

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ,  
МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АЕРОКОСМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ім. М. Є. ЖУКОВСЬКОГО «ХАРКІВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»**

*На правах рукопису*

**ЦОКОТА Вікторія Ризванівна**

УДК 159.9:159.98

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНДИРІВ ВІДДІЛЕНЬ ВІЙСЬКОВИХ ПОЖЕЖНИХ  
ПІДРОЗДІЛІВ**

Спеціальність 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах»

**ДИСЕРТАЦІЯ**

на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

**Науковий керівник:**

кандидат психологічних наук, доцент

Жидко Максим Євгенович

Харків – 2013

## ЗМІСТ

|   |    |
|---|----|
| ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....  | 4  |
| ВСТУП .....   | 5  |
| РОЗДІЛ 1 ПРОБЛЕМА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНДИРІВ ВІДДІЛЕНЬ ВІЙСЬКОВИХ ПОЖЕЖНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ТА ЇХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ .....   | 14 |
| 1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми ефективності професійної діяльності та створення категоріальної моделі .....  | 14 |
| 1.2. Психологічний зміст та аналіз умов службово-бойової діяльності командира відділення військового пожежного підрозділу та розробка диференціальної моделі умов діяльності ризиконебезпечних професій ..... | 25 |
| 1.3 Критерії ефективності професійної діяльності командира відділення військового пожежного підрозділу .....  | 29 |
| Висновки до розділу 1 .....   | 44 |
| РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ .....  | 46 |
| 2.1. Опис вибірки та процедури дослідження.....   | 46 |
| 2.2. Методи та методики дослідження і математико-статистичної обробки даних .....   | 49 |
| 2.3. Розробка методики «Незакінчені речення» для діагностики системи відношень до діяльності в надзвичайних умовах .....  | 64 |
| Висновки до розділу 2 .....   | 73 |
| РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВОСТІ ТА СТРУКТУРА СФЕР ОСОБИСТОСТІ, ЩО ЗУМОВЛЮЮТЬ ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНДИРІВ ВІДДІЛЕНЬ ВІЙСЬКОВИХ ПОЖЕЖНИХ ПІДРОЗДІЛІВ СТРОКОВОЇ ТА КОНТРАКТНОЇ СЛУЖБИ.....               | 75 |
| 3.1. Контент-аналіз психологічних особливостей, що зумовлюють ефективність професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів .....  | 75 |

|   |     |
|---|-----|
| 3.2. Особливості та структура емоційно-регуляторної сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів .....                                      | 78  |
| 3.3. Особливості та структура мотиваційно-потребової сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів .....                                     | 139 |
| 3.4. Особливості та структура просторового інтелекту командирів відділень військових пожежних підрозділів .....   | 152 |
| 3.5. Особливості та структура комунікативної сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів .....   | 158 |
| 3.6. Детермінаційні моделі ефективності професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової та контрактної служби ..... | 166 |
| Висновки до розділу 3 .....   | 170 |

|   |     |
|---|-----|
| РОЗДІЛ 4 ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ РОЗВИТКУ СФЕР ОСОБИСТОСТІ КОМАНДИРІВ ВІДДІЛЕНЬ ВІЙСЬКОВИХ ПОЖЕЖНИХ ПІДРОЗДІЛІВ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ..... | 176 |
|---|-----|

|   |     |
|---|-----|
| 4.1. Опис програми тренінгу розвитку сфер особистості командирів відділень військових пожежних підрозділів, що визначають психологічні особливості ефективності професійної діяльності.....                 | 176 |
| 4.2. Оцінка ефективності програми тренінгу розвитку сфер особистості командирів відділень військових пожежних підрозділів, що визначають психологічні особливості ефективності професійної діяльності ..... | 181 |
| Висновки до розділу 4 .....   | 184 |

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| ВИСНОВКИ.....                    | 185 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ..... | 190 |
| ДОДАТКИ.....                     | 218 |

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЕПД – ефективність професійної діяльності;

ЗСУ – Збройні Сили України;

КВВПП – командири відділень військових пожежних підрозділів;

НУД – надзвичайні умови діяльності.

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Розвиток сучасних технологій в різних сферах діяльності людини призводить до збільшення кількості потенційно небезпечних об'єктів, які можуть стати причиною та осередком непередбачуваних широкомасштабних катастроф техногенного характеру. Зростання кількості пожеж на військових об'єктах в Україні та світі призводить до жертв серед військових та цивільного населення і значних фінансових збитків. Випадки займання сховищ з боєприпасами на території України (пожежа на артилерійському складі військової частини А2985 біля села Новобогданівка у 2004 році, у Хмельницькій області у 2005-му, на складі частини А0829 біля м. Лозова у 2008-му) вимагають вдосконалення вирішення завдань щодо підвищення протипожежної готовності. На сьогоднішній день виконання цього завдання забезпечують спеціальні підрозділи пожежної безпеки при кожному військовому об'єкті, які діють згідно з наказом міністра оборони України № 428 від 27.08.2009 «Про затвердження інструкцій з організації служби і повсякденної діяльності штатних пожежних підрозділів та гасіння пожеж в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України». Підготовкою та перепідготовкою фахівців служби пожежної безпеки для даних підрозділів займається Навчальний центр пожежної безпеки Збройних Сил України (далі – ЗСУ).

Перехід до професійної армії передбачає менші за чисельністю та вищі за рівнем професійної підготовки ЗСУ. Реформування ЗСУ призводить до спрощення системи підготовки спеціалістів шляхом ліквідації навчальних центрів та як альтернативи проходження підготовки спеціалістів військово-пожежного профілю у військах шляхом передачі досвіду від старших за званням молодшим. За таких змін підвищуються вимоги до професійних здібностей військових пожежних фахівців і, насамперед, до виконувачів управлінських функцій. Однією з передумов, що визначають ефективність управлінської діяльності військових керівників є досягнення ними високого професіоналізму при освоєнні як первинної, так і наступних командних посад (В. Ф. Перевалов, 1991 [119]; О. Д. Сафін, 1997 [144];

В. Г. Кохан, 2003 [76]). У зв'язку з цим процес професійного становлення військових кадрів набуває важливого значення.

Відсутність необхідних професійно важливих якостей, що забезпечують ефективність професійної діяльності (далі – ЕПД), негативно впливає на процес військово-професійного становлення, у зв'язку з постійним ускладненням систем підготовки та зростанням кількості вимог до військовослужбовців, які несуть службу в небезпечних для життя та здоров'я умовах (О. Д. Сафін, 1997 [144]; В. І. Варус, 1999 [24]; В. Д. Кислий, 2003 [65]; І. Р. Карачевський, 2005 [61; 62]; М. С. Корольчук, 2006 [72; 73], В. М. Крайнюк, 2006 [72]). При цьому професійна діяльність під час ризику для життя менш контрольована, а її результат характеризується високою «ціною» помилки та диференційовано не оцінюється.

Проблема підвищення ЕПД є однією з основних задач психології праці, інженерної психології, психології професіоналізму та психології діяльності в особливих умовах (В. О. Бодров, 1991 [14]; Г. С. Нікіфоров, 1991 [133]; Є. О. Клімов, 1998 [67], А. К. Маркова 1996 [101], С. О. Дружилов, 2010 [37] та ін.). Поняття ЕПД пов'язують з дослідженням успішності фахівця (М. І. Жукова, 1990 [48]; П. М. Маруняк, 1996 [99]; Є. О. Клімов [67], 2003; Ю. П. Приходько, 2008 [130; 131]), об'єктивними предметно-технологічними показниками та витратами (Г. С. Нікіфоров, 1996 [133]; Р. А. Шпак, 2004 [184]; С. О. Дружилов, 2010 [37]). Досягнення ЕПД детермінується зовнішніми умовами діяльності через особистісні чинники (Б. Г. Ананьєв, 1969 [4]; О. М. Леонтьєв, 1972 [86]; Н. Л. Марищук, 1982 [100]; А. М. Тіхонов, 2000 [156]; С. М. Миронець [104; 105; 106; 107] та О. В. Тімченко, 2008 [107; 154]).

Склад ЗСУ включає групу різнорідних військових спеціальностей, що розрізняються як по роду військ, так і по тому, яка саме діяльність і в яких умовах виконується. При цьому, розпочинаючи з військового комісаріату, відсутня цілісна система професійно-психологічного відбору призовників, кандидатів на вступ до вищих навчальних закладів та проходження військової служби за контрактом. Відсутність науково-обґрунтованої інформації про відповідність професійно важливих індивідуально-психологічних особливостей, як молодшого військового

фахівця пожежника, так і командира відділення військового пожежного підрозділу (далі – КВВП), психологічної класифікації основних схожих військових посад, критеріїв професійного психологічного відбору призводить до залишкового принципу комплектування військкоматами військових частин особовим складом, який повинен підтримувати пожежну безпеку та своєчасно ліквідовувати негативні наслідки, а в перспективі й передавати командирський військово-пожежний досвід.

Професійно психологічний відбір кандидатів на військову службу за контрактом на посади осіб рядового, сержантського і старшинського складу проводиться згідно з наказом міністра оборони України № 525 від 20.10.2009 «Про затвердження та введення в дію інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України». Інструкція регламентує порядок проведення та методики професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу. При цьому існуюча система психологічного відбору не диференційована відповідно до напрямів військової підготовки, роду військ та військових спеціальностей. При психологічному відборі представників ризиконебезпечних професій здебільшого використовуються опитувальники з заданою кількістю можливих відповідей, що в свою чергу робить неможливим якісний аналіз відповідей. Проективні методики, які використовуються додатково, не призначені для діагностики готовності до надзвичайних умов діяльності та недостатньо стандартизовані.

Проблема забезпечення ЕПД фахівців, що виконують роботи підвищеної небезпеки, психофізіологічними та психологічними заходами відноситься до ряду важливих науково-практичних проблем і пов'язана зі всестороннім врахуванням психологічних та психофізіологічних особливостей і можливостей людини і умов його професійної діяльності. У свою чергу підвищення рівня професійного вигорання у представників ризиконебезпечних професій (С. Maslach, 2001 [239]; О. В. Абрамов, 2001 [3]; Н. Є. Водоп'янова, 2007 [28; 30]; О. С. Кочарян, 2009 [77; 79] та Н. Л. Калайтан, 2009 [57; 77; 79]) потребує вдосконалення та диференціації системи психологічного відбору та супроводу військових кадрів у залежності від специфіки несення військової служби та професійних обов'язків.

Результати аналізу джерел наукової інформації дають підставу стверджувати,

що проблема особистісних чинників ЕПД КВВПП цілеспрямовано не досліджувалася. Отже, можна зробити висновок про те, що актуальність цієї проблеми, її теоретична і практична значимість для ЗСУ, потребує модифікації та стандартизації психодіагностичного інструментарію та розробки програми тренінгу підвищення ЕПД у КВВПП.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Робота виконана відповідно Державної комплексної програми реформування і розвитку ЗСУ на 2007 – 2012 роки. Матеріали дослідження використано при опрацюванні науково-дослідної роботи «Створення психолого-педагогічного забезпечення розвитку особистості студентів технічного університету» (ОК № 0111U001468) та науково-дослідної роботи «Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника» (ОК № 0101U000409).

Тему затверджено на засіданні Вченої ради Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» (протокол № 5 від 20.10.2010) та погоджено на засіданні бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 8 від 30.10.2012 р.).

**Мета:** на основі визначення ефективності професійної діяльності та її основних критеріїв, дослідити головні психологічні особливості командирів відділень військових пожежних підрозділів та розробити психотренінгову програму їх розвитку.

