процесу серед випускників навчальних закладів МНС України, в основі яких лежать властиві лише рятувальникам умови життєдіяльності:

- особливі ритм і регламентація життя і побуту;
- обмеження у способах реалізації актуальних потреб;
- особливі принципи організації міжособових і внутрішньогрупових взаємовідносин;
- відрив від звичного мікросоціального оточення та інш.

Вищезазначені специфічні умови життєдіяльності молодих працівників – випускників ВНЗ МНС України обумовлюють своєрідність дії механізмів первинної психологічної адаптації (див. додаток 7.5).

Поняття механізмів психологічної адаптації як певних тривких поведінкових психологічних патернів, що утворилися в індивідуума для досягнення врівноваженості системи “людина – середовище”, об'єднує інтрапсихічні й аллопсихічні адаптаційні механізми, які мають як конструктивні, так і неконструктивні варіанти вирішення проблеми психологічної нестабільності.

До інтрапсихічних адаптаційних механізмів дослідники (З. Фрейд, А. Фрейд, І.С. Кон, Ц.П. Короленко, П.Б. Ганнушкін, Ф.Б. Березін) відносять: витіснення, заперечування, фіксацію, знецінювання вихідних потреб, концептуалізацію, соматизацію тривоги, вторинний контроль емоцій та інш.

До аллопсихічних адаптаційних механізмів відносять: оволодіння новим набором соціальних ролей, зміну установок і динамічних стереотипів, зміну ієрархії провідних і вторинних мотивів, зміну емоційних відносин, формування нової картини світу й інш. (R.R. McGral, S. Goodstein, Ф.Б. Березін, О.Л. Козлов).

Таким чином, взаємозв'язок і взаємне переплетення адаптаційних механізмів визначають загальну картину адаптаційного процесу. Функціонально усі вони спрямовані на зниження рівня тривоги, фрустраційного напруження, викликаних умовами зовнішнього середовища, що змінилися.

В основі оцінки працездатності персоналу МНС України в умовах екстремальної ситуації повинен стояти поведінковий варіант дезадаптації. Варіанти психічної дезадаптації особового складу в екстремальних умовах службової діяльності можливо умовно розподілити в такий спосіб:

А. Тривожно-астенічний варіант

Такий працівник погано переносить психічні перевантаження, даючи реакції відходу із ситуації з елементами витіснення негативних моментів зовнішнього впливу, уникання труднощів і задач, які несвідомо відчуються нездійсненними. Такі працівники, через нерішучість, багаторазово перевіряють ще раз правильність розуміння наказу або отриманої інформації, іноді гіперкомпенсаторно, з перебільшеною впевненістю і переконаністю віддають указівки, кидаються виконувати доручення, проте цілеспрямованість і результативність швидко нівелюються у них і замінюються тривожною непевністю, хоча працездатність довгостроково залишається в межах майже звичайної особистісної норми. Вже в перший період адаптації до екстремальних умов службової діяльності порушується сон, апетит, знижується настрій, виявляються явища дратівливої слабкості, слабшає концентрація уваги, спроможність до продуктивної роботи.

Одним з істотних компонентів особливостей даного варіанта є виражена фіксація на власному здоров'ї з частковим відходом від дійсності і прикриттям скаргами соматичного плану. При несподіваних та інтенсивних емоційно-стресових впливах можуть виникати різкі декомпенсації невротичного характеру.

Використання осіб даного варіанта при виконанні задач, пов'язаних з високою відповідальністю, недоцільна через можливість виникнення реакції розгубленості в гострі моменти складної службової ситуації.

Б. Ригідно-агресивний варіант

Цей варіант, незважаючи на однорідність характерологічних рис, можливо розділити на дві частини та умовно назвати їх "успішні" і "неуспішні".

"Успішні" – це активні, цілеспрямовані, упевнені в собі працівники МНС України з гіпертрофованим почуттям власної гідності. Надзвичайно напористі, ригідні, у своїх домаганнях не щадять ні себе, ні інших, через що часто є конфліктними в колективі. Генералізовано агресивні, ворожі, всі інтереси підкоряють досягненню якоїсь особистої цілі. Мають різко виражені лідерські тенденції, не помічають чужої думки, незважаючи на можливість негативних наслідків. Це авторитарні,

рішучі, але найчастіше жорсткі, несправедливі керівники, а також домінуючі в підрозділах працівники. Їхні дії у складній службовій обстановці звичайно успішні, грамотні, проте легко можуть виходити за рамки отриманого наказу.

“Неуспішні” працівники насамперед відрізняються нереалізованістю згаданих тенденцій, і відповідною фрустрацією, яка виявляється в системі негативного ставлення до усього, що відбувається, ворожістю і злостивістю до навколишнього, відчуттям власного позбавлення і неоціненності. Вони вперті, мстиві, нетоваристські, проте при цьому легко утягуються у внутрішньогрупові конфлікти.

Психологічний захист у них нерідко проявляється за психосоматичним типом. Активність, “службова старанність”, як правило, невисокі, що довгостроково утримує їх від бурхливих внутрішньокolleктивних конфліктів на фізичному рівні.

У складній службовій обстановці також помірковано активні, вважаючи себе людьми “цінними” і заслуженими. Не ігноруючи наказу начальника демонстративно, можуть проявити пасивну непокоруваність.

В. Істери-експресивний варіант

Діяльні, активні, демонстративні, “киплять енергією”, невгомні, поверхові, малопродуктивні, легко відволікаються. Основна мета поведінки – привернути увагу навколишніх, здаватися досвідченими, “стріляними”. Легко вступають у дрібні конфлікти в колективі.

У складній службовій ситуації у таких працівників нерідко виникають стани від “бойової екзальтації” до неадекватної ажитованості. У надзвичайній ситуації поведінка є малопередбачуваною, можливе невиконання наказу не тільки в силу прагнення виглядати “суворіше”, але і внаслідок істероформного звуження сприйняття. У цілому працездатність є невисокою через особливості інфантильного мислення й афективної логіки.

Особи цієї групи нерідко стають ініціаторами внутрішньогрупових конфліктів і різноманітних порушень дисципліни.

Г. Псевдоініціативний варіант

Зовнішньо активні, рухливі, діяльні, підкреслено бадьорі, оптимістичні, фон настрою піднесений, проте за зовнішньою фасадною “позою” відчувається тривожність, напруженість, яка посилено придушується і заміщається безтурботністю і невгамовністю. З приводу і без приводу згадують події минулих “бойових” задач, оцінюючи нинішні події як значно більш спокійні і безпечні. У той же час, цілеспрямована активність є зниженою, здатність до планування продуктивних дій та ефективної службової діяльності невисокі. При найменших невдачах по службі вдруге знижується самооцінка, виникає відчуття недостатності власних можливостей.

В умовах надзвичайної ситуації можуть виявляти нерішучість, сповільненість у діях, відсутність ініціативи, потребу в постійних указах.

Залучення їх до виконання самостійних завдань недоцільне і чревате негативними наслідками.

Д. Соціально-девіантний варіант

Активні, рішучі, ризиковані, сміливі, мужні, відчайдушні. Проте, у більшості випадків, ще до участі у виконанні задач в умовах підвищеного впливу стрес-чинників службової діяльності, виявляють схильність до соціально-девіантної поведінки, що виявляється у вживанні спиртних напоїв, у перевищенні повноважень, непокорі вищому керівництву і т.п. Легко дають реакцію опозиції з агресивністю, зовнішньозвинувачувальними формами поведінки, різко негативною оцінкою діяльності навколишніх.

У складній ситуації нерідко обговорюють накази, вступають у дебати з начальниками. Є вкрай ненадійними в дисциплінарному плані, особливо в період тимчасової бездіяльності.

При проведенні аварійно-рятувальних робіт добре діють тільки в умовах, що потребують особистої ініціативи, сміливості, рішучості, “наступального” характеру дій.

Е. Депресивно-тривожний варіант

У цій групі на фоні загальної втоми, млявості, втрати колишньої енергії й активності виступають прояви зниженого фону настрою з песимістичними судженнями, періодичною тривогою, занепокоєнням. Причому частіше усього такі працівники щиро не зв'язують їх із побоюваннями за власне життя й у більшості випадків пред'являють значну кількість загальносоматичних скарг. Ефективність виконання службових обов'язків знаходиться на низькому рівні. Керівники намагаються “розчиняти” їх серед активних, ініціативних і відповідальних працівників при виконанні складних службових завдань. Останні найчастіше опікають таких товаришів по службі.

У силу підвищеної чутливості до сприйняття і гіпертрофованої оцінки небезпеки, при скороченні емоційних контактів із товаришами по службі й ослабленні опіки, вони здатні на неадекватні, невиправдані дії у складній службовій ситуації (див. додаток 7.6 – 7.7).

7.3. Можливі варіанти стереотипних форм поведінки персоналу МНС України в умовах екстремальної ситуації

У різноманітних формах відповіді організму працівника на екстремальні ситуації службової діяльності спробуємо виділити деякі загальні риси. Це дозволить описати структурні особливості двох загальних типів реакцій персоналу МНС України в умовах надзвичайної ситуації: **адекватної (стереотипної) і неадекватної (інстинктивної) форм реакцій**. Відмітною ознакою, що дозволяє віднести реакцію до першого або другого типу, є спрямованість цієї реакції.

Основним змістом адекватних форм відповіді є специфічні реакції організму, спрямовані на усунення або подолання впливу екстремальних чинників службової діяльності і на вирішення поведінкових задач. Це припускає формування у персоналу МНС України певного (стереотипного) плану дії, що базується на аналізі якісних, а іноді і кількісних, характеристик екстремальних умов і всієї наявної службової ситуації в цілому.

Неадекватна форма відповіді характеризується відносно малим зв'язком із специфікою екстремального чинника. Вона спрямована насамперед на зберігання функціонування організму і значно меншою мірою, на збереження структури професійної діяльності персоналу МНС України. При такій формі реакції свідомий контроль за поведінковими реакціями ослаблений, у крайніх випадках не виключені і можливі несвідомі поведінкові акти, аж до паніки.

Необхідно враховувати, що, якщо при адекватній відповіді мотивація діяльності, яка існувала до початку впливу екстремального чинника, залишається майже без змін, то в другому випадку буде спостерігатися зниження суб'єктивної важливості цих мотивів і зміна типу мотивації.

Для професіонала будь-яких професій екстремального профілю найбільш типовою є форма адекватної відповіді. Неадекватна ж реакція може виявлятися або як початковий компонент відповіді, або у понадекстремальних (суб'єктивно або об'єктивно) ситуаціях службової діяльності.

Активне реагування на стресову ситуацію характеризується посиленням емоційно-рухової і поведінкової активності при короточасних, але достатньо інтенсивних екстремальних впливах. Такий спосіб реагування – це спроба організму людини за допомогою прискорених і посилених дій запобігти можливості несприятливого розвитку ситуації.

Розрізняють адекватну і неадекватну дію в подібній ситуації. Неадекватна активна реакція може призвести як до виникнення помилок, так і до дезорганізації дій.

Активний спосіб реагування багатоплановий. Може спостерігатися: мобілізація сил, оптимальні дії, навіть більш активні, ніж у звичайній ситуації; підвищений фон настрою; слабка стомлюваність.

Активні реакції можуть мати і не настільки позитивні прояви: це і зайва метушливість, часом безглуздість дій; і відхід у бік до дрібниць від актуальної проблеми; і зайва агресивність, безконтрольність; і, нарешті, неадекватні дії, які зовсім не сприяють вирішенню виниклої ситуації.

Пасивний спосіб реагування може виявлятися по-різному. У деяких людей – це сповільненість, загальмованість, напруженість. Хтось протягом деякого часу не діє, його охоплює тривога і страх, людина відчуває утруднення в організації розумової діяльності. При низькій стресоусталеності і сильному впливі стресора може бути наявною повна

загальмованість і бездіяльність, прагнення втекти від розв'язання проблеми. Багато в чому ці реакції обумовлені не тільки силою і тривалістю стресогенного впливу, але й індивідуально-психологічними особливостями людини.

Аналогічно “завмиранню” тварин, подібне явище може спостерігатися й у людей – тимчасова загальмованість замінюється активними, адекватними діями. Хоча бувають ситуації, які потрібно просто “пережити” і в яких своїм активним втручанням людина нічого не змінить (наприклад, загибель друга або близької людини).

Говорячи про пасивне або активне реагування на стрес, варто пояснити, що під цим припускається реакція, яка є типовою для конкретного індивіда.

Як зазначив у своїй роботі Л.О. Китаєв-Смик, “... чим більш суб'єктивно значущою є подія (наприклад, за рахунок усвідомлення небезпеки), і чим більш певною вона є для суб'єкта, ... тим більшим є внесок цього впливу в актуалізацію програми активної поведінки” [126].

Бувають ситуації непрогнозовані, або просто складні, у яких людина із переважанням активного типу реагування на стрес може реагувати пасивно: у вигляді розслаблення або пасивної напруги. У таких випадках людині може бути неясно, як слід діяти (не вистачає досвіду, недостатньо інформації і т.д.), або ситуація сприймається як така, яку не можна розв'язати.

Такий пасивний стан може продовжуватися доти, поки не з'явиться достатньо необхідної інформації, або ситуація розв'яжеться сама собою. Хоча пасивне реагування іноді може обернутися загибеллю для працівника МНС України.

При сильних тривалих впливах стресора найкращою є активна реакція, при слабкому, але тривалому впливі – пасивна.

Наявність двох протилежних способів реагування (активного і пасивного) на екстремальну ситуацію, яка викликає стрес, Л.О. Китаєв-Смик визначив як корисний чинник, що сприяє зберіганню генофонду [126].

Окремі люди одержують задоволення від впливу деяких видів стресорів і говорять про те, що це їх навіть дещо збадьорює і дозволяє відчувати повноту життя.

В.О. Файвишевським було розроблено теорію, у якій стверджувалося, що в організмі людини існує особливий фізіологічний апарат загальної мотивації, який формує емоції задоволення і страждання [341]. Передбачається, що в цьому апараті діють дві системи, які породжують позитивні емоції: система підвищення задоволення і система мінімізації страждання.

При виникненні небезпечних ситуацій система мінімізації страждань є джерелом позитивних емоцій. За певних обставин і тривалої бездіяльності цієї системи, пов'язаної з емоціями страждання, в організмі виникає прагнення до небезпеки, тобто до умови, яка дає вихід

енергії другої системи, що зібралася. Незважаючи на спірність цієї теорії, слід вказати на безсумнівний інтерес, який вона викликає.

Послаблення дії стресових ситуацій на динаміку поведінки особистості можна, на наш погляд, досягти двома шляхами:

1. Добором осіб із підвищеною усталеністю до дії стресового чинника.

2. Високим рівнем навченості щодо дій у різноманітних стресових обставинах, коли прийняття рішень зводиться до добре відпрацьованих “штатних” ситуацій.

Однак, у процесі практичних спостережень і спеціально поставлених експериментів нами відзначалася нерівнозначна форма поведінки тих самих осіб у різних станах і різних осіб в однаковому стані.

Дане положення виявляється дуже істотним при вирішенні такої задачі, як оцінка готовності до роботи в екстремальних умовах і фахової схильності до вибору конкретної форми поведінки.

Крім того, є істиною твердження про те, що персонал МНС України не може учинити жодної дії, попередньо не переживши її емоційно. Він щоразу ніби внутрішньо відтворює той вид діяльності, що йому належить виконати. Але саме ці переживання і є самою вразливою частиною здатності працівника здійснювати складні спеціальні види діяльності і найбільшою мірою піддаються негативному впливу професійного стресу.

Саме тому діяльність персоналу МНС України в екстремальних умовах повинна визначатися насамперед його здатністю до емоційної ізоляції усього позаконтекстуального і тільки вже потім звиканням (адаптацією) до обстановки.

У момент виконання службової діяльності, пов'язаної з впливом на працівника стрес-факторів підвищеної інтенсивності, у нього формуються певні емоційні стани, що носять найчастіше динамічний характер та багато в чому визначають конкретні форми їх поведінкових реакцій.

Емоційна напруга, яка виникає у відповідь на стрес-впливи і суб'єктивно переживається персоналом МНС України як негативний емоційний стан, може принципово змінювати характер поведінки особового складу в умовах надзвичайної ситуації.

Даний висновок дозволяє класифікувати вплив емоційної напруги на реалізацію цілеспрямованої поведінки в екстремальній ситуації персоналу МНС України із різноманітними типологічними властивостями (див. додаток 7.8).

7.4. Розробка і побудова шкали індивідуальної екстремальності та коефіцієнта індивідуальної успішності виконання персоналом МНС України задач в умовах надзвичайної ситуації

При класифікації негативних психічних станів, що можуть виникнути у персоналу МНС України в екстремальних умовах службової діяльності, ми виходили з того, що:

- сила реакції індивіда на загрозу залежить від схильності індивіда до почуття тривожності, від його оцінки небезпеки ситуації, від ступеня сприйняття і подолання ефектів попереднього впливу;
- екстремальність умов службової діяльності складається з комплексу найбільш стресових чинників, що за своїми умовами, тривалістю й інтенсивністю створюють безупинний континуум, де на одному полюсі знаходяться досить напружені ситуації для діяльності МНС України, а на іншому – надзвичайні, аж до пов'язаних із загрозою для життя та здоров'я особового складу.

Визначення такого континуума, незважаючи на його відносну умовність, дозволить практичному психологу МНС України розробляти для кожного конкретного працівника шкалу індивідуальної екстремальності.

Завдяки даній шкалі стане можливим, з одного боку, більш точно прогнозувати розмір і структуру психодезадаптивних розладів серед працівників різних видів діяльності в межах МНС України, а з іншого, – планувати зміст та обсяг психопрофілактичних і реабілітаційних заходів, необхідних у різноманітних ситуаціях службової діяльності (додаток 7.9).

Для зберігання і розвитку регуляторних властивостей організму працівника, його фізичного, психічного і соціального добробуту пропонується враховувати коефіцієнт індивідуальної успішності виконання задач у ризиконебезпечних ситуаціях службової діяльності за наступною формулою (див. формулу 7.1):

$$K_u = G_r \cdot \Phi_c \cdot C_p,$$

де K_u – коефіцієнт успіху;

G_r – готовність до ризику;

Φ_c – функціональний стан працівника МНС України на даний момент;

C_p – стратегія індивідуальних поведінкових моделей вирішення ситуації.

Розглянемо кожен складову коефіцієнта індивідуальної успішності окремо.

1. Готовність до ризику

Проблема професійного ризику заслуговує глибокого вивчення в межах наукових досліджень діяльності людини в особливих умовах.

На нашу думку, професійний ризик являє собою елемент творчості та один з основних способів адаптації працівника до ситуації, що потребує негайної, ефективної реакції у вигляді раціональної службової дії, реалізації заготовленого або імпровізованого прийому або методу.

Класифікація основних видів професійного ризику персоналу МНС України може мати наступний вигляд.

1. За ступенем локалізації професійної діяльності виділяють:

- локальний ризик, що поширюється на окрему дію;
- стратегічний ризик, що поширюється на тривалий період професійної діяльності, на значну суму дій.

2. За суб'єктом, що ризикує, виділяють:

- ризик виконавців;
- ризик усіх учасників службових заходів.

3. За змістом ризику виділяють:

- організаційний ризик як дію або бездіяльність при організації службових дій;
- кримінально-правовий ризик, що допускається в окремих випадках працівником при проведенні аварійно-рятувальних робіт.

4. За обґрунтованістю мотивації ризикованих дій виділяють:

- мотивований ризик;
- немотивований ризик;
- змішаний мотивовано-немотивований ризик.

Мотивований ризик характеризується:

а) зваженістю аргументів (за і проти ризикованого рішення), тобто що можна втратити і що можна виграти;

б) прогнозуванням процесу і результатів можливих наслідків; багатоваріантністю можливих наслідків (або-або) за наявності певних чинників, що посилюють або послаблюють виникнення визначених наслідків, які провокуються;

в) метою, що утворює систему, постійно стимулює працівника, “мобілізує” його потенційні можливості в єдиний раціональний механізм;

г) впевненістю в нейтралізації негативних наслідків.

Ознаки немотивованого ризику характеризуються повною протилежністю ознакам мотивованого ризику. Більше того, у немотивованому ризику відбивається композиція негативних якостей персоналу МНС виділяють, для якого необдуманість учинків, “ризик заради ризику” важливіше негативних наслідків його діяльності.

5. За наявністю або відсутністю ситуативного чинника, що тисне на суб'єкта при виборі ризикованої форми поведінки, виділяють:

- ситуативний ризик (ситуація змушує працівника йти на ризик);
- надситуативний ризик.

6. За наявністю або відсутністю плановості ризикованої дії виділяють:

- плановий ризик;
- неплановий ризик.

Ризик дії складається з активної поведінки, що припускає активний результат (виграш–програш). Причому результат для

професіонала може бути позитивним або негативним, що свідчить про те, що і дія, й її результат складаються зі спільних зусиль партнерів. Це постійно утворює змішані (мотивовано-немотивовані) форми ризику.

Суб'єктивним боком професійного ризику є ставлення персоналу МНС України, який ризикує, до прийнятого рішення і його альтернативних наслідків.

Ризикована дія – бездіяльність може відбуватися з прямим наміром, коли працівник усвідомлював можливість альтернативних наслідків (успіх – неуспіх), бажав їх і усе зробив для настання результату.

Таким чином, ризик – це завжди різноманітна за ступенем і змістом невизначеність. Ця невизначеність знаходиться в динаміці: вона може посилюватися і послаблятися, а разом із нею посилюватися або послаблятися може і стан ситуації і, відповідно, реакції взаємодіючих осіб.

Ризик характеризується альтернативністю ймовірних наслідків, переваги і недоліки яких професіоналом постійно “зважаються”, співвідносяться з динамікою розвитку службової ситуації.

Тут виникає проблема зміни оцінки наслідків ризикованих дій. Це, у свою чергу, викликає у працівника необхідність постійно контролювати динаміку розвитку ситуації і стан позиції учасника конкретної службової дії, щоб не втратити позитивні результати підготовленої програми. Одночасно викликається потреба в розробці експрес-методів дослідження ситуацій, що містять елементи ризику.

У першу чергу це стосується вивчення таких елементів, як фактори ризику, тобто умови, що сприяють і перешкоджають позитивній реалізації рішень персоналом МНС України у ризикованих ситуаціях.

Зовнішнє середовище, безсумнівно, буде впливати на вибір альтернативи тактичного рішення з елементами ризику. Фактори середовища можуть впливати в силу того, що:

- по-перше, це елементи службової ситуації, у процесі розвитку якої приймається тактичне рішення;
- по-друге, це елементи службової ситуації, у якій має бути реалізація ухваленого тактичного рішення;
- по-третє, це елементи особистісних особливостей працівника.

Певний вплив на характер рішень з елементами ризику має самооцінка професіоналом своїх особистісних якостей. Працівники МНС України, для яких властива внутрішня стратегія поведінки, вважають, що їх досягнення насамперед залежать від особистісних якостей, таких, як компетентність, цілеспрямованість або рівень знань. Для них їхні успіхи і невдачі визначають не випадковості або зовнішні умови, а власні раціональні дії. Працівники з внутрішньою стратегією характеризуються почуттям відповідальності за свої рішення.

Навпаки, особи із зовнішньою стратегією поведінки переконані, що їх успіх або невдача насамперед залежать від зовнішніх сил, на які вони не можуть впливати. Відповідно до такого роду переконань, долю індивіда визначає сама структура екстремальної ситуації. І тому є люди, які вважають себе горезвісними “гвинтиками”, від яких нічого не залежить.

Якщо персонал МНС України не готовий до ризику і його оцінки, не здатний виявити й оптимально розв'язати службову ситуацію з елементами ризику, то можна переконливо стверджувати, що такі працівники є найбільш схильними до професійного стресу та посттравматичних стресових порушень.

Таким чином, успішність діяльності конкретного працівника істотно залежить від його особистісних якостей і, у першу чергу, від його готовності до ризику. Зазвичай, людина, що прагне ризикувати в одній ситуації, буде прагнути ризикувати і в інших ситуаціях.

Фактично, людей можна розділити на два типи: “ризикові” й “обережні”. “Ризикові” здатні впливати на інших, прагнуть до лідерства у групах, мають високий рівень домагань. “Обережні” віддають перевагу підпорядковуванню, є більш консервативними і нерішучими. Іншими словами, у кожного працівника формуються стійкі особистісні риси ризикованості-обережності.

Прагнення до ризику пов'язано зі спрямованістю особистості на досягнення мети або запобігання невдачі. Ця спрямованість виявляється в екстремальних ситуаціях і є передумовою до нещасних випадків і травматизму.

Готовність до ризику виявляється в поведінці, діях і судженнях людини. Вибір варіанта поведінки в умовах небезпеки буде визначатися конкретним працівником наступними оцінними судженнями:

- оцінкою виграшу, що можна досягти при даному виборі;
- оцінкою шансів на успіх або поразку;
- оцінкою запобігання невдачі при зробленому виборі;
- оцінкою ступеня небезпеки (фізичного або іншого порядку, наприклад, втрати авторитету і поваги навколишніх людей)
- оцінкою ступеня необхідності здійснення даного вибору.

Кожне з перерахованих оцінних суджень спирається на аналіз ситуації і свої особливі можливості. Так, шанси на успіх або запобігання невдачі можуть розцінюватися працівником у зв'язку з його можливостями контролювати розвиток ситуації, корегувати свою поведінку, запобігати негативним наслідкам зробленого вибору і т.д.

Проте поведінка працівника в екстремальній ситуації залежить не тільки від об'єктивних умов, але і від того, наскільки адекватно ці умови відбиваються в його свідомості.

Все вищевикладене дозволяє стверджувати, що про готовність конкретного працівника МНС України до ризику можна судити на основі трьох основних індивідуальних показників:

- схильності даного працівника до ризику;
- прагнення даного працівника до ризику;
- прагнення даного працівника до самозахисту.

Для оцінки кожного з виділених показників пропонується використовувати наступний психодіагностичний інструментарій:

- опитувальник Г. Шуберта, що дозволяє визначити виразність схильності до ризику;
- опитувальник Т. Елерса, що дозволяє визначити виразність прагнення до ризику і рівень мотивації досягнення мети й успіху;
- опитувальник Т. Елерса, що дозволяє визначити виразність прагнення до самозахисту і рівень мотивації запобігання невдачі.

Існуючи на сьогодні дослідження серед персоналу МНС України з використанням запропонованих психодіагностичних методик виявили цілу низку принципів висновків, які обов'язково треба враховувати практичним психологам при організації психологічного супроводу службової діяльності:

- серед персоналу зі стажем роботи в МНС України більше 5 років готовність до ризику значно нижча, ніж у молодих фахівців;
- у жінок готовність до ризику реалізується за більш визначених очікувань, ніж у чоловіків;
- готовність до ризику відображає певною мірою характер та вид діяльності в межах МНС України. У працівників пожежно-рятувальних та аварійно-рятувальних підрозділів вона виявляється значно більшою, ніж, наприклад, у представників служби екстреного виклику “112”;
- в умовах дії у складі групи (команди) готовність до ризику виявляється більш сильно, ніж при виконанні службових задач поодинокі;
- кожний з працівників, хто щотижня працює 30 годин понад встановлену норму, зазнає професійного стресу;
- працівники з вищою освітою, які закінчили відомчий вищий навчальний заклад освіти, більш активні, стійкі до стресу, самокритичні, ніж працівники із вищою освітою, які закінчили невідомчий вищий навчальний заклад освіти, середньою або середньо-спеціальною освітою;
- найбільш пристосованими до дій в екстремальних умовах є керівники органів та підрозділів МНС України зі стажем роботи від 5 до 10 років та виконавці – працівники зі стажем до 5 років;
- найбільш сприятливим до виконання службових завдань в умовах надзвичайної ситуації є вік працівників від 31 до 40 років;
- персонал МНС України, в якого спостерігається острах перед нещасним випадком, найчастіше попадають у подібні ситуації, ніж ті, хто були орієнтовані на успішне виконання службового завдання;

- працівники, орієнтовані на досягнення мети, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті, хто бояться невдачі, віддають перевагу малому, або, навпаки, надмірно великому ризику, де невдача не загрожує особистому престижу;

- працівникам, які мотивовані на досягнення мети та мають великі надії на успіх, властиве запобігання значному ризику.

2. Поточний функціональний стан персоналу МНС України

Розглядаючи функціональний стан персоналу МНС України, необхідно в першу чергу враховувати ті чинники, при яких організм конкретного працівника або не цілком забезпечує професійну діяльність, або працює на занадто високому рівні напруги (професійні захворювання, наявні у даного працівника; отримані травми; функціональні розлади і скарги і т.п.).

3. Стратегія індивідуальних поведінкових моделей вирішення ситуації

Як нами було відзначено, на сьогодні не існує загально визнаної класифікації типів подолання екстремальних ситуацій, що виникають у діяльності персоналу МНС України. В основному аналіз відповідних служб (кадрові органи, центри практичної психології при ГУ МНС України в областях та інш.) вибору адекватної/неадекватної стратегії і моделі поведінки персоналу МНС України у ході виконання конкретної службової задачі здійснюється в межах наступних основних напрямів:

- Чи направлялися зусилля працівника на вирішення виниклої проблеми?

- Як проходила зміна особистих установок персоналу МНС України стосовно виниклої проблеми?

Проте такий підхід не враховує, що:

- вибір лінії поведінки працівника у конкретній службовій ситуації містить у собі міжособистісний компонент;

- будь-які індивідуальні зусилля працівника щодо подолання екстремальної ситуації мають потенційні соціальні наслідки;

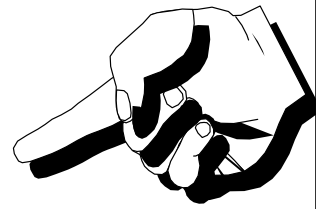
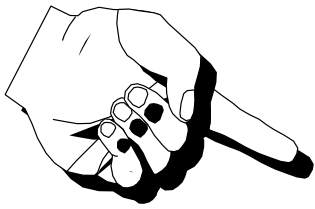
- вибір лінії поведінки залежить від можливості взаємодії конкретного працівника з іншими людьми.

Найсучаснішою стратегією вивчення індивідуальних поведінкових моделей вирішення ситуації є **багатовісьна модель “поведінки подолання”**, яку було запропоновано у 1994 році С. Хобфолом. Опитувальник SACS (“Стратегії подолання стресових ситуацій”), побудований на основі даної моделі, дозволяє вносити корекцію на рівні поведінки і є, на наш погляд, перспективним у ракурсі можливості психологічного втручання у процес подолання негативних наслідків екстремальних ситуацій службової діяльності МНС України.

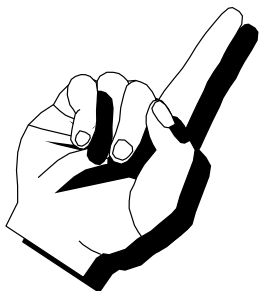
Таким чином, алгоритм діяльності щодо прогнозування ступеня успішності виконання персоналом МНС України конкретних задач та можливого розвитку у них негативних психічних станів може мати такий вигляд, як це приведено у додатку 7.10.

Завдання до самоконтролю

1. Що є основою професійної надійності персоналу МНС України?
2. Як доцільно проводити оцінку професійної надійності персоналу МНС України?
3. Що таке функціональна надійність персоналу МНС України?
4. Що розуміють під стресоусталеністю персоналу МНС України?
5. Які експрес-методики можливо використовувати для визначення загального балансу симпатичної і парасимпатичної регуляції у конкретного працівника?
6. Охарактеризуйте основні підходи щодо підвищення адаптивних можливостей персоналу МНС України.
7. Як підрахувати коефіцієнт індивідуальної успішності виконання задач в умовах надзвичайної ситуації?