**Гіпотеза дослідження.** Рівень ефективності професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів детермінується розвиненістю основних структурних компонентів емоційно-регуляторної, мотиваційно-потребової, комунікативної сфер та просторового інтелекту.

Відповідно до мети дослідження було поставлено такі **завдання дослідження:**

1) Провести аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми ЕПД та створити категоріальну модель ЕПД.

2) Створити диференціальну модель умов діяльності ризиконебезпечних професій та розробити систему критеріїв оцінки ЕПД КВВПП.



3) Провести аналіз психологічних особливостей, що впливають на ЕПД у КВВПШ.

4) Визначити особливості та структуру емоційно-регуляторної сфери особистості у КВВПШ строкової та контрактної служби, що зумовлюють ЕПД.

5) Дослідити особливості та структуру мотиваційно-потребової сфери особистості у КВВПШ строкової та контрактної служби, що зумовлюють ЕПД.

6) Визначити особливості та структуру інтелектуальної сфери особистості у КВВПШ строкової та контрактної служби, що зумовлюють ЕПД.

7) Виявити особливості та структуру комунікативної сфери особистості у КВВПШ строкової та контрактної служби, що зумовлюють ЕПД.

8) Розробити детермінаційні моделі ЕПД КВВПШ строкової та контрактної служби.

9) Розробити програму тренінгу розвитку сфер особистості, що визначають психологічні особливості ЕПД КВВПШ строкової та контрактної служби.

**Об'єкт дослідження** – професійна діяльність командирів відділень військових пожежних підрозділів.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості командирів відділень військових пожежних підрозділів, що зумовлюють ефективність їх професійної діяльності.

**Методи дослідження.** Для досягнення поставленої мети було використано теоретичний (теоретико-методологічний аналіз проблеми, систематизація даних наукових літературних джерел, порівняння та узагальнення даних), емпіричний (спостереження, бесіда, метод експертних оцінок, психодіагностичний метод) і математико-статистичний методи дослідження.

У дослідженні було використано такий комплекс психодіагностичних методик:

1) для дослідження емоційно-регуляторної сфери: методика МОО „Адаптивність” А. Г. Маклакова та С. В. Чермяніна (рівень адаптаційного потенціалу) [94], методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Раге, методика SACS («Стратегії подолання стресових ситуацій»)

С. Хобфолла, методика діагностики типології психологічного захисту Р. Плутчик в адаптації Л. І. Вассермана й ін. (2005) [20; 136], шкала диференційних емоцій К. Е. Ізарда (1999) і Торонтська алекситимічна шкала (ТАС), адаптована в Психоневрологічному НДІ ім. В. М. Бехтерева (1994), МКВ - метод колірних виборів, модифікований восьмикольоровий тест Люшера (Собчик Л.М.) [20; 136];

2) для дослідження мотиваційно-потребової сфери: методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча, тест сенсожиттєвих орієнтацій (СЖО) Джеймса Крамбо та Леонарда Махолік в адаптації Д. О. Леонтьєва;

3) для діагностики просторового інтелекту: комплекс конструктивних субтестів (просторова уява та просторове узагальнення) [20; 136] тесту структури інтелекту (TSI) Р. Амтхауера та тест «Куб Лінка» на конструктивні практичні здібності;

4) для діагностики особливостей комунікативної сфери: шкала комунікативних здібностей МОО „Адаптивність” А. Г. Маклакова та С. В. Чермяніна, методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі [20; 136].

Для математико-статистичної обробки результатів дослідження використовувалися коефіцієнт альфа Кронбаха, методи перевірки достовірності відмінностей зв'язаних вибірок (критерій Вілкоксона) та незв'язаних вибірок (ф-критерій кутового перетворення Фішера, t-критерій Стюдента, U-критерій Манна-Уїтні, H-критерій Краскела-Уолліса); кореляційний (коефіцієнт рангової кореляції  $\tau$ -Кендалла), ієрархічний кластерний аналіз групування змінних з кореляційною мірою близькості, факторний аналіз (метод головних компонентів, «обертання» Varimax з нормалізацією Кайзера), коефіцієнт детермінації, які здійснювалися за допомогою комп'ютеризованого пакету статистичної програми SPSS Statistics 16.0 [45; 110; 147; 152].

**Теоретико-методологічну основу дослідження** склали: положення і висновки теорії діяльності О. М. Леонтьєва; особистісний та системний підходи, розроблені С. Л. Рубінштейном; ідеї Б. Г. Ананьєва про комплексний підхід до вивчення людини; основні положення системного підходу, сформульовані Б. Ф. Ломовим; концепція Л. С. Виготського, пов'язана з розширеним трактуванням

культурно-історичної теорії та поняттям зони найближчого розвитку; роботи у галузі психології професіоналізму Є. О. Клімова, А. К. Маркової та С. О. Дружилова; концепція психологічного забезпечення професійної діяльності Г. С. Нікіфорова, роботи в галузі дослідження особистісного адаптаційного потенціалу А. Г. Маклакова; генетичний підхід С. Д. Максименко; загальнопсихологічні дослідження емоційно складних ситуацій і стресу R. S. Lazarus, S. Folkman, R. S. Launier, C. Maslach, Г. Сельє, Ф. Ю. Василюка, Л. Ф. Шестопалової; концепція індивідуальної норми психофізіологічних станів Л. М. Бабабановой; концепція збереження психічного здоров'я Л. А. Перелигіної, Ю. О. Приходько, Н. О. Світличної; дослідження професійного стресу та психічних станів О. В. Тімченко; дослідження соціально-психологічного забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах М. С. Корольчука, В. М. Крайнюка, С. М. Миронця; дослідження успішності фахівця М. І. Жукова, Ю. П. Приходько; сучасні уявлення про психотерапію та психокорекцію О. С. Кочаряна; дослідження впливу психологічного тренінгу на розвиток особистісних і професійно важливих якостей В. О. Лефтерова.

### **Наукова новизна одержаних результатів:**

#### *Вперше:*

— створено диференціальну модель умов діяльності ризиконебезпечних професій у двомірному просторі за інтенсивністю та частотою прояву екстремального фактора;

— розроблено категоріальну модель ЕПД;

— розроблено систему критеріїв оцінки ЕПД КВВПП, виділено ділові (теоретичні знання і практичні навички) та психологічні критерії (відношення до діяльності) оцінки ЕПД КВВПП;

— встановлено психологічні особливості, що зумовлюють високий та низький рівень ЕПД КВВПП строкової та контрактної служби.

#### *Розширено та доповнено:*

— уявлення про надзвичайні умови діяльності КВВПП;

— зміст поняття ЕПД.

*Отримали подальший розвиток:*

— теоретичні основи та прикладні методи професійної психологічної підготовки фахівців ризиконебезпечних професій, зокрема методологічні та прикладні положення використання сучасних психотехнологій;

— шляхи та засоби моніторингу ефективності психотренінгових програм, спрямованих на формування та розвиток у фахівців ризиконебезпечних професій необхідних професійних якостей.

**Практичне значення результатів дослідження**, полягає в тому, що з позицій особистісно-професійного розвитку КВВП розглянуто можливість діагностування рівня ЕПД фахівця, розроблено критерії його оцінки, обґрунтовано та запропоновано авторську психотренінгову програму розвитку сфер особистості, що визначають психологічні особливості ЕПД військовослужбовців строкової та контрактної служби. Це дало можливість:

— включити у процес підготовки фахівців Навчального центру пожежної безпеки Збройних Сил України (акт про впровадження № 520 від 26.09.2012) психотренінгову програму розвитку сфер особистості фахівця, що визначають психологічні особливості ЕПД;

— впровадити у діяльність Північного територіального відділу пожежної безпеки Збройних Сил України систему діагностичних критеріїв ЕПД КВВП (акт про впровадження № 342 від 3.10.2012);

— включити у навчально-педагогічний процес кафедри психології гуманітарного факультету Національного аерокосмічного університету ім. М.С. Жуковського «Харківській авіаційний інститут» результати дослідження психологічних особливостей, що зумовлюють ЕПД (акт про впровадження № 739 від 4.10.2012).

**Особистий внесок здобувача.** У статті «Психологічні особливості регуляторної сфери, які впливають на ефективність професійної діяльності військових пожежних строкової та контрактної служби», виконаній у співавторстві з

М. Є. Жидко, доробок автора полягає у зборі емпіричного матеріалу, його обробці та аналізі отриманих даних.

У статті «Сформированность социальной идентичности как показатель уровня личностной зрелости», виконаній у співавторстві з К. І. Толстою, автором здійснено аналіз зарубіжної та вітчизняної наукової літератури з проблеми дослідження.

**Апробація результатів дисертації.** Основні результати роботи доповідалися на Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології» (м. Харків, 18–19 листопада 2010 р.); науково-практичній конференції студентів та молодих вчених «Психологія в сучасному світі» (м. Харків, 11–12 травня 2011 р.); VII міжнародній науково-практичній конференції «Наука: теорія і практика – 2011» (м. Перемишль, 7–15 серпня 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Методологія досліджень та сучасні соціальні, економічні, технологічні проблеми розвитку суспільства» (м. Харків, 18 листопада 2011 р.); IV Всеукраїнській науково-практичній конференції «Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України» (м. Хмельницький, 18 листопада 2011 р.); Всеукраїнській науково-технічній конференції «Інтегровані комп'ютерні технології в машинобудуванні», ІКТМ-2011 (м. Харків, 22–25 листопада 2011 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Генеза буття особистості» (м. Київ, 19–20 грудня 2011 р.); Восьмій науковій конференції Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба «Новітні технології для захисту повітряного простору» (м. Харків, 18–19 квітня 2012 р.); Міжнародній молодіжній конференції «Вектори психології – 2012» (м. Харків, 23 квітня 2012 р.).

**Публікації.** Основний зміст роботи викладено в 14 публікаціях, з яких шість статей (чотири – виконано самостійно) опубліковано в спеціалізованих наукових виданнях, які входять до переліку, затвердженого Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України.

## РОЗДІЛ 1

# ПРОБЛЕМА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНДИРІВ ВІДДІЛЕНЬ ВІЙСЬКОВИХ ПОЖЕЖНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ТА ЇХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

### 1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми ефективності професійної діяльності та створення категоріальної моделі

Невизначеність, що до змісту терміну ЕПД призводить, до труднощів у детермінації та об'єктивуванні її критеріїв. У межах розвитку сучасної концепції професійної діяльності більшість дослідників оперують таким широким колом понять, як «результативність», «продуктивність», «працездатність», «оптимальність», «якість», «стійкість», «надійність» та «успішність». На наш погляд, необхідно визначити зміст, широту та співвідношення даних понять для зменшення суб'єктивності та термінологічної плутанини.

Найбільшого значення і гостроти проблема ЕПД здобула в психології праці, інженерній психології та психології професіоналізму (В. О. Бодров, 1991 [14]; Г. С. Нікіфоров, 1991 [133]; Є. О. Клімов, 1998 [67], А. К. Маркова 1996 [101], С. О. Дружилов, 2010 [37] та ін.). У рамках цих дисциплін ЕПД розглядається як одна з провідних складових і критеріїв професіоналізму, а основним завданням виступає підвищення ЕПД та її гуманізація.

Термін «ефективність» походить від латинського слова «ефект» (effectus), тобто розглядається як результат, наслідок будь-яких причин, дій. Ефективний – той, що дає ефект, але заздалегідь запланований, корисний, що приводить до потрібних результатів, звідси ефективність - це результативність цілеспрямованої дії [51; 92].

О. Я. Левандовська, аналізуючи практику вживання поняття «ефективність», зазначає, що ефективність у філософському сенсі розглядається як міра можливості з точки зору її близькості до найбільш доцільного необхідного результату, в

педагогічному - як найменше розходження між запланованими і досягнутими результатами педагогічного впливу, в економічному - як відношення витрат до результату, в соціально-політичному - як результативність, або як відношення результату до мети [164].