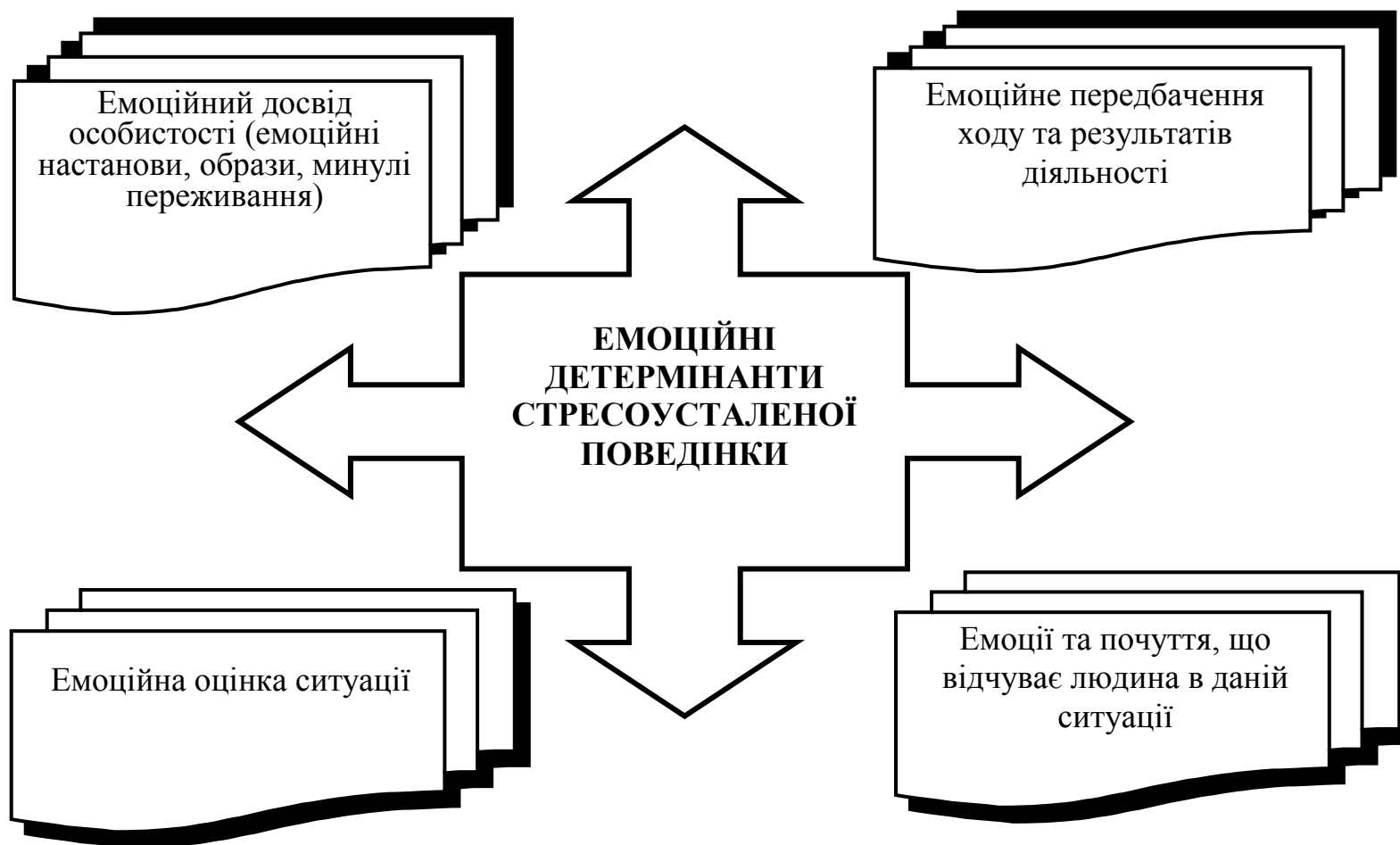
**ДОДАТКИ
ДО РОЗДІЛУ 7**



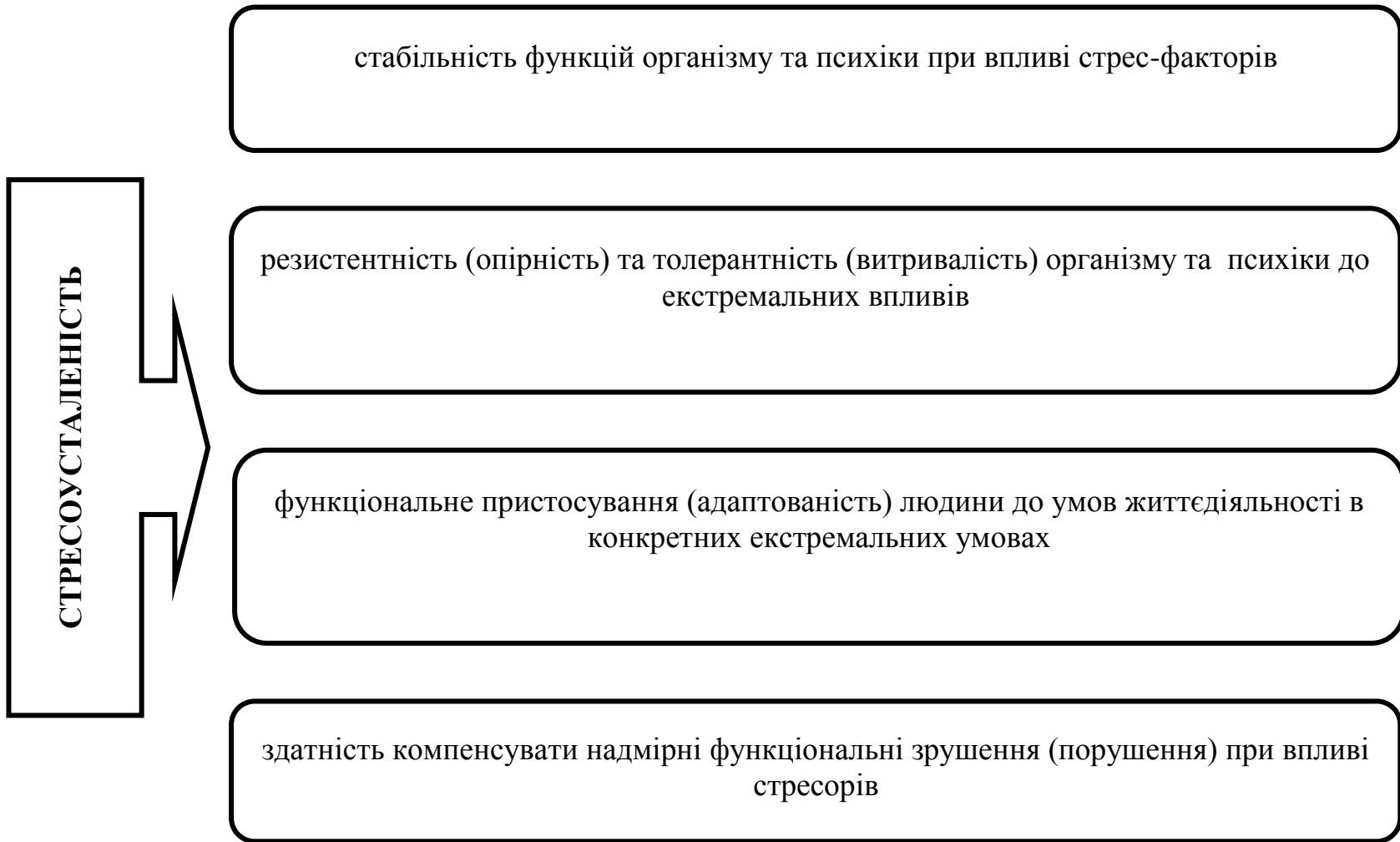
КЛАСИФІКАЦІЯ ПРИЧИН ПОМИЛКОВИХ ДІЙ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

Соціально–моральні якості	<p>Моральна неусталеність Низька цілеспрямованість Недостатність почуття колективізму Недисциплінованість Нещирість</p>
Професійні якості	<p>Низький рівень знань Недоліки у розвитку навиків та умінь Відсутність або недостатність професійного досвіду Непідготовленість щодо використання спеціальних прийомів підтримання працездатності Недостатнє прагнення до досконалості у професійній майстерності</p>
Психологічні особливості	<p>Несприятлива направленість на конкретну професію в межах МНС України Низька установка на виконання конкретного завдання Недоліки у розвитку професійно важливих психічних процесів Несприятливі особливості особистості (недобросовісність, брехливість, тривожність та інш.) Несприятливі психічні тензійні стани</p>
Фізіологічні особливості	<p>Розвиток гострих або загострення хронічних захворювань Несприятливі функціональні стани (стомлення, нервово-психічна напруга, монотонія, ситуаційні психогенії та інш.) Зниження чутливості аналізаторів Порушення біологічних ритмів</p>
Фізичний розвиток	<p>Недоліки у розвитку сили, витривалості, спритності, швидкості Несприятливі індивідуальні антропометричні особливості</p>

ЕМОЦІЙНІ ДЕТЕРМІНАНТИ СТРЕСОУСТАЛЕНОЇ ПОВЕДІНКИ

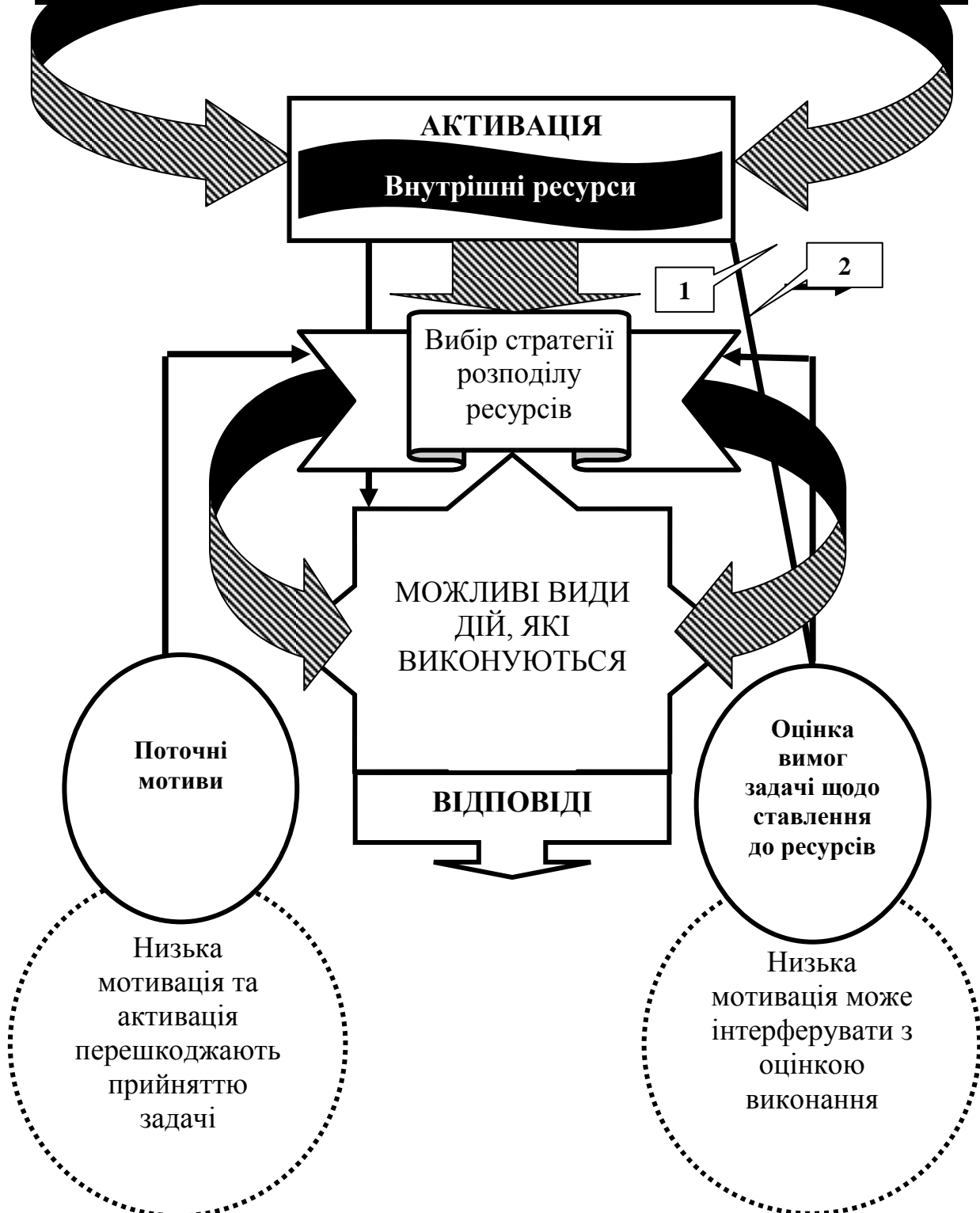


ФЕНОМЕНОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СТРЕСОУСТАЛЕНОСТІ



МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У СВІТЛІ ТЕОРІЇ

Різні джерела зміни активації:
(тривога, страх, втома, м'язова напруга та інш.)



Примітка: 1.Різні прояви активації (зміни КГР, діаметра зіниці, частоти пульсу та інш.). 2.При невірній оцінці змін рівня активації недостатньо для успішного виконання задачі.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

Професійна адаптація персоналу МНС України – це процес пристосування особи, яка тільки-но поступила на службу, до вимог професії, умов праці, до задач та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу.

Специфіка адаптації молодих працівників у підрозділах МНС України обумовлена характером діяльності конкретного підрозділу, а також умовами, у яких вона здійснюється. Найчастіше, молодий працівник, що тільки приступив до служби в МНС України, стикається з великим обсягом самостійної професійної роботи, йому необхідно засвоїти норми та цінності колективу, увійти у складну систему міжособистісних взаємовідносин, зайняти своє місце у громадському житті підрозділу та самоутвердитися, проявити свої схильності, інтереси й можливості.

Адаптація працівника МНС України до професійної діяльності поділяється на ряд етапів: первинна адаптація, період стабілізації, можлива дезадаптація, повторна адаптація, вікове зниження адаптаційних можливостей. Якщо початком первинної адаптації вважати перший робочий день, то своєрідним “вступом” до неї є процес становлення готовності до діяльності, що включає професійне самовизначення, формування мотивації, накопичення знань, розвиток професійно важливих властивостей та інш.

Професійна адаптація молодого працівника МНС України містить у собі ряд етапів:

1. В перші дні служби у молодого працівника відбувається ознайомлення з його професійною діяльністю. На даному етапі він повинен засвоїти основні нормативні акти, посадові інструкції, одержати інформацію про всі елементи своєї діяльності, бути спроможним охарактеризувати основні вимоги до своєї роботи.

2. На другому етапі працівник повинен перейти до самостійної діяльності в повному значенні цього слова. З'являються елементи творчості. Працівник ефективно здійснює свої функціональні обов'язки, здатний замінити іншого працівника із суміжної спеціальності.

3. Етап професійної майстерності, високого ступеня суспільної діяльності, перевищення встановлених норм. Працівники, що досягли високого рівня професійної майстерності, є професійним ядром підрозділу.

Відповідальність за організацію навчання в перший, ознайомчий період покладається на керівника підрозділу. Тимчасово, за вперше прийнятим на роботу працівником закріплюється наставник. Наставництво в МНС України є складовою частиною системи

професійного підготування та морально-психологічного виховання особового складу. Мета наставництва – прискорення процесу становлення молодого працівника як спеціаліста своєї справи, формування у нього морально-психологічних та волевих якостей, необхідних для виконання задач за призначенням.

Проте, як показує практика, інститут наставництва не відіграє значної ролі у становленні молодого працівника як професіонала. Найчастіше виконання наставниками своїх функцій набуває формального характеру. Можливо, це викликано такими причинами:

- найчастіше наставники не зацікавлені у виконанні своїх наставницьких функцій у зв'язку з відсутністю матеріального стимулювання цієї діяльності;
- завантаженість на своєму робочому місці часто не дозволяє наставнику приділяти належну увагу молодому працівнику;
- навіть у найбільш досвідчених та підготовлених працівників можуть бути відсутніми навички виховної роботи.

У зв'язку з цим виникає потреба у переведенні системи наставництва на більш професійну основу. Формування спеціальних матеріальних фондів у підрозділах дозволило б стимулювати діяльність наставників, зробити її більш престижною. Очевидно, що наставники повинні не призначатися за принципом “тепер твоя черга”, а відбиратися з найбільш підготовлених й досвідчених працівників. Для того, щоб дані кандидати одержали право називатися наставниками, вони повинні скласти ряд кваліфікаційних іспитів, що включали б службову підготовку, знання нормативних актів, основи виховної та соціально-психологічної роботи. Серед наставників можна було б проводити конкурси на звання “кращий наставник”, розігрувати цінні призи. Для підвищення професіоналізму наставників необхідно також створення періодичних курсів підвищення кваліфікації, де вони могли б отримати знання з основ психології та педагогіки, що викладалися б професорсько-викладацьким складом у ВНЗ системи МНС України.

Агентами соціалізації та адаптації молодих працівників МНС України до професійної діяльності є також служба психологічного забезпечення. Психолог повинен брати участь у підборі наставників, наданні їм рекомендацій щодо оптимального адаптування молодих працівників до умов служби відповідно до їхніх індивідуальних особливостей, здійснювати психологічне супроводження цього процесу, надавати необхідну індивідуальну психокорекційну допомогу, робити аналіз та узагальнення результатів адаптації.

Треба відзначити, що вирішення цих завдань у реальній практиці психологічного забезпечення пов'язане з певними труднощами через відсутність критеріїв оцінки адаптованості молодих працівників до професійної діяльності, конкретних методичних розробок з психологічного та виховного супроводження процесу адаптації.

Психологічне забезпечення професійної адаптації повинно будуватися на всебічному урахуванні показників адаптованості у їхньому взаємозв'язку та взаємодії. При цьому слід виходити з принципово важливого теоретичного положення про єдність процесу психічного розвитку людини і розуміння взаємозв'язку, що виходить з цього положення, етапів професійного шляху. Адаптивні можливості людини закладаються вже в дитинстві, у процесі формування її особистості, досвіду взаємодії з різними людьми та колективами, досвіду успішної й неуспішної поведінки в незвичних обставинах. Успішність професійного самовизначення створює базу для встановлення рівноваги між здібностями майбутнього працівника та вимогами професії, між ціннісними орієнтаціями суб'єкта вибору професії й особливостями конкретного професійного середовища.

Найперші кроки новачка на професійному шляху супроводжуються високою непевністю, дефіцитом інформації і відповідною напругою. Тому психологічне забезпечення професійної адаптації на цьому відрізку часу припускає визначення обсягу, якості та форми надання інформації про колектив, його структуру, традиції, групові норми, соціальні очікування щодо новачка та інш. Як правило, така інформація надходить до людини, що адаптується, в тій чи іншій формі, у достатній або надлишковій кількості, але без усякого наукового обґрунтування. Ця проблема потребує подальшої розробки, насамперед із боку служб психологічного забезпечення ГУ МНС України в областях.

Слід подбати і про умови праці спеціаліста-початківця. Безсумнівно, у сприятливих умовах праці адаптація відбувається швидше, і також безсумнівно, що багато видів професійної діяльності ще є невіддільними від складних умов її перебігу, що потребують підвищених адаптаційних можливостей. Найчастіше “за традицією” новачку дістається найбільш некваліфікована або невігідна робота, самий темний куток у робочому приміщенні, тому що він кращого “ще не заслужив”. Такий підхід до молодого спеціаліста істотно знижує ефективність його адаптації. Ставлення до новачка з боку колективу і його керівника – спеціальне питання, що потребує уваги соціальної психології в теоретичному плані і психологів МНС України в плані практичному. Потреба в досягненнях, рівень домагань, самооцінка – усі ці найважливіші показники професійної адаптації піддаються керуванню, головним фактором якого служить психологічно вивірене сполучення санкції за невдачу і нагороди за успіх.

Головними засобами психологічного забезпечення професійної адаптації є психологічне просвітництво, що озброює людину засобами самооптимізації, індивідуальне психологічне консультування та різноманітні форми психологічного тренінгу.

Найближча задача практичної психології – довести розробку засобів психологічного забезпечення професійної адаптації до рівня технологій.

Рекомендації керівникам підрозділів МНС України

І. Труднощі в адаптації, пов'язані з умовами і специфічними особливостями професійної діяльності.

1. Велике навантаження, ненормований робочий день.

Адаптація працівників підрозділу повинна відбуватися поступово, необхідно залучати їх до завдань зростаючої складності (як у професійному, так і в психологічному аспектах). На перший період до молодого працівника доцільно прикріпити наставника по роботі та заохочувати його неформальні стосунки з більш досвідченими колегами.

2. Необхідність дотримуватись певних показників у діяльності.

Показники в роботі молодих працівників, які адаптуються, можуть зростати поступово. Керівник повинен бути готовий до того, що показники будуть мати нестабільний характер. У період адаптації слід скоріше оцінювати старанність, прагнення виконати завдання. Це не заперечує необхідності вимогливості, проте варто уникати стягнення за недостатньо високі показники у роботі в період адаптації працівника.

3. Необхідність дотримуватись дисципліни.

Керівнику ще до прийому на роботу молодого працівника слід ознайомитися з його автобіографією, вивчити його морально-психологічні якості, а якщо він випускник навчального закладу системи МНС України, – з історією навчання, характеристикою з дисципліни. У період першого місяця роботи необхідно ознайомити молодого працівника з більшістю можливих ситуацій, коли відбуваються порушення дисципліни, та з тим, які накладаються за це покарання, стягнення. Найчастіше порушення відбуваються саме через незнання особливостей поведінки в тій або іншій професійній ситуації або нерозуміння її складності.

4. Недостатня інформованість про процеси, що відбуваються в колективі.

Колектив підрозділу МНС України до приходу молодого працівника найчастіше є вже сформованою соціально-психологічною групою зі сталими внутрішніми взаємозв'язками. Очевидно, що для того, щоб включитися в них молодому працівнику, будуть потрібні певні зусилля. Подібні ж зусилля будуть потрібні і з боку колективу. Тому на перший період, коли міжособистісні контакти ще не налагоджені, відповідальність за інформування молодого працівника повинен узяти на себе керівник. Не розкриваючи свого ставлення до внутрішнього боку діяльності колективу, необхідно періодично інформувати молодого працівника про процеси, що відбуваються в колективі. Оформлення цього у виді неформальної бесіди сприяє налагодженню контактів. У той

же час, слід уникати тактики “приховування”, тому що це може призвести до посилення труднощів в адаптації молодого працівника.

II. Труднощі в адаптації, пов'язані з матеріально-економічними умовами.

Для адаптації до діяльності молодий працівник повинен бути правдиво проінформований про всі особливості служби і, у першу чергу, про матеріально-економічні умови. Слід розповісти про реально існуючу ситуацію, перспективи, пов'язані із фінансовим та матеріально-технічним забезпеченням підрозділу, зарплатою, матеріальним положенням працівника, житлом, телефонами, харчуванням, формою. Це дозволить запобігти ряду труднощів, пов'язаних з обманутими очікуваннями і, головне, халатним ставленням до роботи, порушенням дисципліни і закону, звільненням.

III. Труднощі в установленні стосунків із керівництвом

У період адаптації керівник є “провідником” молодого працівника. Для працівника, що адаптується, відношення до роботи, до колективу багато в чому залежить від відношення керівника до нього, оцінки його діяльності. Дотримуючись формули “суворий, але справедливий”, необхідно цікавитися процесом адаптації не тільки з погляду оцінки дисципліни і результатів діяльності, але і з погляду особистісних переживань працівника. Ні в якому разі не можна оцінювати діяльність молодого працівника за тими ж критеріями, що і професіонала.

В цілому, у ставленні до молодого працівника слід уникати позиції “він молодий, і ще нічого не заслужив” і пам'ятати, що витрачені зусилля й час на допомогу йому в адаптації, систематичний контроль цього процесу приведуть до успішного подолання труднощів адаптації і підвищення ефективності діяльності.

Рекомендації молодим працівникам з професійної адаптації

1. Успішність професійної адаптації багато в чому залежить від інформованості працівника про особливості діяльності, організаційні процеси, що відбуваються в підрозділі, у якому він працює. Молодий працівник у період професійної адаптації повинен за допомогою спостереження, вивчення робочих документів, бесіди з працівниками і керівництвом з'ясувати для себе такі питання:

- Які завдання виконує підрозділ?
- Скільки таких завдань виконується?
- Як часто вони виконуються?
- Ким вони виконуються?
- Якими документами регламентується їхнє виконання?
- Скільки часу займає у досвідчених працівників (професіоналів) їх виконання?
- Ким та на основі яких критеріїв контролюється їх виконання?
- Що очікує виконавця у випадку успішного і неуспішного їх

виконання?

2. Успішність професійної адаптації залежить також від усвідомлення працівником цілісної картини професійної діяльності підрозділу в комплексі з іншими, його місця і ролі у вирішенні професійних задач.

3. На успіх адаптації впливає знання і дотримання моральних принципів професійного колективу. Для того, щоб скласти уявлення про моральні принципи, що існують у даному підрозділі, необхідно:

- у тому, що стосується морально значущих вчинків, що чинять інші (більш досвідчені) працівники, відслідковувати їхні результати і реакцію на них оточуючих (керівників, колег, громадян);

- на основі спостереження за результатами дотримання або порушення моральних норм навчитися розрізняти і відокремлювати норми, що декларуються формально, від реально існуючих (корпоративних та інш.). При цьому намагатися дотримуватися тих норм, за порушення яких відбувається покарання.

4. Успішній адаптації допомагає наявність людини, що могла б бути для недосвідченого працівника “еталоном” у професійній діяльності. Для прикладу можна вибрати працівника з певним стажем роботи в цьому підрозділі, який не обов'язково повинен бути найкращим, але ж і не має бути аутсайдером. Добре, якщо це буде середньостатистичний працівник, але ж він повинен бути відвертим, викликати почуття довіри й позитивне емоційне ставлення до себе з боку молодого працівника.

У діяльності протягом періоду адаптації слід намагатися встановити з ним неформальний контакт, знаходитись поруч із цим працівником, ненав'язливо спостерігати за його роботою, цікавитися, що він робить і чому він робить саме так. Це стосується також і взаємовідносин цього працівника з іншими людьми: із керівниками, представниками інших служб та підрозділів та інш.

За допомогою цієї людини необхідно також перевіряти свої висновки, спостереження щодо процесів, які відбуваються в підрозділі.

5. За допомогою спостереження вибрати серед працівників такого, хто створює враження найбільш урівноваженого (спокійного, задоволеного працею і життям) і учитися у нього розподіляти свій час та енергію: з'ясувати в цьому контексті, як він працює, як відпочиває (скільки в нього вільного часу і як він його планує), особливості його психологічного захисту в ситуаціях стресу та перевантаження, особливості й принципи планування роботи.

6. Виділити серед працівників найбільш досвідченого у професійному плані і при вирішуванні дійсно складних професійних питань звертатися до нього за допомогою щодо оптимальних засобів їх вирішення.

7. Повага до людини, що є “експертом” у даному професійному колективі, також допомагає пристосуватися до цього колективу і до специфічних умов діяльності.

8. У ході роботи необхідно уникати будь-яких крайніх форм поведінки (усунення від діяльності, агресії та інш.). В діяльності необхідно орієнтуватися на прийняті в колективі норми. Сліпе підпорядкування нормативним документам є малопродуктивним, тому що вони не можуть охопити всього різноманіття життєвих ситуацій. У той же час, необхідно пам'ятати, що деякі дії, дозволені досвідченим працівникам, є неприпустимими для молодих.

9. Варто уникати відчуття здатися “непрофесіоналом” та прагнення до помилкової “незалежності”. У будь-якому невизначеному (спірному) моменті краще запитати, ніж діяти “наобум”. Не забувайте віддячити за надану вам допомогу, інакше наступного разу ви ризикуєте одержати відмову.

10. В період адаптації доводиться стикатися з уже сформованими стосунками в колективі. Це можуть бути дружні стосунки і конфлікти. Не слід займати чийсь позицію в конфлікті, якщо особисто ваших інтересів це не стосується. Необхідно прагнути зберігати нейтралітет, відійти убік, сконцентруватися на своїй роботі. У той же час можна “поспівчувати” кому-небудь, якщо це буде потрібно. Не прагніть догодити начальнику або сподобатися кому-небудь. Залишайтеся самим собою в будь-яких обставинах – і це оцінять!

МЕТОДИКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ РІВНЯ ПСИХІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ-ДЕЗАДАПТАЦІЇ¹³

КОРОТКА АНОТАЦІЯ

Методика може бути використана при вирішенні таких задач:

- ✓ визначення розміру негативних психологічних наслідків участі колективів підрозділів у ліквідації конкретних надзвичайних обставин;
- ✓ виявлення чинників, що збільшують ризик порушення психологічної адаптації в екстремальних умовах діяльності, із метою вжиття необхідних організаційних, соціальних, психологічних або медичних заходів, спрямованих на зниження негативних наслідків психічної травматизації особового складу;
- ✓ здійснення самодіагностики рівня психологічного дистресу при роботі у звичайних і екстремальних умовах;
- ✓ проведення порівняльних, кореляційних та інших вибіркового досліджень, спрямованих на удосконалювання методів діагностики психічних станів.

Нижче наводиться текст анкети, інструкція з її обробки й інтерпретації.

ЗРАЗОК АНКЕТИ

Шановний товаришу!

Пропонуємо Вам взяти участь у короткому опитуванні, присвяченому оцінці Вашого самопочуття у процесі виконання службових обов'язків. Уважно прочитайте кожне запитання і виберіть тільки одну із запропонованих відповідей, яка відповідає Вашому стану в даний час. Обведіть колом цифру, яка означає обрану Вами відповідь.

Заздалегідь дякуємо за участь в опитуванні.

1. Оцініть ступінь важкості й напруженості Вашої роботи на цей час:

01 – дуже важка, напружена

02 – важче, напруженіше, ніж завжди

03 – звичайна, як завжди

04, – легка (легше, ніж звичайно)

2. Під час виконання службових обов'язків чи піддаєтеся Ви особисто небезпеці і якій саме?

05 – загроза життю

06 – небезпека серйозного поранення або травми

07 – легкі травми, забиті місця

08 – погрози, словесні образи

¹³ Методику розроблено науковим комплексом психології та роботи з особовим складом органів внутрішніх справ (Академія Міністерства внутрішніх справ РФ). Автор методики І.О. Котенев.

09 – небезпечі не піддаюся

3. Яке на цей час Ваше самопочуття?

10 – почуваю себе прекрасно

11 – почуваю себе дуже добре

12 – почуваю себе добре

13 – почуваю себе задовільно

14 – утомився

15 – дуже утомився

16 – гранично утомився

4. Який настрій переважає у Вас тепер?

17 – більшу частину часу гарний

18 – буває, відчуваю пригніченість

19 – буваю дратівливий, запальний

20 – більшу частину часу поганий, подавлений настрій

21 – став нестерпно дратівливий, запальний

5. Скільки годин у середньому Ви спите? _____ годин (укажіть кількість)

6. На який час доби припадає Ваш сон?

22 – сплю, як правило, вночі

23 – сплю коли доведеться

24 – сплю, як правило, вдень

7. Яка якість Вашого сну?

25 – сплю спокійно, добре відпочиваю

26 – сплю достатньо, але не висипаюся

27 – сон тривожний, часто прокидаюся

28 – подовгу не можу заснути

29 – страждаю безсонням

8. Ваша працездатність у цей час:

30 – гірше, ніж звичайно

31 – звичайна, як завжди

32 – вище, ніж завжди

33 – дуже висока, що самого дивує

9. Чи задоволені Ви соціально-побутовими умовами виконання службових обов'язків

34 – так, цілком задоволений

35 – так, у цілому задоволений

36 – умови могли б бути краще

37 – край не задоволений

А тепер просимо Вас повідомити деякі відомості про себе:

Ваш вік: _____ років

Стать: 38 – чоловіча

39 – жіноча

Родинний стан: 40 – одружений

41- холостий

42- розлучений

Якщо у Вас є діти, укажіть, скільки: _____

Освіта: 43 – неповна середня

- 44 – середня
- 45 – середня спеціальня
- 46 – вища

Стаж служби _____ років

Посадове становище:

- 47 – рядовий склад
- 48 – молодший начсклад
- 49 – середній начсклад
- 50 – керівник підрозділу

ДЯКУЄМО!

МЕТОДИКА ОБРОБКИ

За результатами анкетування шляхом розрахунку індексу психологічного дистресу (ПД) оцінюється ступінь психічної адаптації (дезадаптації під час виконання службових обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах).

Оцінка 5 первинних ознак, що входять у рівняння (ПД), відбувається відповідно до таких правил: **варіант відповіді – додається бал.**

1. Оцінка ваги і напруженості діяльності (навантаження):

- 01 – дуже важка, напружена 3
- 02 – важче, напруженіше, ніж звичайно 2
- 03 – звичайна, як завжди 1
- 04 – легка (легше, ніж звичайно) 1

3. Самопочуття (ступінь втоми):

- 10 – почуваю себе прекрасно 1
- 11 – почуваю себе дуже добре 2
- 12 – почуваю себе добре 3
- 13 – почуваю себе задовільно 4
- 14 – утомився 5
- 15 – дуже утомився 6
- 16 – гранично утомився 7

4. Настрій (виразність емоційних порушень):

- 17 – більшу частину часу гарний 1
- 18 – буває, відчуваю пригніченість 2
- 19 – буваю дратівливий, запальний 3
- 20 – більшу частину часу поганий, подавлений настрій 4
- 21 – став нестерпно дратівливий, запальний 5

7. Якість сну (виразність порушень сну):

- 25 – сплю спокійно, добре відпочиваю 1
- 26 – сплю достатньо, але не висипаюся 2
- 27 – сон тривожний, часто прокидаюся 3
- 28 – подовгу не можу заснути 4

29 – страждаю безсонням 4

9. Задоволеність соціально-побутовими умовами служби:

34 – так, цілком задоволений 4

35 – так, у цілому задоволений 3

36 – умови могли б бути краще 2

37 – у край не задоволений 1

Розрахунок емпіричних значень індексу психологічного дистресу (ІПД) здійснюється відповідно до таблиці 1 і рівняння (1). Як поправочні коефіцієнти у рівнянні (1) використовуються факторні ваги ознак.

Таблиця 1

Діапазони значень відзнак та поправочні коефіцієнти

	Первина відзнака	Діапазон значень	Поправочний коефіцієнт
(1)	Навантаження	1-3	0,53
(3)	Втома	1-7	0,78
(4)	Настрій	1-5	0,77
(7)	Якість сну	1-4	0,66
(9)	Задоволеність	1-4	-0,55

Індивідуальні значення ІПД розраховуються шляхом обчислення суми творів значень первинних ознак на поправочні коефіцієнти:

$$\text{ІПД} = 0,53*(1)+0,78*(3)+0,77*(4)+0,66*(7)-0,55*(9). \quad (1)$$

Приклад: за результатами анкетування випробуваний К. одержав наступні первинні оцінки:

(1) Навантаження -2 бали

(3) Втома – 5 балів

(4) Настрій – 3 бали

(7) Якість сну – 2 бали

(9) Задоволеність – 2 бали

Відповідно до формули (1) його

$$\text{ІПД} = 0,53*2+0,78*5+0,77*3+0,66*2-0,55*2 = 7,49.$$

**ПРАВИЛО ПЕРЕВЕДЕННЯ У СТАНДАРТНІ ОДИНИЦІ
(СТАНАЙНИ)**

Отримане первинне значення переводиться у станайни відповідно до таблиці 2.

Таблиця 2.

Переведення первинних значень ІПД у станайни

	Станайни	Інтервал значень ІПД	Середина інтервалу
Рівень адаптації прийнятний	1	0-2,10	1,05
	2	2,10-3,18	2,64
	3	3,18-3,96	3,39
Рівень адаптації частковий	4	3,96-5,47	4,715
	5	5,47-6,81	6,14
	6	6,81-8,02	7,415
Деадаптація до даних умов	7	8,02-9,33	8,675
	8	9,33-10,67	10,00
	9	10,67-13,00	11,835

БАГАТОРІВНЕВИЙ ОСОБИСТІСНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК (МЛО-АМ) “АДАПТИВНІСТЬ”¹⁴

Багаторівневий особистісний опитувальник (МЛО-АМ) “Адаптивність” включає 165 запитань і має чотири структурних рівні, що дозволяє одержати інформацію різного об'єму і характеру. Шкали II, III і IV рівнів конструктивно зв'язані між собою. Шкали I-го рівня є самостійними і відповідають базовим шкалам ММРІ.

Для здійснення професійного психологічного добору і вирішення завдань психологічного супроводу досить використовувати характеристики III і IV рівнів. Опрацювання результатів доцільно починати з III рівня. Для цього необхідно мати чотири набору “ключів”, що відповідають шкалам: достовірність (Д), поведінкова регуляція (ПР), комунікативний потенціал (КП), моральна нормативність (МН).

На кожне запитання тесту той, що обстежується, може відповідати “так” або “ні”. Тому при опрацюванні результатів враховується кількість відповідей, що збіглися з “ключем”. Кожен збіг відповіді з “ключем” оцінюється в один бал. (“Ключі” приведені в таблиці 1 додатку).

Опрацювання результатів. Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (МЛО-АМ) розрахований на використання фахівцями з різним рівнем спеціальної підготовки: психологами, психофізіологами і психіатрами. У залежності від підготовки користувача результати тестування за МЛО-АМ можуть бути інтерпретовані від найпростіших суджень (“придатний – не придатний”) до докладної особистісної характеристики.

Шкала достовірності оцінює ступінь об'єктивності відповідей. У випадку якщо загальна кількість балів перевищує 10, то отримані результати доцільно вважати необ'єктивними внаслідок прагнення того, що обстежується, якнайбільше відповідати соціально бажаному особистісному типу.

“Сирі” бали шкал “Поведінкова регуляція”, “Комунікативний потенціал”, “Моральна нормативність” підсумовуються, що відповідає значенню шкали IV рівня – “Особистісний потенціал соціально-психологічної адаптації” (ЛАП). Отримане значення переводиться в стени, і визначається група професійної придатності (при проведенні професійного психологічного добору) або група розвитку адаптаційних здібностей (при вирішенні завдань психологічного супроводу). Система перекладу в стени подана в таблицях 2 і 3 додатку. Інтерпретація груп розвитку адаптаційних здібностей описана в таблицях 4 та 5 додатку. Слід зазначити, що в залежності від специфіки діяльності показники

¹⁴ Розроблено та адаптовано групою співробітників Військово-медичної академії (м. Санкт-Петербург, РФ) під керівництвом доктора психологічних наук, старшого наукового співробітника А.Г. Маклакова.

груп розвитку адаптаційних здібностей професіоналів, що використовуються в здійсненні заходів психологічної корекції, і групи професійного психологічного добору частково не відповідають одна одній.

Для одержання більш докладних відомостей про психологічні особливості працівника необхідно “сирі” значення шкал III рівня перевести в стени (таблиця 3 додатку). При цьому варто мати на увазі, що значення в 4-6 стени є середнім. Перевищення цих значень свідчить про високий розвиток даної якості, а більш низькі значення свідчать про недостатній розвиток характеристики, що розглядається. Коротку інтерпретацію шкал III рівня наведено в таблиці 5 додатку.

У випадку відсутності достатньої кількості часу (наприклад, необхідно обстежити велику кількість працівників у короткий термін) процедура визначення групи професійної психологічної придатності на основі оцінки особистісного процесу адаптації може бути прискорена. Для цього необхідно мати два комплекти “ключів”: для шкали достовірності і для шкали IV рівня, тому що шкала IV рівня об'єднує питання шкал III рівня, що прискорює опрацювання результатів, але не дозволяє одержати додаткову інформацію про психологічні особливості тих, що обстежуються.

Для здійснення поглибленого психологічного вивчення або вибору методів індивідуальної комплексної психологічної і фармакологічної корекції необхідно провести опрацювання шкал I рівня, що є аналогічними базовим шкалам СМІЛ. Підраховується кількість збігів з “ключем” по кожній шкалі, а потім “сирі” значення переводиться Т-бали відповідно до правил перекладу шкал СМІЛ. При цьому до “сирих” показників окремих шкал додаються з урахуванням коефіцієнта значення шкали К (корекція), а потім здійснюється переклад у Т-бали ($Hs+0,5K$; $Pd+0,4K$; $Pt+1K$; $Sc+1K$; $Ma+0,2K$). Слід зазначити, що на відміну від стенових шкал, що можуть бути сформовані (піддані корекції) безпосередньо фахівцями-психологами в залежності від специфіки професійної діяльності або навчального закладу, кількості кандидатів на заміщення вакантних посад і т.п., переклад у Т-бали корекції не підлягає. (“Ключі” шкал I рівня наведені у таблиці 6 додатку, порядок перекладу в Т-бали наведений у таблиці 7 додатку).