Можна виділити чотири основні підходи до визначення поняття ЕПД. Наявність великого числа підходів до вивчення, з одного боку, підкреслює важливість вирішення проблеми досягнення ЕПД, з іншого боку, робить необхідним провести більш детальний аналіз розбіжностей в межах кожного з них.

Прихильники першого підходу визначають ЕПД тільки як результативність та продуктивність, які вимірюються ступенем досягнення поставлених цілей.

У цьому випадку поняття ЕПД використовується для порівняння отриманого ефекту тільки з об'єктивними витратами, які необхідно зробити для отримання даного ефекту. Як стверджує С. О. Дружилов при застосуванні кількісно вимірних показників, для оцінки ефекту, ЕПД ототожнюється з «результативністю» [37]. Тобто результат праці виступає синонімом отриманого «ефекту». А результативність праці визначається як наявність кількісно вимірних підсумків праці, які можуть бути як позитивними, так і негативними.

Ця лінія аналізу веде до виділення в понятті ЕПД аспекту продуктивності. О. П. Ситніков зазначає, що продуктивною є така діяльність, організація якої забезпечує досягнення професійних цілей. Продуктивність характеризується наявністю відповідного необхідним стандартам продукту праці. Існує два показники продуктивності: прямий – кількість продукції, виробленої в одиницю часу, і зворотній – трудомісткість, тобто час, витрачений на виробництво одиниці продукту. Між продуктивністю праці та функціональним станом організму не існує жорсткої прямої залежності. Підвищуючи продуктивність своєї праці, людина майже ніколи не працює на рівні своїх максимальних можливостей [37; 158].

Діяльність вважають високопродуктивною (використовуючи як синонім ефективною), якщо вона відзначається високими показниками якості за основними характеристиками – продуктивність, оптимальна інтенсивність і напруженість, висока точність, надійність, організованість і стабільність та переслідує позитивні

соціально значимі цілі, що зберігає здоров'я і сприяє прогресивному розвитку. Малопродуктивною (малоефективною) вважається діяльність, якщо вона не відрізняється високими показниками якості та продуктивності, а також якщо в ній не висловлено прагнення до досягнення позитивних соціально значущих цілей, і вона не сприяє розвитку. Непродуктивною (неефективною) є діяльність, яка характеризується низькими показниками якості та продуктивності і не переслідує позитивні соціально значимі цілі.

Поняття ефективності та продуктивності праці часто ототожнюються, що обумовлено близькістю понять «продукт» і «ефект». При цьому поняття «ефективність» праці як більш широке поняття у порівнянні з продуктивністю, всеосяжне, що включає в себе максимальну кількість оцінок, виходячи з широти і різноманітності результативності праці, поняття ж «продуктивність» є більш приватним і відображає лише певні аспекти цієї праці [193; 194; 195; 198].

У свою чергу А. К. Маркова відмічає, що ЕПД – це більш вузьке поняття, ніж результативність, бо охоплює як правило позитивні результати. ЕПД визначають або кількістю витрат, необхідних для отримання певного результату, або результатом, отриманим при певних витратах [101].

Таким чином, можна побудувати формулу співвідношення даних понять: результативність  $\geq$  ЕПД  $>$  продуктивність ( $P \geq \text{ЕПД} > \Pi$ ). При цьому знак рівності між ЕПД та результативністю можливий у разі кількісно виміряних підсумків праці, які виявилися позитивними. А продуктивність праці не може дорівнювати ЕПД, в зв'язку з тим, що ЕПД включає показники матеріальних та психологічних витрат для отримання відповідати необхідним стандартам продукту праці.

Другий підхід поняття ЕПД трактується дещо вужче, зводячи його до об'єктивних, предметно-технологічних показників, таких як: якість, надійність, оптимальність, працездатність та коефіцієнт корисної дії.

Якість виступає об'єктивним показником ефективності, але не може бути зведена до неї. Якість визначається відповідністю продукції стандартам і вимогам виробництва. Крім того, якість – це ступінь пристосованості працівника для досягнення поставлених завдань [39, С. 60]. Коли говорять про якість праці, завжди



мають на увазі наявність типового завдання, вирішенням якого займається працівник, не допускаючи помилок. Якість праці залежить від багатьох факторів, у тому числі від надійності всіх частин професійної системи. Якість праці - це не тільки техніко-економічні показники, а й соціальні та психофізіологічні аспекти людської діяльності. ЕПД і якість означають не тільки отримання кращого результату, але і полегшення праці для людини - менша тривалість праці, виключення зайвих дій і рухів, зменшення втоми за рахунок усунення одноманітності, монотонії, забезпечення задоволеності працею через усвідомлення досягнення реальних успіхів.

При цьому такий показник ЕПД, як надійність має дві різні площини застосування: якісну (здатність виконувати необхідні операції в заданий інтервал часу) та кількісну (ймовірність виконання необхідних функцій протягом заданого часу і в заданих умовах) [101, С. 118]. Говорячи про надійність, мається на увазі ще й здатність працівника безвідмовно виконувати діяльність протягом певного часу при заданих умовах. Найбільш ґрунтовні розробки в області надійності професійної діяльності належать Г. С. Нікіфорову. Надійність професійної діяльності – це властивість фахівця якісно (безпомилково) виконувати покладені на нього обов'язки (функції) протягом необхідного часу і при заданих умовах [133].

В основі оцінки надійності фахівця лежить поняття помилки, як будь-якого порушення встановленого алгоритму діяльності. Помилка це невиконання необхідної або виконання зайвої (несанкціонованої) дії, порушення послідовності виконання дій, неправильне або несвоєчасне виконання необхідних дій. Надійність роботи фахівця залежить від якості його професійної підготовки, індивідуальних особливостей, в тому числі від типу нервової системи і особистісних чинників.

Термін «оптимальність» визначає досягнення найкращого результату в даних умовах при мінімальних витратах часу і зусиль учасників. Оптимальність вужча ніж ЕПД ( $ЕПД \geq 0$ ), бо це досягнення поставленої мети при мінімальних витратах сил і часу працівника та може дорівнювати ЕПД тільки за даних умов.

Поняття ЕПД не обмежується зовнішніми, результируючими проявами в показниках продуктивності, якості, швидкості діяльності, числа помилок і т.п. ЕПД

характеризує пристосованість системи до досягнення поставлених перед нею цілей і завдань. Ступінь же подібної пристосованості визначається оптимальністю використовуваних для реалізації діяльності засобів, провідними з яких для людини є внутрішні, функціональні засоби, тобто ЕПД ототожнюється з оптимальністю діяльності [64; 125].

ЕПД тісно пов'язана з працездатністю людини. Працездатність - потенційна можливість людини виконувати трудову діяльність протягом заданого часу із заданою якістю [37]. Як і всі інші поняття професійного спектру працездатність залежить від зовнішніх умов діяльності, психофізіологічних та психологічних ресурсів індивіда. Рівні працездатності виявляються: а) в показниках результативності праці; б) у змінах об'єктивних функціональних показників реакції організму; в) у суб'єктивному стані людини (відчуття втоми, млявості та ін.).

Є. П. Ільїн, аналізуючи психофізіологічний стан спортсменів, зазначив, що «працездатність» слід відрізнити від поняття ЕПД. Вони взаємопов'язані, однак не тотожні [54]. С. О. Дружилов стверджує, що «ефективність діяльності часто визначається тим, наскільки ефективно використовується наявний у людини потенціал, - його працездатність в даних умовах. А в окремих випадках зовнішні умови можуть бути настільки далекі від оптимальних, що не дадуть можливість показати той результат, до якого фахівець готовий, навіть при максимальній віддачі духовних і фізичних сил» [37].

ЕПД також визначають як результат досягнення поставлених цілей при найменших затратах або відношення чистих позитивних результатів (перевищення бажаних наслідків над небажаними) і допустимих витрат, тобто як коефіцієнт корисної дії. В цьому випадку поняття ефективності заміщується поняттям економічності. Ця лінія аналізу пов'язана з інтеграцією в поняття ЕПД, поряд з характеристиками цілі і результату, ще й характеристик умов (мінімізація витрат) їх досягнення. В економічній теорії ефективність визначається, виходячи з поставлених цілей, як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Т. С. Хачатуров, який розробив сучасну методологію розрахунку ефективності суспільного виробництва, зазначає, що ефективність і соціальна, і економічна являє

собою відношення економічного або соціального ефекту до необхідних на його досягнення затрат. П. Хейне вважає, що ефективність неминуче є оціночною категорією і завжди пов'язана зі ставленням цінності результату до цінності витрат [141; 156].

Третій підхід до визначення поняття ЕПД використовує поняття успішності, при цьому до ЕПД додаються ще деякі елементи, які входять до складу успішності.

Використовуване М. А. Дмитрієвою (1979) для оцінки професійної діяльності поняття «професійна успішність» дуже близьке до поняття ЕПД, яке пропонує А. К. Маркова [101]. Успішність діяльності в даному випадку включає продуктивність, продуктивність праці, якість продукції, надійність (безпомилковість) дій, які можна віднести до системи об'єктивних критеріїв. При цьому враховуються нервово-психічні витрати, необхідні для досягнення мети, а також ступінь задоволеності працівника своєю працею, які можна віднести до системи суб'єктивних критеріїв.

О. Н. Родіна вважає, що загальна оцінка успішності професійної діяльності включає зовнішню і внутрішню складову. Зовнішня - оцінки з боку інших людей (товаришів по роботі, керівників); внутрішня - оцінка успішності своєї діяльності самим суб'єктом. Зовнішні та внутрішні оцінки можуть не збігатися. Центральне положення в схемі оцінки успішності професійної діяльності О. Н. Родіної займають «різнорівневі особистісні особливості», які «впливають на всі структури, що формують успішність праці». Крім того, на оцінку успішності професійної діяльності впливають і функціональні стани, які взаємопов'язані з групами основних характеристик професійної діяльності, особистісними особливостями і суб'єктивними витратами на досягнення результатів праці. В даному випадку успішність зводиться до суб'єктивного критерію, в якому можна виділити два підкритерії: зовнішня оцінка та внутрішня оцінка [67; 130].

Є. О. Клімов зазначає, що оцінки успішності включають облік: 1) результативності роботи (об'єктивний критерій), 2) ефективності взаємодії з людьми на роботі, 3) ініціативності в діяльності. Професійна успішність пов'язана з адаптованістю фахівця, збереженням його динамічної рівноваги (стійкості) у

системі «людина - професійна середа» [67]. На наш погляд другий та третій критерії, адаптивність та стресостійкість детермінують та детермінуються успішністю, але не можуть бути зведені до неї.

Ю. О. Приходько визначає успішність як більш широке поняття у порівнянні з іншими термінами професійної діяльності. Успішність визначається як «системне особистісне утворення фахівця, що проявляється на психологічному, професійному, соціальному і біологічному рівнях з виділенням основних критеріїв, які забезпечують ефективність й надійність діяльності протягом необхідного часу, стресостійкість, витривалість і відновлення функціональних систем організму людини» [130; 131]. Ключовими детермінантами під час оцінки результату діяльності, на думку автора, виступає комплекс особистісних чинників. З нашої точки зору, у даному понятті спостерігається зміщення та злиття особистісних детермінант успішності та її суб'єктивних і об'єктивних критеріїв. При цьому соціальний рівень успішності не може бути визначений виключно комплексом особистісних чинників, а потребує оцінки суб'єктивного критерію успішності (зовнішньої та самооцінки).

У межах педагогіки та педагогічної психології в російській мові успішність має своє окреме поняття «успеваемость». В українській мові дане поняття визначається як академічна успішність. Ю. М. Орлов вважає, що критерій академічної успішності студентів недостатній для визначення ефективності навчання і вимагає доповнень. В якості подібних додаткових критеріїв запропоновано: міцність засвоєння навчального матеріалу, полегшення навчальної діяльності, тимчасові характеристики процесу навчання, задоволеність навчанням, поліпшення ставлення до навчання [99]. Тобто поняття академічної успішності вужче, ніж поняття ефективності навчання. В свою чергу при оцінці рівня академічної успішності зростає ефект суб'єктивізації даної оцінки, за рахунок оцінки якості та продуктивності, засвоєння та відображення знань і навичок, зовнішніми експертами у межах даної діяльності (викладачами та вчителями).

Т. В. Корніловою, В. Г. Булигіною і О. П. Корніловим вивчалася успішність професійної діяльності брокера. Як показники успішності діяльності ними

називаються як об'єктивні (досвід роботи, рівень досягнень суб'єкта праці, середній економічний прибуток, що отримується в результаті його діяльності), так і суб'єктивні критерії (оцінка фахівця як продуктивного колегами, керівництвом і ним самим). У якості суб'єктивного критерію успішності виступає зовнішня соціальна (оцінка статусу та досягнень) та самооцінка. В свою чергу зовнішня соціальна (оцінка статусу та досягнень) може поділятися на оцінку експертів у межах даної професійної діяльності (колеги та керівництво) та оцінку представників суспільства, які не пов'язані з даною професійною діяльністю або пов'язані опосередковано [67; 130]. У цьому випадку академічна успішність може бути зведена до узгодженості об'єктивного критерію (кількість помилок, своєчасність) та суб'єктивного підкритерію оцінки експертів у межах даної професійної діяльності (викладачі та вчителі).

Представники четвертого підходу визначають об'єктивні та суб'єктивні показники ЕПД.

Р. Г. Алескеров пропонує поняття ЕПД як комплексу параметрів, що відображають відповідність реалізованого заданим для нього вимогам. А. Л. Ємельянов представляє, що ЕПД складається з моментів, які розташовані в порядку її наростання і являють собою деякі якісні щаблі її розвитку [37; 101]:

- Результативність: дія повинна чимось закінчуватися;
- Продуктивність: відповідність результату дії поставленій меті;
- Економічність: досягнення оптимальності результату з мінімальними витратами;
- Організованість: доцільне поєднання операцій, що беруть участь в реалізації дії;
- Раціональність: використання в якості критеріїв організації добре продумані методи і способи, що забезпечують здійснення дій для пред'явлених вимог;
- Функціональність: відповідність мети (і продукту) мотиву діяльності.

Р. Л. Березовська подає таке визначення ЕПД – результат порівняння підсумків діяльності (зовнішня чи стратегічна ефективність) і ресурсів (у тому числі і здоров'я), витрачених на отримання цих підсумків (внутрішня або тактична ефективність) [37].

Дослідники визначають ефективність як комплексну характеристику професійної діяльності виражену в її кількісно-якісних показниках, а також детерміновану інтегральними властивостями людини як особистості [51; 92].

ЕПД може бути представлена у вигляді відношення:

$$\text{ЕПД} = (\text{П} \times \text{Я} / \text{В}) 100\%$$

Примітка:

1. П - продуктивність в одиницях продукту;
2. Я - якість продукту;
3. В – витрати матеріальні, часові, енергетичні та психічні.

При цьому ЕПД розглядається не тільки з точки зору відповідності високій якості продукту, а й бездефектної, безпомилкової праці. Відсутність у праці помилок вважається одним з показників ЕПД. Як зазначає Г. С. Нікіфоров [133], помилки - це найбільш характерна форма прояву ненадійності працівника, що представляє собою порушення у виконанні запропонованого алгоритму діяльності.

За даними досліджень, на які посилається А. К. Маркова [101], будь-яка робота виявляється найбільш ефективною при оптимальному темпі роботи, цей оптимум завжди лежить трохи нижче максимальних можливостей організму.

ЕПД групи визначається як відношення досягнутого результату (по тому чи іншому критерію) до максимально досяжного або заздалегідь запланованого результату. Для оцінки групової діяльності також виділяють два універсальних критерії: продуктивність і задоволеність, що розуміється як психологічний стан, викликаний співвідношенням певних домагань суб'єкта праці та можливості їх здійснення.

Поняття «самоефективність» (self-efficacy) визначається як властивість особистості усвідомлено впливати на вибір кар'єри і на її розвиток. Виявлено, що чим сильніше впевненість людей в їх можливостях, тим більше варіантів кар'єри

вони розглядають як можливих, тим вищий інтерес, який вони виявляють до цих варіантів, тим краще вони готують себе для виконання різних професійних справ і тим більше вони успішні в них. Феномен «самоєфективності» є одним з центральних механізмів саморегуляції. Дослідження підтверджують, що недостатньо володіти певними психологічними характеристиками, які зумовлюють успішність виконання тієї чи іншої діяльності; потрібна ще і впевненість людини в здатності реалізувати їх у відповідній ситуації [99; 130; 206]. З нашої точки зору, рівень самоєфективності може впливати як на поведінку людини при його орієнтації в світі професій, так і на професійні досягнення в рамках конкретно обраної професії.

Значно впливає на ефективність діяльності членів колективу (професійної «команди») особистість керівника і стиль керівництва. Деструктивний стиль керівництва є домінуючим негативним фактором, різко знижує ефективність діяльності колективу і веде до його руйнування.

На основі попереднього аналізу підходів до аналізу нами побудована категоріальна модель ЕПД, яка представлена на рис. 1.1.

Виходячи з даної схеми ЕПД, можна визначити як складову частину успішності фахівця, сукупність об'єктивних предметно-технологічних показників та витрат і самооцінки як суб'єкта праці, яка опосередковано детермінується зовнішніми умовами діяльності через особистісні чинники.

З нашої точки зору, необхідно зазначити, що результати більшості професій, які потребують високої кваліфікації, неможливо оцінити виключно кількісними показниками. При цьому оцінка ЕПД відбудеться за рахунок «суб'єктивації», трансформація об'єктивних критеріїв (предметно-технологічних показників та витрат) у суб'єктивні. У такому випадку об'єктивна складова не повинна викреслюватися з рівняння, а може бути підрахована шляхом дефінітивної бальної (засновані на логічному аналізі характерних ознак певного класу явищ), оцінки експертів правильності, послідовності і своєчасності дій під час виконання завдання. До такої професійної групи відноситься діяльність КВВПШ, для яких професіоналізм визначається ЕПД, що в свою чергу визначає успішність фахівця,

тобто досягненням достатньо високого соціально значущого результату підтримання пожежної безпеки на військових об'єктах, що відповідає вимогам суспільства.

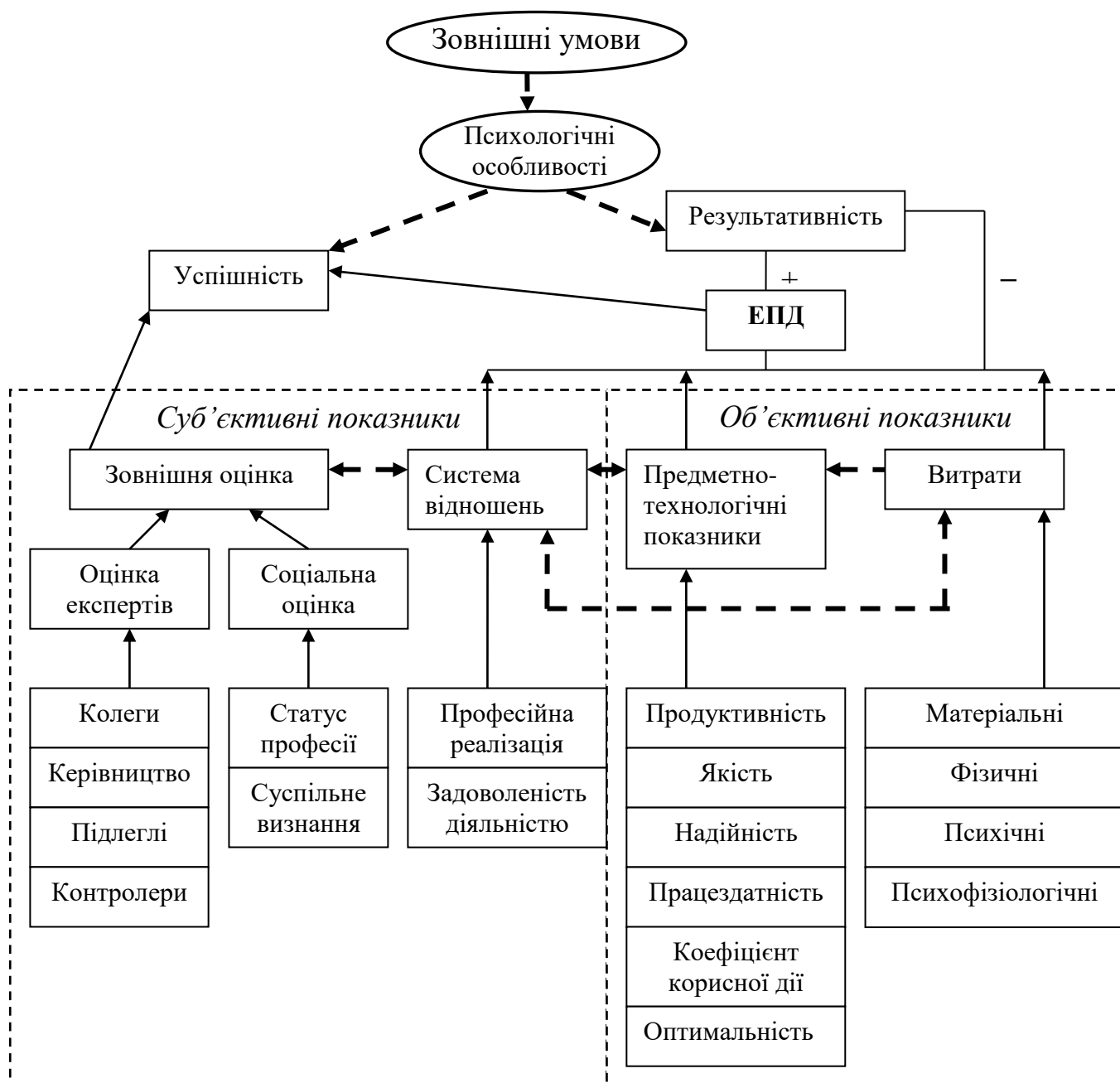


Рис. 1.1 Категоріальна модель ЕПД

Примітка:

1.  $\blacktriangleright$  показник детермінації;
2. + позитивні підсумки праці;
3. – негативні підсумки праці.



## **1.2. Психологічний зміст та аналіз умов службово-бойової діяльності командира відділення військового пожежного підрозділу та розробка диференціальної моделі умов діяльності ризиконебезпечних професій**

Як стверджує Ю. М. Ширококов проблема ефективності спільної діяльності та її значення особливо зростає для видів спільної діяльності, які характеризуються взаємодією, взаємопов'язаністю та взаємозалежністю, а підвищення ефективності спільної діяльності військовослужбовців в особливих умовах детермінується впливом різних факторів, умов і передумов психологічного та непсихологічного характеру [182; 183].

Діяльність в особливих умовах розглядається шляхом аналізу трьох взаємопов'язаних параметрів:

- характеристика екстремальних факторів (зовнішні умови діяльності);
- психологічні стани та властивості особистості (внутрішні умови діяльності);
- показники діяльності (результати).