БАГАТОРІВНЕВИЙ ОСОБИСТІСНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК **“Адаптивність”**

Інструкція. Зараз вам буде запропоновано відповісти на ряд питань, на які ви повинні відповісти тільки **“так”** (+) або **“ні”** (-). Питання стосуються безпосередньо Вашого самопочуття, поведінки або характеру. “Правильних” або “неправильних” відповідей тут бути не може, тому не намагайтеся довго їх обмірковувати або радитися з товаришами. Відповідайте виходячи з того, що більше відповідає

вашому стану або уявленню про самого себе. Якщо в кого-небудь виникнуть питання, підніміть руку.

1. Буває, що я гніваюся.
2. Звичайно, по ранках я прокидаюся свіжим і відпочившим.
3. Зараз я приблизно так само працездатний, як і завжди.
4. Доля, безперечно, несправедлива до мене.
5. Запори в мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося залишити свій дім.
7. Часом у мене бувають напади сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Вважаю, що, якщо хтось заподіяв мені зло, я повинен йому відповісти тим же.
10. Іноді мені в голову приходять такі недобрі думки, що краще про них нікому не розповідати.
11. Мені буває важко зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
12. У мене бувають дуже дивні й незвичайні переживання.
13. У мене були відсутні неприємності через мою поведінку.
14. У дитинстві я одного часу вчиняв дрібні крадіжки.
15. Буває так, що в мене з'являється бажання ламати, або трощити все навколо.
16. Бувало, що я цілими днями або навіть тижнями нічого не міг робити, тому що ніяк не міг змусити себе взятися за роботу.
17. Сон у мене переривчастий і неспокійний.
18. Моя родина ставиться з несхваленням до тієї роботи, що я обрав.
19. Бували випадки, що я не стримував свої обіцянки.
20. Голова в мене болить часто.
21. Раз на тиждень або частіше я без усякої видимої причини відчуваю жар у всьому тілі.
22. Було б добре, якби майже всі закони скасували.
23. Стан мого здоров'я майже такий же, як у більшості моїх знайомих (не гірше).
24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих або шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я волію проходити мимо, якщо вони зі мною не заговорюють першими.
25. Більшості людей, які мене знають, я подобаюся.
26. Я людина товариська.
27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.
28. Більшу частину часу настрій у мене подавлений.
29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь доможуся в житті.
30. У мене мало впевненості в собі.
31. Іноді я кажу неправду.
32. Звичайно, я вважаю, що життя – гідна штука.

33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, щоб просунути по службі.
34. Я охоче беру участь у зборах і інших громадських заходах.
35. Я сварюся зі членами моєї родини дуже рідко.
36. Іноді мені кортить порушити правила пристойності або кому-небудь нашкодити.
37. Найважча боротьба для мене – це боротьба із самим собою.
38. М'язові судороги або посмикування в мене бувають у край рідко (або майже не бувають).
39. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
40. Іноді, коли я себе неважливо почуваю, я буваю дратівливим.
41. Більшу частину часу в мене таке почуття, що я зробив щось не те або навіть щось погане.
42. Деякі люди до того люблять командувати, що мене так і тягне робити все всупереч, навіть якщо я знаю, що вони праві.
43. Я часто вважаю себе зобов'язаним відстоювати те, що нахожу справедливим.
44. Моє мовлення зараз таке ж, як завжди (не швидше й не повільніше, немає ні хрипоті, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж гарне, як у більшості моїх знайомих.
46. Мене жахливо зачіпає, коли мене критикують або лають.
47. Іноді в мене буває таке почуття, що я просто повинен нанести ушкодження собі або кому-небудь іншому.
48. Моя поведінка значною мірою визначається звичаями тих, хто мене оточує.
49. У дитинстві в мене була така компанія, де всі намагалися стояти один за одного.
50. Іноді мене так і підмиває з ким-небудь затіяти бійку.
51. Бувало, що я говорив про речі, у яких не розбираюся.
52. Звичайно, я засинаю спокійно, і мене не тривожать ніякі думки.
53. Останні кілька років я почуваю себе добре.
54. У мене ніколи не було ні припадків, ні судорог.
55. Зараз моя вага постійна (я не худну й не повнію).
56. Я вважаю, що мене часто наказували незаслужено.
57. Я легко плачу.
58. Я мало утомлююся.
59. Я був би досить спокійним, якби в кого-небудь із моєї родини були неприємності через порушення закону.
60. З моїм розумом коїться щось негарне.
61. Щоб приховати свою сором'язливість, мені доводиться затрачати великі зусилля.
62. Приступи запаморочення в мене бувають дуже рідко (або майже не бувають).
63. Мене турбують сексуальні (статеві) питання.

64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я тільки що познайомився.
65. Коли я намагаюся щось зробити, то часто помічаю, що в мене тремтять руки.
66. Руки в мене такі ж спритні й моторні, як і колись.
67. Більшу частину часу я відчуваю загальну слабкість.
68. Іноді, коли я збентежений, я сильно потію, і мене це сильно дратує.
69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
70. Думаю, що я людина приречена.
71. Бували випадки, що мені було важко стриматися від того, щоб щонебудь не стягнути в кого-небудь або де-небудь, наприклад, у магазині.
72. Я зловживав спиртними напоями.
73. Я часто про що-небудь тривожуся.
74. Мені б хотілося бути членом декількох кружків або товариств.
75. Я рідко задихаюся, і в мене не буває сильних серцебиттів.
76. Усе своє життя я строго додержуюся принципів, заснованих на почутті обов'язку.
77. Траплялося, що я перешкоджав або робив всупереч людям просто із принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.
78. Якщо мені не загрожує штраф, і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де треба.
79. Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку родини.
80. У мене бували періоди такого сильного занепокоєння, що я навіть не міг усидіти на місці.
81. Найчастіше мої вчинки неправильно витлумачувалися.
82. Мої батьки й (або) інші члени моєї родини чіпляються до мене більше ніж треба.
83. Хтось керує моїми думками.
84. Люди байдужі й байдужні до того, що з тобою станеться.
85. Мені подобається бути в компанії, де всі жартують друг над другом.
86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
87. Я цілком упевнений у собі.
88. Нікому не довіряти – найбезпечніше.
89. Раз у тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
90. Коли я перебуваю в компанії, мені важко знайти належну тему для розмови.
91. Мені легко примусити інших людей боятися мене, і іноді я це роблю заради забави.
92. У грі я волію вигравати.
93. Нерозумно засуджувати людину, що обманув того, хто сам дозволяє себе обманювати.
94. Хтось намагається впливати на мої думки.
95. Я щодня випиваю багато води.
96. Найщасливішим я буваю, коли залишаюся один.

97. Я обурююся щоразу, коли дізнаюся, що злочинець з якоїсь причини залишився безкарним.
98. У моєму житті був один або кілька випадків, коли я почував, що хтось за допомогою гіпнозу примушує мене робити ті або інші вчинки.
99. Я дуже рідко заговорюю з людьми першим.
100. У мене ніколи не було зіткнень із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих значних людей, це як би додає мені вагомості у власних очах.
102. Іноді без усякої причини в мене раптом наступають періоди незвичайної веселості.
103. Життя для мене майже завжди пов'язане з напруженнями.
104. У школі мені було дуже важко говорити перед класом.
105. Люди виявляють до мене стільки співчуття й симпатії, скільки я заслуговую.
106. Я відмовляюся грати в деякі ігри, тому що це в мене погано виходить.
107. Мені здається, що я заводжу друзів із такою ж легкістю, як і інші.
108. Мені неприємно, коли навколо мене люди.
109. Як правило, мені не таланти.
110. Мене легко збентежити.
111. Деякі зі членів моєї родини робили вчинки, які мене лякали.
112. Іноді в мене бувають приступи сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
113. Мені буває важко приступити до виконання нового завдання або почати нову справу.
114. Якби люди не були настроєні проти мене, я досяг би в житті набагато більшого.
115. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
116. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
117. Я легко втрачаю терпіння з людьми.
118. Часто в новій обстановці я відчуваю тривожно.
119. Часто мені хочеться вмерти.
120. Іноді я буваю такий збуджений, що мені буває важко заснути.
121. Часто я переходжу на іншу сторону вулиці, щоб уникнути зустрічі з тим, кого я побачив.
122. Бувало, що я кидав розпочату справу, тому що боявся, що не впораюся з нею.
123. Майже щодня трапляється що-небудь, що лякає мене.
124. Навіть серед людей я, звичайно, відчуваю себе самотнім.
125. Я переконаний, що існує лише одне єдине правильне розуміння сенсу життя.
126. У гостях я частіше сиджу де-небудь осторонь або розмовляю з ким-небудь одним, ніж беру участь у спільних розвагах.
127. Мені часто говорять, що я запальний.

128. Буває, що я з ким-небудь порозпускаю плітки.
129. Часто мені буває неприємно, коли я намагаюся застерегти когонебудь від помилок, а мене розуміють неправильно.
130. Я часто звертаюся до людей за порадою.
131. Часто, навіть тоді, коли для мене все складається добре, я почуваю, що мені все байдуже.
132. Мене досить важко вивести із себе.
133. Коли я намагаюся вказати людям на їхні помилки або допомогти, вони часто розуміють мене неправильно.
134. Звичайно, я спокійний і мене нелегко вивести з душевної рівноваги.
135. Я заслуговую суворого покарання за свої провини.
136. Мені властиво так сильно переживати свої розчарування, що я не можу примусити себе не думати про них.
137. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
138. Бувало, що під час обговорення деяких питань я, особливо не замислюючись, погоджувався з думкою інших.
139. Мене дуже турбують усілякі нещастя.
140. Мої переконання й погляди непохитні.
141. Я думаю, що можна, не порушуючи закон, спробувати знайти в ньому лазівку.
142. Є люди, які мені настільки неприємні, що я в глибині душі радію, коли вони дістають наганяй за що-небудь.
143. У мене бували періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.
144. Я відвідую всілякі громадські заходи, тому що це дозволяє мені побувати серед друзів.
145. Можна пробачити людям порушення тих правил, які вони вважають нерозумними.
146. У мене є дурні звички, які настільки сильні, що боротися з ними просто даремно.
147. Я охоче знайомлюся з новими людьми.
148. Буває, що непристойний або навіть нецензурний жарт викликає в мене сміх.
149. Якщо справа йде в мене погано, то мені відразу хочеться все кинути.
150. Я волію діяти відповідно до власних планів, а не додержуватися вказівок інших.
151. Люблю, щоб оточуючі знали мою точку зору.
152. Якщо я погані думки про людину або навіть нехтую її, я мало намагаюся сховати це від нього.
153. Я людина нервова й легко збудлива.
154. Усе в мене виходить погано, не так, як треба.
155. Майбутнє здається мені безнадійним.
156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть якщо до цього воно здавалося мені остаточним.

157. Кілька разів на тиждень у мене буває таке відчуття, що повинне трапитися щось страшне.
158. Більшу частину часу я почуваю себе втомленим.
159. Я люблю бувати на вечорах і просто в компаніях.
160. Я намагаюся ухилитися від конфліктів і скрутних станів.
161. Мене дуже дратує те, що я забуваю, куди кладу речі.
162. Пригодницькі оповідання мені подобаються більше ніж оповідання про кохання.
163. Якщо я захочу зробити щось, але оточуючі вважають, що цього робити не стоїть, я можу легко відмовитися від своїх намірів.
164. Нерозумно засуджувати людей, які прагнуть схопити від життя все, що можуть.
165. Мені байдуже, що про мене думають інші.

ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ ВИКОНАННЯ ТЕСТУ МЛО-АМ
“АДАПТИВНІСТЬ”

Таблиця 1.

“Ключі” особистісного опитувальника “Адаптивність”

Шкала	Так	Ні
Достовірність (Д)		1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148
Поведінкова регуляція (ПР) та нервово-психічна стійкість (НПС)	4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 127, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162	2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 75, 87, 105, 132, 134, 140
Комунікативний потенціал (КП)	9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152	26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159
Моральна нормативність (МН)	14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165	13, 76, 97, 100, 160, 163

Таблиця 2.

Переведення результатів в стени та визначення категорії професійної придатності за показником ЛАП

Стени	Л А П (бали)	Групи адаптаційних здібностей	Категорії професійної придатності
1	61 – >		
2	51 – 60	3	4
3	40 – 50		
4	33 – 39		
5	28 – 32	2	
6	22 – 27		
7	22 – 27		2
8	11 – 15	1	
9	6 – 10		1
10	9 – <		

Таблиця 3.

Переведення в стени результатів, що отримані за шкалами III рівня методики МЛЮ-АМ “Адаптивність”

Стени	Ш к а л и		
	ПР	КП	МН
1	46 – >	27 – >	18 -- >
2	38 – 45	22 – 26	15 – 17
3	30 – 37	17 – 21	12 – 14
4	22 – 29	13 – 16	10 – 11
5	16 – 21	10 – 12	7 – 9
6	13 – 15	7 – 9	5 – 6
7	9 – 12	5 – 6	3 – 4
8	6 – 8	3 – 4	2
9	4 – 5	1 – 2	1
10	0 – 3	0	0

Таблиця 4.

Інтерпретація груп адаптаційних здібностей особистості за тестом МЛЮ-АМ “Адаптивність”

Групи адаптаційних здібностей	Інтерпретація
1	Група добрих адаптаційних здібностей. Особи цієї групи легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко входять у “новий” колектив, досить легко й адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки і соціалізації. Як правило, не конфліктні, мають високу емоційну стійкість. Функціональний стан осіб цієї групи в період адаптації в межах

	норми, працездатність зберігається.
2	Група задовільної адаптації. Більшість осіб цієї групи мають ознаки різних акцентуацій, що у звичних умовах частково компенсовані і можуть виявлятися при зміні діяльності. Тому успіх адаптації багато в чому залежить від зовнішніх умов середовища. Ці особи, як правило, мають невисоку емоційну стійкість. Процес соціалізації ускладнений, можливі асоціальні зриви, прояв агресивності і конфліктності. Функціональний стан на початковому етапі адаптації може бути порушеним. Особи цієї групи вимагають постійного контролю.
3	Група заниженої адаптації. Ця група має ознаки явних акцентуацій характеру і деяких ознак психопатій, а психічний стан можна схарактеризувати як прикордонний. Процес адаптації протікає важко. Можливі нервово-психічні зриви, тривалі порушення функціонального стану. Особи цієї групи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, можуть допускати дилінквентні вчинки.

Таблиця 5.

Коротка інтерпретація шкал III рівня опитувальника МЛЮ-АМ

Найменування шкали	Інтерпретація високих (“сирих”) показників	Інтерпретація низьких (“сирих”) показників
ПР	Низький рівень поведінкової регуляції, певна схильність до нервово-психічних зривів, відсутність адекватності самооцінки й адекватного сприйняття дійсності	Високий рівень нервово-психічної стійкості і поведінкової регуляції, висока адекватна самооцінка, адекватне сприйняття дійсності
КП	Низький рівень комунікативних здібностей, труднощі в побудові контактів із оточенням	Високий рівень комунікативних здібностей
МН	Низький рівень соціалізації, відсутність здібності адекватно оцінити своє місце і роль у колективі	Високий рівень соціалізації, адекватна оцінка власної ролі у колективі

Таблиця 6.

**“Ключі” до базових шкал СМДО у тесті МЛЮ-АМ “Адаптивність”
(шкали І рівня)**

Шкала	Так	Ні
Шкала L		1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116 128, 138, 148
Шкала F	4, 8, 11, 18, 20, 22, 37, 41, 47, 60, 72, 82, 84, 86, 91, 96, 98, 103, 115, 153	2, 25, 43, 44, 53
Шкала K	35	15, 46, 48, 64, 73, 90, 102, 151
Шкала Hs	17, 67	2, 3, 5, 23, 38, 53, 55, 58, 62, 75, 93
Шкала D	16, 17, 30, 39, 46	5, 14, 23, 26, 27, 32, 34, 50, 52, 53, 54, 55, 67, 68, 77, 102
Шкала Hy	11, 17, 20, 21, 28, 65, 67	2, 3, 23, 33, 38, 42, 45, 48, 53, 58, 61, 62, 64, 75, 88, 90, 95, 97, 99
Шкала Pd	6, 8, 11, 12, 14, 41, 42, 56, 72, 81, 82, 91, 114	13, 35, 45, 48, 55, 79, 90, 97, 100, 102
Шкала Mf	63, 66, 73	9, 43, 50, 74, 86, 87
Шкала Pa	4, 7, 8, 10, 18, 39, 43, 46, 48, 98, 104, 125, 150, 152	33, 42, 84, 137, 145, 155
Шкала Pt	7, 10, 12, 28, 30, 37, 41, 67, 73, 80, 89, 103, 104, 124, 110, 117, 121, 122, 123	2, 52
Шкала Sc	4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 21, 24, 36, 39, 56, 60, 63, 70, 80, 89, 98, 103, 105, 106, 111, 119, 123, 124	13, 38, 44, 66, 107
Шкала Ma	6, 7, 27, 36, 42, 49, 56, 59, 76, 77, 80, 89, 90, 93, 95	40, 43, 64, 96
Шкала Si	64, 85, 126, 160, 163	12, 49, 90, 74, 144, 147, 159

Таблиця 7.

**Переведення “сирих” балів базових шкал ММРІ-теста МЛЮ-
АМ “Адаптивність” у стандартні Т-бали**

Т- баллы	L	F	K	Hs	D	Hy	Pd	Mf	Pa	Pt	Sc	Ma	Si
25													
26													
27									0		0		
28													
29													
30						0	0						
31									1		1		
32		0											
33						1						0	

34													
35	0	1			0		1	0		0	2		0
36						2			2			1	
37				0						1			
38		2					2						
39	1				1	3					3	2	1
40				1				1	3	2			
41		3											
42					2	4	3				4	3	
43	2								4	3			2
44		4	0										
45				2	3	5	4	2			5		
46									5	4			
47	3	5		3		6						4	3
48					4		5				6		
49				4		7			6	5			
50		6	1					3				5	
51				5	5						7		4
52	4					8	6		7	6			
53		7									8	6	
54				6		9							
55			2				7	4	8	7	9	7	5
56	5	8			6	10							
57				7						8	10	8	
58					7				9				
59		9						5		9	11		6
60	6		3	8		11	8						
61										10	12		
62		10				12	9					9	
63					8			6	10	11	13		
64	7												7
65		11	4	9	9	13	10			12	14		

66													
67	8						11		11	13	15		
68						14						10	8
69		12					12				16		
70			5	10	10	15				14			
71	9							7	12		17	11	
72							13						
73		13				16				15	18		9
74					11				13			12	
75			6	11		17	14				19		
76	10	14								16			
77				12							20	13	10
78					18	15	8	14					
79		15							17	21			
80			7	12	13						14		
81	11						16		15		22		
82		16				19				18			11
83					14						23	15	
84							17		16				
85		17	8	13		20				19	24		
86					15							16	12
87	12						18		17		25		
88		18						9		20			
89					16	21					26	17	
90				14			19						
91		19	9						18	21	27		
92					17							18	
93							20			22	28		
94	13	20											
95				15	18	22			19		29	19	
96							21			23			
97		21									30		

98					19							20	
99							22			24	32		
100		22		16		23			20				
101	14										32		
102							23			25			
103		23									33		
104													
105				17	20	24	24			26	34	21	
106		24											
107	15										35		
108							25			27			
109		25									36	22	
110				18	21								
111						25					37		
112							26			28			
113											38		
114													
115										29	39	23	
116							27						
117											40		
118						26				30			
119							28				41	24	
120											42		

**КЛАСИФІКАЦІЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОЇ НАПРУГИ НА ЦІЛЕСПРЯМОВАНУ ПОВЕДІНКУ У
РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНІЙ СИТУАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ ІЗ РІЗНИМИ ТИПОЛОГІЧНИМИ
ВЛАСТИВОСТЯМИ**

ТИП	ОСНОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА	ПІДГРУПА	ІНДИВІДУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ
I	Повноцінний спектр емоційної активності. Активно-адекватна форма поведінки. Швидка орієнтація в стресовій ситуації. Високий груповий статус. Тенденція до домінуючої поведінки.	1	Емоційна врівноваженість, схильність до позитивних емоцій, помірна ініціативність і сповільненість поведінкових відповідей, уникнення конфліктних взаємодій, не конфліктність.
		2	Схильність до агресивності при загальній емоційній врівноваженості. Лідирує у силу високої ініціативності, адекватності. Мала конфліктність.
		3	Емоційна лабільність із схильністю до швидкої зміни емоцій і змішаних емоцій (лють з елементами страху), ініціативність, конфліктність. Лідерство залежить від складу групи.
II	Підвищений рівень тривожності. Схильність до страху, звуження емоційного спектра. Схильність до пасивних форм поведінки. Низький груповий статус.	1	Тривожність поведінки. Схильність до страху (тонічна форма з втратою ініціативності). Утруднення орієнтації на фоні надмірної емоційної напруги. Ворожа неконтактність. Відсутність домінуючої поведінки.
		2	Яскраво виражена схильність до страху тонічного характеру при пасивній формі поведінки. Повна редукція позитивних емоцій. Практична відсутність орієнтації в умовах впливу стрес-чинників підвищеної інтенсивності. Пасивна неконтактність.
III	Схильність до агресивності і ворожості. Часткова редукція позитивних емоцій. Вороже-конфліктна, афективна форма поведінки. Афективна активація поведінки в стресовій ситуації. Домінування в будь-якій за складом групі.	1	Виражена схильність до люті, афективної неурівноваженості. Ініціативність знижена. Орієнтація в умовах впливу стрес-чинників підвищеної інтенсивності відбувається на фоні афективного емоційного збудження. Ворожа конфліктність. Лідерство в групі.
		2	Лють, агресивність, страх і позитивні емоції не виявляються. Помірні ініціативність. Конфліктність і лідерство в силу агресивності.

ШКАЛА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ЕКСТРЕМАЛЬНОСТІ

_____ (посада, звання, ПІБ)

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ:

Співвідношення структури та функціонального призначення підрозділу

Спеціалізація та розподіл праці в підрозділі _____

Мета діяльності _____

Оцінка діяльності _____

Організація професійної підготовки _____

Кадрова політика, проходження по службі _____

Режим роботи _____

Оплата праці _____

Піклування керівництва про стан здоров'я _____

РОБОЧІ ХАРАКТЕРИСТИКИ:

Обсяг роботи (величина професійного навантаження) _____

Складність службових задач, наявність проблемних ситуацій _____

Небезпека завдання _____

Дисциплінованість _____

Професійна відповідальність _____

Розвиток здібностей та професійно важливих якостей _____

Особливості особистості працівника:

➤ тривожність

➤ агресивність

➤ емоційна реактивність

➤ схильність до ризику

➤ інші

Психічний стан працівника:

➤ рівень пильності та готовності

➤ фобії

➤ втома

➤ депресія

➤ інші

Гострі та хронічні захворювання

Вікові зміни

Шкідливі звички _____

Наявність травм при виконанні службових задач _____

Антропометричні особливості _____

Функціональний стан на даний момент _____

Відповідальність за людей _____

Тимчасові обмеження виконання задачі _____

Фактори небезпеки та шкідливості при виконанні завдання _____

Психологічний клімат в підрозділі _____

Конфлікти, згуртованість команди _____

Рольовий статус _____

Конкуренція _____

Коллективне визнання, схвалення з боку працівників _____

Клімат в сім'ї _____

ІНДИВІДУАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ:

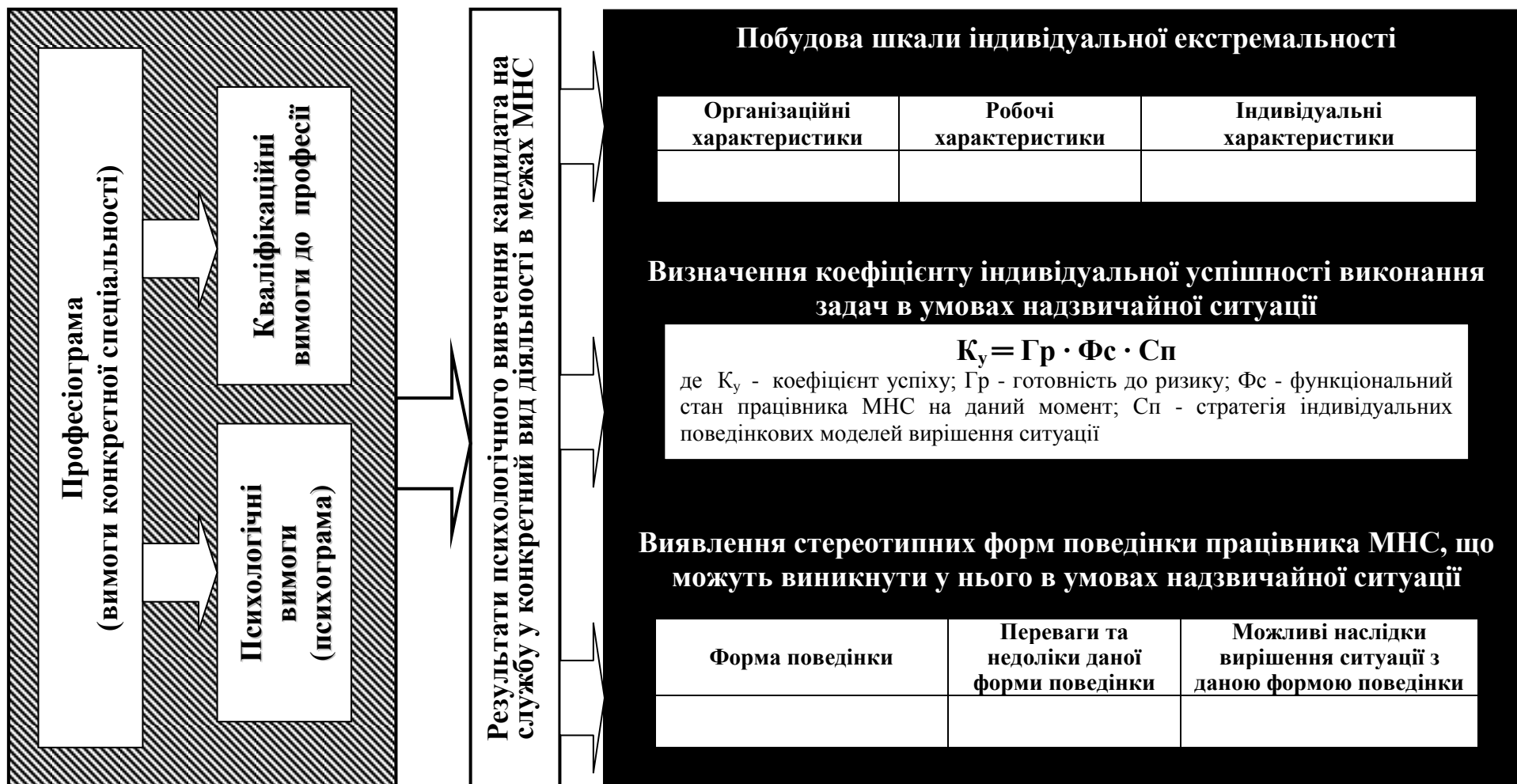
Професійний досвід _____

Кризи кар'єри _____

Задоволеність професійною діяльністю _____

Моральна зрілість та стійкість _____

ЗАГАЛЬНА СХЕМА ПРОГНОЗУВАННЯ СТУПЕНЯ УСПІШНОСТІ ВИКОНАННЯ ПЕРСОНАЛОМ МНС УКРАЇНИ КОНКРЕТНИХ СЛУЖБОВИХ ЗАДАЧ ТА МОЖЛИВОГО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ



ЧАСТИНА ЧЕТВЕРТА

**ЕКСТРЕМАЛЬНА ПРОФЕСІЙНО-
ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА
ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ**



РОЗДІЛ 8

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

8.1. Організація екстремальної професійно-психологічної підготовки персоналу МНС України

Психологічна підготовка персоналу МНС України не є точною копією досвіду Збройних Сил, тому що тоді вона не відповідала б специфіці психологічних турнощів діяльності Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи.

Якщо у Збройних Силах України психологічна підготовка завжди була націлена тільки на формування емоційно-вольової усталеності, то в МНС України даний вид підготовки орієнтується ще й на:

- ✓ підвищення надійності професійних навичок і умінь персоналу МНС, забезпечення їхнього якісного функціонування при високій психічній напруженості в умовах надзвичайної ситуації;
- ✓ формування умінь і навичок використання психологічних прийомів (психологічного спостереження, візуальної психодіагностики, встановлення психологічного контакту, правомірного психологічного впливу і т.д.) при вирішенні психологічно складних задач службової діяльності;
- ✓ професійний розвиток важливих для дій в екстремальних умовах психологічних якостей (професійної пам'яті, професійної спостережливості, професійного мислення і т.д.);
- ✓ формування вміння володіти собою і вольовими якостями.

Сьогодні **професійно-психологічна підготовка персоналу МНС України** розглядається як система цілеспрямованої психолого-педагогічної роботи, що забезпечує належний рівень підготовленості працівника та групи до зустрічі з особливими (екстремальними) ситуаціями службової діяльності та успішне подолання їх негативних наслідків при реалізації життєвих та професійних намірів.

Розглядаючи сутність професійно-психологічної підготовки персоналу МНС, слід зазначити, що:

По-перше, єдність професійної і психологічної підготовки обумовлена тим, що в них один об'єкт – працівник МНС з його поглядами, переконаннями, почуттями, настроями і т.п., а також загальна мета – підготовка високо свідомих, переконаних, сміливих і мужніх професіоналів, здатних піти на самопожертву, якщо виникне необхідність. Однак, говорячи про єдність, разом з тим їх не треба ототожнювати.

По-друге, психологічна підготовка, хоча і нерозривно пов'язана з професійною підготовкою, має свій зміст, свою специфіку, форми і методи без урахування яких не можна успішно вирішувати задачі

підготовки персоналу МНС щодо проведення аварійно-рятувальних робіт в умовах надзвичайної ситуації.

Змістом психологічної підготовки є формування, удосконалювання і підтримка:

- ✓ професійно-психологічної орієнтації персоналу МНС;
- ✓ професійно розвинених психологічних якостей;
- ✓ уміння враховувати психологічні аспекти при виконанні професійних дій;
- ✓ психологічної стійкості.

Необхідно виокремити в межах сучасної професійно-психологічної підготовки персоналу МНС *екстремальну психологічну підготовку*, яка повинна спрямовуватися на забезпечення надійного функціонування психіки особового складу в ризиконебезпечних ситуаціях службової діяльності.

Завдяки екстремальній психологічній підготовці, ще до безпосереднього виконання ризиконебезпечних задач службової діяльності, у персоналу МНС формується психологічна підготовленість, або ще як її називають *завчасна психологічна витривалість*, тобто система психологічних якостей, що визначають потенційну можливість переборювати труднощі й успішно виконувати завдання. З початком дій в умовах надзвичайної ситуації психологічна витривалість виявляється у вигляді скорочення і функціонування якостей, що раніше сформувалися, або формування нових якостей, що складають собою *службовий та службово-бойовий досвід*.

Як психологічна готовність, так і психологічна витривалість за своєю *структурою* мають одні і ті ж психологічні компоненти: вольовий, інтелектуальний, мотиваційний, моторний, пізнавальний і емоційний. Але якщо психологічна готовність відноситься до психічного стану, то психологічна витривалість – це системна якість особистості працівника, системоутворюючим чинником у якій виступає вольовий компонент, тоді як при вияву психологічної готовності таким компонентом є мотиваційний.

Динаміка вияву компонентів психологічної готовності і витривалості за їхніми рейтинговими місцями здійснюється таким чином. При психологічній готовності *найбільший рейтинг* займає *мотиваційний* і *найменший емоційний* компоненти. При вияві психологічної витривалості *на перше місце* виходить *вольовий*, а *на останнє* – *моторний* компонент. Загалом структуру психологічної готовності і витривалості, у залежності від рейтингових місць їхніх складових компонентів, можна уявити таким чином, як це наведено у таблиці 8.1.

Рейтингові місця основних складових психологічної готовності та психологічної витривалості

Компоненти	Рейтингові місця	
	при вияві психологічної готовності	при вияві психологічної витривалості
Вольовий	5	1
Інтелектуальний	3	4
Мотиваційний	1	2
Моторний	4	6
Пізнавальний	2	5
Емоційний	6	3

У процесі звичайної службової діяльності недостатня надійність психіки виявляється не завжди, психологічна невідповідність працівника може нерідко залишитись непоміченою. В умовах ризиконебезпечної ситуації вона виявляється швидко і негативно позначається на професійній діяльності і поведінці як окремих працівників, так і групи (підрозділу) в цілому. В складних ситуаціях службової та службово-бойової діяльності психологічна невідповідність персоналу МНС виявляється при оцінці оперативної обстановки, прийнятті рішень, застосуванні спеціальної техніки, в погіршенні якості дій, а також у порушенні поведінки.

Необхідно враховувати і ті обставини, що формування всіх елементів екстремальної психологічної підготовленості персоналу МНС України хоча і забезпечує можливість виникнення у нього стану високої професійної готовності до виконання задач в умовах надзвичайної ситуації, але не є гарантією цієї готовності. Цьому є як мінімум три причини.

По-перше, прояв можливостей людини – акт не миттєвий, що протікає автоматично і без труднощів, а складна внутрішня перебудова. Вона пов'язана з переходом спроможностей людини до дійсності. Тому, щоб людина якнайкраще настроїлася до роботи в конкретний момент, потрібен час. Чим гірше працівник натренований до швидких переходів від пасивного чекання і спостереження до рішучих і гранично точних дій, тим більшими є внутрішні труднощі перебудови, тим більше помилок можна очікувати.

По-друге, прояв можливостей людини причинне обумовлений не тільки “зсередини”. Багато чого залежить від конкретних умов, за яких відбуваються перебудова і формування стану високої професійної готовності.

По-третьє, підготовленість персоналу МНС досить стійка; її зміни якщо і відбуваються, то за час, який вимірюється тижнями, місяцями.

Стан готовності є дуже динамічним, він може змінюватися за кілька годин і навіть хвилин. Причин тут багато, але найбільш поширеною є вплив втоми. Напружена робота супроводжується швидкою витратою запасу сил. Якщо їх не вдається відновити, це неминуче призводить до спаду стану готовності, породжує неточності, помилки. Тому стан високої професійної готовності персоналу МНС варто не тільки формувати, але і підтримувати.

Серед **основних задач** екстремальної психологічної підготовки персоналу МНС можна виділити наступні (див. додаток 8.1).

Методи екстремальної психологічної підготовки створюють єдину систему, що дозволяє планомірно і науково обґрунтовано впливати на почуття, волю й інтелект персоналу МНС, формувати й розвивати необхідні особистісні якості. Система методів екстремальної психологічної підготовки нерозривно пов'язана з професійною та спеціальною підготовкою особового складу.

Практичні методи екстремальної психологічної підготовки призначені для активного впливу на психіку персоналу МНС. До практичних методів екстремальної психологічної підготовки відносяться: метод вправ і тренувань, метод критичних ситуацій і метод стресового впливу.

Під методом вправ і тренувань розуміється система багаторазових повторень спеціальних дій, що ускладнюються, та вчинків із метою формування у персоналу МНС необхідних особистісних якостей. Цей метод містить у собі:

- ✓ заняття на спеціальних тренажерах, імітаторах і т.д.;
- ✓ вправи з подолання спеціальних смуг перешкод і загороджень;
- ✓ психологічні вправи для цілеспрямованого розвитку пізнавальних, емоційних і вольових якостей;
- ✓ соціально-психологічні тренування для формування психологічної сумісності, колективізму, взаємозамінності.

Цей метод дає можливість розвивати необхідні психологічні якості в комплексі з формуванням професійної майстерності, професійних умінь і навичок.

У процесі формування умінь необхідно дотримуватися логічної послідовності, відповідно до якої спочатку утворювати у працівника первинні уміння, які завжди будуть супроводжуватися помилками, а потім – високорозвинені уміння, навички і звички. Надійно сформовані навички і звички звільнять персонал МНС від додаткового мислення на кожній операції і дозволять йому зосередитися на головній ділянці діяльності.