До зовнішніх умов діяльності відносять об'єктивні фактори (температурні умови, випромінювання різних видів) та фактори професійної діяльності. Виконання бойових завдань по гасінню пожеж на військових об'єктах і порятунку людей протікає при дії таких несприятливих чинників пожежі, як сильне задимлення, висока температура, вологість, зниження концентрації кисню в повітрі, виділення токсичних продуктів горіння, сильного шуму, загрози вибухів і руйнувань конструкцій об'єкту, що горить. Дані умови діяльності характеризуються підвищеною відповідальністю за порятунок людей, матеріальних засобів, локалізацією і гасінням пожежі, небезпекою для життя та шкодою для здоров'я [104; 105; 106; 107; 154].

Особливості військової служби пов'язані з існуючою чіткою ієрархією у ЗСУ, кожен військовослужбовець повинен знати, чиї накази він зобов'язаний виконувати і кому має право наказувати. Під час несення військової служби досить жорстко регламентована більшість сторін життя і діяльності, існують статuti, різноманітні нормативні документи, є певна форма одягу та режим дня. Військова діяльність

характеризується певними обмеженнями: відсутність звичних умов життя, наявність певного дискомфорту, особлива регламентованість поведінки, звуження кола людей, з якими спілкується військовослужбовець.

Психологічний аналіз даних умов діяльності зумовлює необхідність розмежування та класифікації даних умов діяльності.

Терміни екстремальні та «надзвичайні умови діяльності» (далі – НУД) використовуються як синоніми, при цьому поняття умов праці, коли екстремальні фактори діють з високою потужністю, але нетривалий час, в психологічній літературі окремо не розглядається.

З нашої точки зору, необхідне розділення понять НУД та екстремальні та надати визначення поняттю НУД.

Для такої диференціації пропонуємо двомірний простір. Це пов'язано з тим, що діяльність екстремальних факторів можна розглянути за двома підставами:

- інтенсивність прояву екстремального фактора;
- частота прояву екстремального фактора.

Дані положення наведено в графічному вигляді на рис. 1.2. При цьому перехрещення двох осей інтенсивності прояву екстремального фактору та частоти прояву екстремального фактору вказане в точці середніх значень. Згідно з цим поділом особливі умови діяльності характеризуються високою частотою прояву екстремального фактору, але низькою його інтенсивністю.

Екстремальні умови діяльності характеризуються високою частотою прояву екстремального фактору та високою його інтенсивністю.

Надекстремальні умови діяльності характеризуються високою частотою прояву екстремального фактору та більш високою його інтенсивністю порівняно з екстремальними умовами.

Тобто НУД характеризуються низькою частотою прояву екстремального фактору та високою або дуже високою його інтенсивністю.



*Примітка:*

1. УД – умови діяльності;
2. ЕФ – екстремальні фактори

Рис. 1.2 Диференціальна модель умов діяльності в залежності від інтенсивності та частоти прояву екстремального фактору

Таким чином надзвичайні - це умови праці, які характеризуються раптовою дією високо інтенсивних екстремальних факторів, які представляють потенційну небезпеку для здоров'я та життя працівника, а також загрозу для здоров'я та життя інших людей або збереженню матеріальних цінностей [169 С. 228].

Умови діяльності КВВП можна класифікувати як особливі умови діяльності під час несення повсякденної військової служби та надзвичайні під час гасіння пожеж на вибухонебезпечних сховищах озброєння.

Діяльність саперних підрозділів, об'єктних пожежних підрозділів, які чергують на небезпечних об'єктах: атомних електростанціях та хімічних заводах, можна віднести до діяльності в надзвичайних умовах під час виклику на бойове завдання по знешкодженню вибухонебезпечних та отруйних речовин, гасіння складної пожежі на підпорядкованому підрозділу об'єкті

Кожен з наведених умов діяльності надає вимоги до характеристик особистості, яка зможе ефективно та продуктивно виконувати завдання, без шкоди для свого психофізіологічного стану.

Особливі умови діяльності під час несення військової пожежної служби призводять до переживання професійного стресу. Стрес-чинниками, які в даному випадку виходять на перший план, є чекання виклику в умовах оперативного чергування та загроза життю і здоров'ю при гасінні пожеж на небезпечних військових об'єктах [10; 21; 23; 104; 105; 106; 107; 122; 130; 131; 154].

Встановлено, що емоційний стрес, який знижує ЕПД, виникає при тривалих негативних емоційних станах суб'єктів, принциповий характер яких має відношення до професійної діяльності ряду категорій військових фахівців. Їх професійна діяльність, не дивлячись на успіхи науково-технічної революції у військовій справі, продовжує супроводжуватися максимальними за обсягом і інтенсивності фізичними і психічними навантаженнями, складністю і різноманіттям вирішуваних завдань в умовах дефіциту часу й інформації, постійним ризиком і наявністю загрози життю [24; 68; 71; 81; 88; 89; 186].

Д. Хоффельд вивчав причини стресів у пожежників у зв'язку з тим, що: тривалість їх життя коротша ніж у однолітків; стреси викликають важкі фізичні і психічні захворювання; знижена працездатність; 75% пожежників страждають синдромом посттравматичного стресового розладу та ін. Автор виділяє такі джерела стресів [23; 122]:

- фізичні (шум, екстремальна температура, вогонь, отруйні гази, вибухи й ін.);
- психічні (смерть або загроза смерті дітей і підлітків, масове поранення людей, страх за сім'ю й ін.);
- соціальні (авторитарний стиль керівництва, критика, примус й ін.);
- індивідуальні;
- матеріальні.

Стрес викликає у пожежників як фізіологічну реакцію (хвороби серцево-судинною системи, кишечника, алергію, ревматизм, пародонтоз, депресію,

порушення сну, шизофренію, психози, мігрень і ін.), так і психічну реакцію (емоційна реакція, синдром посттравматичного стресового розладу).

Сучасна наукова література розглядає особливості професійного стресу у пожежних рятувальних підрозділів МНС, при цьому військові вогнеборці окремо не розглядаються [10; 21; 23; 104; 105; 106; 107; 122; 130; 131; 154]. Між тим умови їх праці значно відрізняються контактом з потенційно вибухово-небезпечними речовинами (різновиди зброї та боєприпасів) та умовами проходження військової служби, що обумовлює актуальність розкриття специфіки діяльності військових пожежних.

Ефективність вирішення завдань по гасінню пожеж і порятунку людей на військових об'єктах залежить від рівня професійної придатності до діяльності в екстремальних умовах КВВПІ. При цьому НУД визначають підвищені вимоги не лише до рівня стану здоров'я, фізичної підготовленості, але і до індивідуально-психологічних особливостей КВВПІ. У теперішній же час оцінка професійної придатності кандидатів для підготовки проводиться в основному по критерію стану здоров'я.

«Ціна» помилки, допущеної унаслідок невідповідності індивідуально-психологічних якостей КВВПІ вимогам професійної діяльності, зв'язана з великим матеріальними збитками, безпекою для життя і здоров'я як самого військового фахівця, так і цивільного населення.

Проблема забезпечення ЕПД працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки, психофізіологічними заходами відноситься до ряду важливих науково-практичних проблем і пов'язана зі всестороннім врахуванням психофізіологічних особливостей і можливостей людини і умов його професійної діяльності.

### **1.3 Критерії ефективності професійної діяльності командира відділення військового пожежного підрозділу**

У якості чинників, які впливають на здатність працівників досягати високого рівню ЕПД в НУД, виступають особливості психофізіологічних та психологічних

параметрів суб'єкта праці. Як стверджують С. М. Миронець та О. В. Тімченко при наявності безмежної кількості варіантів поєднань стрес-факторів, що викликають негативні психічні стани, в тій самій ситуації персонал Міністерства надзвичайних ситуацій, маючи індивідуально-психологічні особливості, буде поводитися по-різному [107].

Можна виділити три основних підходи до аналізу головних детермінант ЕПД.

Представники першого підходу надають першочергове значення параметрам нервової системи [205]. Особливу увагу дослідників привертають рухливість нервових процесів і сила нервової системи. Дані параметри пов'язують з досягненням високих показників ЕПД у різних категорій працівників, які діють в особливих умовах. При цьому з екстремними ситуаціями, що виникають в процесі професійної діяльності, успішніше справляються фахівці, що володіють сильною нервовою системою і рухливістю нервових процесів.

В. Д. Небиліцин ввів поняття «оперативної надійності людини», заснованої на типологічних особливостях властивостей нервової системи, яка включає в себе витривалість до екстреного напруження і перенапруження, стійкість до перешкод. У даному випадку розглядаються шанси впоратися з великим психічним напруженням, однак це не свідчить про те, що люди з сильною нервовою системою витримують будь-які напружені ситуації. Зокрема повсякденна, налагоджена діяльність, за даними автора, не сприяє мобілізації людей, які мають сильну нервову систему.

І. П. Бондарев із співавторами дійшов висновку, що в професіях, де діяльність пов'язана з несподівано виникаючими проблемними ситуаціями (наприклад, у диспетчерів енергосистем), професійна придатність обумовлена сильною нервовою системою та переважанням збудження над гальмуванням [158].

Поділ діяльностей за даним принципом на монотонні й екстремальні, та виділення параметрів нервової системи як основних чинників, які детермінують ЕПД, не дає змоги віднести діяльність КВВП до одного з представлених типів. Це пов'язано з тим, що діяльність КВВП пред'являє до фахівця протилежні вимоги. Виконання усталених повсякденних службових обов'язків можна умовно віднести

за даною класифікацією до монотонної праці в особливих умовах несення військової служби, а виїзд на гасіння небезпечних військових об'єктів – до екстремальних випадків діяльності в надзвичайних умовах.

У цьому випадку під час короточасних сильних екстремальних дій яскраво виявляються різні симптоми дістресу. При дії стресорів, що викликають тривалий дістрес, початок його розвитку буває стертим, з обмеженою кількістю помітних проявів адаптаційних процесів [29; 49; 146; 189; 191; 254].

Тому короточасний дістрес можна розглядати як посилену модель початку тривалого дістресу. І хоча по своїх проявах, короточасний і тривалий дістрес відрізняються один від одного, проте в їх основі лежать ідентичні механізми, що працюють в різних режимах (з різною інтенсивністю). Короточасний стрес — бурхливе витрачання «поверхневих» адаптаційних резервів і разом з цим початок мобілізації «глибоких». Якщо «поверхневих» резервів недостатньо для відповіді на екстремальні вимоги середовища, а темп мобілізації «глибоких» недостатній для відшкодування адаптаційних резервів, що витрачаються, то фахівець може загинути при абсолютно невитрачених «глибоких» адаптаційних резервах [151; 200; 201; 229; 237].

Л. О. Китаєв-Смик відзначає, що психологічні чинники можуть за рахунок тимчасової «надмобілізації» резервів, пригнітити несприятливі прояви дістресу. «Надмобілізація» може бути реалізована безболісно у здорових, неперевтомлених людей. При перевтомі, при хворобах, а також в немолодому віці «надмобілізація» при стресі за рахунок психологічних спонукань може загострити наявне приховане захворювання, а також викликати інші хвороби стресу (судинні, диспластичні, запальні й психічні) [66].

Представники другого підходу постулюють, що досягнення високих показників ЕПД залежить від окремих особистісних властивостей, які забезпечують високі професійні результати.

Н. О. Звенигородська і Р. А. Максимова припустили, що успішність трудового процесу пов'язана не стільки з рівнем активності окремих психофізіологічних, психологічних або інших показників, скільки з особливостями системної організації

психічних властивостей, процесів і станів людини, підпорядкованих конкретній діяльності [17; 37]. Автори вважають, що успішність професійної діяльності забезпечується таким принципом організації діяльності, який відображає тісні взаємозв'язки особистісних й індивідуальних властивостей, а також пріоритет особистісних і соціально-психологічних параметрів у системі міжрівневих зв'язків.