Метод вправ і тренувань у системі екстремальної психологічної підготовки персоналу МНС повинний передбачати низку розроблених і апробованих правил:

✓ для кожного виду діяльності, спеціальності в межах МНС повинні бути свої, найбільш ефективні вправи і тренування;

✓ вправи необхідно починати з незначних труднощів, поступово ускладнювати їх, щоб потім моделювати ризиконебезпечні ситуації, які із великою ймовірністю виникають у діяльності конкретного підрозділу МНС;

✓ перед виконанням вправ повинна бути створена психологічна установка, сформований інтерес, показане, які особистісні якості будуть розвиватися і які помилкові дії допускати не можна;

✓ нові вправи треба показувати персоналу МНС за допомогою найбільш підготовленої категорії працівників, уселяючи при цьому, що усі вправи здійсненні;

✓ перед виконанням особливо важкої вправи необхідно переконати персонал у доцільності виявляти максимум активності й безстрашності;

✓ колективні вправи повинні ґрунтуватися на більш важких і складних завданнях, ніж індивідуальні;

✓ в процесі відпрацювання психологічних вправ і тренувань колективна думка і настрої повинні збуджувати сили і енергію персоналу МНС.

Метод критичних ситуацій – це система прийомів і засобів, що моделюють діяльність групи, команди, підрозділу в складних умовах службової діяльності. Моделювання здійснюється за допомогою технічних засобів, ігор і навчання, дозволяє представити будь-яку ситуацію, реальність та намітити оптимальні способи дій персоналу МНС.

Основним видом моделювання критичних ситуацій є створення різних варіантів дії конкретного підрозділу в умовах надзвичайної ситуації. Метод критичних ситуацій може бути реалізований за допомогою алгоритмів, що складаються на основі нормативних актів, статистичних даних і психологічних рекомендацій. У короткій і наочній формі вони містять логіку необхідних заходів і оптимальних прийомів для дії у непередбаченій ситуації.

Найбільш складним видом методу критичних ситуацій є створення евристичних моделей. Такі моделі складаються на основі спостережень за діяльністю персоналу МНС в умовах надзвичайної ситуації. Евристична модель будується шляхом узагальнення результатів великої кількості експериментальних даних про діяльність досвідчених фахівців із реєстрацією психофізіологічних показників. Програма дозволяє повторити процес і домогтися оптимального рішення.

Евристична модель критичної ситуації може бути використана для психологічного тренування мікроструктури конкретного підрозділу з чітким розподілом функцій серед особового складу та окремих груп.

З методом критичних ситуацій тісно пов'язаний метод стресових впливів, що розширює можливості екстремальної психологічної підготовки персоналу МНС.

Метод стресових впливів – це комплекс прийомів і засобів, за допомогою яких у особового складу створюється емоційна напруженість різного ступеня із метою формування високих вольових якостей.

Екстремальна психологічна підготовка до подолання фахових труднощів може і повинна проводитися на базі спеціалізованих кабінетів, на спортивних площадках і у спортивних залах. Проте, найбільший ефект вона одержує при проведенні занять на базі спеціалізованого навчального полігону психологічної та спеціальної підготовки.

Такий навчальний полігон може містити у собі: навчальне містечко, смугу перешкод, площадку для емоційно-вольових вправ.

Навчальне містечко являє собою модель реальної території зі спорудженнями, де можуть відбуватися екстремальні події, типові для того виду діяльності, до якої готується дана категорія персоналу МНС. Спорудження на ньому зроблені у натуральний розмір із підручних матеріалів, бетонних блоків або цеглин і обладнані так, щоб керівник заняття та ті, хто навчається могли:

- ✓ вести спостереження за діями виконуючих вправи (оглядова площадка);
- ✓ здійснювати відеозапис дій виконуючих вправи для наступного розбору;
- ✓ мати голосовий або радіозв'язок із посередниками, імітаторами та тими, хто забезпечує безпеку;
- ✓ вводити в дію у потрібний момент засоби імітації.

Психологічна смуга перешкод – ланцюг навчальних позицій у виді розташованих послідовно на відстані 3-5 м один від одного різноманітних перешкод, типових для діяльності професіоналів, які готуються (ями; ями з водою та перекинутою через них колодою; димовогнева позиція; місток, що качається; карниз на висоті 3-4 м; підземний лаз; підвал; лабіринт; автомашина; рів і т.п.).

Для розмаїтості обстановки при повторних вправах, поряд із стаціонарними, застосовуються переносні перешкоди.

Вправи на смугі ускладнюються проходженням її:

- ✓ без відпочинку декілька разів;
- ✓ навздогін (перший працівник стартує з випередженням другого на 5-15 сек.);
- ✓ у прямому й зворотньому напрямку;
- ✓ парами, групою;
- ✓ групою з переносом “постраждалого”;

✓ з імітацією вогню, шумових ефектів, лементів, вибухів, яскравого світла в обличчя і т.п.;

✓ в утруднених умовах (у сутінках, темноті, контрастах світла і темряви та т.інш.).

Щоб проходження смуги не зводилося до фізичних і вольових навантажень і збільшувалися психологічні, застосовуються додаткові навчальні завдання:

✓ надати першу медичну допомогу “постраждалому” на шляху проходження;

✓ вивчити обстановку на шляху проходження смуги і доповісти про її особливості після повернення і т.д.

Площадка для емоційно-вольових вправ створює ситуації, що дозволяють працівнику проявити самовладання й уміння пересилити свою нерішучість, змусити себе перебороти тривогу і страх. Вона обладнується спеціальними устроями, що підбираються з максимально можливим фаховим ужитком, і являють собою конструкції, розміщені компактно на площадці (це можуть бути трампліни для стрибків з висоти 3, 4, 5м на землю; східці різної висоти, нахилу, конструкції і тривкості; колоди, розташовані горизонтально на висоті 2, 3, 4м; хиткий місток без поруч, перекинутий через невеличке водоймище і т.п.).

Скрізь, де ті, хто навчаються, можуть впасти й одержати серйозну травму, використовується пісок, тирса, м'які мати, знаходяться люди і медперсонал.

Для багатьох професій в межах МНС України вправи на таких устроях не типові за характером небезпеки і ризиків, але заперечувати їхню корисність невірно. А.С. Макаренко справедливо вважав, що виховати мужню людину можна, ставлячи її в ситуації, коли б їй припадало відчувати і переборювати побоювання і острах “усе рівно в чому”. Важливо, щоб працівник пережив “хвилювання першого разу” у навчальній, а не в реальній обстановці.

8.2. Сучасні психолого-педагогічні технології розвитку екстремально значущих якостей персоналу МНС України

У ході проведення занять з екстремальної психологічної підготовки у персоналу МНС закріплюється тривкий зв'язок між правильним способом дій і позитивно забарвленими емоційними переживаннями з приводу цих дій. Завдяки цьому в даному випадку знаходить свій вияв основний механізм екстремальної психологічної підготовки – забезпечення тривкого зв'язку між розумовими способами дій і емоційно-вольовим регулюванням цих дій.

Одним з таких шляхів є сформульований Л.С. Виготським “закон реального почуття в діяльності фантазії”. Суть його полягає в тому, що існує тривкий зв'язок між роботою такого пізнавального процесу, як уява, і сферою емоційних переживань людини. Він виражається в тому, що уявлена безпека призводить до вияву людиною реальних емоційних

переживань. Як відзначав Л.С. Виготський, людина, заходячи до темної кімнати, може уявити, що там за шторою знаходиться таємничий незнайомиць, якого насправді немає. Однак, при цьому його емоційні переживання будуть точно такими, якщо б за шторою справді притаївся злочинець.

Завдяки цьому, виникає можливість викликати у персоналу МНС необхідні емоційні переживання за рахунок цілеспрямованого впливу на їхню уяву. Таким чином можна уникнути створення реальних ситуацій службово-бойової дійсності, замінивши їх на моделювання ситуацій, викликаючих в уяві персоналу МНС картину реальної надзвичайної ситуації (див. додаток 8.2).

Серед основних засобів моделювання психологічних чинників ризиконебезпечних ситуацій діяльності персоналу МНС пропонується розглядати:

1) **словесно-знакові засоби.** При словесно-знаковому моделюванні вплив на персонал МНС здійснюється шляхом словесної виразності. Це може бути розповідь про труднощі службової діяльності, доведення різноманітних “легенд” наступних навчань, подання різноманітних ввідних у ході навчально-тренувальних завдань;

2) **засоби наочності.** При наочному моделюванні вплив на персонал МНС здійснюється шляхом показу різноманітних предметів (наприклад, автомобіль, що потрапив в дорожню аварію), дій (показ можливих варіантів надання допомоги людині, яка потрапила в дорожню аварію), спеціальних кінофільмів, фотографій та т.інш.;

3) **тренажерні засоби.** Вплив на особовий склад здійснюється шляхом моделювання психологічних чинників надзвичайної ситуації з використанням спеціальних технічних засобів навчання, спортивних приладів, що застосовуються для вироблення професійно значущих умінь і навичок;

4) **імітаційні засоби.** Вплив на персонал МНС здійснюється шляхом відтворення деяких зовнішніх чинників службової обстановки: задимлення місцевості, подавання імітаційних сигналів на пульти управління і спостереження, створення штучних завад і т. д.

5) **реальні засоби службової діяльності.** Вплив на персонал МНС здійснюється за рахунок впровадження у навчальний процес дій з реальними спецзасобами та технікою.

У сучасних умовах можна вже говорити про можливість комп'ютерних засобів щодо створення картини надзвичайної ситуації за рахунок використання механізмів віртуальної реальності. Як показує досвід ряду західних країн, за цим напрямом велике майбутнє в справі удосконалення процесу психологічної підготовки персоналу МНС.

При організації процесу екстремальної психологічної підготовки рекомендується широко застосовувати прийоми моделювання психологічних чинників різноманітних надзвичайних ситуацій. Ці прийоми моделювання:

✓ повинні відповідати за сенсом змісту дій, що відпрацьовуються;

✓ моделювати ризиконебезпечні ситуації необхідно в довільному порядку, раптово для персоналу МНС, щоб не було звикання до послідовності моделювання;

✓ найбільш часто слід моделювати ті чинники службової діяльності, імовірність впливу яких для даних фахівців вище;

✓ при моделюванні чинників надзвичайної ситуації рівень психічного навантаження повинен дозволяти більшості персоналу МНС одержувати позитивний результат у подоланні напруженості і досягненні успіху;

✓ якщо працівник не впорався з “ризиконебезпечною ситуацією”, йому на наступному тренуванні слід запропонувати завдання більш легке за тими модельованими чинниками, що стали причиною його ускладнень.

Розглянемо один з варіантів моделювання стресогенних чинників у ході підготовки до виконання задач в ризиконебезпечних ситуаціях особового складу аварійно-рятувального підрозділу МНС України.

Професійна підготовка рятувальників з використанням традиційних методів вже несе у собі частину необхідних для моделювання стрес-факторів. Так, у процесі спеціальної та фізичної підготовки з'являються такі чинники, як утомленість, неприємні фізичні відчуття, суміщення декількох виглядів дій, дефіцит часу.

Однак, вияв цих чинників у зазначених ситуаціях навчальної діяльності не відповідає специфіці їхніх виявів у реальній обстановці. Ось чому, при підготовці до реального бойового використання особового складу, вимагається спеціальне послідовне моделювання чинників саме в контексті вирішення комплексного професійного завдання.

Моделювання дефіциту часу полягає в проведенні цілеспрямованої роботи щодо забезпечення приховання інформації про наступні умови дій від рятувальників і надання невірогідної інформації про їхню підвищену небезпеку і складнощі (“у минулий раз були серйозні травми”, “підземний коридор зруйнований і може завалитися”, “не відхиляйтеся від маршруту на болоті, там є трясовини” і т. д.), що формує психологічний стан, схожий з передбойовим.

Моделювання впливу стрес-факторів здійснюється поетапно з дотриманням послідовності застосування чинників у залежності від рівня їх стресогенності, наведеного вище. Практично, моделювання здійснюється шляхом:

✓ жорсткого обмеження тимчасових меж, які відводяться на виконання завдань по етапах, їхнім скороченням у порівнянні з комфортними умовами;

✓ прикріплення напарником більш підготованого і досвідченого рятувальника, здатного вирішувати завдання в більш стислі терміни, ніж той, хто навчається.

При цьому увага в оцінці ефективності діяльності персоналу МНС, який навчається, звертається на повноту виконання завдання і кількість умовних втрат, бо значно вийти з часових меж він не може.

Моделювання фактору суміщення декількох видів діяльності досягається, як правило, шляхом обладнання ділянок місцевості, подолання яких вимагає поєднання активної перцептивної діяльності (наявність окремих ознак цільових об'єктів або присутності умовного постраждалого), можливо з використанням технічних засобів; комплексного використання всього арсеналу рухів для проходження складних ділянок (завали, водні перепони, штучні споруди); підготовку або використання певного виду спецзасобів. У ході подолання цієї ділянки у рятувальника потребують доповідь про результати оцінки обстановки і прийняття рішення на подальші дії. Рівень складності модельованого стрес-фактора оцінюється, при цьому, за кількістю невірних виконаних дій, величиною збільшення часового проміжку в порівнянні з часом подолання цієї ділянки без суміщення з іншими діями, міри адекватності оціненої обстановки (кількості виявлених ознак об'єкта і умовного постраждалого) і прийнятого рішення.

Фактор новизни моделюється шляхом систематичної зміни місцевості, на якій здійснюється підготовка особового складу. Якщо це неможливо, то необхідно змінювати місця розташування цільових об'єктів, розташування умовних постраждалих, постійно змінювати напрями й обладнання маршрутів виходу до об'єктів. Повторення умов виконання завдання більше двох раз у ході навчання не допускається, при виконанні контрольних вправ повторення допускається тільки у випадку забезпечення дій у різний час доби. Важливе значення має уникнення шаблону в діях умовних постраждалих від надзвичайної ситуації. Внутрішнє обладнання цільових об'єктів також повинно змінюватися у відповідності до реальних варіацій.

Фактор психічного і фізичного стомлення моделюється шляхом підвищення необхідної фізичної і психічної напруги з обов'язковим збереженням необхідних параметрів щодо ефективності. Це досягається шляхом подовження маршруту висування в район пошуку і обмеженням часових меж його подолання, ускладненням пошуку значущих перцептивних ознак цільових об'єктів у районах їхнього імовірного розташування, умов і тривалості ведення спостереження за цільовим об'єктом (бажано мобільним), збільшенням загального часу виконання завдань до декількох діб з обов'язковою інверсією сону і неспання, загальним скороченням часу на сон. Важливе значення в моделюванні цього чинника відіграє попереднє націлювання персоналу МНС на необхідність напруженої перцептивної діяльності, пов'язаної з пошуком засобів життєзабезпечення і цільових об'єктів, вимога систематичних (не рідше 1 разу на годину) доповідей про зміни в обстановці і прийняті щодо цього рішення.

Моделювання фактору неприємних фізичних відчуттів може

здійснюватися на будь-якому з етапів виконання комплексного завдання. Основними показниками, при цьому, є тривалість і інтенсивність впливу конкретно використаного засобу. Як засоби моделювання неприємних фізичних відчуттів може виступати обмундирування – мале або велике за розміром, вологе, липке, важке або невідповідне сезону (за винятком взуття). Можна використати і такі засоби, як іплікатор Кузнецова, що викликає достатньо сильні больові відчуття, але такі, що не завдадуть шкоди. Додатковим способом моделювання даного чинника на нетривалий час (на одному з етапів) може бути штучне обмеження рухливості однієї з кінцівок або хребта. Однак, даний спосіб може бути використаний лише у випадку надійної страховки рятувальника від можливих травм.

Фактор невизначеності пов'язаний, передусім, з рівнем розвитку перцептивної і інтелектуальної діяльності рятувальників. Виходячи з цього, моделювання здійснюється за двома напрямками:

1) ускладненням умов ведення аварійно-рятувальних робіт (ніч, опади, мряка, пересічена місцевість, густа рослинність та т. інш.)

2) ускладнення умов прийняття рішення і вибору оптимального варіанта дій, шляхом забезпечення рятувальника можливістю одержувати велику кількість суперечливої інформації від керівництва і безпосередньо на місцевості, або необхідністю прийняття рішення при значній нестачі інформації, компенсувати яку неможливо у відведений проміжок часу.

Фактори ізоляції, раптовості і небезпеки моделюються після успішного подолання негативного впливу всіх розглянутих вище стрес-чинників. Це пов'язано з комплексним характером впливу даних чинників на персонал МНС і найбільшим їхнім впливом на показники, що характеризують рівень ефективності діяльності.

Моделювання ізоляції полягає в забороні або обмеженні можливостей отримання підтримки або поради від товаришів по групі, в ході виконання самостійного завдання протягом тривалого проміжку часу. Обмеження накладаються також на кількість сеансів зв'язку з начальством, у ході яких підтримка або засудження рішень, що приймаються, рятувальником для виконання завдання забороняється. Рішення про виведення працівника з району до виконання поставленого завдання може бути прийняте лише у випадку травм, грубих прорахунків при прийнятті рішення, яке загрожує безпеці оточуючих або його власної.

Моделювання раптовості і небезпеки є найбільш відповідальним і значущим аспектом. Повинен бути дотриманий принцип забезпечення міри розумного ризику і безпеки особового складу аварійно-рятувального підрозділу. Це досягається поступовим зняттям обмежень при використанні прийомів проведення аварійно-рятувальних робіт, обладнанням дільниць місцевості підвищеної небезпеки (висотні переходи, вогневі смуги, затоплені дільниці підземних тунелів і т.д.).

Важливе місце в моделюванні чинника небезпеки відіграє правильний психологічний настрій персоналу МНС України, завдяки якому він перед виконанням “небезпечного” завдання відчуває велику психологічну напругу, а після її успішного виконання гордість і певність у спроможності виконати ще більш складні завдання. Тому дуже важливо зробити все таким чином, щоб якомога менше викликати серед персоналу МНС почуття страху.

О.М. Столяренко [295] окреслив основні підходи щодо методики проведення занять в межах екстремальної професійно-психологічної підготовки правоохоронців, які на наш погляд, будуть корисні і для персоналу МНС України.

Для розвитку у працівників готовності діяти рішуче у любую мить, миттєво переходити від очікування до безпосередньої дії, необхідно:

- ✓ проводити тривоги та перевірки готовності;
- ✓ на фоні тривалого збереження стабільних та спокійних умов на заняттях “вибуховим” чином створювати екстремальні;
- ✓ постійно вводити елементи несподіванки за часом, місцем, характеру напруги, факторам;
- ✓ створювати умови, коли немає часу на підготовку, а діяти треба негайно;
- ✓ забезпечувати високий темп навчальних дій, відповідно тому, що реально зустрічається в екстремальних ситуаціях;
- ✓ несподівано створювати різноманітні за характером перешкоди та ускладнення;
- ✓ навмисно порушувати відомий план заняття та інш.

Формування у працівників спритності, кмітливості, “звички до незвичного” забезпечується:

- ✓ різноманітністю навчальних задач та умов їх вирішення;
- ✓ широким введенням елементів неясності обстановки, не повного порозуміння того, що трапляється, відсутністю повної інформації;
- ✓ непередбачуваністю виникаючих задач, труднощів та умов діяльності;
- ✓ ставленням незвичних задач, дорученням незвичних обов’язків, привчанням самостійно, без підказувань та попереднього відпрацювання знаходити нові вирішення та інш.

Елементи небезпеки та ризику, що допомагають ***розвитку у особового складу сміливості, рішучості та активності*** вводяться на заняттях за допомогою:

- ✓ створення обстановки, яка б спонукала самостійно, без консультацій та отримання схвалення приймати рішення та брати на себе відповідальність;

✓ виникнення навчальних ситуацій, вирішення яких можливо за декількома варіантами, однак треба терміново вибрати тільки один, найбільш оптимальний варіант;

✓ постійного обмеження часу для оцінки обстановки та прийняття рішення;

✓ відпрацювання дій, які у реальності є дуже небезпечними;

✓ створення умов, за яких виконання задачі у повному обсязі є не можливим;

✓ імітація затримок, необхідності чекати та бути готовим до виконання дій у любую мить та інш.

Стійкість, витривалість, мужність розвиваються у працівників завдяки:

✓ проведення занять у несприятливих погодних умовах, при складному або незвичному рельєфу місцевості, у сутінках та т.інш.;

✓ введення прикростей та навмисного порушення порядку забезпечення;

✓ великими фізичними навантаженнями;

✓ багаторазовими повтореннями дій у високому темпі та без надання часу на відпочинок;

✓ високим напруженням, що створюється у ході всього заняття та інш.

Розвиток впевненості у собі, своїх силах, товаришах, в успіху відбувається у ході проведення занять за усіма вищевказаними питаннями розвитку особистих якостей працівника, а також передбачає:

✓ вивчення історії дій в екстремальних ситуаціях службової та службово-бойової діяльності;

✓ зустрічі з досвідченими працівниками, яким доводилося діяти в особливих (екстремальних) умовах;

✓ особистий досвід успішного вирішення ризиконебезпечних ситуацій службової та службово-бойової діяльності;

✓ добру підготовку з питань забезпечення особистої безпеки;

✓ згуртованість групи (команди) та розвиток колективістських відносин серед особового складу;

✓ особистий діловий та бойовий авторитет безпосереднього керівника, начальника тощо.

Основними критеріями визначення психологічної підготовленості персоналу МНС до виконання складних задач службової діяльності є:

✓ результативність і ініціативність дій персоналу МНС;

✓ повнота виконання поставленого завдання, тобто величина відповідності мети і досягнутого результату;

✓ організованість і керованість діями персоналу МНС;

✓ характер взаємодії і взаємовідносин в підрозділі (групі);

✓ емоційний стан персоналу МНС (за даними спостереження і самозвітів);

- ✓ факти порушення заходів безпеки і передумови до таких випадків;
- ✓ розмір часового проміжку, необхідного для відновлення нормального рівня психічних і фізичних характеристик після закінчення виконання завдання.

8.3. Методика перевірки й оцінки екстремальної психологічної підготовленості персоналу МНС України

У практичній діяльності керівництву підрозділу важливо мати такі “індикатори”, які б дозволяли спрогнозувати успішність діяльності підлеглих.

На практиці при оцінці рівня підготовленості персоналу МНС в основному враховуються повнота виконання завдання; наявності різних втрат у підрозділі; допущені порушення дисципліни. Морально-психологічний стан персоналу МНС оцінюється в основному емпіричним шляхом – “задовільно” або “незадовільно” за зовнішніми ознаками поведінки працівників, думками, що висловлюються ними, реакцією на команди або зміну зовнішніх умов.

Оцінюючи рівень готовності підлеглих, керівники, головним чином, визначають їх здатність виконати ті або інші дії (наприклад, “діяв уміло, швидко, ініціативно, рішуче, виявляючи сміливість”). Однак, цього часто недостатньо для виявлення істинного рівня психологічної готовності. Не враховуються такі важливі критерії, як: міра усвідомлення значення завдання; внутрішнє прийняття працівником поставлених завдань; послідовність і злагодженість дій при виконанні завдань; вияв позитивних психічних станів; відсутність вияву елементів неспокою, тривоги, метушливості в діях; упевненість в собі, товаришах; наявність атмосфери взаємної виручки та взаємопідтримки між персоналом МНС.

Екстремальна психологічна підготовленість персоналу МНС визначається з метою:

- ✓ оцінки підготовленості працівників (підрозділів) до дій в умовах надзвичайної ситуації;
- ✓ контролю якості проведення психологічної та професійної підготовки серед персоналу МНС;
- ✓ виявлення працівників, нездатних через певні причини вирішувати поставлені завдання в складних умовах.

Рівень ситуативної психологічної готовності або, як її ще називають, ***психологічної стійкості*** може бути виміряний шляхом порівняння ефективності дій (операцій) у повсякденній ситуації з ефективністю дій (операцій) в психологічно складній ситуації. Повсякденні та складні ситуації повинні мати однаковий тактичний фон, однакові тактичні завдання, однакову послідовність їх виконання, однакові тимчасові нормативи, виникати при однакових кліматичних умовах, в один і той же час доби. Різниця для того, хто випробовується, повинна полягати лише в наявності в одній ситуації труднощів, здатних

вплинути на психіку людини і тим самим – на кінцевий результат дії (операції) працівника МНС.

Для цього керівник або перевіряючий моделює ці труднощі і вводить їх у завдання (службову ситуацію). Способи створення психологічних труднощів можуть бути найрізноманітніші: застосування імітаційних засобів, створення шумових ефектів, пожеж і руйнувань, поширення помилкових чуток, провокаційних заяв, паніки та т.інш. При цьому потрібно пам'ятати й неухильно дотримувати одного правила – будь-який спосіб створення психологічних труднощів буде хороший і виправданий, якщо він відповідає гарантованій мірі безпеки персоналу МНС, у тому числі психологічної безпеки, і не вийде за рамки вимог нормативних документів.

Екстремальна психологічна підготовка може перевірятися та оцінюватися за трьома показниками:

1. Організація екстремальної психологічної підготовки і керівництво нею.
2. Теоретична підготовка персоналу МНС.
3. Психологічна готовність персоналу МНС.

Організація та керівництво екстремальною психологічною підготовкою в підрозділі (планування, узгодження за видами підготовки, організація навчання працівників, організація аналітичної та дослідної роботи, узагальнення і поширення передового досвіду) оцінюються:

✓ “відмінно” – якщо відповідають вимогам програми психологічної підготовки, організаційно-методичних вказівок з професійної підготовки та інших керівних документів у частині, що їх стосується;

✓ “добре” – якщо планування психологічної підготовки й узгодження її з іншими видами підготовки здійснені; навчання персоналу МНС організоване, але проводиться без урахування змін службової обстановки; аналітична і дослідна робота організована, передовий досвід узагальнюється регулярно;

✓ “задовільно” – якщо планування психологічної підготовки за видами підготовки здійснене, навчання персоналу МНС організоване, але допускається спрощення та необґрунтованість перенесення занять; аналітична й дослідна робота не організована, узагальнення і поширення передового досвіду проводяться нерегулярно;

✓ “незадовільно” – якщо планування та узгодження психологічної підготовки не відповідають вимогам на позитивну оцінку.

Теоретична підготовка персоналу МНС, під якою розуміються знання психологічних особливостей труднощів службових ситуацій, їх впливу на психіку, способів управління своїми психічними станами і діями з подолання цих труднощів, оцінюється:

✓ “відмінно” – якщо теоретичні знання відповідають кваліфікаційним вимогам програми психологічної підготовки в повному обсязі;

✓ “добре” – якщо теоретичні знання викладаються без урахування реальної службової обстановки, слабо враховується вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на психіку персоналу МНС, керівники занять не в повній мірі використовують теоретичні знання при підготовці та проведенні занять;

✓ “задовільно” – якщо допускаються серйозні відхилення при викладі теоретичного матеріалу, заняття проводяться за спрощеною методикою, без належного психологічного аналізу теми;

✓ “незадовільно” – якщо теоретичні знання не відповідають вимогам на позитивну оцінку.

Психологічна готовність персоналу МНС (уміння і навички управляти своїми психічними станами і діями при виконанні службових завдань у будь-яких умовах обстановки) перевіряється в ході контрольних занять і оцінюється за чотирьохбальною системою. Оцінка психологічної готовності визначається:

✓ “відмінно” – якщо при виконанні нормативу (дії) спостерігаються точність, швидкість, послідовність, відсутність помилок. При цьому зовні виявляються упевненість, спокій, скоординованість, необхідна реакція;

✓ “добре” – якщо при виконанні нормативу (дії) є незначні відхилення, що не впливають на виконання завдання. При цьому зовні виявляються незначне збудження, надмірна напруженість, котрі, проте, не заважають виконанню завдання;

✓ “задовільно” – якщо при виконанні нормативу (дії) є відхилення, які можуть вплинути на виконання завдання. При цьому зовні виявляються значне збудження, часткова безконтрольність ситуації, сильне напруження;

✓ “незадовільно” – якщо виконання нормативу (дії) не відповідає вимогам на позитивну оцінку.

Індивідуальні оцінки визначаються з оцінок за рівень теоретичних знань (методичний рівень) і психологічну готовність:

✓ “відмінно”, якщо обидві оцінки “відмінно”;

✓ “добре” – якщо обидві оцінки не нижче “добре”;

✓ “задовільно” – якщо обидві оцінки не нижче “задовільно”;

✓ “незадовільно” – якщо одна з оцінок “незадовільно”;

Оцінка психологічної підготовки підрозділу складається, виходячи з сукупності індивідуальних оцінок особового складу (перевірці підлягає не менше 50% особового складу підрозділу МНС України):

✓ “відмінно” – якщо 90% персоналу мають позитивні оцінки, з них не менше 50% – відмінні, а організація та керівництво оцінені не нижче “відмінно”;

✓ “добре” – якщо 85% персоналу мають позитивні оцінки, з них не менше за 50% – відмінні та хороші, організація і керівництво оцінені не нижче “добре”;

✓ “задовільно” – якщо 70% персоналу мають позитивні оцінки, якість організації та керівництва оцінена не нижче “задовільно”;

✓ “незадовільно” – у всіх інших випадках (при недотриманні вимог на позитивну оцінку).

Екстремальна психологічна підготовка в органі (підрозділі) визначається за трьома окремими оцінками: підрозділів (перевіряються не менше 50% штатних підрозділів); керівного складу; якості організації психологічної підготовки та керівництва нею.

Оцінка органу (підрозділу) визначається:

✓ “відмінно” – якщо 90% перевірених підрозділів і управління мають позитивні оцінки, з них не менше 50% та управління – відмінні, якість організації психологічної підготовки й керівництво нею відповідають оцінці “відмінно”;

✓ “добре” – якщо 80% перевірених підрозділів та управління мають позитивні оцінки, організація психологічної підготовки і керівництво нею оцінені не нижче “добре”;

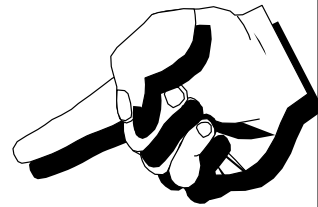
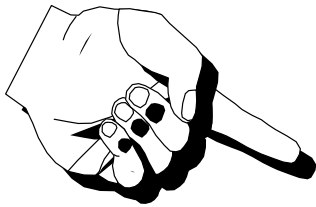
✓ “задовільно” – якщо 70% перевірених підрозділів і управління мають позитивні оцінки, організація психологічної підготовки та керівництво нею оцінені не нижче “задовільно”;

✓ “незадовільно” – при невиконанні вимог на позитивну оцінку.

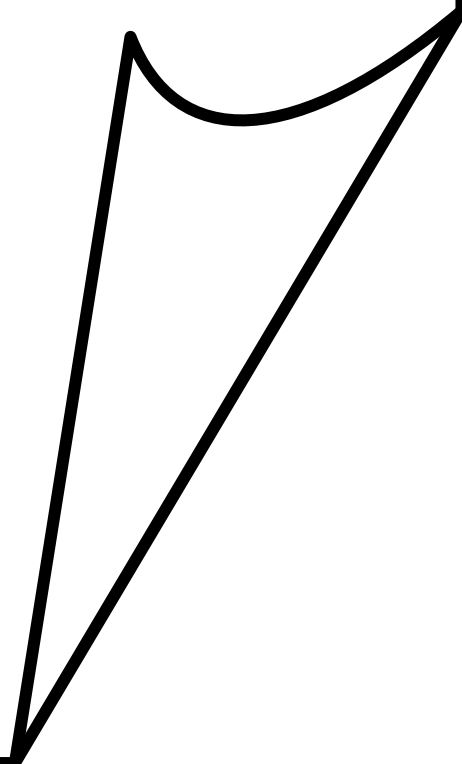
Таким чином, екстремальна психологічна підготовка повинна стати невід’ємною частиною навчання персоналу МНС, мати свою суть, зміст і кінцеві результати. Разом з тим, вона повинна проводитися в тісній єдності з іншими видами навчання, забезпечуючи комплексну та якісну підготовку особового складу.

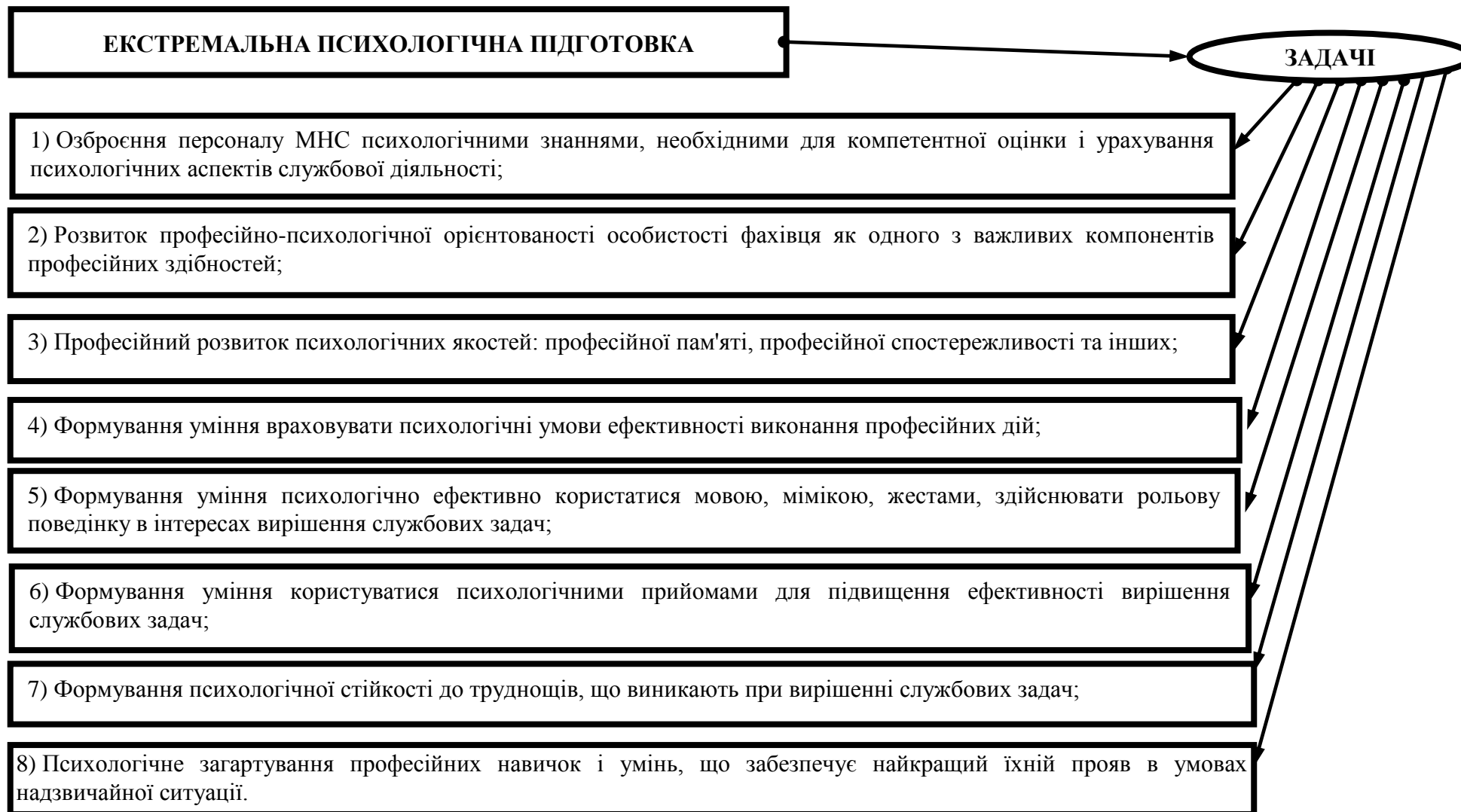
Запитання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність екстремальної професійно-психологічної підготовки персоналу МНС України.
2. Охарактеризуйте основні задачі та методи сучасної екстремальної професійно-психологічної підготовки персоналу МНС України.
3. Розкрийте основні засоби моделювання психологічних чинників ризиконебезпечних ситуацій службової діяльності в межах екстремальної професійно-психологічної підготовки персоналу МНС України.
4. За якими основними критеріями можливо визначити психологічну підготовленість персоналу МНС України до виконання складних задач службової діяльності?

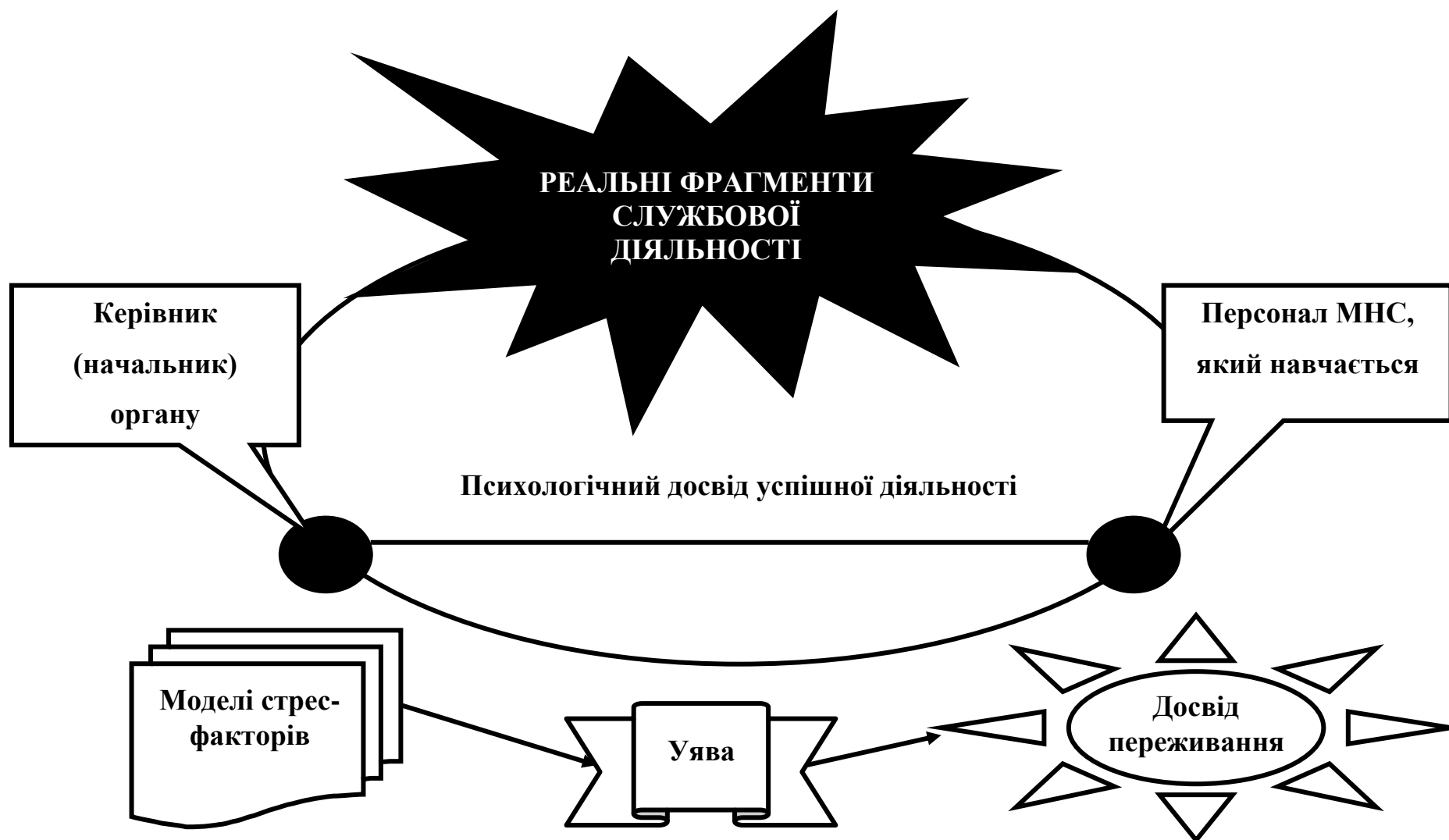


**ДОДАТКИ
ДО РОЗДІЛУ 8**



ОСНОВНІ ЗАДАЧІ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ



ЧАСТИНА П'ЯТА

ПРИНЦИПИ, ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФОРМИ ТА МЕТОДИ ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ ПСИХІЧНИХ ВТРАТ ТА ПСИХІЧНОЇ НЕДІЄЗДАТНОСТІ СЕРЕД ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ



РОЗДІЛ 9

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОБОТИ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ЩОДО ЗНИЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ПОСТТРАВМАТИЧНИХ СТРЕСОВИХ ПОРУШЕНЬ НА ПЕРСОНАЛ МНС УКРАЇНИ

Сьогодні в МНС України розглядаються питання підвищення якості й ефективності роботи служб психологічного забезпечення, пропонуються різноманітні варіанти їх реформування і реорганізації. У цьому зв'язку хотілося б поділитися деякими міркуваннями щодо організації та проведення заходів, спрямованих на зниження або припинення розвитку професійного стресу та посттравматичних стресових порушень серед фахівців-рятувальників.

На наш погляд, для зниження рівня психічних втрат та психічної неієздатності серед персоналу МНС, практичні психологи повинні організовувати та проводити роботу за чотирма основними напрямками (див. додаток 9.1).

Перший напрямок роботи достатньо зрозумілий і не викликає жодного сумніву. Наприклад, сьогодні є необхідність в розробці рейтингу шкідливості основних видів діяльності в межах МНС України, як одного з об'єктивних показників, що доцільно враховувати при розподілі соціальних пільг (довготривалість відпустки, заробітна платня, пенсійний вік та інш.).

Що стосується **другого напрямку роботи**, то сьогодні перш за все необхідні цілеспрямовані дослідження в галузі розробки професіограм основних видів діяльності в межах МНС України, а вже на основі цього – валідизація психодіагностичного інструментарію для проведення високоякісного професійно–психологічного добору кандидатів на службу в конкретний вид діяльності в межах МНС України. Розроблені декілька десятиліть тому психодіагностичні тестові методики у своїй більшості не відповідають сучасним науковим поглядам і розробкам.

Третій напрямок роботи практичних психологів – психологічний супровід діяльності персоналу МНС України в умовах надзвичайної ситуації повинен передбачати:

- динамічне психологічне спостереження і психофізіологічне обстеження та виявлення психологічних і психофізіологічних особливостей персоналу МНС;
- виявлення функціональних і патологічних розладів;
- оцінку боєздатності підрозділів МНС України;
- розробку рекомендацій керівникам з питань раціонального комплектування груп, команд, підрозділів МНС;
- прогнозування віддалених наслідків бойового та професійного стресу на організм рятувальника.

За даними шкали індивідуальної екстремальності, психологічного статусу і коефіцієнту індивідуальної успішності можливо визначати

групу боєздатності кожного працівника: гарна, задовільна і незадовільна.

Психофізіологічну оцінку боєздатності підрозділів МНС необхідно проводити:

- перед застосуванням конкретного підрозділу (групи) в умовах надзвичайної ситуації;
- під час виконання аварійно-рятувальних робіт в умовах впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності;
- після виведення персоналу МНС із зони /району надзвичайної ситуації.

За глибоким переконанням авторів, оцінка боєздатності підрозділу (групи, команди) повинна даватися **спеціалізованою психофізіологічною групою**, до складу якої повинні входити психолог, психофізіолог, психіатр і /або психотерапевт.

Четвертий напрямок роботи практичних психологів – організація психопрофілактичної роботи в підрозділах МНС України²⁶.

У ході розгляду даного питання і розробки концепції діяльності практичних психологів МНС у межах психопрофілактичної роботи, вважаємо за можливе виділити сім основних компонентів.

1. *Попереднє підготування.* Цей компонент включає просвітництво в галузі професійного стресу і тренінги, що спрямовані на вироблення навичок подолання стресових реакцій. Такі тренінги можуть проводитися як індивідуально, так і у складі групи, команди, органу (підрозділу) МНС.

2. *Індивідуальні кризові інтервенції* – консультування або психологічна підтримка на всіх стадіях й у всіх проявах професійного стресу.

3. *Кризові інтервенції в сім'ях* персоналу МНС, що включені до групи посиленої психологічної уваги.

4. *Програми підтримки* в період виконання персоналом МНС службових задач в ризиконебезпечних ситуаціях.

5. *Дефьюзінг* – робота з малими групами, що повинна проводитися протягом перших годин після критичного інциденту з метою діагностики, визначення осіб, що потребують невідкладної психологічної допомоги з метою пом'якшення основних проявів гострих реакцій на бойовий або інший вид професійного стресу.

6. *Дебрифінг* стресу критичного інциденту – структурований процес групової кризової інтервенції, розроблений для пом'якшення гострих реакцій на стрес, виявлення членів групи (команди), що потребують подальшої підтримки та для забезпечення постстресової групової згуртованості.

²⁶ Питання психологічного захисту населення в умовах надзвичайної ситуації будуть розглянуті у підручнику “Кризова психологія”, який готується до друку (прим. авт.).

7. *Подальші заходи* щодо психодіагностики і забезпечення професійно-психологічної допомоги (при необхідності) (див. додатки 9.2 – 9.10).

Комплексність зазначеної системи профілактики виражається у функціональному охопленні всього спектра проявів професійного стресу серед персоналу МНС. Інтервенції, що використовуються у діяльності практичних психологів МНС з метою регуляції цього стану, повинні варіюватися в залежності від фази професійного стресу: достресової фази, фази гострого професійного стресу або постстресової фази.

Результати багаторічних досліджень, досвід практичної роботи в силових структурах держави дозволив нам розробити та запропонувати модель профілактики професійного стресу, що виникає у персоналу МНС при виконанні різноманітних за складністю службових задач (додаток 9.11).

9.1. Основні стратегії регуляції професійного стресу

Внаслідок обумовленості стресу багатьма різноманітними організаційними і особистісними чинниками, його повне усунення з професійного середовища здається нам малоімовірним. Проте, професійний стрес може і повинний бути керованим.

На сьогодні розроблена досить велика кількість різноманітних методів для боротьби зі стресом, які, в основному, розділяються на дві категорії: *персональні стратегії*, що можуть бути застосовані особовим складом щодо їхньої власної поведінки, й *організаційні стратегії*, методичне забезпечення яких спрямовано на мінімізацію напруги професійного середовища.

У той час, як персональні стратегії боротьби зі стресом озброюють відповідними техніками і прийомами персонал МНС, організаційні стратегії мають дещо інший підхід. Вони намагаються змінити саму професійну ситуацію, що обумовила виникнення професійного стресу. Більшість з подібних методів містять у собі зміни в структурі або функціях органів або підрозділів МНС. Інші, насамперед, зосереджені на змінах у характері певних видів діяльності, перетворенні функцій фахівців.

Розглянемо, насамперед, персональні стратегії подолання професійного стресу, тому що, на наш погляд, подібні методи і прийоми спроможні допомогти практично кожному професіоналу-рятувальнику.

Існує припущення, що фізичні вправи і система збалансованого харчування – два чинники, що покращують фізичне здоров'я та можуть сприяти успішній боротьбі зі стресом. Непряме підтвердження цього припущення обумовлено тим фактом, що воно фізично пристосовує людей, роблячи менш ймовірним розвиток деяких хвороб (наприклад: серцево-судинних захворювань), ніж в осіб, фізично менше пристосованих. При сутичці зі стресом фізична підготовленість може служити “буфером”, що пом'якшує негативну дію стресорів.

Крім того, дуже популярні такі індивідуальні методи зняття напруги, як: аутогенне тренування (аутотренінг), методика загального розслаблення і відпочинку. За допомогою подібних прийомів працівник учить знизувати нервово-емоційну напругу, підвищену дратівливість, що виникає в процесі робочого дня, покращувати якість відпочинку, що, безсумнівно, позитивно позначається на загальному здоров'ї, працездатності та продуктивності службової діяльності.

Існують також і інші методи самопомоги – хатха-йога, медитація та інш.

Протягом останніх двадцятьох років одержали велике поширення психологічні стратегії боротьби зі стресом. Деякі дослідники вважають, що особи, які володіють близькими приятельськими зв'язками з колегами, часто більш успішно справляються з професійним стресом при його виникненні, чим ті індивіди, що відчують брак такої підтримки. Очевидно, це пов'язано з тим, що працівники, які володіють подібними близькими зв'язками з колегами, впевнені в одержанні підтримки з боку товаришів по службі. Отже, вони виявляють тенденцію сприймати велику кількість професійних ситуацій як меншу загрозу своїм інтересам, ніж це було б в іншому випадку.

Одна з найбільш простих і діючих технік боротьби з професійним стресом – планування майбутнього. У багатьох випадках працівники піддають себе непотрібному стресу внаслідок недотримання цього основного правила. Якщо замість цього вони планують, які нові ситуації могли б відбутися і які екстрені заходи можуть бути використані в майбутньому, то вони можуть підготуватися до непередбачених обставин. Можливість пророкувати виникнення нових стресорів може різко зменшити їхній негативний вплив на власне здоров'я.

Уникнути такого поширеного явища, як невроз, невротична реакція можна, якщо сформувані у персоналу МНС установки й уміння виходити зі стресових ситуацій із мінімальними втратами. З цією метою ми пропонуємо використовувати наступні *психологічні техніки* боротьби зі стресом.

Динамічність установок. Працівник з великим набором гнучких установок і достатньо великим числом різних цілей, який володіє спроможністю їх замінити у випадку невдач, захищений краще від можливості виникнення стресової реакції, ніж людина, яка однозначно орієнтована на досягнення цього і тільки цього результату. Необхідно вміти знизити цінність втрати до терпимої.

Об'єктивізація стресів. Суть цього методу полягає в умінні відрізнити невдачу від катастрофи, окремих промахів від краху всіх життєвих планів і т.п. Інакше кажучи, це спроможність об'єктивно оцінювати те, що в першому своєму вираженні частіше усього уявляється катастрофічним або трагічним.

Дискретне спілкування. Існує міра часу спілкування, вихід за межі якої може призвести не тільки до втрати конструктивного змісту, але й до конфліктів, і – як наслідок – до стресових ситуацій.

У якості основних моментів **навчання** (особистісного удосконалювання) **на досвіді** можна запропонувати наступне:

Подолання внутрішніх конфліктів: між високою самооцінкою і низькою оцінкою навколишніх; між потребами і неможливістю їх задоволення через почуття обов'язку, моралі; між високим рівнем домагань або вимог навколишніх і недостатньо розвинутими інтелектуально-психологічними можливостями.

Повернення “до себе”. Персонал МНС, як і кожна людина, змушений грати різноманітні психологічні ролі, нерідко усупереч своїй індивідуально-типологічній природі. Природно, із збільшенням частоти подібних рольових переключень зростає внутрішнє протиріччя між темпераментними резервами особистості і вимогами її діяльності. Згладити гостроту цього протиріччя можна лише одним шляхом – знаходити час для повернення себе до свого природного стану. Такими способами можуть бути: типологічні паузи (коли робота дозволяє побути поза напругою) та домашня обстановка, де є умови для того, щоб людині не приходилося грати ролі, які суперечать її темпераментній структурі або психологічному типу.

Установка на прийняття невдачі, як необхідний навчальний момент діяльності по досягненню мети. Ця установка реалізується через перетворення усього, що впливає негативно на людину, в об'єкт вивчення та через вироблення системи засобів поведінки, що запобігають подібному негативному впливу.

Позитивна акцентуація досвіду, що складається з фіксації оптимістичних граней і результатів діяльності на фоні виправлень недоліків і промахів у роботі. Практично це означає не ігнорування хиб і невдач, а ствердження оптимістичного підходу щодо можливостей їх виправлення на основі зафіксованих удач щодо подолання труднощів.

Послідовне проведення в життя принципу взаємної каузальності. Його зміст у тому, що у всіх складностях взаємовідносин партнерів майже не буває випадку, коли б винним у невдачах з яких-небудь спільних справ був лише один із партнерів. Урахування саме цієї обставини і дає можливість заздалегідь будувати відносини по типу: мінімум особистого негативного внеску у взаємовідносини з людьми.

Установка на вибіркове забування емоційно-хворобливих моментів минулих стресових ситуацій після їх раціоналізації, подолання і фіксування способів недопущення.

Методична **установка на стандартизовану схему осмислення стресових ситуацій.** Ця схема неодмінно повинна включати: аналіз суті ситуації, її причини, міру особистої відповідальності “жертви” професійного стресу, “витяжку” позитивних навчальних моментів,

способи прогнозування виникнення подібних ситуацій, шляхи і засоби недопущення або пом'якшення її наслідків.

Уміння відрізнити службові відносини від особистих. Дану тезу варто розуміти не як абсолютну заборону (вона нереальна), а скоріше як заклик до вмикання гальмівних механізмів, коли змішування цих відносин загрожує виникненням стресових ситуацій.

Зберігання самовладання в складній емоційній обстановці може сприяти освоєнню навички відстроченого реагування на сильні негативні впливи так само, як практична реалізація принципу абсолютної утилізації (усе корисне або шкідливе для справи, із чим зіштовхується рятувальник, перетвориться так, щоб у кінцевому рахунку баланс залишався позитивним) підвищує шанси персоналу МНС виходити зі стресових ситуацій із малими втратами.

Надамо ще декілька перевірених практикою **прийомів посилення стресоусталеності:**

- гуманізація конфлікту;
- прийом нарощування антистресорних можливостей;
- уміння виходити “за проблему”;
- принцип задоволення необхідним;
- метод аналогій, що підбадьорюють;
- принцип позитивного ставлення;
- створення оптимістичного фону для діяльності;
- контроль психофізіологічних змін, що не усвідомлюються;
- прогнозування виникнення стресових ситуацій;
- створення системи “непотоплюваності”;
- установка на спокійне сприйняття неминучого;
- принцип “заощадження” емоцій;
- фізіологічно здоровий сон.

Існує цілий набір соціально-психологічних механізмів зниження напруженості, який пов'язаний із використанням прийомів “відходу” від напруженості шляхом “зниження” суспільної і суб'єктивної значущості, значення ситуації. Найбільш часто ці прийоми використовуються при необхідності виконувати діяльність у далеких для людини за її соціальною культурою умовах (наприклад, при проведенні аварійно-рятувальних робіт за межами країни). До даного типу поведінки відносяться процеси “одомашнювання”, “обживання” чужого даному індивіду способу і сфери його професійної діяльності. Приклади подібного роду включають і професійно необразливі деформації робочого місця або “прикрашення”.

Ще одна ефективна поведінкова стратегія при сутичці з професійним стресом – відпустка, хобі або які-небудь приємні заняття. У той час, як подібні заходи можуть показатися спрощеними, цілий ряд свідчень переконує, що вони дуже корисні. Результати досліджень указують на те, що приємне проведення часу може підвищити спроможність справитися навіть з інтенсивним професійним стресом.

Дві додаткові стратегії боротьби з професійним стресом – розслаблення і медитація. Релаксаційний тренінг містить у собі прийоми, що стимулюють глибоке розслаблення мускулатури. Таке розслаблення знижує тиск крові, нормалізує пульс і роботу інших тілесних функцій. Таким чином, використовуючи цю техніку в особливо напружений або неспокійний період часу, персонал МНС можуть значно знизити вплив стресу на їх фізичне самопочуття.

Основне правило подолання професійного стресу полягає в умінні персоналу МНС переборювати прикρόсті, не ставитися до них пасивно, одночасно не впадати в озлобленість, обвинувачення інших і не накопичувати приклади кривди долі.

Реакція на стрес повинна бути осмисленою і зваженою. Не можна піддаватися першому емоційному імпульсу, варто бути витриманим і холонокровним, дивитися на навколишній світ реалістично і також реалістично діяти.

Крім того, працівникам бажано використовувати різноманітні методи боротьби зі стресом і зняття психічної напруженості. Насамперед, варто назвати **метод обов'язкового аналізу виниклої ситуації**, що припускає виділення чинників, які викликали професійний стрес, і ухвалення рішення про способи його подолання.

Заслуговує на увагу **метод “відключення”**, що рекомендує тимчасове усунення від складних, стресогенних проблем, перенесення уваги на відпочинок, хобі, інтереси, заняття фізичними вправами і т.п.

Рекомендується працівникам МНС України користуватися такими порадами:

- обідати за межами підрозділу, де вони працюють;
- під час обіду не вести розмови, що відносяться до професійної діяльності;
- постаратися в обідню перерву цілком відключитися від службових справ, не відповідати на телефонні дзвінки, провести невеличку фізичну розминку і т.п.;
- активно відпочивати у вільний час (використовувати активні форми відпочинку – заняття спортом, прогулянки в парку і т.п.);
- не зневажати на роботі гумором, тому що він знімає зайву психічну напругу;
- брати участь у громадському житті підрозділу, у спортивних заходах, у заняттях художньою самодіяльністю і т.п.

9.2. Специфіка психологічної роботи в умовах надзвичайної ситуації

Психологічна робота виступає як невід'ємна складова всебічного забезпечення проведення аварійно-рятувальних робіт. Вона націлюється на формування, підтримання і відновлення психологічних якостей і станів персоналу МНС, необхідних для ефективного вирішення ними службових завдань.

На рівні сучасних уявлень, *психологічна робота при проведенні аварійно-рятувальних робіт* включає проведення аналізу, прогнозування і психологічного впливу, здійснюваних на всіх етапах службової діяльності підрозділу (від “входу” до “виходу”), на різноманітних її рівнях (діяльність окремого працівника, групи, команди, підрозділу), з урахуванням специфіки функціонування як свідомої, так і несвідомої сфер людської психіки.

Як спосіб діяльності, психологічна робота повинна включати два взаємопов'язаних методи: ***психологічне проектування і психологічну корекцію***. Проектування полягає в прогнозуванні психологічного змісту ситуацій майбутньої діяльності і закладанні в них психологічних умов, що забезпечують оптимальне вирішення службово-бойових завдань. Іншими словами, психологічне проектування припускає виявлення всієї сукупності чинників, що будуть в тій або іншій мірі визначати настанови, мотиви, психічні стани, бойову активність персоналу МНС у майбутній діяльності і побудову адекватних їм психодіагностичних, психопрофілактичних і психокорекційних програм роботи з людьми.

Виявлення психологічного змісту ситуацій майбутньої діяльності дозволяє з більшою або меншою певністю припустити;

а) які працівники потрібні для її виконання (їхні психологічні якості, психофізіологічні характеристики й інші);

б) до вирішення яких завдань їх потрібно готувати (які професійно важливі якості розвивати);

в) як нейтралізувати або оптимізувати умови, у яких буде здійснюватися діяльність.

На цій основі проводяться: психологічний відбір персоналу МНС; їхній доцільний розподіл за групами (командами) з урахуванням психологічної сумісності; психологічна підготовка до дій в конкретних соціально-психологічних, природно-географічних, погодно-кліматичних та інших умовах.

Корекція як компонент психологічної роботи в умовах надзвичайної ситуації припускає виявлення, оцінку і зміну психологічних умов уже здійснюваної діяльності. При цьому припускається, що у керівників підрозділів, практичних психологів МНС є в наявності, немов би, еталон норми, модель оптимальних психологічних умов для конкретного виду дій працівників. Виявивши відхилення в поведінці і психологічних станах особового складу від норми, керівник повинен здійснити їхню корекцію.

Досвід психологічної роботи в умовах надзвичайної ситуації показує, що корекції піддаються: система настанов і мотивів; психічні стани окремих працівників; стан психічного здоров'я людей; відносини між персоналом МНС й інші.

Корекція здійснюється за двома напрямками:

а) оптимізація зовнішніх умов діяльності (попередження і нейтралізація негативного психологічного впливу на особовий склад

підрозділу; оптимізація середовища проживання; раціоналізація режиму діяльності і т. п.);

б) психологічна допомога працівникам у подоланні психотравмуючих чинників надзвичайної ситуації (психологічна підтримка і реабілітація).

Виходячи зі сказаного, **загальна технологічна схема психологічної роботи** з забезпечення високої ефективності конкретної діяльності включає такі елементи:

✓ прогнозування психологічного змісту умов майбутньої діяльності, виявлення її вимог до психофізіологічних, психологічних і соціально-психологічних якостей персоналу МНС;

✓ психологічний відбір працівників, здатних освоїти і виконати дану діяльність;

✓ розподіл особового складу за групами (командами) з урахуванням їхньої психологічної сумісності, рівня професійної підготовленості;

✓ екстремальна психологічна підготовка персоналу МНС;

✓ психологічна допомога працівникам в подоланні психотравмуючих чинників надзвичайних ситуацій та особливих умов службової та службово-бойової діяльності, психологічна реабілітація осіб, що отримали бойову психічну травму;

✓ соціально-психологічна реадаптація, “безкризисне” повернення учасників ризиконебезпечних дій у систему зв'язків і відносин “звичайної” службової діяльності.

Оптимізація зовнішніх умов виконання ризиконебезпечних завдань службової та службово-бойової діяльності здійснюється здебільшого методами організаторської, інформаційно-виховної, соціально-правової роботи й інш. Завдання психологічної роботи тут бачиться в наданні об'єктивного зворотного зв'язку ефективності вживаних у цьому напрямку заходів, характері їхнього впливу на психічні стани, мотивацію і підпорядкування персоналу МНС органам управління. У залежності від вхідних умов і психологічних параметрів діяльності, окремі з перерахованих елементів можуть не затребуватися і, отже, пропускатися в роботі.

Реалізація кожного елемента психологічної роботи здійснюється шляхом тієї або іншої техніки – сукупності об'єднаних єдиним задумом, взаємоузгоджених методів і засобів.

Досвід показує, що як би добре не був підготовлений персонал МНС, яким би вмілим не було керівництво їхніми діями, працівники нерідко не витримують тих психологічних навантажень, яким піддаються в надзвичайних ситуаціях службово-бойової діяльності. Масштаби втрат внаслідок дії психотравмуючих чинників надзвичайних ситуацій величезні і часом можуть перевищувати обсяг їхніх фізичних втрат.

По суті, весь персонал МНС, що піддається впливу стрес-чинників надзвичайної ситуації, потребує психологічної допомоги. **Психологічна допомога (самопоміччя)** – комплекс психологічних, організаційних, медичних заходів, спрямованих на забезпечення успішного подолання персоналом МНС психотравмуючих обставин надзвичайної ситуації, збереження боєздатності і попередження розвитку у них посттравматичних стресових розладів. Психологічна допомога, за нашою думкою, включає в себе психологічну підтримку і психологічну реабілітацію.

Психологічна підтримка спрямовується на актуалізацію наявних і створення додаткових психологічних ресурсів, що забезпечують активні дії персоналу МНС в умовах надзвичайної ситуації. Психологічна підтримка надається в профілактичному плані з метою попередження розвитку негативних психічних явищ усім працівникам, а як засіб психологічної корекції застосовується по відношенню до осіб із симптомами непатологічних і патологічних психогенних реакцій.

Досвід роботи з персоналом МНС, що піддається бойовому стресу, дозволяє виділити основні способи психологічної підтримки: комунікативні, організаційні та аутогенні.

Комунікативні способи психологічної підтримки:

✓ вербальні (словесні, мовні) – доведення до персоналу МНС мобілізуючої інформації: переконання типу: “Ми справились і не з такими завданнями, впораємося і з цим”; навіювання типу: “Ти впораєшся з цим!”; підкріплення типу: “Молодець!”, “Орел!”, “Герой!”; психологічне зараження настроєм типу: “Мужики ми чи ні?”; жарти, накази, загрози й інше;

✓ візуальні – контакт очима, схвальна пантоміміка й інше;

✓ тактильні – дотики, потискання руки, поплескування по плечу, “стенання” й інші;

✓ емоційні – знаходження поруч в тяжку хвилину, співчуття, дружня посмішка й інші;

✓ діяльнісні – особистий приклад активних і рішучих дій, підтримка діями, причащення сигаретою, водою і т. п.

Організаційні способи психологічної підтримки:

✓ припинення або послаблення інтенсивності дії психотравмуючих чинників надзвичайної ситуації (виведення працівника в безпечне місце; ліквідація або блокування джерел травматизації і т. п.);

✓ попередження контактів персоналу МНС з особами, що піддалися деморалізації;

✓ тверде управління діями підлеглих, порушення чітких завдань на продовження аварійно-рятувальних дій типу: “Петров! Подивися на Сидорова. Він робить правильно. Роби як Сидоров!”;

✓ організація доцільного чергування напруженої діяльності, відпочинку, сну, вчасного прийому їжі і т. п.

Аутогенні способи психологічної підтримки (самодопомога) при їхньому якісному засвоєнні є найбільш ефективним засобом регулювання психічної діяльності. Надзвичайна ситуація пред'являє до методів психічного саморегулювання жорсткі вимоги. По-перше, вони повинні бути ефективними, тобто в короткий термін (3-5 хв.) давати відчутний результат. По-друге, вони не повинні мати побічних ефектів (млявість, розслабленість, зниження уваги або, навпаки, підвищення психічної напруги). За нашою думкою, таким вимогам відповідають способи саморегулювання, побудовані на основі дії механізмів взаємозв'язку типів дихання, тону суг скелетних м'язів і станів нервової і психічної систем людини.

Так, відомо, що нервові імпульси з дихальних центрів мозку розповсюджуються на його кору і змінюють її тонус. При цьому тип дихання з коротким і енергійним вдихом і повільним видихом викликає зниження тону суг центральної нервової системи, зумовлює зняття емоційної напруги. Повільний вдих і різкий видих тонізують нервову систему, підвищують активність її функціонування. Таким чином, для того, щоб у стресогенній ситуації набути спокою, зняти надмірну або неактуальну психічну напруженість, необхідно виконати 8-10 коротких вдихів (використовуючи рухи нижньої частини живота) і повільних тривалих видихів.

Навпаки, для того, щоб максимально мобілізуватися, побороти сумнів у своїх силах, подолати "мандраж", необхідно виконати 8-10 дихальних процедур з повільним, тривалим вдихом і різким, енергійним видихом. З цією ж метою використовуються прийоми зміни тону суг скелетних м'язів. Скелетна мускулатура є одним з найсильніших джерел стимуляції мозку. Мускульна імпульсація здатна в широких межах змінити його тонус. Доведено, що довільна напруга м'язів сприяє підвищенню і підтриманню психічної активності, гальмуванню небажаних реакцій на діючий або очікуваний стимул. Для зняття надмірної або непотрібної в даний момент психічної активності, навпаки, необхідне мускульне розслаблення (релаксація).

У ризиконебезпечній обстановці, як і в мирному житті, стресові переживання безпосередньо пов'язані з напругою якогось м'яза або групи м'язів. Тому для "розрядки" негативних переживань (страху, невпевненості у собі, неспокою та інших) необхідно виконати вправу типу "релаксація". Вона виконується в три етапи. На першому етапі, помітивши негативні зміни у своєму стані (тривога, підвищена чутливість до зовнішніх впливів, роздратованість, сухість у роті, скутість, неспроможність зосередитися на чомусь і т.п.), потрібно знайти ту групу м'язів, що в даний момент найбільш напружена. На другому етапі необхідно відчувати, як безпосередньо пов'язані між собою погане самопочуття і напруга у м'язах. На третьому етапі вимагається вольовим зусиллям розслабити напружені м'язи. Для цього можна уявити, що вони

стають тістоподібними, млявими. Як правило, поліпшення психічного стану відбувається практично миттєво.

Розрядці негативних емоційних станів і підтриманню бадьорого настрою допоможе вправа “Розслаблення за контрастом”. Тут релаксація досягається через напругу. Потрібно напружити, наприклад, кисті рук, а після цього максимально їх розслабити і т.п. Разом з розслабленням повинно прийти і відчуття звільнення від напруги, що потрібно всіляко посилювати. З метою зняття гострої і хронічної втоми очей у персоналу МНС, чия діяльність припускає інтенсивну експлуатацію зорового аналізатора, необхідно виконати вправу “зіркість”. Для цього потрібно ввести в здійснювану діяльність коротку (1-2 хв.) перерву для виконання простих окомоторних процедур: подивитися праворуч, ліворуч, вниз, вгору, зробити декілька одночасних рухів очима і головою в протилежні боки.

З метою зниження інтенсивності больових відчуттів при травмах, пораненнях, ударах тощо рекомендується вправа “видихання болю”. Знаходячись у будь-якому положенні, розслабитися, встановити рівне дихання. Після цього, роблячи вдих, уявити, що в грудях формується хмара цілющих життєвих сил, наприклад, сіро-блакитного кольору. Далі уявити болючу ділянку, “побачити” хворий орган, що є коричнево-чорного кольору. Після чого, роблячи повільний видих, направити цілющу хмару на хворий орган, спостерігаючи, як вона огортає болючу ділянку, вириває шматки болю і викидає з тіла. Вправа повторюється до тих пір, доки вона не “вичистить” больовий орган і останній не набуває природного кольору.

У випадку більш важких психічних розладів (висловленого невротичного або психотичного характеру) виникає необхідність в проведенні заходів *психологічної реабілітації*.

9.3. Психологічне забезпечення відновлювального періоду діяльності органів та підрозділів МНС України

Дуже довго в нашому суспільстві і, відповідно, у психологічних колах проблеми діагностики і корекції негативних психічних наслідків подій, що травмують, не сприймалися як значущі. Мета багатьох досліджень, присвячених діяльності людини в ризиконебезпечних ситуаціях, була багато в чому утилітарною: вивчити умови і розробити рекомендації, що забезпечують нормальний рівень функціонування людини, як ланки єдиної системи, від якої залежить її ефективність [6, 28, 61, 63, 77, 101, 107, 135 та інш.]. Що і як відбувається з людиною потім, після виконання завдань в умовах підвищеного ризику для життя та система, що сприяє її ефективному відновленню, ще не ставали предметом спеціального вивчення і практичного втілення в життя.

Останнім часом комплекс заходів, що організується з метою відновлення психічних і фізичних ресурсів персоналу МНС усе частіше називають психологічною реабілітацією. Проте вживання цього терміну

в даному випадку є не зовсім правомірним і скоріше відповідає перекладу з латинської мови слова “реабілітація” (відновлення), ніж відображає завдання і зміст здійснюваних заходів. На нашу думку, в цій ситуації треба говорити про **психологічне забезпечення відновлювального періоду діяльності**, що повинно включати до себе:

1. *Психологічне інформування* персоналу МНС про можливі негативні психологічні наслідки службової діяльності в умовах стрес-факторів підвищеної інтенсивності та шляхи їхнього подолання.

2. *Діагностику психічного стану* персоналу МНС, що складають групу ризику (ті, хто виконували найбільш складні і стресогенні завдання; переживали раніше психологічні проблеми; мали складне становище в родині; вперше брали участь у виконанні аварійно-рятувальних робіт підвищеної складності; припустилися в ході реалізації завдань серйозних помилок; виявилися ізольованими в системі спілкування групи (команди) у зв'язку з індивідуально-психологічними особливостями та інш.).

3. *Психологічне консультування* працівників з питань, що виникли у зв'язку з пережитими ними психологічними труднощами відновлювального періоду.

4. *Психологічну і соціально-психологічну підтримку* особам, які переживають труднощі відновлювального періоду.

5. *Використання спеціалізованих психологічних методів*, спрямованих на прискорення відновлювальних процесів (психофізичний тренінг, гетеротренінг саморегулювання, групи інтенсивного спілкування і т.п.).

З ким же повинна проводитися психологічна реабілітація і в чому її відмінність від інших видів психологічної допомоги? Відповідь на це питання пов'язане з визначенням того, як відбувається у людини відновлювальний процес. Якщо під час відновлювального періоду психологічні труднощі не виникають, а ті, що виникли, достатньо ефективно переборюються людиною самостійно, то психологічна допомога буде носити психопрфілактичний характер і виражатися в психологічному інформуванні, консультуванні, психологічній і соціально-психологічній підтримці працівника та членів його сім'ї, використанні спеціалізованих психологічних методів, що прискорюють відновлення, а при необхідності – супроводжуватися проведенням превентивної психодіагностики.

При виникненні у працівника відхилень від нормального процесу відновлення з ним повинна проводитися психокорекційна робота, а при вияві стійких психологічних труднощів – надаватись психотерапевтична допомога. Ці дві форми психологічної допомоги так само, як і перераховані вище, можуть здійснюватися підготовленим психологом у взаємодії з медичним персоналом. Крім того, у всіх зазначених вище випадках суб'єктом відновлювального процесу залишається сам рятувальник.

На відміну від зазначених вище форм психологічної допомоги, психологічна реабілітація повинна здійснюватися в тих випадках, коли відновлювальний процес можливий тільки за участю спеціалістів. Вона являє собою процес організованого психологічного впливу, спрямованого на відновлення такого стану психічного здоров'я працівників, що дозволяє достатньо ефективно вирішувати службові завдання.

У традиційному варіанті психологічна реабілітація є складовою частиною медико-психологічної реабілітації і повинна проводитися з особовим складом, який проходить лікування у зв'язку з травмами, опіками, опроміненням, психічними розладами та т.інш. У деяких випадках медико-психологічна реабілітація може доповнюватися фаховою і соціальною реабілітацією.