В. Н. Ларіонов дає визначення властивостям особистості, які обумовлюють ЕПД, вважаючи, що це сукупність окремих властивостей, які в ході трудової діяльності і життєдіяльності в цілому можуть об'єднуватися в єдину констеляцію, здатну фіксуватися в досвіді суб'єкта праці і, таким чином, ставати рисою особистості. Найбільш значущими інтегралами, на думку автора, є успішність самореалізації у праці, рефлексивність і відповідальність. Самореалізацією у праці вважається задоволеність суб'єкта власними досягненнями у професійній діяльності за власними критеріями. Рефлексивність визначається як здатність усвідомлювати свої громадські та виробничі позиції, контролювати свою діяльність (дії) не тільки по кінцевому продукту і допущених помилок, а й по самому процесу коригувати його в ході виконання [17; 37].

А. П. Самсонов пов'язує параметри нервової системи та особистісні риси та відзначає, що успішність діяльності пожежників в екстремальних ситуаціях залежить від схильності до ризику, яка сильніше виражена у тих з них, хто має сильну нервову систему і низький ступінь тривожності [52; 63; 73; 84].

Представники третього підходу роблять акцент на взаємодії керівник – підлеглий для досягнення ЕПД. Під час аналізу ефективності управлінської діяльності основна увага зосереджується на ЕПД підлеглих: по ефективності працівників можна судити про ефективність керівництва.

На думку Т. К. Чернаєнко, необхідною складовою ефективності діяльності керівника є адекватність самооцінки. Автором встановлено, що ефективність управлінської діяльності позитивно корелює з адекватністю самооцінки керівника (суб'єкта даної діяльності) [76; 119; 144]. Таким чином, в якості критерію ЕПД може виступати відповідність суб'єкта праці пропонованим вимогам до його особистісних особливостей.



Загалом основні характеристики особистості, яка працює в умовах, що відрізняються від нормальних поділяються на:

✓ рівень загального інтелекту (інтелектуальна гнучкість, загальна обізнаність, когнітивна гнучкість, практичне мислення, координація здібностей) [89; 179; 212; 222];

✓ рівень особистісної стабільності (надійність, резистентність до стресу, впевненість у собі, відповідальність, соціабельність, комунікативні здібності) [2; 13; 22; 108; 124; 186; 189];

✓ відсутність напруженості, тривожності та психопатологічних симптомів [11; 74; 102; 120; 121; 122; 142; 181];

✓ психодинамічні властивості (нейротизм, екстравертованість – інтровертованість, тип вегетативної саморегуляції) [37; 158; 205].

Формування емоційної стійкості – здатність людини зберігати працездатність у стані сильного емоційного напруження залежить від ряду факторів [2; 13; 22; 124; 189]. Два найважливіших з них: рівень тривожності та психологічні особливості нервової системи. Ці фактори найбільш значущі при формуванні в особистості здатності до долаючої поведінки [35; 58; 135; 208; 221; 234; 236] та здатності фахівця долати напружену ситуацію, залучаючи конструктивні копінг стратегії, а не механізми психологічного захисту [140; 150].

НУД визначають підвищені вимоги не лише до рівня стану здоров'я, фізичної підготовленості, але і до індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовця.

Екстремальні умови діяльності тісно пов'язані з виникненням надмірної емоційної напруги, яка може приводити до різних форм психічної дезадаптації [3; 9; 28; 30; 36; 56; 57; 76; 77; 192; 239]. У таких умовах здійснюється діяльність військових пожежників. Вона супроводжується несприятливою дією фізичних, хімічних, психологічних й інших патогенних чинників, що викликають виражений фізіологічний і психоемоційний дістрес.

Надзвичайні умови характеризуються сильною травмуючою дією подій, випадків і обставин на психіку військовослужбовця. Ця дія може бути потужною і

однократною при загрозі життю і здоров'ю, вибухах, руйнуванні споруд і тому подібне або багатократною, вимагаючи адаптації до джерел, що постійно діють, стресу. НУД характеризуються різною мірою раптовості, масштабності, можуть служити джерелом як об'єктивно, так і суб'єктивно обумовленого стресу. Слід зазначити, що військові пожежники піддаються підвищеному ризику.

У такому випадку ризик – ситуативна характеристика діяльності, що полягає в невизначеності її результату і можливих несприятливих наслідках у разі неуспіху [63].

Необхідні психічні властивості людини розвиваються в процесі його професійної діяльності або компенсуються іншими властивостями за допомогою спеціальних прийомів і способів дії [4; 86; 92; 95; 96; 111]. Лише у надзвичайних випадках, до яких належать пожежі на військових об'єктах, вимоги до окремих психічних властивостей різко підвищуються, в той же час багато механізмів компенсації не спрацьовують. Тому з'являється необхідність у відсіві людей, які не відповідають за психологічними властивостями вимогам діяльності, або в перерозподілі їх по робочих місцях з врахуванням індивідуальних психологічних якостей.

Особливостями професійної діяльності військового пожежного є періодичне виконання ним бойових завдань по гасінню пожеж і порятунку людей в надзвичайних умовах, що вимагають від нього розвиненого оперативного мислення, емоційно-вольової стійкості, психомоторних якостей, оперативної зорової пам'яті, стійкості уваги та уміння швидко перемикає її на інший об'єкт.

Професійними протипоказаннями до підготовки за фахом є:

- ✓ високий рівень особистісної тривожності;
- ✓ низька емоційна стійкість;
- ✓ велика кількість соматичних скарг;
- ✓ схильність до підвищеної збудливості;
- ✓ ослаблений контроль над потягами;
- ✓ швидка стомлюваність;
- ✓ загальмованість, низька активність.

Специфіка трудової діяльності, що здійснюється в надзвичайних умовах гасіння складних пожеж на військових складах, де зберігалось озброєння, є головним джерелом виникнення у військових пожежних негативних змін у психіці. Останні можуть трансформуватися в посттравматичні стресові розлади [12; 24; 153], глибина і частота прояву яких залежить від рівня стресогенності, тривалості і масштабів надзвичайної ситуації та від індивідуально-психологічних особливостей сприйняття її учасниками тих подій.

Оцінити рівень ЕПД КВВПП можливо, використовуючи категорії «критерій ефективності» і «показник ефективності».

Головним у розмежуванні критеріїв та показників ефективності є розуміння того, що критерій визначає якісний стан об'єкта, а показник - кількісний.

Критерій (грец. *kriterion*) - це ознака, на основі якого проводиться оцінка, визначення, класифікація чого-небудь, мірило.

Пропоновані різними дослідниками критерії ефективності засновані на зовні фіксованих параметрах і можуть бути зведені до кількох варіантів:

- ✓ Фіксація помилок (або правильних дій);
- ✓ Ступінь досягнення поставлених цілей (ключові показники ефективності – Key Performance Indicators, KPI);
- ✓ Рівень соціальних досягнень;
- ✓ Оцінка предметно-технологічних показників.

Можна виділити три підходи до визначення головних критеріїв ЕПД: об'єктивний, об'єктивно-суб'єктивний та суб'єктивний.

Представники об'єктивного підходу підкреслюють важливість кількісного підрахунку результатів діяльності, при цьому відкидається можливість залучення суб'єктивних критеріїв для оцінки. Між тим в найбільш розгорнутому і повному вигляді діяльність представлена саме суб'єкту, який здійснює, контролює, планує хід процесу. В ризиконебезпечних професіях об'єктивний підхід має обмеження, оскільки об'єктивні критерії не відображають специфіки професійної діяльності, головним чином, міжсуб'єктної взаємодії, у зв'язку з чим пошук виключно об'єктивних і об'єктивування критеріїв ЕПД тут веде до формалізації оцінки.

Об'єктивно-суб'єктивний підхід до визначення поняття і критеріїв ЕПД ґрунтується на необхідності поєднання об'єктивної і суб'єктивної оцінки. На необхідність поєднання при визначенні ЕПД об'єктивних і суб'єктивних показників вказують, зокрема, Є. П. Авдуєвська, А. К. Маркова [101]. При цьому в ризиконебезпечних професіях, як правило, немає поняття максимально досяжного результату професійної діяльності. Уявлення про «заздалегідь запланований результат» у представників цього типу професій часто не диференційовано.

При оцінці ефективності праці А. К. Маркова розрізняє [101]:

- об'єктивні показники: продуктивність або трудомісткість (зворотній показник продуктивності), якість, надійність та працездатність.

- суб'єктивні, психологічні, особистісні показники ефективності: самовіддача, залученість різних сторін і рівнів психіки людини у здійснення діяльності, активізація не тільки розумових, когнітивних здібностей людини, а й відпрацьованість виконавчих операцій, дій, а також зрілість мотиваційно-вольових компонентів, зацікавленість людини працею і задоволеність її процесом і результатом, успіх-неуспіх у попередній діяльності, а також психологічна ціна результату а величина витрат особистісних ресурсів, ступінь напруженості психічних функцій і процесів, необхідних для досягнення потрібного результату,

Л. А. Карпенко розглядає ефективність навчання. На думку авторки, вимірювання ефективності (в даному випадку - ефективності навчання) повинно включати, крім результативності, «психологічний і соціально-психологічний аспект, що відбиває зміни, що відбуваються чи не відбуваються в особистісній сфері суб'єкта під впливом цього навчання». Критерії ефективності навчання повинні бути як якісними, так і кількісними. До кількісних критеріїв відносяться «дефінітивного» (засновані на логічному аналізі характерних ознак певного класу явищ), оцінки експертів, статистичні критерії та критерії, що враховують «рід, число і якість праці учнів» [37; 40]. Якісні критерії, поділяються на суб'єктивні (мотивація, рівень різних здібностей, ставлення до діяльності), організаційно-технічні та підсумкові критерії. На наш погляд, запропоновані Л. А. Карпенко критерії

ефективності виступають скоріше як багатоваріантний спосіб оцінки діяльності. Але фактори, показники, шкали, на підставі яких буде проводитися оцінка, не зрозумілі.

На наш погляд необхідно враховувати як предметні показники ЕПД, які характеризують результат праці, так і психологічні, які відносяться до процесу праці, сприйняття її результатів та застосованих зусиль.

Визначення критерію «задоволеність» розцінюється Р. С. Немовим як занадто вузьке та неоднозначне. Автор вважає, що для правильної оцінки діяльності групи необхідно враховувати, чим конкретно задоволені (або не задоволені) учасники спільної діяльності, оскільки члени групи можуть відчувати те чи інше задоволення і при поганій роботі, і в цьому випадку показником ефективності скоріше буде виступати незадоволеність ситуацією, що склалася [111]. Крім того, задоволеність можна розглядати як адитивну функцію приватних видів задоволеності: змістом, важкістю, значимістю роботи, результатами діяльності (як індивідуальними, так і груповими), особистими і діловими відносинами, самоактуалізацією, стилем керівництва, своїми здібностями, знаннями, навичками, положенням в системі міжособистісних відносин у групі й т.п.