У нетрадиційному варіанті психологічна реабілітація являє собою вид психологічної допомоги, що надається персоналу МНС, який переживає або гострі реакції на актуальний стрес, або загострення відстрочених негативних психологічних наслідків, відстрочених реакцій і відстрочених розладів, обумовлених раніше пережитим стресом, що травмує психічно. Очевидно, що і при другому варіанті психолог повинен тісно взаємодіяти з медиками, а рятувальник на час реабілітації звільнятися від виконання службових обов'язків і знаходитись або в стаціонарних умовах медичних підрозділів, або в реабілітаційному відділенні госпіталю або санаторії.

У другому варіанті психологічна реабілітація є центральною ланкою реабілітаційного процесу і доповнюється або медичною реабілітацією, або тільки визначеною медичною допомогою. За наявності відповідних умов, у медичному підрозділі може здійснюватися неспецифічна психологічна реабілітація, що може починатися і закінчуватися в умовах підрозділу або бути першим етапом наступної, спеціалізованої психологічної реабілітації в умовах госпіталю або санаторію.

Неспецифічність або специфічність психологічної реабілітації повинна визначатися складністю наявних у людини психологічних проблем і ступенем спеціалізації засобів психологічного впливу, необхідних психологу для вирішення завдань психологічної реабілітації.

Заходи психологічної корекції та психологічної реабілітації, спрямовані на збереження моральних цінностей і адекватного сприйняття соціальної дійсності, формування установки на самостійне вирішення проблем, необхідно починати якомога раніше і продовжувати до повного відновлення в постраждалих спроможностей до соціально-психологічної адаптації.

Від повноти і якості психореабілітаційної роботи буде залежати не тільки відновлення боєздатності особового складу, але і соціальне самопочуття персоналу МНС, членів їхніх сімей, рівень морально-психологічного стану, профілактика аутодеструктивної поведінки,

злочинів і подій, що у більшості випадків є наслідком професійного стресу і PTSD.

Специфічність проблеми професійного стресу і виникаючих на їхній основі посттравматичних стресових розладів полягає в тому, що проявам PTSD властиві відстрочені за часом реакції, а отже робота з постраждалими не буде носити характер одноразового акту, а потребує створення єдиної системи медико-соціально-психологічної реабілітації в масштабах держави (додаток 9.12).

Для реалізації цієї мети є необхідним прийняття Верховною Радою Державної програми щодо створення розгалуженої і скоординованої мережі реабілітаційно-відновлювальних центрів для комплексної реабілітації працівників ризиконебезпечних професій та членів їх сімей.

Доцільно передбачити таку структуру державної системи комплексної реабілітації постраждалих і членів їх сімей, варіант якої поданий у додатку 9.13.

Основними функціями **Міжвідомчої Координаційної Ради** є:

- ✓ у межах адміністративно-управлінської діяльності – координація роботи відомчих Головних центрів медико-соціально-психологічної допомоги та реабілітації та регіональних центрів соціально-психологічної допомоги та реабілітації;

- ✓ у межах науково-дослідної роботи – створення основ Державної системи комплексної реабілітації працівників ризиконебезпечних професій;

- ✓ у межах навчально-методичної роботи – узагальнення досвіду в наукових часописах та збірниках наукових праць, проведення конференцій, виїзних семінарів та інш.

Відомчі Головні центри медико-соціально-психологічної допомоги та реабілітації проводять експериментальну перевірку та практичне відпрацювання ефективних психотехнологій, які розроблені та рекомендовані Міжвідомчою Координаційною Радою.

Основними функціями відомчих Головних центрів медико-соціально-психологічної допомоги та реабілітації є:

- ✓ у межах адміністративно-управлінської діяльності – організація і надання медико-соціально-психологічної допомоги та проведення реабілітації щодо найбільш постраждалих працівників екстремального профілю;

- ✓ у межах науково-дослідної роботи – розробка та впровадження в практику діяльності сучасних технологій надання допомоги та проведення реабілітації;

- ✓ у межах навчально-методичної роботи – проведення конференцій, практичних семінарів, видання методичної літератури та інш.

Регіональні центри соціально-психологічної допомоги та реабілітації проводять упровадження та адаптацію до специфіки

діяльності міністерства (відомства) новітніх психотехнологій та психокорекційних методик.

Основними функціями регіональних центрів соціально-психологічної допомоги та реабілітації є:

✓ у межах адміністративно-управлінської діяльності – організація та надання соціально-психологічної допомоги та проведення реабілітації після виконання особовим складом завдань у складаних умовах безпосереднього застосування підрозділів особливого ризику;

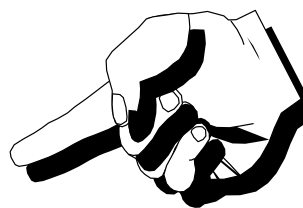
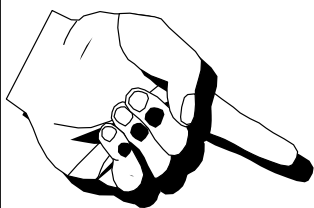
✓ у межах науково-дослідної роботи – розробка та впровадження в практику діяльності сучасних психотехнологій з надання допомоги та реабілітації; проведення аналізу ефективності методик соціально-психологічної допомоги та реабілітації;

✓ у межах навчально-методичної роботи – проведення конференцій, практичних семінарів, перепідготовки фахівців-реабілітаторів, видання методичної літератури та інш.

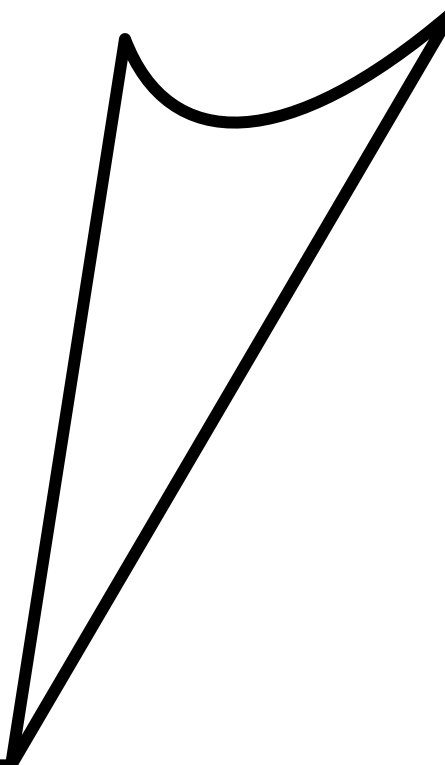
До **гарнізонних (обласних) реабілітаційно-відновлювальних об'єктів** входять відповідні відомчим наказам структурні підрозділи психологічних служб (наприклад, Центри практичної психології ГУ МНС України в областях), основним завданням яких є надання психологічної допомоги особовому складу та членам їх сімей, психологічний захист населення в умовах надзвичайної ситуації та інш.

Запитання для самоконтролю

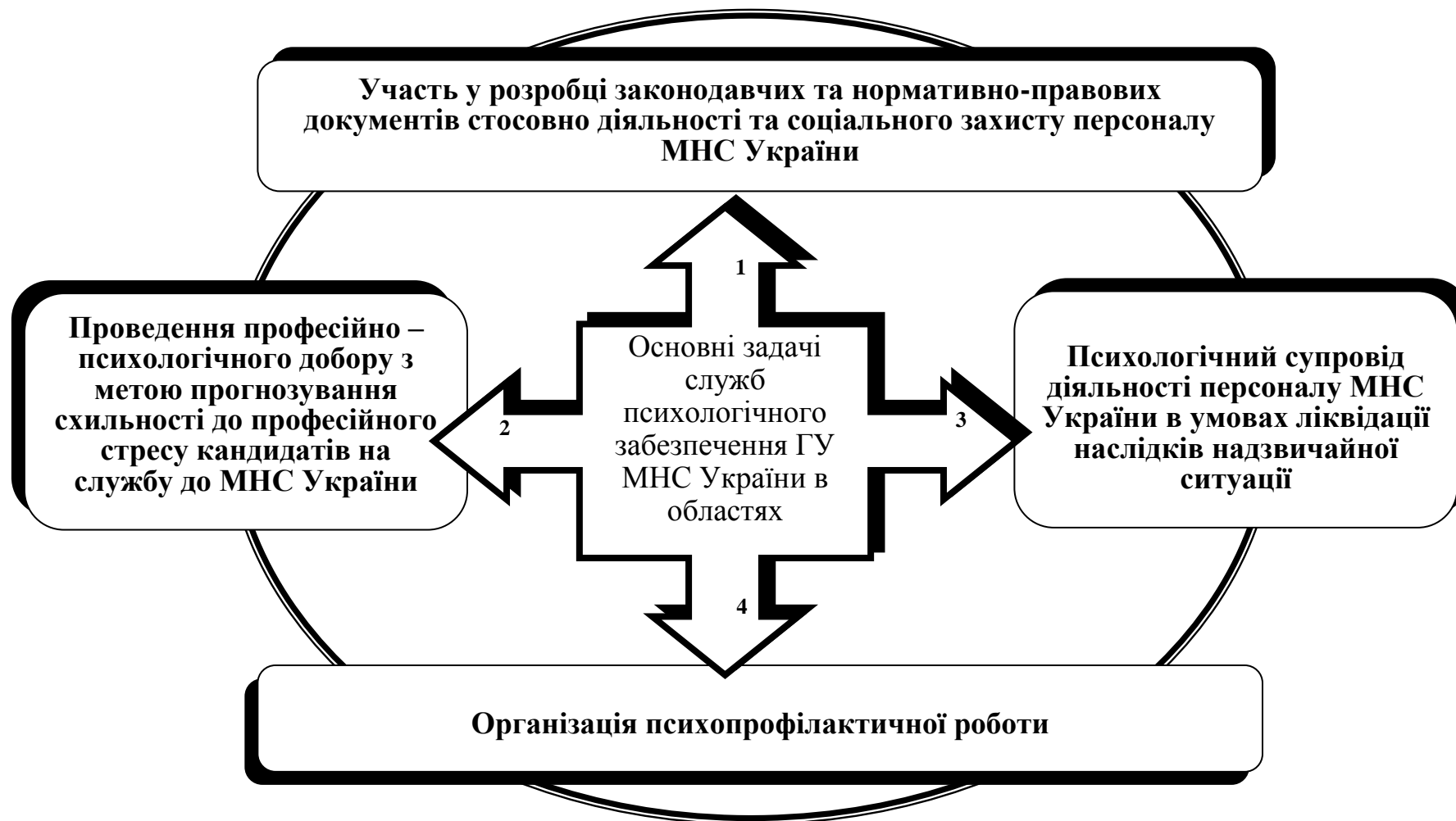
1. Розкрийте основні напрями діяльності практичних психологів щодо зниження рівня психічних втрат та психічної недієздатності серед персоналу МНС України.
2. Охарактеризуйте запропоновану модель профілактики професійного стресу, що виникає у працівника МНС України при виконанні різноманітних за складністю службових та службово-бойових задач.
3. Які основні стратегії регуляції професійного стресу?
4. Що включає до себе психологічне забезпечення відновлювального періоду діяльності персоналу МНС України?



**ДОДАТКИ
ДО РОЗДІЛУ 9**



ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОБОТИ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ЩОДО ЗНИЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ПОСТТРАВМАТИЧНИХ СТРЕСОВИХ ПОРУШЕНЬ НА ПЕРСОНАЛ МНС УКРАЇНИ



ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ

ПО-ПЕРШЕ, принцип єдності діяльності щодо надання психологічної допомоги психолога і потерпілого. Якщо потребуюча допомоги людина не усвідомлює того, що їй така допомога потрібна, робота психолога в цьому випадку буде неефективною, а часом мати навіть негативний ефект. Тому, тільки їхня спільна діяльність, при керівній ролі практичного психолога і бездоганному виконанні потерпілим запропонованих йому рекомендацій, повна довіра до психолога дозволить досягти бажаного результату.

ПО-ДРУГЕ, принцип своєчасності. Психологічна допомога повинна починатися одразу після закінчення ризиконебезпечного завдання. При цьому важливо використовувати тимчасові паузи до початку виконання персоналом МНС, який потребує психологічної допомоги, безпосередніх службових обов'язків.

ПО-ТРЕТЄ, принцип наближення місця надання психологічної допомоги до місця виконання ризиконебезпечних задач службової діяльності. Організаційні заходи психореабілітації, що проводяться, повинні проходити безпосередньо в районі виконання складних службових завдань або ж у безпосередній близькості від цього району.

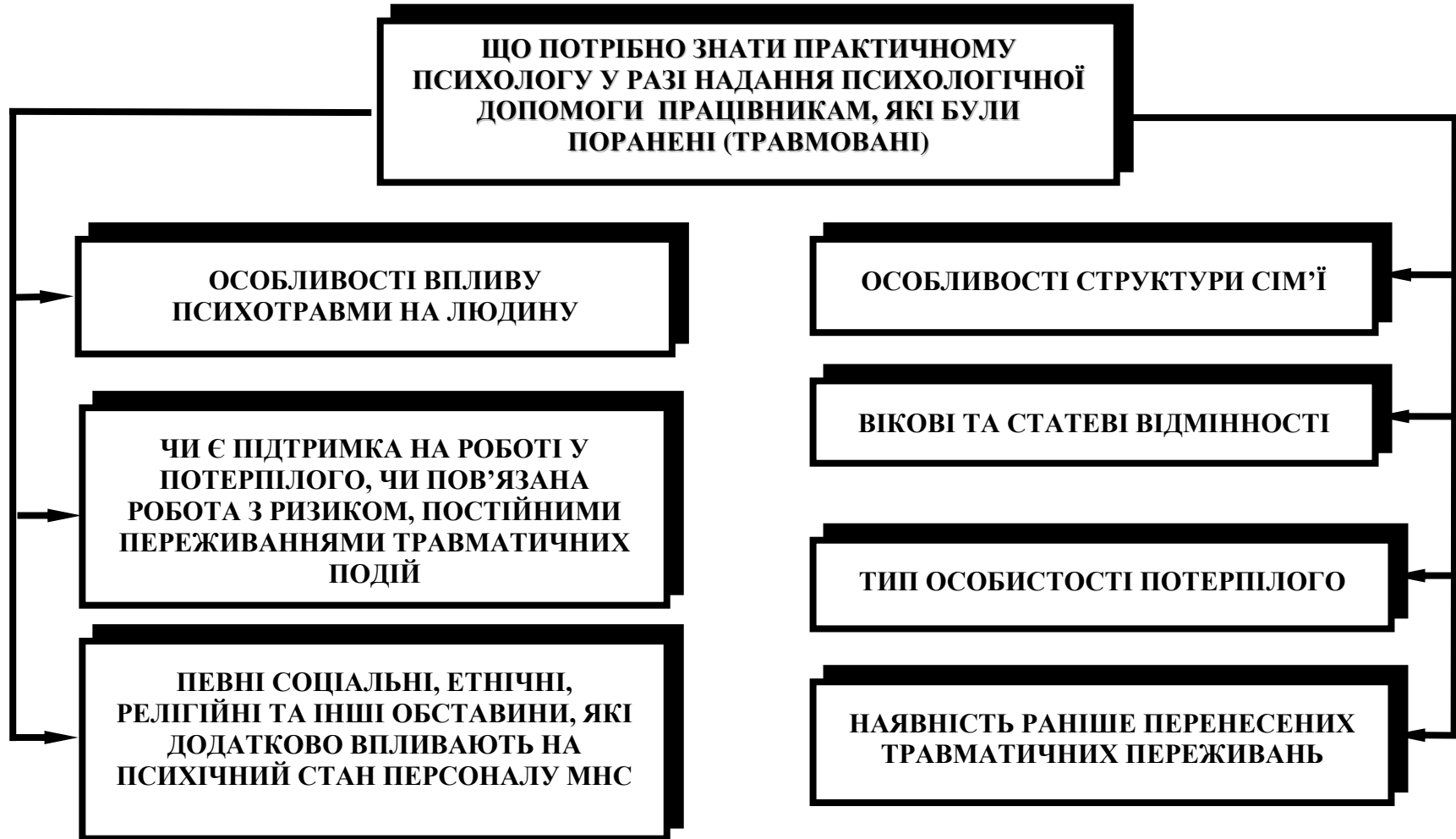
ПО-ЧЕТВЕРТЕ, принцип зберігання укладу повсякденної діяльності і складу підрозділів, груп, команд у складі яких виконувалося ризиконебезпечне завдання. Психореабілітаційна робота є більш ефективною, якщо вона проводиться з персоналом МНС у складі тих підрозділів, які виконували ризиконебезпечне завдання, оскільки у них сформувалися відповідні виконуваному завданню зв'язки і взаємовідносини. Неприпустимим є їхнє розформування до повного відновлення боєздатності основного числа особового складу. У місцях надання психологічної допомоги важливо підтримувати внутрішній порядок у підрозділі, не можна відмовлятися від розпорядку дня.

ПО-П'ЯТЕ, принцип орієнтації інформаційно-виховної роботи на визнання високої значущості виконуваних завдань, позитивну оцінку їхньої діяльності. При цьому, важливим є створення умов і сприятливої атмосфери навколо подій, що відбулися, і їхніх учасників, турботи про них, підтримки з боку командирів, начальників, товаришів по службі.

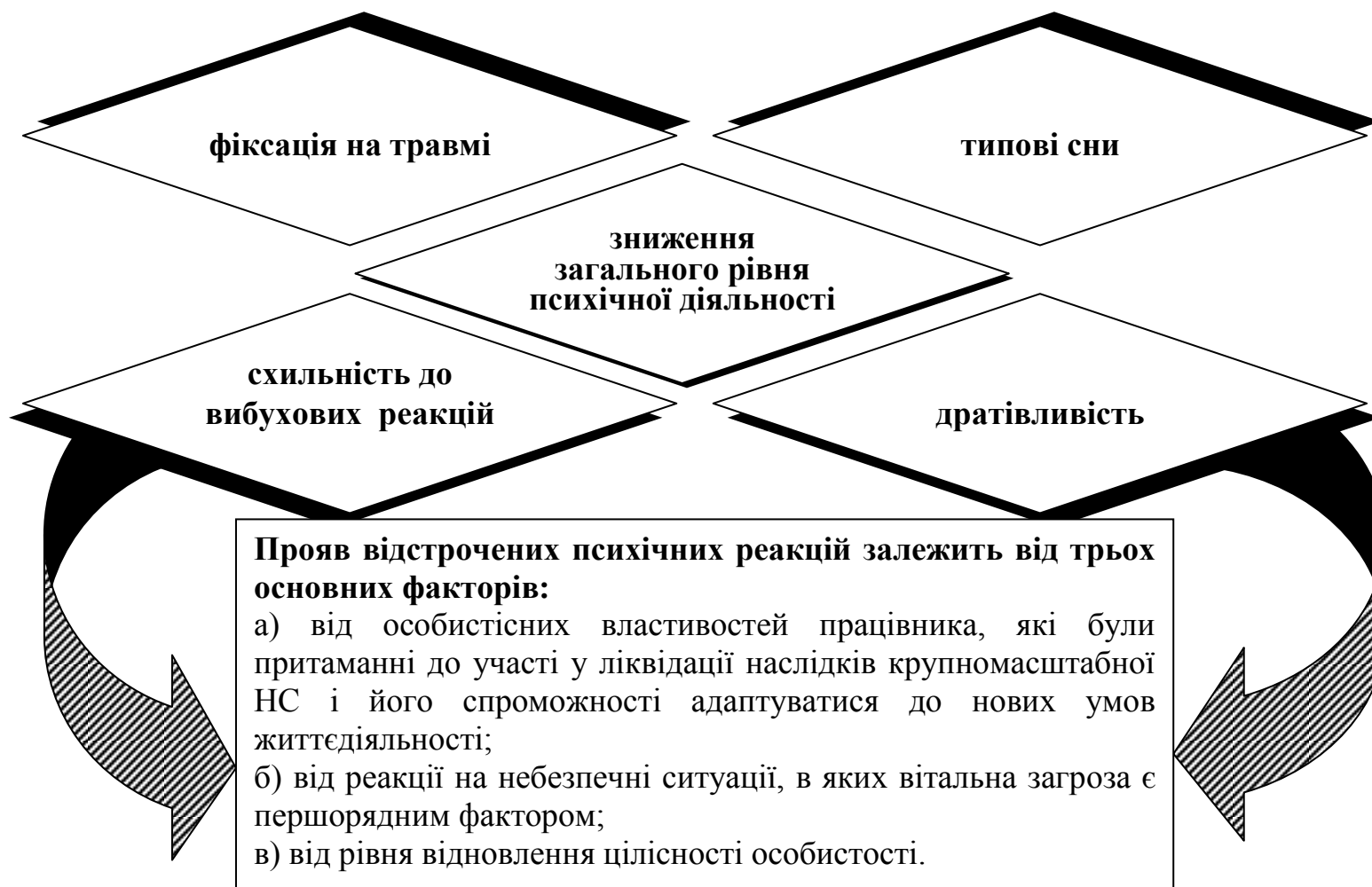
ПО-ШОСТЕ, принцип максимального скорочення термінів надання психологічної допомоги.

ОСНОВНІ ФАКТОРИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОЦЕС НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ

ЩО ПОТРІБНО ЗНАТИ ПРАКТИЧНОМУ ПСИХОЛОГУ У РАЗІ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ БУЛИ ПОРАНЕНІ (ТРАВМОВАНІ)



НАЙБІЛЬШ ХАРАКТЕРНІ ВІДСТРОЧЕНІ ПСИХІЧНІ РЕАКЦІЇ НА ПСИХОТРАВМУЮЧІ ПОДІЇ ВЕЛИКОМАСШТАБНОЇ НАДЗВИЧАЙНОЇ СИТУАЦІЇ



**ДИНАМІКА ВИНИКНЕННЯ І РОЗВИТКУ ОКРЕМИХ ПСИХОПАТОЛОГІЧНИХ ПРОЯВІВ У
ПОСТРАЖДАЛИХ, ЩО ЗАЛЕЖАТЬ ВІД ЕТАПУ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНОЇ СИТУАЦІЇ, ЯКА РОЗВИНУЛАСЯ
РАПТОВО**

Безпосередньо після гострого впливу, коли з'являються ознаки небезпеки, у людей виникає розгубленість, нерозуміння того, що відбувається.

За цей короткий період при простій реакції страху спостерігається помірне підвищення активності: рухи стають чіткими, економічними, збільшується м'язова сила, що сприяє переміщенню багатьох людей у безпечне місце. Порушення мовлення обмежуються прискоренням його темпу, запинками, голос стає гучним, дзвінким. Відзначається мобілізація волі, уваги, ідеомоторних процесів. Характерною є зміна відчуття часу, перебіг якого сповільнюється.

При складних реакціях страху в першу чергу відзначаються більш виражені рухові розлади.

При гіпердинамічному варіанті спостерігається безцільне, безладне метушіння, безліч недоцільних рухів, які ускладнюють швидке прийняття правильного рішення і переміщення в безпечне місце. Іноді відзначається панічна втеча.

Гіподинамічний варіант характерний тим, що людина як би застигає на місці, нерідко намагаючись «зменшитися», приймаючи ембріональну позу, сідає на присядки, охопивши голову руками. При спробі надати допомогу або пасивно підкоряється, або стає негативістичною. Мовлення цієї людини уривчасте, обмежене вигуками (у ряді випадків спостерігається афонія). Спогади про подію і свою поведінку в постраждалих у цей період недиференційовані, сумарні.

Нарівні з психічними розладами нерідко відзначаються нудота, запаморочення, прискорене сечовипускання, остудоподібний тремор, непритомність, у вагітних жінок – викидні. Сприйняття простору змінюється, викривляються відстані між предметами, їхні розміри і форма. Часом навколишнє уявляється «нереальним», причому це відчуття зберігається протягом декількох годин після впливу. Тривалими можуть бути і кінестетичні ілюзії (відчуття хиткої землі, польоту, плавання і т.ін.). Зазвичай ці переживання розвиваються при землетрусах і ураганах.

При простій і складній реакції страху свідомість звужена, хоча в більшості випадків зберігається доступність зовнішнім впливам, вибірковість поведінки, можливість самостійно знаходити вихід із скрутного становища.

**ОБСЯГ ПЕРШОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ПРИ НАДЗВИЧАЙНІЙ СИТУАЦІЇ
ЗАЛЕЖНО ВІД ВИРАЖЕНОЇ ПСИХІЧНОЇ РЕАКЦІЇ**

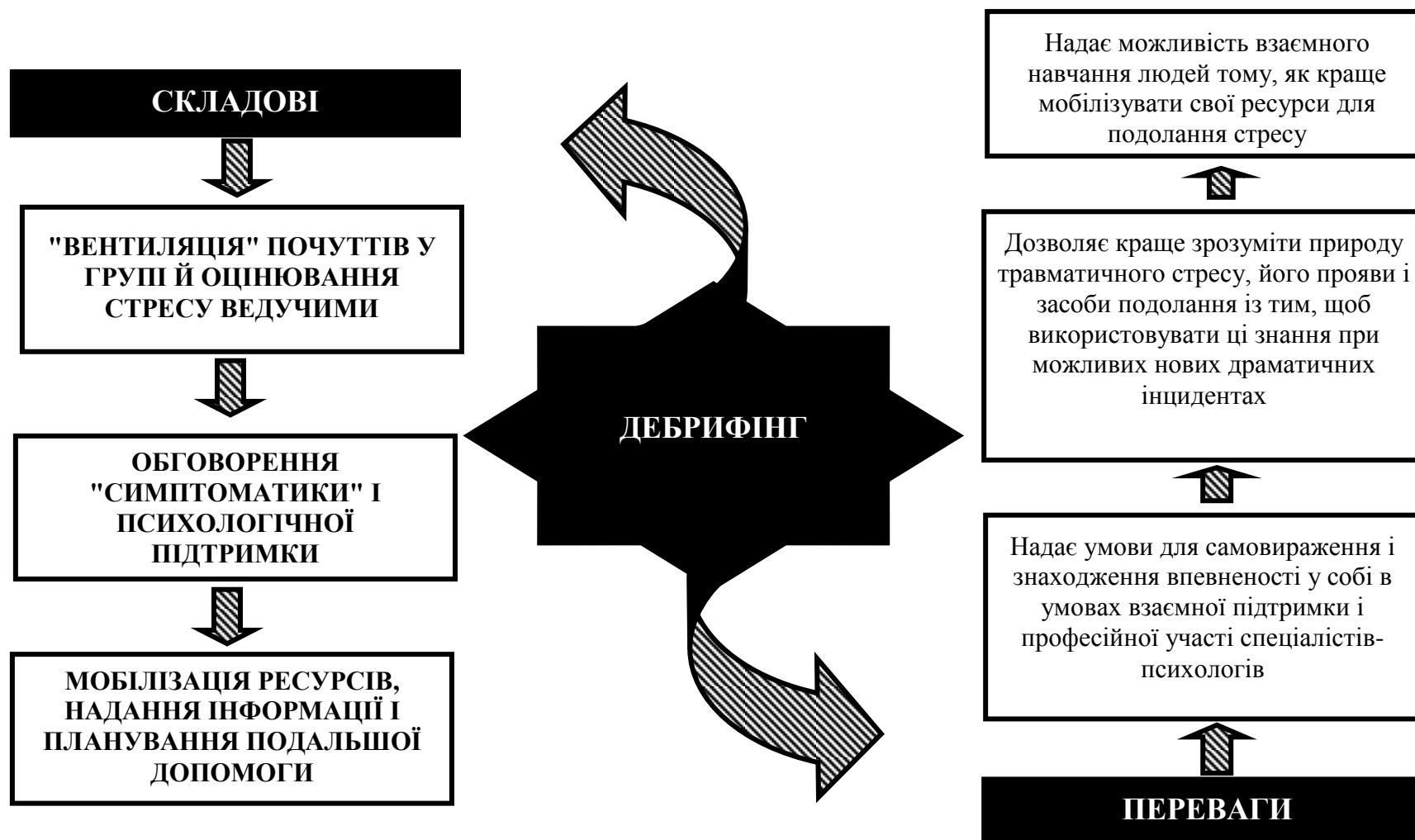
Тип психічної реакції	Симптоми	Рекомендовані заходи допомоги	Що не рекомендується
Нормальна	Тремор, м'язова напруга, пітливість, нудота, тривожність	Індивідуальна психофізична підтримка, чітке керівництво з підкресленням позитивних ситуативних мотивів, спілкування з товаришами	Фіксувати зайву увагу на цьому стані, підкреслювати серйозність положення, висміювати або залишатись байдужим
Знижена депресія	Людина знаходиться в положенні сидячи або стоячи без руху і розмов	М'яко встановити з ним контакт, домагаючись того, щоб правоохоронець повідомив про те, що трапилося. Виявити участь і висловити солідарність. Запропонувати просту рутинну роботу. Забезпечити теплою їжею і сигаретами	Виявляти зайву жалість, призначати седативні засоби (за винятком крайніх випадків), гіперболізувати почуття солідарності
Індивідуальна паніка	Безрозсудні спроби до втечі, неконтрольований плач, біг колами	Виявити доброзичливу твердість. Дати випити гарячого чаю або кави, запропонувати закурити. Якщо є необхідність, ізолювати	Застосовувати грубі заходи при ізоляції, обливати водою, призначати седативні засоби (за винятком крайніх випадків)
Гіперактивність	Схильність до суперечок, швидке мовлення, виконання непотрібної роботи	Дати виговоритися. Змусити виконати фізичну роботу. Дати випити гарячого чаю або кави, запропонувати закурити. Здійснювати контроль. Не виявляти інших почуттів	Акцентувати увагу на стані працівника МНС, вступати з ним у суперечку, призначати седативні засоби
Реакція з переважанням фізичних компонентів	Нудота, блювота, функціональні паралічі	Показати свою зацікавленість, запропонувати просту, неважку роботу. Створити умови для евакуації в медичний пункт. Утримуватися від прояву інших почуттів	Говорити постраждалому, що з ним нічого серйозного не трапилося, ляяти і висміювати його, акцентувати увагу на його стані

**РЕКОМЕНДОВАНА СХЕМА ВИКОРИСТАННЯ СПОСОБІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПСИХОТРАВМ
ЗА РІЗНИХ РЕАКЦІЙ НА ВПЛИВ ПСИХОГЕННИХ ФАКТОРІВ**

Симптоми	<i>Методи</i>							
	Релаксація	Самонавіювання	Медитація	Психотренінг	Обговорення	Аналіз стресу	Невідкладна психодопомога	Метод зворотного зв'язку
	Д У П	Д У П	Д У П	Д У П	Д У П	Д У П	Д У П	Д У П
Надмірна стурбованість	3 1 3	3 1 3	3 1 3	3 2 3	3 3 3	3 3 3	1 1 1	2 1 2
Підвищена емоційність	3 1 3	3 1 3	3 1 3	2 1 2	2 3 2	3 2 3	3 2 3	3 1 3
Підвищена збуджуваність	3 1 3	3 1 3	3 1 3	2 1 2	2 1 2	2 1 2	2 1 2	2 1 2
Імпульсивна поведінка	3 1 3	3 1 3	3 1 3	2 1 2	2 2 2	2 2 3	2 2 3	2 2 3
Виражений неспокій	3 1 3	3 1 3	3 1 3	3 1 3	3 2 3	3 2 3	1 1 1	2 2 2
Ризиковані дії	3 1 3	3 1 3	3 1 3	2 1 2	2 2 2	3 2 3	3 2 3	3 2 3
Часте паління	3 1 3	3 1 3	3 1 3	1 1 1	2 2 2	2 2 2	1 1 1	2 2 2
Мовне збудження	3 1 3	3 1 3	3 1 3	2 1 2	2 2 2	3 2 3	1 1 1	2 2 2
Тремор	3 1 3	3 1 3	3 1 3	3 1 3	3 2 3	3 2 3	3 2 3	3 2 3

Примітка: Д – до виконання ризиконебезпечного завдання; У – у період виконання ризиконебезпечного завдання; П – одразу після виконання ризиконебезпечного завдання; **1** – мала ефективність методів попередження психотравм; **2** – середня ефективність; **3** – найбільша ефективність.

ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ДЕБРИФІНГУ ЯК МЕТОДУ ГРУПОВОЇ ПСИХОКОРЕКЦІЇ ПОСТТРАВМАТИЧНИХ СТРЕСОВИХ РОЗЛАДІВ ТА ЙОГО ПЕРЕВАГИ



ОСНОВНІ РІВНІ ГРУПОВОЇ РОБОТИ З РІЗНИМИ КАТЕГОРІЯМИ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ, ЇХ МЕТА ТА ЗАВДАННЯ



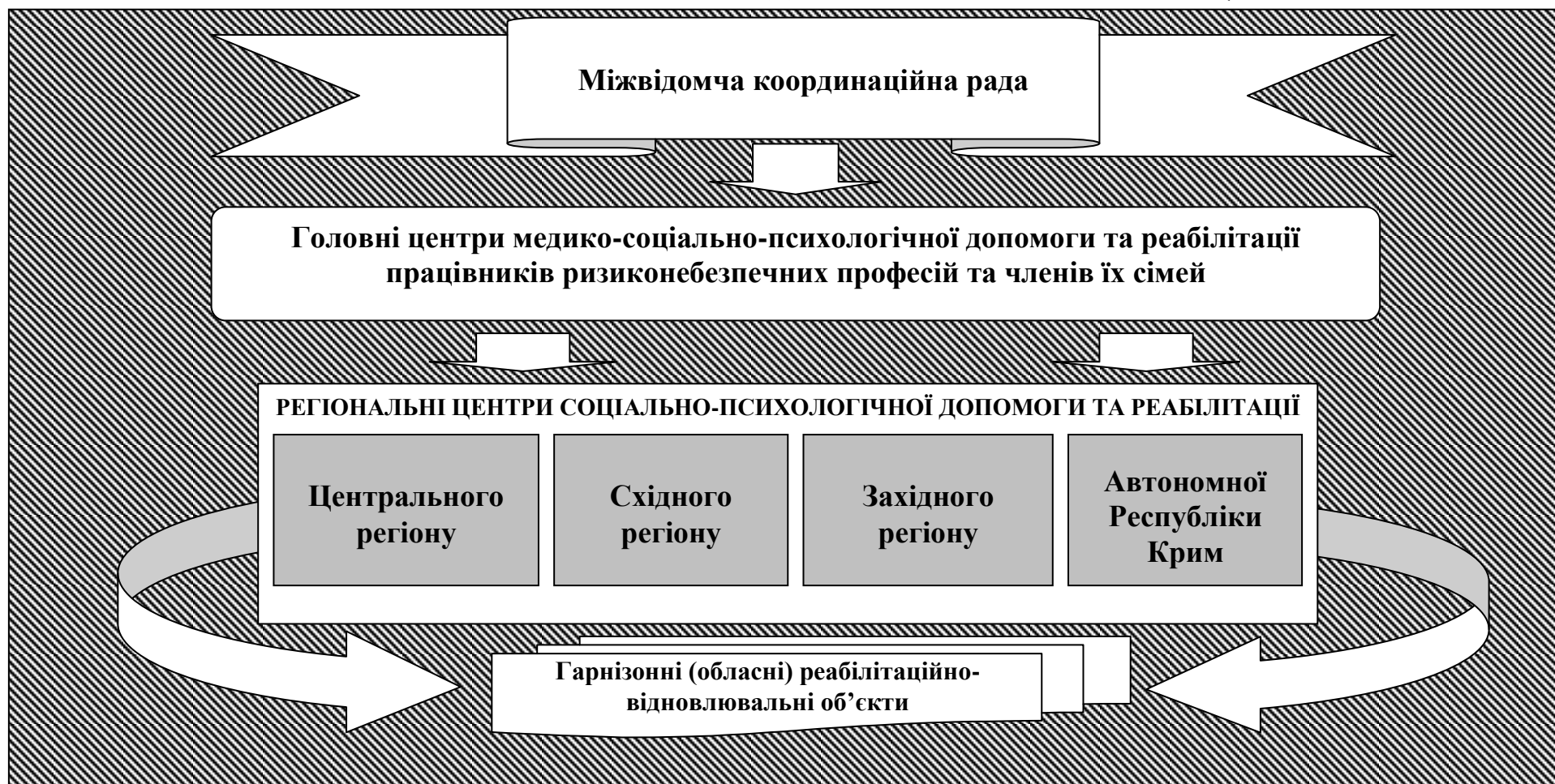
МОДЕЛЬ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ СЕРЕД ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ



МЕТА, СПЕЦИФІКА ТА ЗАВДАННЯ ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ КОМПЛЕКСНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

	Медична реабілітація	Психологічна реабілітація	Соціальна реабілітація
Мета	Відновлення і поліпшення функцій органів і систем організму, що забезпечують відновлення фахової працездатності персоналу МНС України	Відновлення психічної рівноваги й індивідуально-психологічних характеристик професіонала	Забезпечення соціалізації особистості і відновлення її попереднього рівня, забезпечення соціального статусу і соціального самопочуття
Специфіка	Прояви в галузі медичної патології	Прояви в станах підвищеного ризику психічних втрат і психічної недієздатності (граничні психічні стани)	Прояви в соціальній сфері
Завдання	<p>Діагностика і визначення рівня функціонального стану організму.</p> <p>Лікування соматичних захворювань і наслідків травм і поранень.</p> <p>Надання допомоги при психічних розладах.</p> <p>Проведення інших відновлювальних заходів.</p>	<p>Психодіагностика актуальних психічних станів.</p> <p>Відновлення психічної діяльності.</p> <p>Відновлення індивідуально-психологічних характеристик.</p> <p>Закріплення психічних реакцій і психологічних характеристик особистості в межах індивідуальної норми.</p>	<p>Забезпечення соціальних гарантій.</p> <p>Контроль за реалізацією соціальних пільг.</p> <p>Правовий захист.</p> <p>Формування позитивної громадської думки стосовно працівників ризиконебезпечних професій.</p> <p>Залучення особистості постраждалого до системи соціальних стосунків.</p>

**ТРИРІВНЕВА СИСТЕМА РЕАБІЛІТАЦІЙНО-ВІДНОВЛЮВАЛЬНИХ ОБ'ЄКТІВ ДЕРЖАВНОЇ СИСТЕМИ
КОМПЛЕКСНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПОСТТРАВДАЛИХ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ (ПРОПОЗИЦІЇ)**



ВИСНОВКИ

Завершивши вивчення начального курсу “Екстремальна психологія”, майбутній магістр психології має право задати питання: а чи зможу я, володіючи цим багажем знань, організувати роботу з людьми? Не залишиться байдужим до оціночного судження і практичний психолог МНС України, якому також адресований викладений у підручнику матеріал.

Відповісти на ці всі питання, що виникають, надто не просто, бо не можна з надійною часткою імовірності завбачити умови служби, укладу праці і повсякденного життя персоналу МНС України. У нелегкій праці рятувальника, безумовно, кожний займається конкретною професійною діяльністю (пожежний, водолаз, рятувальник, диспетчер та т.інш.). Водночас, персонал МНС включений у всілякі інші види діяльності, повсякденні відносини, власний розвиток і створення сукупного результату праці підрозділу. Можна сміливо припустити, що отриманий приріст психологічних знань і практичного досвіду дозволить практичному психологу свідомо і компетентно увійти у світ професійного спілкування, організації роботи з людьми і створення більш комфортних умов для ефективної служби в підрозділах МНС України.

Отримані знання і певна психологічна практика швидко втратять потенціал впливу на успішність праці персоналу МНС України, якщо не будуть постійно удосконалюватися і збагачуватися продуктивним досвідом і інноваційно-творчим компонентом. Тільки такий підхід забезпечить відповідність практичного психолога МНС України вимогам сучасного будівництва служби цивільного захисту і обраної життєвої стратегії, що орієнтується на досягнення власних вершин у служінні Батьківщині і задоволенні найвищих своїх потреб.

Автори з вдячністю приймуть будь-які пропозиції і критичні зауваження від всіх, хто ознайомиться з даною книгою. Усе це буде реалізовано при роботі над наступними її виданнями.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абдурахманов Р.А. Психологические проблемы послевоенной адаптации ветеранов Афганистана // Психол. журн. 1992. Т. 13. №1. С. 131-134.
2. Абдурахманов Р.А. Стрессовые состояния в боевой обстановке и их психологические последствия // Мир психологии. – 1998. – №2. – С.86-88.
3. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. – Казань: КГУ, 1987. – 261 с.
4. Аболин Л.М. Соотношение психологических и физиологических коррелятов эмоциональной устойчивости спортсменов // Вопр. психол. -1974. – N 1. – С. 104 – 115.
5. Аболин Л.М. Эмоциональная устойчивость и пути ее повышения // Вопросы психологии – 1989, № 4. – С. 87 – 95.
6. Авдеев В.В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях: Учебное пособие. – М.: ВЮЗШ МВД СССР, 1988. – 48 с.
7. Агресивний натопв та методи протидії йому / Під ред. О.В.Тімченко. – Харків, 1998. – 105 с.
8. Адаптация человека. Сб. Статей – Л.: Наука, 1972. – С. 8 – 56.
9. Айдаралиев А.А., Максимов А.Л. Адаптация человека к экстремальным условиям (опыт прогнозирования). – Л.: Наука, 1988 – С. 76 – 123.
10. Александровский А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация. – М.: Наука, 1976. – 272 с.
11. Александровский Ю. А. Психоневрологические расстройства при аварии на Чернобыльской АЭС // Медицинские аспекты аварии на Чернобыльской АЭС. – К.: Здоровье, 1988. – С.171 – 177.
12. Александровский Ю.А., Лобастов О.С., Спивак Л.И., Щукин Б.П. Психогении в экстремальных условиях. – М.: Медицина, 1991. – 96 с.
13. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания. Избранные психологические труды / Под редакцией А.А. Бодалева. – М.: Изд-во “Институт практической психологии”, Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996. – 384с.
14. Андросюк В.Г., Казміренко Л.І., Медведєв В.С. – Професійна психологія в органах внутрішніх справ. Загальна частина: Курс лекцій. – К.: УАВС, 1995. – 218 с.
15. Андрусенко В.А. Социальный страх.- Свердловск: Изд – во Урал. ун – та, 1991.- 168с.
16. Анохин П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональной системы // Принципы системной организации функций. – М.: Наука, 1973. –256 с.
17. Анохин П.К. Последние данные о взаимодействии коры и подкорковых образований головного мозга. – М., 1958.- С.56 – 63.

18. Анохин П.К. Системные механизмы высшей нервной деятельности. – М.: Наука, 1979. – 375 с.
19. Антонян Ю.М. Роль конкретной жизненной ситуации в совершении преступления. – М., 1973. – 146 с.
20. Анциферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита / Психологический журнал. – 1994.- Т. 15, № 1.- С.34-38.
21. Архангельский Г.В. Практикум по невропатологии. – М.: Медицина, 1967. – 240 с.
22. Афанасенко В.С. Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішніх справ – Харків, 2000. – 20 с.
23. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: ООО “Фортуна-пресс”, 1998. – 464 с.
24. Бандурка А.М., Друзь В.А. Конфликтология: Учеб. Пособие для вузов. – Харьков: Ун-т внутр. дел, 1997. – 356 с.
25. Бандурка О.М. Основы управления в органах внутренних дел: теория, досвід, шляхи удосконалення. – Харків: Основа, 1996. – 398 с.
26. Бандурка О.М. Діяльність органів внутрішніх справ у надзвичайних ситуаціях. – Харків, 1993. – 212 с.
27. Безродный В.И. Исследование психологических факторов травматизма подземных горнорабочих: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03. / Институт психологии АН СССР, 1980. – 20 с.
28. Белик Я.Я. Психическая саморегуляция в экстремальных условиях деятельности: Научно-аналитический обзор. М.: Академия МВД СССР, 1988. – 47 с.
29. Беляев Д.К. Некоторые генетико- эволюционные проблемы стресса и стрессированности // Вестник АМН СССР. – 1979. №7. – с. 9-14.
30. Беляев Д.К., Бородин П.М. Влияние стресса на наследственную изменчивость и его роль в эволюции // Эволюционная генетика. – Л., 1982. – с. 35-59.
31. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. – Л.: Наука, 1988. – 270 с.
32. Бернштейн А.Д. К механизму утомления. Роль истощения и торможения в механизме утомления. – Алма-Ата, 1955. – С.123 – 137.
33. Берштейн Н.А. Физиология активности // Философские вопросы высшей нервной деятельности и психологии. – М., 1963. – С. 64 – 72.
34. Бобнева М.И. К проблеме надежности человека // О закономерных и случайных отказах в работе оператора. – Л.: ЛГУ, 1964. – С. 12 – 14.
35. Бовин Б.Г., Рябов С.А.. Профессиональный отбор сотрудников, работающих в условиях хронической экстремальности (психологический аспект) // Проблемы профилактики дезадаптации и профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел: Сборник научных трудов. – М.: НИИ МВД России, – 1993. – 38 – 44.

36. Бодров В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕРСЭ, 2000. – 352 с.
37. Бодров В.А. К обоснованию концепции информационного стресса человека-оператора // Труды Института психологии РАН. Вып.2. – М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 1997. – С.160 – 168.
38. Бодров В.А. Проблема профессиональной и функциональной надежности оператора // Психологический журнал. – Т. 10, № 4, 1989. – С.142 – 149.
39. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы. – М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 1995. – 136с.
40. Бондаренко А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика. – К.: Укртехпресс, 1997. – 217 с.
41. Бондаренко А.Ф. Социальная психотерапия личности. – К.: КГПИИЯ, 1991. – 188 с.
42. Борисов Е.М. Индивидуальное своеобразие становления профессионала. М.: Прогресс, 1976.- 82 с.
43. Боровский Б.Е. Психофизиологические факторы как причины ДТП. – М., 1979. – 156 с.
44. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике (Отв. ред. С.Крымский – Киев: Наук. думка, 1989. – 200с.
45. Бурно М.Е. Страх // Физкультура и спорт – 1996, № 7.
46. Быстрицкая А.Ф. Некоторые проблемы эмоциональной устойчивости. // Вопр. псих.- 1968.- N7. С. 45-61.
47. Бэррон Р., Ричардсон Д. Агрессия. – СПб.: Питер, 1997. – 336 с.
48. Бэскинд Э. Энциклопедия личной безопасности. – Пер. с англ. – М.: “Аквариум”, 1995. – 564 с.
49. Вагтс Д., Стайнею В., Мюллерсон Р.А. Права человека: идеи, нормы, реальность. – М.: Юрид. лит. – 1991. – С. 93.
50. Варданян Б.Х. Механизмы регуляции эмоциональной устойчивости // Категории, принципы и методы психологии. Психические процессы. – М., 1983. – С. 542 – 543.
51. Васильев И.А., Поплужный В.А., Тихомиров О.К. Эмоции и мышление. – М., 1980. – С. 35 – 54.
52. Васильев Л.В. Юридическая психология. Серия мастера психологии. – СПб.: Питер Прес, 1997. – 656 с.
53. Василюк Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций). – М.: МГУ, 1984. – 200 с.
54. Вахов В.П., Калмыков Г.Б., Козюля В.Г. Психическая дезадаптация у сотрудников органов внутренних дел и методы ее коррекции // Проблемы профилактики дезадаптации и профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел: Сборник научных трудов. – М.: НИИ МВД России, – 1993. – С. 38 – 44.

55. Ведяев Ф.П., Воробьева Т.М. Модели и механизмы эмоциональных стрессов. – К.: Здоров'я, 1983. – 133 с.
56. Вилюнас В.К. Психологические механизмы биологической мотивации. – М.: изд-во Московского университета, 1986. – 215с.
57. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М.: изд-во Московского университета, 1990. – 283с.
58. Вилюнас В.К. Психология эмоциональных явлений. – М., Изд-во Московского университета, 1976. – 143 с.
59. Вилюнас В.К., Гиппенрейтер Ю.Б. Психология эмоций – М, 1984.
60. Вилюнас В.К., Овчинникова О.В. Некоторые теоретические вопросы изучения стресса //В сб.: “Научная сессия, посвященная дню радио и дню связиста”. – М., 1972. – С.46 – 51.
61. Водолазский В.Ф., Гутерман М.П. Конфликты и стрессы в деятельности работников органов внутренних дел. – Омск: ОБШМ МВД СССР, – 1976. – 35 с.
62. Волков В.Н. Система охраны психического здоровья сотрудников подразделений органов внутренних дел: Лекция. – Домодедово: ВИПК МВД СССР, 1982. – 22 с.
63. Волович В.Г. Человек в экстремальных условиях природной среды. – М.: Мысль, 1983. – 203 с.
64. Воронин Б.Ф. Восстановление психосистемы. – Киев: Лыбидь, 1991. – 184с.
65. Вундт В. Основы физиологической психологии. – М.: 1912.- 122 с.
66. Вундт В. Очерки психологии. – М.: 1912. – 135 с.
67. Выготский Л.С. Избранные психологические исследования.- М.: Изд-во АПН РСФСР, 1956.- 448с.
68. Выготский Л.С. Спиноза и его учение об эмоциях в свете современной психоневрологии // Вопр. филос.- 1970. N6. С.11 – 16.
69. Вяткин Б. А. Темперамент, стресс и успешность деятельности спортсменов в соревнованиях // Стресс и тревога в спорте. – М.: Физкультура и спорт, 1983. – С. 56-64.
70. Вяткин Б.А. Управление психическим стрессом в спортивных соревнованиях – М, 1981.
71. Г. Хаханьян Основы военной психологии.- М., ГВИЗ, 1929.
72. Геллерштейн С.Г. К вопросу о профессиональной типологии // Психотехника и психофизиология труда. – 1930. – Т. III, вып. 6. – С. 489 – 502.
73. Гельгорн Э., Луфборроу Дж. Эмоции и эмоциональные расстройства: Нейрофизиологические исследования. – М.: Мир, 1966. – 328 с.
74. Говорушкин С.Н., Алексеенко Ю.В., Пашков А.А., Щуко А.Г. Некоторые особенности медико–психологической реабилитации у участников локальных конфликтов //Социально – психологическая реабилитация населения, пострадавшего от экологических и техногенных катастроф: Тезисы. – Минск, 1996. – С.57.

75. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений.- М.: Изд-во МГУ, 1987.- 174 с.
76. Гостюшин А. Энциклопедия экстремальных ситуаций. – М.: “Зеркало”, 1994. – 422 с.
77. Григорьев В.О психологической подготовке работников органов внутренних дел к действиям в сложной оперативной обстановке // Информационный бюллетень МВД Казахской ССР. – 1977. – 67. – С. 3 – 9.
78. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. – М.: Политиздат, 1987.- 286 с.
79. Гримак Л.П., Епишкин А.К. Исследование возможностей прогнозирования стресс-устойчивости оператора // Психофизиологические исследования функционального состояния человека-оператора. – М., 1993. – С.10 – 14.
80. Громов В.И. Васильев Г.А. Энциклопедия безопасности. – М., 1999. – 438 с.
81. Гуревич К.М., Матвеев В.Ф. О профессиональной пригодности оперативного персонала энергосистем. – М.: Просвещение, 1966. – С. 26 – 38.
82. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М., 1970. – С.27 – 59.
83. Гусев А.Н. Обнаружение сигналов оператором в особых условиях. Дисс. канд. психол. наук. М.: ИП АН СССР, 1989. – 187 с.
84. Данилов Н.Н. Эмоциональные состояния: механизмы и диагностика.- М.: Здоровье, 1985.- 214 с.
85. Данилова Н.П. Психофизиологическая диагностика функциональных состояний. – М.: МГУ, 1992. – 124 с.
86. Делікатний С.К., Половнікова Ж.Ю. Формування психологічної готовності співробітників ОВС до забезпечення особистої безпеки в екстремальних ситуаціях оперативно-службової діяльності // Вісник Університету внутрішніх справ, 1999. – № 8. – С. 224 -235
87. Дельгадо Х. Мозг и сознание. – М.: 1971. – 257 с.
88. Детснгоф Ф.Ф. Психическая закалка. – Ташкент: Медицина, 1967. – 51 с.
89. Дикая Л. Г., Солмошина О.М. Изучение психофизиологических механизмов регуляции функциональных систем в особых условиях // Системный подход к психофизической проблеме. – М.: Наука, 1982. – С. 46 – 59.
90. Дикая Л.Г. Особенности регуляции функционального состояния оператора в процессе адаптации к особым условиям / Психологические проблемы деятельности в особых условиях. Под ред. Б.Ф. Ломова, Ю.М. Забродина. – М.: Наука, 1985. – С.63-90.
91. Дикая Л.Г. Становление новой системы психической регуляции в экстремальных условиях деятельности // Принцип системности в психологических исследованиях. – М.: Наука, 1990. – С. 103 – 114.

92. Дикая Л.Г., Гримак Л.П. Теоретические и экспериментальные проблемы управления психическим состоянием человека // Психические состояния и эффективность деятельности. – М.: Изд-во АН СССР, 1983. – С. 28 – 54.
93. Дикая Л.Г., Семикин В.В. Регулирующая роль образа функционального состояния в экстремальных условиях деятельности // Психологический журнал. – 1991. – Т.12. – №1. – С. 55 – 65.
94. Дикая Л.Г., Махнач А.В.. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования // Психол. Журнал, 1996. Т.17. №3. С.137-148.
95. Дильман В.М. Почему наступает смерть.- Л.: Медицина, 1972.- 152 с.
96. Дубицкий А.Е., Семенов И.А., Чепкий Л.П.. Медицина катастроф. – К.: “Здоров’я”, 1993, с. 25-27.
97. Дьяченко М.И. О природе эмоциональной устойчивости // Тезисы научных сообщений к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. Категории, принципы и методы психологии. Психологические процессы.- М., 1983. – 184 с.
98. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект. – Минск: Изд-во университета, 1985. – 206 с.
99. Дьяченко М.И., Пономаренко В.А. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости // Военно – медицинский журнал, 1989. № 5. – С. 106 – 112.
100. Емельянов В.М., Коханов В.Н., Некрасов П.А. Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях: Учебное пособие для высшей школы / Под редакцией академика РАЕН В.В. Тарасова. – М.: Академический Проект, 2003. – 480с. – (“*Gaudeamus*”)
101. Забродин Ю.М., Зазыкин В.Г. Основные направления исследований деятельности человека – оператора в особых и экстремальных условиях. – М.: Наука, 1985. – С.5 – 16.
102. Закон України “Про аварійно-рятувальні служби” № 1281-XIV від 14 грудня 1999 року // Відомості Верховної Ради (ВВР), – 2000, – № 4, – ст. 25.
103. Закон України “Про захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру” № 1809-III від 8 червня 2000 року // Відомості Верховної Ради (ВВР), – 2000, – № 40, – ст. 337.
104. Закон України “Про соціальні послуги” № 966-IV від 19 червня 2003 року // Відомості Верховної Ради (ВВР), – 2003, – № 45, – ст. 358.
105. Занковский А.Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния // Психологические проблемы профессиональной деятельности. – М.: Наука, 1991. – С. 144 – 156.

106. Захаров Б.В., Кучер А.А. Особенности боевой психической травмы и способы психологической реабилитации военнослужащих // Мир психологии – 1998, № 2.
107. Захарова Л.Н. Психические состояния в экстремальных условиях деятельности пожарных. Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 – М.: 1990.- 24 с.
108. Зильберман П.Б. Эмоциональная устойчивость оператора //Очерки психологии труда оператора / под ред. Е.А. Милеряна.- М., 1974.- 312 с.
109. Иванов-Смоленский А.Г. Общие функциональные нарушения высшей нервной деятельности. – М.: Труды института ВНД, Т.1, 1955. – С.124 – 218.
110. Иванов-Смоленский А.Г. Очерки патофизиологии высшей нервной деятельности. – М., 1952. – С.43 – 65.
111. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М.: Прогресс, 1987.- 92 с.
112. Иванова Е.М. Технология психологической оценки профессионала. // Вопр. психол.- 1980,- N 4.- С.24 – 27.
113. Изард К. Эмоции человека / Пер. с англ. – М.: Изд-во Московского университета, 1980. – С.440.
114. Извеков Л. Психологическая подготовка курсантов к работе в уголовном розыске // Информационный бюллетень МВД Казахской ССР. – 1975. – № 59. – С. 2 – 11.
115. Извеков Л. Психологические аспекты выбора профессии сотрудника милиции // Информационный бюллетень МВД Казахской ССР. – 1977. – № 65. – С. 9 – 13.
116. Ильин Е.П. Обеспечение надежности деятельности в связи с учетом типологических особенностей свойств нервной системы //Проблемы инженерной психологии. Ярославль: ЯрГУ – ИП АН СССР, 1976. – С. 103 – 121.
117. Индивидуальные психологические особенности молодых сотрудников органов внутренних дел и значение их изучения // Бюллетень по обмену опытом работы органов внутренних дел МВД Лит. ССР. – 1977. – № 2 (46). – С. 48 – 54.
118. Исаев Д.Н. Психосоматическая медицина детского возраста. – СПб: Специальная литература, 1996. – С. 12-43.
119. Каменченко П.В. Психические нарушения при травматических ампутациях конечностей. – Дис. канд. мед. наук.- М., 1992. – 164 с.
120. Канторович Н.В. Психогении. – Ташкент: Медицина, 1967. – 264 с.
121. Касл С.В. Эпидемиологический подход к изучению стресса в труде //Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия /Под ред. А.Б. Леоновой, О.Н. Чернышевой. – М., 1995.
122. Киндрас Г.П., Тураходжаев А.М. Влияние посттравматических стрессовых расстройств на адаптацию воинов ветеранов войны в

- Афганистане // Социальная и клиническая психиатрия. 1992. № 1. – С. 33-36.
123. Кирой В.Н. Пространственно-временная организация биоэлектрической активности мозга человека в процессе решения различающихся по сложности мыслительных задач. // Нейрофизиологические детерминанты процессов переработки информации человеком – М.: ИП АН СССР, 1987. – С.33-54.
124. Киселев Ю.Я. Оценка эмоционального возбуждения в реальных условиях спортивной деятельности // Стресс и тревога в спорте. – М.: Физкультура и спорт, 1983. – С. 99 – 107.
125. Китаев-Смык Л.А. Стресс войны: Фронтные наблюдения врача-психолога. – М.: М-во культуры РФ. Рос. ин-т культурологии, 2001. – 80 с.
126. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. – М.: Наука, 1984. – 360 с.
127. Китов А.И. Психология управления. – М., 1979. – С.398.
128. Клапаред Э. Психология эмоций. – М.: 1984. – 220 с.
129. Классификация психических и поведенческих расстройств. Международная классификация болезней (МКБ-10). Исследовательские диагностические критерии. ВОЗ: Женева, СПб., 1995. – 653 с.
130. Ковалев В.И., Дружинин В.М. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки // Психологический журнал. – 1982. – Т.3. – №6. – С. 41 – 47.
131. Кокс Т. Стресс. – М.: Медицина, 1981. – С. 26 – 59.
132. Кокс Т., Маккей К. Трансактный подход к изучению производственного стресса // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия /Под ред. А.Б. Леоновой, О.Н. Чернышевой. – М., 1995. – С. 163 – 169.
133. Коллектив. Личность. Общение: Словарь социально – психологических понятий / Под ред. Е.С. Кузьмина и В.Е. Семенова. – Л.: Лениздат, 1987. – 144 с.
134. Колодзин Б. Как жить после психической травмы? – Москва, 1992. – 108с.
135. Коломиец В.К. Вопросы психологической подготовки сотрудников милиции к действиям в особо сложных условиях. – Свердловск, 1975. – 118 с.
136. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 350 с.
137. Кондраш А. Волнение: страх перед испытанием – К, 1981. – С.58 – 63.
138. Конопкин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности. – М.: Наука, 1980. – 256 с.
139. Конституція України: Офіційний текст: Коментар законодавства України про права та свободи людини і громадянина: Навчальний

- посібник / Авт. – упоряд. М.І. Хавронюк. – К.: Парламент. вид-во, 1999. – С. 457.
140. Коробейников М.П. Психология человека в экстремальных условиях. – Л.: Наука, 1978. – С. 9 – 84.
 141. Короленко Ц.П. Психофизиология человека в экстремальных условиях.- Л.: Медицина, 1978.- 271 с.
 142. Космополинский Ф.П. Эмоциональный стресс при работе в экстремальных условиях.- М.:Медицина, 1976.- 191 с.
 143. Костюк А.Л. Анализ причин неврозов и астено невротических состояний периода адаптации у военнослужащих и некоторые вопросы военной психогигиены и психопрофилактики. Дис... канд. мед. наук – Л, 1969.
 144. Котенев И.О. Методика социально-психологической диагностики уровня психической адаптации-дезадаптации: учебно-методические материалы по курсу “Экстремальная психология”. – М.: Академия МВД РФ, 1994. – 111 с.
 145. Котенев И.О. Психологическая диагностика постстрессовых состояний. – Пермь, 1998. – 42 с.
 146. Котенёв И.О., Богданова М.Б. Террористический акт в Буденновске: постстрессовые состояния у работников милиции // Известия МЦПО и КНИ при ГУК МВД России. 1996. №3. с. 49-56.
 147. Котенев И.О., Трубочкин В.П. “Полицейская психология” и современные проблемы развития психологического обеспечения в органах внутренних дел. – М.: Академия управления МВД России, 1996. – с.6.
 148. Котик М.А. Психология защищенности человека от опасности в профессиональной деятельности. – Л., 1985. – 78 с.
 149. Краткий психологический словарь.- М.: Политиздат, 1983.- 432с.
 150. Крау Э. Начальная профессиональная адаптация и пути ее определения //Вопросы психологии. – 1972. – №1. – С. 32 – 43.
 151. Кремень В.Г., Костицкий М.В., Максименко С.Д., Сафін О.Д. Психологія професійної діяльності офіцера. Підручник. – Хмельницький: вид-во АПВУ, 1999. – 464 с.
 152. Криводерев В.В. Моделювання мнемічних процесів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішні справ. – Харків, 2000. – 18 с.
 153. Кризисные события и психологические проблемы человека / Под ред. Л.А. Пергаменщика – Мн.: НИО, 1997.- 207 с.
 154. Кришталь М.А. Особливості ергономічного забезпечення підготовки пожежників: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / Київський університет ім. Т. Шевченка. – Київ, 1997. – 18 с.
 155. Крушев М. Атака на полицейского // Телохранитель. – 1998. – № 10. С. 14-15.
 156. Кудряшов Б.Г. Выживание летного состава в боевых условиях локальных военных конфликтов. – М.: ЕГ АПСС СССР, 1991. – 86 с.

157. Кузнецов А.Г. К физиологии экстремальных воздействий на организм // Экологическая физиология человека. Адаптация человека к экстремальным условиям среды. – М.: Наука, 1979. – С.625 – 672.
158. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики.-Л.: Медицина, 1984.- 216с.
159. Кучеренко С.М. Визначення психологічної готовності особистості до професійної діяльності: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішні справ. – Харків, 2000. – 18 с.
160. Лазарев В.В. Об ЭЭГ-показателях изменений функционального состояния мозга при умственной деятельности // ЖВНД. 1985, №5.- С.964-967.
161. Лазарус Р.С. Индивидуальная чувствительность и устойчивость к стрессу //Психологические факторы на работе и охрана здоровья. – М.-Женева, 1989. – С. 121 – 126.
162. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологическое исследование.- В кн.:Эмоциональный стресс.- М.,1970.- С.178-209.
163. Лазебный А.А. Комплексное использование методов психической регуляции для психологической подготовки сотрудников ОВД к деятельности в экстремальных условиях // Российский следователь. – 1999. – № 4. – С. 16.
164. Ламаш І.В. Особистісні властивості студентів інституту фізичної культури, які утруднюють їх соціально-психологічну адаптацію: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішні справ. – Харків, 1997. – 18 с.
165. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях.- М.: Политиздат, 1989.- 303с.
166. Лебедев В.И. Психогенные факторы некоторых изменений условий существования. // Вопр. психологии – 1979. – N5.- С.14 – 15.
167. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека. – М.: 1964.- 344с.
168. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса /Вестник МГУ. Серия 14. Психология. – 2000, № 3. – С. 4 – 21.
169. Леонова А.Б. Психологические средства оценки функциональных состояний человека. Дис. д-ра психол. наук:19.00.01. – М.: ИП АН СССР. – 1988. – 428 с.
170. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика стрессов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 123 с.
171. Леонова А.Б., Медведев В.И. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности. – М.: МГУ, 1981. – 112 с.
172. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции: конспект лекций. – М.: Изд-во Московского университета, 1971. – С. 16 – 28.
173. Лефтеров В.О., Тімченко О.В. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ: Монографія. – Донецьк: ДІВС МВС України, 2002. – 324 с.

174. Лефтеров В.О., Тімченко О.В. Чинники психологічної обумовленості загибелі і поранення працівників органів внутрішніх справ // Науковий вісник Дніпропетровського юридичного інституту МВС України: Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ. – 2001. – №2 (5) – С. 325-331.
175. Липатов И.И. Особенности психологической адаптации военнослужащих к боевой деятельности: Дис... канд. психол. наук: 19.00.01. – Харьков, 1996. – 189 с.
176. Логачов М.Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Університет внутрішніх справ. – Харків, 2001. – 16 с.
177. Ломов Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии. – М.: Педагогика, 1991. – 296 с.: ил. – (Труды д. чл. и чл. кор. АПН СССР).
178. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии /Отв. ред. Ю.М. Забродин, Е.В.Шорохова. – М.: Наука, 1984.- 414с.
179. Лоренцо Р.А. Психологічні основи міжнародних реабілітаційних програм для потерпілих від крупномасштабних критичних інцидентів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішніх справ. – Харків, 2000. – 14 с.
180. Лурия А.Р. Мозг человека и психические процессы. – М.: Педагогика, 1970. – С. 56 – 78.
181. Лысенко В.И., Тимченко А.В., Яковенко С.И. Посттравматические стрессовые расстройства. – Харьков, 1999. – 31 с.
182. Люмберг Л. Стресс: его военные следствия, медицинские аспекты проблемы // Эмоциональный стресс. – М.: Медицина, 1970. – С. 41 – 53, 255 – 260.
183. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности. – М., 1998., с.22-25.
184. Майдынов А.С. Проблемы подготовки личного состава ОВД в экстремальных условиях //Проблемы социально-правовой защищенности сотрудников ОВД в современных условиях. – М.: Домодедово, 1994. – 236с.
185. Максименко С.Д., Зайчук В.О., Клименко В.В., Соловієнко В.О. Загальна психологія. Підручник. – К.: Форум, 2000. – 543 с.
186. Марищук В.Л. Перераспределение функциональных резервов в организме спортсмена как показатель стресса //Стресс и тревога в спорте: Междунар. сб. научн. ст. – М.: Физкультура и спорт, 1983. – С. 72 – 87.
187. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально значущих качеств: Автореф. дис... доктора психол. наук: 19.00.01.- Л., 1982.- 20с.

188. Медведєв В.И. Психологические реакции человека в экстремальных условиях // Экологическая физиология человека. Адаптация человека к экстремальным условиям среды. – М.: Наука, 1979. – С.625 – 672.
189. Медведев В.И. Устойчивость психических и физических функций человека при действии экстремальных факторов – Л, 1992 – С.43 – 61.
190. Медведев В.И. Чернобыльская тетрадь //Новый мир.– 1989.- №6.– С. 3 – 6.
191. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): Монографія. – Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.
192. Меерсон Ф.З. Адаптация, стресс и профилактика. – М.: Наука, 1981. – 278с.
193. Меерсон Ф.З., Пшенникова М.Г. Адаптация к стрессовым ситуациям и физическим нагрузкам. – М.: Медицина, 1988. – 256 с.
194. Международная классификация болезней (МКБ-10). Классификация психических и поведенческих расстройств. Исследовательские диагностические критерии.- ВОЗ, Женева, СПб., 1995.
195. Метод преодоления стресса после критических ситуаций // Борьба с преступностью за рубежом (по материалам зарубежной печати). Ежемесячный информационный бюллетень. – М. – 2000. – №.1. – С. 20-22.
196. Методические рекомендации по формам и методам раннего выявления нервно-психических расстройств среди работников внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД СССР. – М.: МВД СССР, 1982. – 22 с.
197. Мечитов А.И., Ребрик С.Б. Восприятие риска //Психологический журнал – 1990, т. 11, № 3.
198. Мильман В.Э. Стресс и личностные факторы регуляции деятельности // Стресс и тревога в спорте. – М.: Физкультура и спорт, 1983. – С. 24 – 46.
199. Мицкевич В.А. Формирование психологической устойчивости сотрудников ОВД //Проблемы безопасности личного состава ОВД. – Минск, 1992. – 188 с.
200. Морган У.П., Элликсон К.А. Ситуативная тревога и результативность деятельности // Вопр. псих.- 1990.- № 3.- С.31 – 34.
201. Мышанова Н.Н. Страхи здоровых людей: способы избавления от страхов и тревожных состояний. – Л, 1997.
202. Мэгун Р. Бодрствующий мозг /пер. с англ. М.: Мир, 1965. – С. 26 – 83.
203. Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь. – М., 1924. – 262 с.

204. Мясичев В.Н. Работоспособность и болезнь личности // Невропатология, психиатрия и психогигиена. – Т. IV, вып. 9-10, 1935. С.-35.
205. Навакатилян А.О. Актуальные проблемы физиологической оптимизации умственного труда. /Актуальные проблемы физиологии труда и эргономики. – М.: Наука, 1990. Т.1. – С. 108.
206. Наенко Н.И. Психическая напряженность. – М.: Изд-во Московского университета, 1976. – 112 с.
207. Назаров О.О. Динаміка первинної психологічної адаптації до умов навчання та служби в навчальних закладах МВС України: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішні справ. – Харків, 2000. – 18 с.
208. Науменко Е.В., Вигаш М., Поленов А.Л. Онтогенетические и генетико-эволюционные аспекты нейроэндокринной регуляции стресса. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1990. – 230с.
209. Наэм Дж. Психология и психиатрия в США.- М.: 1984.- 112с.
210. Небылицин В.Д. Избранные психологические труды. – М.: Педагогика, 1990. – 408 с.
211. Небылицин В.Д. Основные свойства нервной системы человека. Монография. – М.: Просвещение, 1966. – 383 с.
212. Небылицын В.Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий. М.: Наука, 1976. – 336 с.
213. Нейдхард Д. Властелин эмоций: как сохранить спокойствие в любой ситуации. – М, 1994. – 165 с.
214. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений. В 3-х кн.: Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. – 2-е изд. – М.: Просвещение: ВЛАДОС, 1995. – 512 с.
215. Немчин Т.А. Пути и средства управления нервно-психическим напряжением //Экспериментальная и прикладная психология – 1979, № 9. – С. 72 – 86.
216. Немчин Т.А. Состояния нервно – психического напряжения. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1983. – 166 с.
217. Нечаев А.Н. Психическое утомление. – М. – Л., 1929. – С.84 – 121.
218. Николаев Е.А., Прокофьев В.Н. Количественная оценка эмоциональной устойчивости специалиста-оператора //Военно-медицинский журнал, 1991. № 3. – С.51 – 53.
219. Николов А.И., Мойкин Ю.В. Факторы трудового процесса и профилактика их неблагоприятного воздействия // Руководство по гигиене труда: В 2-х т. – Т.1. – М.: Медицина, 1987. – С. 312 – 364.
220. Новоселова А.С. Аутотренинг как средство психогигиены и психопрофилактики для сотрудников ИТУ.- Пермь, 1986. – 54с.
221. Носенко Э.Л., Ельчанинов П.Е., Крылова Н.В. О возможности оценки эмоциональной устойчивости по характеристикам его речи. // Вопр. псих.- 1977. № 3. – С.16 – 17.