В. О. Толочек наполягає на важливості вивчення саме ціни діяльності, питань відносин і переживань суб'єкта діяльності, в той час як більшість дослідників концентрує зусилля на вивченні результативної сторони. Тієї ж думки В. П. Зінченко, В. М. Муніпов, В. Ф. Рубахін, які зазначають, що необхідно виробляти показники ЕПД, що характеризують не лише результативність діяльності (тобто її зовнішню сторону), але і внутрішню діяльність. Це дозволить адекватно оцінювати всю діяльність професіонала. У зв'язку з цим виникає проблема пошуку показників, критеріїв ефективності і якості діяльності, не зовнішніх по відношенню до неї, а власних, іманентних їй, що характеризують її як таку [101]. До числа цих іманентних критеріїв дані автори відносять свободу у виборі цілей, засобів і форми результату трудової діяльності; задоволеність працею. При цьому даний критерій може використовуватись тільки суб'єктивно на підставі механізмів рефлексії, при цьому психологічна оцінка ЕПД повинна полягати в аналізі діяльнісної характеристики праці.

А. К. Болотова робить акцент на тимчасових критеріях ЕПД, які можуть бути використані тільки суб'єктивно: структурування діяльності в часі, делегування і перерозподіл завдань з погляду на їх терміновість і важливість, адекватний аналіз, інтерпретацію і прогнозування подій у часовому плані [101].

Представники компетентнісного підходу основне значення надають підструктурам професійної компетентності. Провідними серед них є предметна, соціально-психологічна, методична, комунікативна і тимчасова компетентності. Оцінка компетентності підлягає у зовнішній, експертній оцінці за деякими формальними критеріями.

На наш погляд, для повної і адекватної оцінки ЕПД КВВПП необхідно враховувати всі сторони оцінки.

КВВПП виконує свої обов'язки відповідно до обов'язків, визначених Статутом внутрішньої служби ЗСУ. Під час гасіння пожежі він є безпосереднім начальником особового складу відділення і несе відповідальність за його дії та дотримання техніки безпеки. Він керує бойовою роботою відділення. КВВПП під час гасіння пожежі зобов'язаний після прибуття до місця пожежі керувати гасінням пожежі до прибуття старшого начальника. В інших випадках доповісти керівнику гасіння пожежі й надалі виконувати його накази.

На основі аналізу керівних документів та враховуючи експертну думку було виділено ділові критерії оцінки ЕПД КВВПП, які були поділені на теоретичні та практичні. Теоретичні критерії були поділені на загальні знання за дисциплінами пожежної безпеки та знання характеристик військового об'єкта та підпорядкованого відділення. Практичні критерії можна умовно поділити на критерії часу та критерії правильності виконання (загальні та поетапні).

#### 1. Теоретичні критерії оцінки ЕПД КВВПП:

##### 1.1 Загальні знання за дисциплінами пожежної безпеки:

1.1.1 знати загальні вимоги пожежної безпеки у військовій частині, а також інструкції про заходи пожежної безпеки для всіх об'єктів військової частини;

1.1.2 знати тактику гасіння пожеж на військових об'єктах;

1.1.3 мати знання про розвиток та припинення горіння речовин;

1.1.4 знати обов'язки номерів бойової обслуги пожежної техніки;

1.1.5 знати правила радіообміну та користування радіостанцією;

1.2 Знання характеристик військового об'єкту та підпорядкованого відділення:

1.2.1 знати будову, тактико-технічні характеристики, правила експлуатації обладнання, інструменту, спорядження, засобів захисту органів дихання, засобів механізації, що закріплені за відділенням пожежної техніки та утримувати їх у постійній готовності;

1.2.2 знати розташування на території військової частини будівель та споруд, їх пожежну небезпеку, місця розташування пожежних гідрантів, водойм, стан доріг та під'їздів;

1.2.3 знати ступінь підготовленості до роботи кожного із підлеглих в засобах захисту органів дихання;

1.2.4 знати бойове завдання свого відділення і пожежного наряду.

2. Практичні критерії оцінки ЕПД КВВПП:

2.1 Критерій часу:

2.1.1 збір та виїзд відділення за сигналом пожежної тривоги до місця виклику (хв.);

2.1.2 доповідь безпосередньому начальникові про зміни обстановки на ділянці роботи (хв.);

2.1.3 забезпечення бойового розгортання (хв.);

2.2 Критерії правильності виконання:

2.2.1 загальні:

2.2.1.1 доведення до кожного пожежника бойового завдання відділення і пожежного наряду;

2.2.1.2 забезпечення взаємодії бойової обслуги;

2.2.1.3 виконання пожежниками наказів, команд та розпоряджень;

2.2.1.4 дотримання особовим складом відділення вимог безпеки;

2.2.1.5 забезпечення ефективної роботи пожежної техніки;

2.2.1.6 уміння працювати з радіостанцією, виконувати правила радіообміну;

2.2.1.7 надання першої медичної допомоги постраждалим;

## 2.2.2 поетапні:

2.2.2.1 розрахунок сил та засобів гасіння пожежі, враховуючи кількість техніки та особового складу (вказати особовому складу відділення місце знаходження вододжерела, напрям і способи прокладання рукавних ліній, місце установки розгалуження з урахуванням використання мінімальної кількості рукавів у лініях, кількість і види стволів, позиції ствольників, місця установки ручних пожежних драбин);

2.2.2.2 забезпечення виконання робіт з розкривання і розбирання конструкцій (призначити пожежників, забезпечити їх пожежним інструментом та обладнанням, вказати мету, місце та обсяг робіт, які мають бути виконані під час розбирання і розкривання, вказати пожежникам місце для розміщення розібраних матеріалів, поставити постового, забезпечити виконання правил розкривання і розбирання конструкцій, а також бережливе ставлення до обладнання і матеріалів);

2.2.2.3 проведення евакуації матеріальних цінностей (вказати пожежникам послідовність евакуації, шляхи і місце розміщення матеріальних цінностей, слідкувати за обережним ставленням і збереженістю до евакуйованих матеріальних цінностей);

2.2.2.4 виконання дій за командою чи сигналом “Відбій” (перевірити наявність особового складу відділення, пожежно-технічного озброєння, обладнання і спорядження, забезпечити наповнення пожежної техніки водою, доповісти начальнику, якому командир відділення підпорядкований на пожежі, про готовність відділення)

2.2.2.5 несення служби з відділенням на місці ліквідованої пожежі (організувати безперервне спостереження за місцем пожежі, тримати у постійній готовності засоби гасіння, у разі виявлення осередків пожежі, повідомити про це начальника пожежного наряду і вжити заходів для їх ліквідації);

2.2.2.6 повернення відділення до пожежного підрозділу (забезпечити швидке приведення пожежної техніки і пожежно-технічного обладнання у бойову готовність, доповісти про це командир (начальнику) пожежного підрозділу (начальнику пожежного наряду), вжити заходів для просушування чи заміни



бойового одягу особового складу відділення, який брав участь у гасінні пожежі.)

До психологічних (суб'єктивних) критеріїв ЕПД КВВПП можна віднести:

3 Критерій професійної реалізації, яка виступає основою суб'єктивного відчуття задоволення – незадоволення від своєї професійної діяльності. Висока оцінка рівня професіоналізму та цінності своєї професії в якості основних життєвих орієнтирів є базовими показниками психологічної готовності до НУД. При цьому рівень професійної реалізації може бути визначений за допомогою трьох підкритеріїв:

3.1 ставлення до професії – визначення мотивів професійного вибору та рівня морального задоволення від праці, які впливають на відчуття приналежності до професійного середовища.

3.2 нереалізовані можливості – ставлення до тих аспектів життя, які не вдалося розвинути через зайнятість у своїй професії, рівень самореалізації себе в професійній діяльності.

3.3 ставлення до майбутнього – визначення перспектив подальшого професійного та життєвого розвитку. Перспективна картина майбутнього дозволяє працівникові будувати ефективні моделі поведінки, емоційно підтримує під час дії повсякденних стрес-факторів. 2.

4 Поняття стратегія професійної поведінки може бути використано для визначення характерних способів поведінки працівника у надзвичайних ситуаціях. Ефективна стратегія професійної поведінки розглядається як стабілізуючий фактор, який допомагає працівникові ефективно виконувати визначені умовами діяльності завдання [114]. Стратегії професійної поведінки можуть бути визначені за допомогою двох шкал:

4.1 прийняття рішень. Своєчасний та правильний вибір рішення в складних ситуаціях дефіциту часу, повноти та невизначеності інформації, високого рівня відповідальності є одним з головних чинників успішності виконання діяльності. Емоційні труднощі при прийнятті рішень в надзвичайних умовах діяльності можуть призвести до катастрофічних наслідків.

4.2 схильність до ризику. Розглядається як ситуація вибору між двома можливими варіантами дій: більш надійним або проблематичним, пов'язаним з можливими негативними наслідками у разі неуспіху. Успішність завершення вчинків, які несуть небезпеку, залежить від усвідомлення відповідальності перед оточуючими, мужності та майстерності.

5. Професійна витривалість – це здатність зберегти працездатність у стані сильного емоційного напруження. Здатність протистояти фруструючому впливу ситуацій підвищеного психічного напруження виражається в чотирьох факторах [108; 124; 189]:

5.1 адаптивність. Характеризує тенденції функціонування людини як цілісної цілеспрямованої системи та визначає можливість досягнення рівноваги між цілями людини та отриманими в процесі трудової діяльності результатами [1; 6; 65; 70; 94; 145; 235].

5.2 емоційно-вольова регуляція. Виступає основою емоційної стійкості як риси особистості та виражається в здатності керувати своїми емоціями. Вміння цілеспрямовано контролювати та змінювати свій психологічний стан у цілому забезпечує зберігання заданих параметрів виконання діяльності в надзвичайних умовах [7; 8].

5.3 страхи та тривожність. Схильність людини до надмірної концентрації уваги на своїх страхах та низький рівень виникнення реакції тривоги знижує рівень стійкості до стресу. Надмірне напруження у складній ситуації та її очікування призводить до погіршення діяльності у нових, несподіваних умовах та в будь-яких ситуаціях з елементами стресу при виконанні складних дій.

5.4 емоційне вигорання. Це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючий вплив. У зв'язку з дією потужних стресорів стан внутрішньої емоційної спустошеності призводить до негативних наслідків для психологічного здоров'я працівника [3; 36; 56; 77; 79; 93; 98; 161; 177; 192; 239].

6. Визначення себе у колективі при груповій діяльності в надзвичайних умовах розкриває характеристику адаптації індивіда в психологічній сумісності,

здатності до співробітництва, комунікативних здібностях та відсутності конфліктогенності [61; 62; 182; 183]. На наш погляд необхідно розглянути і стратегію самовизначення, і відносини у колективі в горизонтальному та вертикальному напрямках:

6. 1 ставлення до себе. Впевненість у собі та у своїх діях визначає здатність досягнути достатньої психологічної готовності до ефективної діяльності в складних умовах. Неадекватність в оцінці себе зменшує надійність праці в нестандартних умовах.

6. 2 ставлення до підлеглих. Ставлення до людей, які безпосередньо підпорядковуються, та суб'єктивне відчуття дистанції з підлеглими обумовлює успішність діяльності, особливо для тих професій, які пов'язані з високим рівнем відповідальності.

6. 3 ставлення до керівників. Здатність адекватно сприймати вище стоячих осіб по службовому положенню допомагає працівникові більш ефективно виконувати накази, враховуючи не тільки своє службове положення, а й внутрішні установки на співробітництво, рівень довіри та поваги до професіоналізму керівника.

6. 4 ставлення до співслужбовців. Характер міжособистісних стосунків з колегами та оцінка оточуючих дозволяє оцінити положення особистості у групі, що в свою чергу впливає на якість комунікації та координації дій в надзвичайних умовах, відчуття підтримки з боку колег в складних та небезпечних для життя умовах діяльності.

За результатами досліджень В.С. Афанасенко, Ю. І. Середи особистісні фактори військового керівника визначають ефективність його управлінської діяльності, тобто детермінують психологічні особливості ЕПД. Для визначення психологічних особливостей ЕПД необхідно визначення суб'єктивних (системи відносин до діяльності) критеріїв та їх зв'язку з об'єктивними критеріями, а також визначення особистісних особливостей фахівців, які здійснюють професійну діяльність.