222. Носков В.А. Психотехническая подготовка оперативных работников в вузе МВД СССР // Проблемы совершенствования деятельности оперативных аппаратов органов внутренних дел. – Н. Новгород. – 1990. – С.120 – 126.
223. Носков В.А., Олейник А.Н. Психологическое консультирование оперативных работников службы БХСС // Проблемы совершенствования деятельности оперативных аппаратов органов внутренних дел. – Н. Новгород. – 1990. – С.127 – 131.
224. Обеспечение законности в деятельности органов внутренних дел / Под ред. Лазарева В.В. – М.,1993. – 334 с.
225. Обозов Н.Н. Психические процессы и функции в условиях индивидуальной и совместной деятельности. – В сб. Проблема общения в психологии. – М.: Наука, 1982. – С. 24 – 45.
226. Обучение полицейских с использованием методов имитирования ситуаций конфронтации с преступником // Борьба с преступностью за рубежом (по материалам зарубежной печати). Ежемесячный информационный бюллетень. – М., – 1999. – № 9. – С. 27-29.
227. Онтогенетические и генетико-эволюционные аспекты нейроэндокринной регуляции стресса /Науменко Е.В., Вигаш М, Поленов А.Л. и др. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1990. – 230 с.
228. Орбели Л.А. Основные вопросы физиологии нервной системы. Избранные труды. Т.II. – М. – Л., 1962. – С. 74 – 75.
229. Организация и использование медико-психологического комплекса по оценке и обеспечению работоспособности личного состава ГПС. Методические рекомендации /Под ред. М.И. Марьина. – М., 1996.- 112 с.
230. Орехов Б.В., Калманов Г.Б., Колос И.В., Козюля В.Г. Соотношение невротических и соматических расстройств у сотрудников органов внутренних дел, работающих в напряженных и экстремальных условиях // Проблемы профилактики дезадаптации и профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел: Сборник научных трудов. – М.: НИИ МВД России, – 1993. – С. 88 – 93.
231. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: Справочное пособие /Под ред. Бовина Б.Г., Мягих Н.И., Сафронова А.Д. – М.: НИЦПМО МВД России, 1997. – 344 с.
232. Ответчиков А.В. Психические состояния в особых условиях ведения боевых действий: Учебное пособие. – М.: ВПА, 1991. – 56 с.
233. Павлов И.П. Мозг и психика /Под ред. М.Г. Ярошевского. – М.: Издательство “Институт практической психологии”, Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996. – 320 с.
234. Павлов И.П. Полн. собр. соч., изд. 2-е, т.3, кн.2. – М., 1951. – с.303.
235. Павлов И.П.. Лекции о работе больших полушарий головного мозга. – М., 1927, с.248.

236. Павлова Л.П. Системный подход к психофизиологическому исследованию мозга человека. – Л.: Наука, 1987.- 318 с.
237. Папкин А.И. Личная безопасность сотрудников ОВД. Тактика и психология безопасной деятельности. – М., 1996. – 246 с.
238. Пенфильд В., Робертс Л. Речь и мозговые механизмы. – Ленинград: 1964. – 375 с.
239. Пергаменщик Л.А. Список Робинзона: Психологический практикум – Мн.: Ильин В.П., 1996.
240. Перевозная Т.А.: Особенности системы ценностных ориентаций у психопатических личностей, реализовавших противоправные действия: Дис... канд. психол. наук: 19.00.01. – Харьков, – 1998. – 175 с.
241. Перри Г. Как справиться с кризисом – М, 1995.
242. Писаренко В.М. Роль психики в обеспечении эмоциональной устойчивости человека //Психологический журнал, 1986. Т.7. № 1. – С.62 – 72.
243. Платонов К.К. – Краткий словарь системы психологических понятий. – М.: Высшая школа, 1981. – 175 с.
244. Плиско В.И. Формирование у сотрудников устойчивого психомоторного состояния к внешним проявлениям опасности.- Киев: Ред-изд. отдел МВД Украины РИО, 1991.- 128 с.
245. Половнікова Ж.Ю. Формування психологічної готовності співробітників охорони до здійснення професійної діяльності: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішні справ. – Харків, 1998. – 16 с.
246. Пономаренко В., Завалова Н. Готовность к опасности // Авиация и космонавтика. – 1970. – №3. – С. 14 – 19.
247. Пономаренко В.А., Дьяченко М.И. и др. Готовность к деятельности в направленных системах: Психологический аспект.- Минск, 1985.- 200 с.
248. Попов В.Е. Психологическая реабилитация военнослужащих после экстремальных воздействий: Автореф. дисс... канд. психол. наук: 19.00.01. / Гуманитарная академия ВС РФ. – М., 1992. – 25с.
249. Проблемы профилактики дезадаптации и профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел: Сборник научных трудов. – М.: НИИ МВД России, – 1993. – 104 с.
250. Профессиональный психофизиологический отбор военных специалистов /Под ред. Пухова В.А. – М.: МО СССР, 1978. – С. 30-37, 95-99.
251. Прощицкая Е.Н. Выбирайте профессию: Учеб. пособие для ст. кл. сред. шк. – М.: Просвещение, 1991. – 144 с.
252. Прыгунов П.Я. Психологическое обеспечение специальных операций: ролевое поведение. Учебное пособие. – Изд-во Европ. ун-та (финансы, информ. системы, менеджм. и бизнес), 2000. – с.218.

253. Психические состояния / Сост. и общая редакция Л.В. Куликова. – СПб.: Издательство “Питер”, 2000. – 512 с.
254. Психические состояния и надежность деятельности оператора // Вопросы кибернетики: эффективность деятельности оператора. – М.: Наука, 1982. – С. 145 – 156.
255. Психологическая диагностика посттравматических стрессовых состояний: Учебно-методическое пособие / Под ред. А.В. Тимченко. – Харьков, 1998.- 66 с.
256. Психологические последствия воздействия боевой обстановки / Под ред. В.М. Крук.- М., 1992.
257. Психология организационных отношений и вопросы их совершенствования в управлении органов внутренних дел: Научно-аналитический обзор. – М.: Академия МВД СССР, 1987. – 18 с.
258. Психология труда (перевод со словацкого) под ред. К.К. Платонова. М.: Профиздат, 1979. – 316 с.
259. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
260. Рейковский Я. Экспериментальная психология эмоций.- М.: Прогресс, 1979.- 392с.
261. Репин Ю., Шабунин Р., Середа В. Основы безопасности человека в экстремальных условиях // Физиология человека – 1987, т.13, № 1.
262. Рождественская В.И. О психическом (умственном) утомлении /В сб. Типологические особенности ВНД человека. – М., 1965. Т.II. – С.165 – 178.
263. Романович Г.Г., Юстицкий В.В. Психологические особенности действий сотрудников в экстремальных условиях. – Минск, 1988. – 32 с.
264. Рончевский С.П. Психозы и неврозы войны.- Л., 1934.- С. 14-33.
265. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел: Учебное пособие. – М.: Академия МВД СССР, 1989. – 76 с.
266. Роша А.Н. Труд работника милиции (социально-психологические проблемы). – М.: Академия МВД СССР, 1987. – 97 с.
267. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 720 с.
268. Самалдыков М.К. Психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел к охране общественного порядка и борьбе с преступностью. – Караганда: КВШ МВД СССР, – 1983. – 23 с.
269. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. – Ростов н/Д, 1997. – 314 с.
270. Сафін О.Д., Гундерук Л.М. Регулятори агресивної поведінки особистості. – Збірник науково-методичних праць. – Хмельницький: АПВУ, 1996. Ч.II. №2.

271. Сафін О.Д. Психологія управлінської діяльності командира. Навчальний посібник. – Хмельницький: АПВУ, 1997. – 372 с.
272. Сафін О.Д., Ярошок Ю.В. Стрес як категорія психологічної науки. – Збірник наукових праць академії. – Хмельницький: АПВУ, 1998. Ч.ІІ. №8.
273. Сафін О.Д., Козловський В.О. Морально-психологічний стан державних службовців як предмет інформаційно-психологічного впливу. – Вісник Академії державного управління при Президентові України, 2002. №2.
274. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. – М.: Медицина, 1960. – 254с.
275. Селье Г. Стресс без дистресса. – М.: Прогресс, 1979. – 253 с.
276. Семенов Ю.И. На заре человеческой истории.- М.:Мысль, 1989. – 319с.
277. Семиченко В.А. Психология эмоций. – Луганск: 1996. – 67с.
278. Серова Л.К. Психологические вопросы управления человеком в сложных условиях деятельности (на примере спорта). – Автореф. дис. канд. психол. наук. – Л.: 1979.- 19 с.
279. Симонов В.В. Высшая нервная деятельность человека. Мотивационно-эмоциональный аспект.- М.: Наука, 1975.- 175с.
280. Симонов П.В. Эмоциональный мозг. – М.: 1981. – 220 с.
281. Симонов П.В. Высшая нервная деятельность человека: мотивационно-эмоциональные аспекты. – М.: Наука, 1975. – 149 с.
282. Симонов П.В. К физиологии положительных эмоций // Физиологические особенности положительных и отрицательных эмоциональных состояний. – М.: Наука, 1972. – С. 3 – 12.
283. Симонов П.В. Теория отражения и психофизиология эмоций.- М.: 1970.- 141с.
284. Синицин А. Преодоление страха (десант) // Военный вестник – 1974, № 10.
285. Система “прединцидентной” подготовки работников правоохранительных органов США // Борьба с преступностью за рубежом (по материалам зарубежной печати). Ежемесячный информационный бюллетень. – 1999. – № 11.- С. 4-7.
286. Сливка С.С. Професійна етика працівника міліції: теоретико-правовий аналіз: – Автореф. дис. канд. юрид. наук. – К., 1994. – 25 с.
287. Словарь физиологических терминов /Под ред. Газенко О.Г. – М.: Наука, 1987. – 447 с.
288. Слонин А.Д. Физиологическая адаптация и поддержание вегетативного гомеостаза // Физиология человека. – 1984. – №3. – С. 355 – 362.
289. Смирнов В.К. Психогигиена и психическое здоровье: сборник научных трудов. – Горький, 1983.
290. Сознание и трудовая деятельность. – Киев – Одесса, 1985. – С.79.

291. Соловьева В.П. Умственное и нервно-эмоциональное напряжение при различных видах трудовой деятельности. Автореф. дисс. докт. психол. н. – М., 1972. – 32 с.
292. Сосновикова Ю.Е. К вопросу об определении понятия и принципах классификации психических состояний человека // Вопросы психологии, 1968.- № 6.- С. 11 – 12.
293. Соціально-психологічний аналіз дисципліни в адміністративній службі міліції: Науково – практичний посібник /За заг. ред. проф. Бандурки О.М. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. – 92 с.
294. Соціологічне забезпечення діяльності органів внутрішніх справ: навчально-практ. посібник / О.М. Бандурка, В.О. Соболев, І.П. Рущенко, О.Н. Ярмиш. – Харків: УніВС, 1996. – 35 с.
295. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: Учебное пособие для ВУЗов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – С. 288-293.
296. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д: изд-во “Феникс”, 1997. – 736 с.
297. Структурные основы адаптации и компенсации нарушенных функций: Руководство /АМН СССР; Л.И. Аруин, А.Г. Бабаева, В.Б. Гельфман и др.; Под ред. Д.С. Саркисова. – М.: Медицина, 1987. – 448 с.
298. Суворова В.В. Психофизиология стресса. – М: Педагогика, 1975. – 208 с.
299. Судаков К.В. Биологические мотивации.- М.: 1971. – 270 с.
300. Судаков К.В. Информационный принцип работы мозга // Психологический журнал. – М.: 1996. – т.17. – N1 – С. 110-127.
301. Судаков К.В. Нейрофизиологические основы доминирующих мотиваций. // Вестник РАМН. – 1993. – N7, С. 15-23.
302. Судаков К.В. Системное квантование жизнедеятельности: Системокванты физиологических процессов. – М., 1997. – С. 9-53.
303. Сучасні технології реабілітації осіб, які постраждали внаслідок надзвичайних ситуацій: Метод. реком.- К., 1998. – 29 с.
304. Тарабрина М.В. Экспериментально-психологическое и биохимическое исследование состояния фрустрации с помощью стресса при неврозах. Автореф. канд. дис.- Л.: 1973.- 19с.
305. Тарабрина Н.В. Практикум по психологии посттравматического стресса. – СПб: Питер, 2001. – 272 с.
306. Тарабрина Н.В. Психологические последствия войны // Психол. обозрение, №1(2), 1996, с.26-29.
307. Тарабрина Н.В. Черная дыра травмы: стресс и защита от него // Наука в России – 1996, № 2. – С. 46 – 48.
308. Тарабрина Н.В., Лазебная Е.О. Синдром посттравматических стрессовых нарушений: современное состояние и проблемы // Психол. журн. – 1992. Т. 13. №2. С. 14-29.
309. Теличкін О.О. Особливості психологічної адаптації працівників поліції до умов служби в миротворчій місії ООН. – Автореф. дис...

- канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішні справ – Харків, 1998. – 18 с.
310. Теплов Б.М. Психологические особенности высшей нервной деятельности человека. – М.: 1956. – 215 с.
311. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. – М.: АПН РСФСР, 1961. – 536 с.
312. Теплов Б.М. Типологические особенности высшей нервной деятельности. – М., 1956. – С. 18 – 59.
313. Тигранян Р.А. Стресс и его значение для организма. – М., 1988. – 106 с.
314. Тимченко А.В. Военная психология, психотерапия и психиатрия в царской России конца XIX – начала XX веков – Харьков, 1995. – 118с.
315. Тимченко А.В. Психогении в экстремальных условиях. Боевая психическая травма и методы ее коррекции – Харьков, 1995.- 91с.
316. Тимченко А.В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции. – Харьков, 1997. – 184 с.
317. Тихомиров О.К. Структура мыслительной деятельности человека // Опыт теоретического и экспериментального исследования. – М.: Изд-во Московского университета, 1969. – 304 с.
318. Тімченко О.В. Проблема психологічної готовності військового фахівця до екстреної дії в стані емоційного стресу: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішні справ. – Харків, 1995. – 24 с.
319. Тімченко О.В. Процедура вибору психофізіологічних методик при розробці методу професійного добору в ОВС (на прикладі міліціонера патрульно-постової служби) // Вісник Харківського університету. – № 517, 2001. – с. 184 – 186.
320. Тімченко О.В. Синдром посттравматичних стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування: Монографія. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр.справ, 2000. – 268 с.
321. Тімченко О.В. Екстрена психологічна допомога працівникам ОВС, що безпосередньо беруть участь у локальному збройному конфлікті // Вісник Університету внутрішніх справ. №8, 1999. – с.182-185.
322. Тімченко О.В. Основні психічні стани, що знижують ефективність діяльності особового складу підрозділів особливого ризику // Вісник Харківського університету. – № 472, – 2000. – с. 134-136.
323. Тімченко О.В. Сучасне уявлення теорії темпераментів // Вісник Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. №13, 2000. – с.123-127.
324. Тімченко О.В. Соціально-психологічний аналіз причин загибелі і травматизму серед працівників органів внутрішніх справ // Наукові записки Харківського військового університету. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. Випуск VI, 2000. – с.141-145.

325. Тімченко О.В. Психологічне забезпечення відновного періоду діяльності підрозділів особливого ризику // Вісник Харківського університету. № 483, 2000. – с. 159-162.
326. Тімченко О.В. Стислий огляд сучасних концепцій добору в ризиконебезпечні професії // Вісник Харківського університету. – № 498, 2000. – с. 143-146.
327. Тімченко О.В. Сучасні підходи до вивчення психологічної ролі емоційного стресу в діяльності ризику – небезпечних професій // Вісник Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Психологія. – Харків, ХДПУ, 2001. – Вип.5. – с.178 -181.
328. Тімченко О.В. Про деякий досвід надання психологічної допомоги військовим у бойовій обстановці в арміях США, Ізраїлю та Росії // Наукові записки Харківського військового університету. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. Випуск ІХ, 2001. – с. 172 – 175.
329. Тімченко О.В. Сімейна психотерапія в системі психологічної допомоги ветеранам ризиконебезпечних професій // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України./За ред. Максименка С.Д. – К.: 2001, т. III, ч. 4. – с. 192 – 196.
330. Тімченко О.В. Сучасні підходи до класифікації стресу // Вісник Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Психологія. – Харків, ХДПУ, 2001. – Вип. 6. – с.194 – 199.
331. Тімченко О.В. Процедура вибору психофізіологічних методик при розробці методу професійного добору в ОВС (на прикладі міліціонера патрульно – постової служби) // Вісник Харківського університету. № 517, 2001. – с. 184 – 186.
332. Тімченко О.В. Ефективні поведінкові стратегії в боротьбі з організаційним стресом // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України./За ред. Максименка С.Д. – К.: 2001, т. III, ч. 5. – с. 130 – 134.
333. Тімченко О.В. Критична ситуація в діяльності працівників ОВС та основні поведінкові моделі, що застосовуються при її вирішенні // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України./За ред. Максименка С.Д. – К.: 2001, т. III, ч. 6. – с. 153 – 157.
334. Тімченко О.В. Деякі пропозиції щодо розробки проекту створення медико-психологічного і відбудовного комплексу для працівників ОВС // Наукові записки Харківського військового університету. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. Випуск ХІ, 2001. – с.145 – 150.
335. Тімченко О.В. Психологічні рекомендації працівникам ОВС щодо саморегуляції поведінки і керування професійним стресом // Психологія. Збірник наукових праць НПУ імені М.П. Драгоманова. Випуск 13. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2001. – С 419 – 423.
336. Тімченко О.В. Оцінка напруженості праці та фізіологічна “вартість” основних видів діяльності органів та підрозділів внутрішніх

- справ України // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України./За ред. Максименка С.Д. – К.: 2001, т. III, ч. 7. – с. 222 – 229.
337. Тімченко О.В. Сучасні групові методи надання психологічної допомоги в кризових ситуаціях //Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наукових праць. Вип.122. Педагогіка та психологія. – Чернівці: Рута, 2001. – С.3-5.
338. Томашевский Г. Человек в системе труда //Эргономика. Проблемы приспособления условий труда к человеку: Сб. ст. – М.: Мир, 1971. – С. 76 – 121.
339. Ухтомский А.А. Доминанта как рабочий принцип нервных центров. Полн.собр.соч. Т.1. – Л., 1950. – С.86 – 92.
340. Учебный материал и учебные ситуации: Психологические аспекты / Под ред. Г.С. Костюка, Г.А. Балла. – К.: Рад. школа, 1986.- 143с.
341. Файвишевский В.А. О существовании неосознаваемых негативных мотиваций и их проявлений в поведении человека //Бессознательное: природа, функции, методы исследования. – Тбилиси: Мецниереба, 1978. – С. 443 – 445.
342. Федоров Б.М. Стресс и система кровообращения. – М.: Медицина, 1990. – 320 с.
343. Филимонов Н.В. Конфликтные ситуации в деятельности оперуполномоченных аппаратов уголовного розыска: Учебное пособие. – Омск: ОВШ МВД СССР, 1985. – 60 с.
344. Филонов Л.В. Тренинги делового общения сотрудников ОВД с различными категориями граждан. – М., 1992. – 84 с.
345. Фонтана Д. Как справиться со стрессом. – М, 1995.
346. Франк Л.В. Виктимология и виктимность. – Душанбе, 1972. – 148с.
347. Франк Л.В. Потерпевшие от правонарушений и проблемы советской криминологии. – Душанбе, 1977. – 266 с.
348. Франкенхайзер М. Эмоциональный стресс. – М.: Медицина, 1970. – С. 14 – 28.
349. Фрейд З. “Я” и “Оно” (труды разных лет) /Пер. с нем. А. Григорашвили. – В 2-х кн. – Тбилиси, “Мерани”, 1991. – т.1 – 397 с., т.2 – 426 с.
350. Фрейд З. Основные психологические теории в психоанализе. – М.: 1925. – 230 с.
351. Фресс П., Пиаже Ж. Экспериментальная психология.- М.: Прогресс, 1975.- 197с.
352. Фурман А.В., Никуленко О.А. Классификация источников стресса //Психология травматического стресса сегодня (Тезисы докладов международной конференции, 12 – 15 мая 1992 года, г. Киев) – Киев: Общество “Знание”, 1992. – с.106 – 108.
353. Фурманец Б.И. Мотивационная активность и ее формирование у курсантов.- Харьков: ХВУ, 1994.- 24с.

354. Ханин Ю.Л. Межличностная и внутригрупповая тревога в условиях Значущей совместной деятельности // *Вопр. Психологии* – 1991.- № 5.- С.31 – 34.
355. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Т.2; Пер. с нем. /Под ред. Б.М. Величковского.- М.: Педагогика, 1986.- 392 с.
356. Хокки Р., Хамилтон П. Когнитивные паттерны стрессовых состояний //Леонова А.В., Чернышова О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия. – М.: Радикс, 1995. С. 225 – 242.
357. Цетлин М.Л. Исследования по теории автоматов и моделированию биологических систем. – М.: 1963. – 316 с.
358. Чайнова Л.Д., Чопорова М.Г. Дифференцированная оценка состояния напряженности человека при решении прикладных задач эргономики / Психическая напряженность в трудовой деятельности. Под ред. Л.Г. Дикой. – М.: ИП АН СССР, 1990. – С.49-57.
359. Чайнова Л.Д., Чопорова М.Г. Дифференцированная оценка состояния напряженности человека при решении прикладных задач эргономики // Психическая напряженность в трудовой деятельности / Под ред. Л.Г. Дикой. – М., ИП АН СССР. – 1990. – С. 49 – 57.
360. Чебыкин А.Я. Особенности эмоциональной устойчивости спортсменов и психологические средства ее формирования. Автореф. канд. дис-ции – М., 1979.- 23с.
361. Чебыкин А.Я., Аболин Л.М. Исследование эмоциональной устойчивости и психологические средства ее формирования у спортсменов // *Психологический журнал*, 1984. Т.5. № 4. – С.83 – 90.
362. Черепанова Е. М. Психологический стресс: Помогите себе и ребенку. Книга для школьных психологов, родителей и учителей. –2-е издание. – М.: издательский центр “Академия”, 1997. – 96 с.
363. Черкашин А.І. Формування емоційної стійкості фахівця пожежної охорони до впливу стресс-факторів підвищеної інтенсивності: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішні справ. – Харків, 1995. – 24с.
364. Черненилов В.И., Юстицкий В.В. Применение методов психолого-педагогического воздействия при решении оперативно-служебных задач. – Минск, 1989. – 78 с.
365. Чуфаровский Ю.Ф. Юридическая психология. – М.: Право и Закон. – 1997. – 352 с.
366. Шайхлисламов З.Р. Прогнозирование эмоциональной устойчивости работников органов внутренних дел в экстремальных условиях служебно-оперативной деятельности: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Университет внутренних дел – Харьков, 1997, – 24 с.
367. Шапарь В.Б. Формирование профессиональной памяти курсантов высшего военного учебного заведения. Автореф. канд. дис.- Харьков, 1994.- 22 с.

368. Шапкин С.А., Дикая Л.Г.. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации // Психологический журнал. Т.17, №1, 1996. – С.19-34.
369. Шафранская Ф. Фрустрация при переживании жизненных трудностей // Человек и общество, вып. 9. Под ред. Б.Г. Ананьева и Л.И. Спиридонова.- Л., 1971. – 229 с.
370. Шестопалова Л.Ф. Нарушения высших психических функций и индивидуально-личностной сферы у больных с различными сосудистыми заболеваниями головного мозга. Автореф. дис. д-ра психол. наук. – К., 1993. – 42 с.
371. Шестопалова О.П. Структура пізнавальних здібностей і мотивації та можливості їхньої діагностики в освітньому орієнтуванні: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішні справ. – Харків, 1997. – 24 с.
372. Шулер Х. Отбор персонала. Иностранная психология. – Том 2, – № 1(3), 1994.
373. Щукина Е.Г. Эмоциональная неустойчивость как ведущий фактор формирования дезадаптивного поведения студентов. Автореф. дисс. канд. психол. наук. – М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 1998. – 26 с.
374. Эмоциональный стресс. (Физиологические и психологические реакции. Медицинские, индустриальные и военные последствия стресса). – Л.: Наука, 1970. – 327 с.
375. Эшби У.Р. Конструкция мозга. – М.: 1964. – 320 с.
376. Эшби У.Р. Принципы самоорганизации. – М.: 1966. – 270 с.
377. Юрьевец А. Ж., Аверьянов В.С., Виноградова О. В. и др. Адаптация к профессиональной деятельности // Физиология трудовой деятельности. Под ред. И.С. Медведева. – СПб : Наука, 1993. – С. 209 – 293.
378. Юстицкий В.В. Применение методов психологического воздействия на личность в деятельности сотрудников милиции по предупреждению преступлений: Учебное пособие. – Минск: МВШ МВД СССР, 1986. – 34 с.
379. Якобсон П.М. Психические проблемы мотивации поведения человека – М, 1969.
380. Яковенко С.І. Психологічна допомога особам, що постраждали внаслідок екстремальних ситуацій та радіоекологічного лиха.- К., 1998. – 73с.
381. Яковенко С.І. Теорія і практика психологічної допомоги потерпілим від катастроф (на прикладі постчорнобильської ситуації): Автореф. дис... д-ра психол. наук.- К.,1998 – 34 с.
382. Яковлев Г.М., Новиков В.С., Хавинсон В.Х. Резистентность, стресс, регуляция. – Л.: Наука, 1990. – 238 с.
383. Ярошок Ю.В. Регуляція психічної напруженості військовослужбовців в умовах службово-бойової обстановки. –

- Дис.канд. психол. наук. 20.02.02. – Хмельницький: НАПВУ, 2001. – 198 с.
384. Alexander F. Psychosomatic Medicine: Its Principles and Applications. New York: Norton, 1950. – P.57 – 69.
385. Appley M., Trumbull R. (Eds.) Psychological Stress. – N.Y.: Appleton – Century – Crofts, 1967. – P 169 – 185.
386. Appley M.H., Trumbull R. Development of stress concept //Dynamics of stress. – N.Y., 1986. – p.11.
387. Arnold M.B. A study of tension in relation to breakdown. – “J. Gen. Psychol.”, 26: 315, 1942.- P.1237.
388. Averill J.R. Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress //Psychological Bulletin, 1973. Vol. 80. P. 286 – 303.
389. Barneff-Queen T., Bergmann L.H. Maintaining Posttrauma programs.//Fire Eng.- 1988.-141, № 10.-p.73-75.
390. Basowitz H., Persky H., Korchin. Sh., Grinker R. Anxiety and Stress: An Interdisciplinary Study of a Life Situation. New York: McGraw-Hill, 1955. – P.203 – 243.
391. Bazowitz H., Sheldon H. Persky, Korchin S., Grinker Roy R. Anxiety and Stress.N.Y., Toronto, London, 1954. – P.76.
392. Beehr T.A., Bhagat R.S. Human Stress and Cognition in Organizations. New York, Wiley, 1985.
393. Benjaminsen S. Stressful life events preceding the onset of neurotic depression // Psychol. Med. 1981.V. 11. P. 369-378.
394. Bergmann L.H, Queen T.R. Responding to critical incident //Fire chief.- 1986.-30, №6.-p.43-49.
395. Campbell D.J. Task complexity: A review and analysis // Academy of Management Review, 1988. Vol. 13. P. 40 – 52.
396. Cannon W. The wisdom of the body. – N.Y., 1932. – 456 p.
397. Chandler J.T. The multi – department police psychologist /Police Chief, 1980: February.
398. Chen P.J., Spector P.E., Lex S.M. Effects of Manipulated Job Stressors and Job Attitude on Perceived Job Conditions: A Simulation / Organizational Risk Factors for Job Stress. S.L. Santer, L.R. Murphy (Eds.). American Psychological Association, Washington, D. C., 1995. P. 341 – 356.
399. Cooper C.L., Payne R. (eds.) Stress at work, John Wiley & Sons, LTD, 1978.
400. Dohrenwend B.P. The Social Psychological Nature of Stress: A Framework for Causal Inquiry // Journal Abnormal Social Psychology, 1966. Vol. 62. P. 294 – 302.
401. Dohrenwend B.P., Link B.G., Kern R., Shrout P.E. et al. Measuring life events: The problem of variability within event categories. Special issue:II-IV. Advances in measuring life stress// Stress Med. 1990. V. 6. #3. P. 179-187.

402. Dohrenwend B.S., Dohrenwend B.P. Class and Race as Status – Related Sources of Stress / Social Stress. S.Levin and Scotch (Eds.). – Chicago: Aldine, 1970. – P.11 – 140.
403. Dohrenwend B.S., Dohrenwend B.P. Some issues in research on stressful life events// J.Nerv. Ment. Diseases 1978. V.166. P. 7-15.
404. Dohrenwend B.S., Krasnoff L., Askenasy A.R., Alexander R. And Dohrenwend B.P. Exemplification of a method for scaling life events: The PERI Life Events Scale// J. Health and Soc. Behav. 1978. V. 19. P.205-229.
405. Drever J. A dictionary of Psychology. Middlesex, 1974. 128 p.
406. Evans P., Endgerton N. Life events and mood as predictors of the common cold // Br. J. Med. Psychol. 1991. V. 64. № 1., p.164.
407. Everly G.S.Jr. A clinical guide to the treatment of human stress response. – N.Y.: Plenum Press, 1989. – 124 p.
408. Farmer R. E., Monahan L. H. The prevention model for stress reduction: a concept paper. – J. Police Sci. and Administr., 1980, vol. 8, № 1, p.11-21.
409. Ford D.H. Positive health and living system frameworks // American Psychologist, 1990, № 45. – P.980 – 981.
410. French J. R. P. The social environment and mental health /Journal of Social Issues. – 19, 39 – 56, 1963.
411. French J. R. P., Caplan R. D., Van Harrison R. The mechanisms of job stress and strain. Chichester, England: Wiley, 1982.
412. Gaillard A.W. Comparing the concepts of mental load and stress //Ergonomics, 1993. Vol. 36, № 9. P. 991- 1005.
413. Gersons B.P.R. Patterns of PTSD among Police Officers following Shooting Incidents: A Two – Dimensional Model and Treatment Implications // Journal of Traumatic Stress. -1989.- V.2, N3.- P.P. 247-257.
414. Grinker R.R., Robbins F.P. Psychosomatic Case Book. N.Y., 1954.- P.112.
415. Hacker W. Zur Problematik von Verfahren zur Ermüdungsbestimmung / Probleme und Ergebnisse der Psychologie, 2. – Berlin, 1961. – P. 458 – 501.
416. Hall R.E. Ask any woman. A London inquiry into rape and sexual assault. – London: Fallaing Wall Press, 1985.
417. Harrison R. V. Person-environment fit and job stress, in C. Cooper and R Payne, Eds., Stress at work, New York: Wiley, 175—209, 1978.
418. Haufmann E. Psychological Approaches to the Study of Anxiety. In: “Anxiety”, N.Y., 1950. – P. 121.
419. Himphreys M.S., Revelle W. Personality, motivation and performance: a theory of the relationship between individual differences and information processing// Psychol. Rev., 1984. V. 2. P. 153-184.
420. Hobfoll S. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist, 1988. Vol. 44. – P.513 – 524.

421. Hobfoll S.E. The ecology of stress. – N.Y.: Hemisphere, 1988. – 305 p.
422. Hoch P.H., Zubin J. Introduction to “Anxiety”. N.Y., 1950. – P. 34.
423. Holf Francus X. Assessing risk-taking behavior in fire fighters.//Fire Eng.-1988.-141, 11.p.30,32-33.
424. Idzikowkis C., Baddeley A.D. Feat and dangerous environments /In G.R. Hockey (Ed.), Stress and fatigue in human performance. New York, Wiley, 1983. P. 123 – 144.
425. Kahneman D. Attention and effort. N. Jersey, 1973, p.134-156.
426. Karasek R.A. Job demands, job decision latitude, and mental train: implications for job redesign // Administrative Science Quarterly, 1979. Vol. 24. P. 285 – 308.
427. Lasarus R.S. Psychological stress and coping in adaptation and illness // Intern. J. Psychiat. Med. 1974. № 5. P. 321-333.
428. Lasarus R.S., Folkman S. Kognitive theories of stress end the issue of circulariti// Dinamics of stress. Physiological, psychological and socil perspectives. EDS M.H. Appley, R. Trumbul. N-Y.: Plenum 1986.
429. Levi L. Emotional Stress. – Stockholm.: 1967. – 245 p.
430. Luria A.R. The Nature of Human Conflicts. – N.Y., 1932. – P.203.
431. Malmo R.B. Experimental studies of mental patients under stress / Feeling and emotions. – N.Y., 1950. – P.201.
432. Maule A.J., Mackie P.M. A componential investigation of the effects of deadlienes on individual decision making /K. Borcharding, O.J. Iarichev, D.M. Messick (Eds.), Contemporary issues is decision making. Amsterdam: North Holland, 1990. P. 449 – 461.
433. May R. Historical roots of modern anxiety theories. In: “Anxiety”. N.Y., 1950.- 308 p.
434. Mechanic D. Students under Stress. New York: Free Press, 1962. – P.117.
435. Miller L. Psychological factors in occupational safety and health: beyond simple models of stress. Wellington. 1993. p.5.
436. Morrell F. Lasting changes in synaptic organization produced by continuous neuronal bombardment. – Oxford:1961.-390 p.
437. Myers Isabel Briggs. Introduction to Type. – Consulting Psychologists Press, Inc. Palo Alto, California. – 1993.
438. Navon D. Resources- a theoretical soup stone?// Psychol Rev. ,1984. #2. p216-
439. O'Donnell R.D., Eggemeier F.T. Workload assessment methodology /K.R. Boff, L. Kaufman, J.P. Thomas (Eds.), Handbook of Perception and Human Perfomance: Vol. 2. Cognitive Processes and Perfomance. John Wiley and Sons, New York 1986.
440. Ormel J., Sanderman R., Stewart R. Personality as modifier of the life event – disstress relationship: A longetudinal structure equation model //Person. Individ. Diff., 1988. V. 9. № 6. P.973-982.
441. Parsons P.A. Behavior, stress and variability // Behavior Genetics, 1988. Vol. 18.- P.293 – 308.

442. Paykel E.S., Prusoff B.A. and Uhlenhuth E.H., Scaling of life events // arch. Gen. Psychiat 1971 V.25. p.340-347.
443. Pincherle G. Fitness for work. – Proceed. Rol. Soc. Med., 1972, v.65, № 4.
444. Reizer M. Police Psychology: Collected papers. – Los Angeles: LEHI Publishion, 1982.
445. Reizer M. Practical Psychology for Police Officer. – Springfield, IL: Ch. C. Thomas, 1973.
446. Reizer M. The Police Departement Psychologist. – Springfield, IL: Ch. C. Thomas, 1972.
447. Rizvi N. H. A Critique of the models to study stress // Journal Social Science and Human. 1985. Vol. 1 – 2. P. 103 – 123.
448. Sanders A.F. Towards a model of stress human perfomance //Acta Psychologica, 1983. Vol. 53. P. 61 – 96.
449. Schonpflug W., Battman W. The costs and benefits of coping /S. Fisher, J. Reason (Eds.) Handbook of life stress, cognition and health. Chicherster: Wiley, 1988. P.699 – 713.
450. Scott R., Howard A. Models of Stress // S. Levine, N.A. Scotch (Eds.). Social Stress. Chicago: Aldine, 1970. P. 270 – 273.
451. Selye H. The stress of life. New York: McGrow-Hill, 1956. – P.81 – 94.
452. Sharit J., Salvendy G. Occupational stress: review and reappraisal //Human Factors, 1982. Vol. 24. P. 129 – 162.
453. Shinn M. Caveat emptor potential problems in using information on burnout / W. S. Poine (Ed.), Processing of the First National Conferens on burnout. 1981. P. 159 – 194.
454. Spielberger C.D. (Ed.). Anxiety: Contemporary theory and research. New York, Academic Press, 1972.
455. Spielberger C.D. Theory and research on anxiety / C.D. Spielberger (Ed.), Anxiety and Behavior. New York: Academic Press, 1986. – P. 3 – 20.
456. Spielberger Ch.D. Police Selection and Evaluation. – New York. Hemisphere Publishing Corporation, 1979.
457. Spielberger, C.; Westberry, L.; Grier, K.; and Greenfield, G. 1981. Police stress survey – Sources of stress in law enforcement. Tampa, FL: Univ. of So. Florida Human Resources Institute.
458. Wickens C.D., Frach I.M. Information procesing /E.L. Wiener, D.C. Nagel (Eds.), Human Factors in Aviation. Academic Press, New York, 1988. P. 111 – 155.
459. Wolff H.G. Stress and Desease. 2nd ed. Springfield, III: Charles C. Tomas, 1968. – P. 24 – 43.
460. Wong P.T. Effective management of life stress: The resource – congruence model //Stress medicine, 1993. Vol. 9. P. 51 – 60.
461. Wallace J.F., Newman J.P. Differential effects of reward and punishment cues on response speed in anxious and impulsive individuals

//Personality and Individual Difference, 1990. Vol. 11, № 10. P.999 – 1008.