## Висновки до розділу 1

1. У сучасній психології існують чотири основні підходи до визначення поняття ЕПД: ототожнення понять ЕПД, результативність та продуктивність; зведення поняття ЕПД до об'єктивних, предметно-технологічних показників (якість, надійність, оптимальність, працездатність та коефіцієнт корисної дії); невіляція поняття ЕПД та заміна його поняттям успішності; визначення ЕПД через сукупність об'єктивних та суб'єктивних показників. На основі аналізу літератури встановлено співвідношення понять представлених у даних підходах: результативність  $\geq$  ЕПД  $>$  продуктивність ( $P \geq \text{ЕПД} > П$ ); ЕПД більш широке поняття і не може бути зведене до предметно-технологічних показників; ЕПД складова поняття успішності; для визначення рівня ЕПД необхідна оцінка об'єктивних та суб'єктивних показників. ЕПД можна визначити як складову частину успішності фахівця, сукупність об'єктивних предметно-технологічних показників та витрат і самооцінки як суб'єкта праці, яка опосередковано детермінується зовнішніми умовами діяльності через психологічні особливості.

2. Запропоновано модель диференціації умов діяльності у двомірному просторі за інтенсивністю та частотою прояву екстремального фактора. На основі даної моделі запропоновано визначення НУД, як умови праці, які характеризуються раптовою дією високо інтенсивних екстремальних факторів, що представляють потенційну небезпеку для здоров'я та життя працівника, а також загрозу для здоров'я та життя інших людей або збереженню матеріальних цінностей. Проведено психологічний аналіз умов діяльності КВВП, які можна класифікувати як особливі умови діяльності під час несення повсякденної військової служби та надзвичайні під час гасіння пожеж на вибухонебезпечних сховищах озброєння.

3. На основі аналізу літератури виділено три підходи до визначення головних критеріїв ЕПД: об'єктивний, об'єктивно-суб'єктивний та суб'єктивний. Які відрізняються співвідношенням кількісних та якісних підрахунків матеріальних та психологічних показників досягнення ЕПД. На основі аналізу керівних документів

та враховуючи експертну думку було виділено ділові критерії оцінки ЕПД КВВПП, які були поділені на теоретичні (загальні знання за дисциплінами пожежної безпеки, знання характеристик військового об'єкту і підпорядкованого відділення) та практичні (критерії часу і критерії правильності виконання (загальні та поетапні)). До психологічних (суб'єктивних) критеріїв ЕПД КВВПП можна віднести систему відношень до діяльності в надзвичайних умовах, яка складається з чотирьох блоків: професійна реалізація, стратегії професійної поведінки, професійна витривалість, визначення себе у колективі.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

#### 2.1. Опис вибірки та процедури дослідження

Вибірка, на якій проводилося дослідження, представлена КВВПП. Загальна кількість обстежуваних – 342 військовослужбовців, з них 188 військовослужбовців строкової служби та 154 військовослужбовців служби за контрактом, які пройшли програму підготовки та перепідготовки на посаду КВВПП у Навчальному центрі служби пожежної безпеки ЗСУ та мають досвід роботи за спеціальністю, гасіння пожеж на військових і цивільних об'єктах, та бойового чергування на навчально-тренувальному комплексі. Середній вік досліджуваних складає 20,9 року. Дані наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Відмінності за соціально-демографічними характеристиками обстежуваних

| Соціально-демографічна характеристика |                    | КВВПП строкової служби | КВВПП контрактної служби | Значення Критерій Фішера | p – рівень значущості |
|---------------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Вік                                   | від 18 до 20       | 161 (86 %)             | 54 (35 %)                | 10,091                   | 0,01                  |
|                                       | від 21 до 25       | 27 (14 %)              | 76 (49 %)                | 7,181                    | 0,01                  |
|                                       | 26 років і більше  | 0 (0 %)                | 24 (16 %)                | 7,468                    | 0,01                  |
| Освіта                                | середня            | 165 (88 %)             | 85 (55 %)                | 6,920                    | 0,01                  |
|                                       | середнє спеціальна | 20 (11 %)              | 48 (31 %)                | 4,786                    | 0,01                  |
|                                       | вища               | 3 (2 %)                | 21 (14 %)                | 4,629                    | 0,01                  |
| Термін служби:                        | до 1 року          | 188 (100 %)            | 0 (0 %)                  | 28,905                   | 0,01                  |
|                                       | від 1 року до 5    | 0 (0 %)                | 154 (100 %)              | 28,905                   | 0,01                  |
| Сімейний стан:                        | одружений          | 23 (12 %)              | 72 (47 %)                | 7,279                    | 0,01                  |
|                                       | неодружений        | 154 (82 %)             | 50 (32 %)                | 9,666                    | 0,01                  |
|                                       | розлучений         | 11 (6 %)               | 32 (21 %)                | 4,214                    | 0,01                  |

Встановлено, що обстежувані КВВПІ строкової та контрактної служби статистично значущо відрізняються за всіма соціально-демографічними характеристиками. КВВПІ контрактної служби, на відміну від КВВПІ строкової служби, старші за віком, мають вищий рівень освіти та термін служби, перебувають у шлюбі або розлучені.

Таким чином, в дослідженні брали участь КВВПІ строкової та контрактної служби, яким незважаючи на різний професійний досвід та соціально-демографічні показники, висуваються однакові вимоги до виконання функціональних обов'язків.

Для визначення рівня ЕПД КВВПІ використовувався метод експертної оцінки. В зв'язку з тим, що професійна діяльність КВВПІ відбувається в надзвичайних умовах, експертна оцінка проводилася підчас імітації гасіння пожеж на сховищі боєприпасів з залученням експертів: командирів пожежних рот, командирів пожежних взводів та викладачів пожежних дисциплін, які мають досвід гасіння військових пожеж різної складності. При такому підході зменшується вплив на експертну оцінку міжособистісних взаємин, які склалися між керівництвом та КВВПІ, та які мають відношення до оцінки успішності професійної діяльності. Підраховувався інтегральний показник об'єктивного критерію ЕПД за оцінкою, який включав результати оцінки експертами дев'яти теоретичних критеріїв (п'ять підкритеріїв оцінки загальних знань за дисциплінами пожежної безпеки та чотири підкритерії оцінки знань характеристик військового об'єкту та підпорядкованого відділення) та шістнадцяти практичних критеріїв (три підкритерії оцінки часу виконання завдання та 13 підкритеріїв оцінки правильності виконання: сім – загальні та шість – поетапні). Кожен з підкритеріїв оцінувався за 3-бальною системою: 1 бал – низький рівень (відсутність знань за підпунктом, несвоєчасне або помилкове виконання завдання); 2 бали – середній рівень (не повний обсяг знань за підпунктом, середні показники за часом виконання або не повністю виконане завдання); 3 бали – високий рівень (повний обсяг знань за підпунктом, високі показники за часом виконання завдання та правильністю). Картка експертної оцінки представлена в Додатку Б.

Група КВВПІ з високим рівнем ЕПД – значення інтегрального показника об'єктивного критерію ЕПД від 66 до 72 балів, з середнім значенням 67 (78 чоловік);

Група КВВПІ з середнім рівнем ЕПД – значення інтегрального показника об'єктивного критерію ЕПД від 49 до 65 балів, з середнім значенням 56,6 (168 чоловік);

Група КВВПІ з низьким рівнем ЕПД – значення інтегрального показника об'єктивного критерію ЕПД від 38 до 48 балів з середнім значенням 41,3 (96 чоловік).

Значущість відмінностей у рівні ЕПД між групами перевірялася за допомогою t-критерія Стьюдента. Відмінності є статистично значущими між всіма групами –  $p \leq 0,01$ .

У подальшому КВВПІ було розподілено на шість груп у залежності від рівня інтегрального показника об'єктивного критерію ЕПД та форми служби (строкова чи контрактна):

перша група - командири відділення військового пожежного підрозділу строкової служби з низькою ЕПД – 36 чоловік (19 %);

друга група - командири відділення військового пожежного підрозділу строкової служби з середньою ЕПД – 87 чоловік (46 %);

третья група - командири відділення військового пожежного підрозділу строкової служби з високою ЕПД – 65 чоловік (35 %);

четверта група - командири відділення військового пожежного підрозділу контрактної служби з низькою ЕПД – 42 чоловіка (27 %);

п'ята група - командири відділення військового пожежного підрозділу контрактної служби з середньою ЕПД – 81 чоловік (53 %);

шоста група - командири відділення військового пожежного підрозділу контрактної служби з високою ЕПД – 31 чоловік (20 %).

Процедура дослідження включала попередню бесіду, психодіагностичне дослідження, обробку, аналіз й інтерпретацію отриманих даних.

Для діагностики суб'єктивного критерію ЕПД командирів відділення була модифікована методика «Незакінчені речення» (Додаток А.1).



На етапі психодіагностичного дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, опис яких представлено в підрозділі 2.2.

## **2.2. Методи та методики дослідження і математико-статистичної обробки даних**

Було використано теоретичний (теоретико-методологічний аналіз проблеми, систематизація даних наукових літературних джерел, порівняння та узагальнення даних), емпіричний (спостереження, бесіда, метод експертних оцінок, психодіагностичний метод) і математико-статистичний методи дослідження.

Було застосовано наступний комплекс психодіагностичних методик:

5) для дослідження емоційно-регуляторної сфери: методика МОО «Адаптивність» А. Г. Маклакова та С. В. Чермяніна (рівень адаптаційного потенціалу) [94], методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Раге, методика SACS («Стратегії подолання стресових ситуацій») С. Хобфолла, методика діагностики типології психологічного захисту Р. Плутчик в адаптації Л. І. Вассермана й ін. (2005) [20; 136], шкала диференційних емоцій К. Е. Ізарда (1999) і Торонтська алекситимічна шкала (TAS), адаптована в Психоневрологічному НДІ ім. В. М. Бехтерева (1994), МКВ - метод колірних виборів, модифікований восьмикольоровий тест Люшера (Собчик Л.М.) [20; 136];

6) для дослідження мотиваційно-потребової сфери: методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча, тест сенсожиттєвих орієнтацій (СЖО) Джеймса Крамбо та Леонарда Махолік в адаптації Д. О. Леонтьєва;

7) для діагностики просторового інтелекту: комплекс конструктивних субтестів (просторова уява та просторове узагальнення) [20; 136] тесту структури інтелекту (TSI) Р. Амтхауера та тест «Куб Лінка» на конструктивні практичні здібності;

8) для діагностики особливостей комунікативної сфери: шкала комунікативних здібностей МОО «Адаптивність» А. Г. Маклакова та С. В. Чермяніна, методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі [20; 136].

Для математико-статистичної обробки результатів дослідження використовувалися методи перевірки достовірності відмінностей незалежних вибірок (t-критерій Стюдента, U-критерій Манна-Уїтні, H-критерій Краскела-Уолліса); методи багатовимірної статистики: кореляційний (коефіцієнт рангової кореляції Кендалла) й ієрархічний кластерний аналіз групування змінних з кореляційною мірою близькості, які здійснювалися за допомогою комп'ютеризованих пакетів статистичних програм SPSS Statistics 16.0 [45; 110; 147; 152].

*Методика БОО «Адаптивність» А.Г. Маклакова та С.В. Чермяніна.*

Теоретичною основою тесту є уявлення про адаптацію, як про постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища, що зачіпає всі рівні функціонування людини. Ефективність адаптації залежить як від генетично обумовлених властивостей нервової системи, так і від умов виховання, засвоєних стереотипів поведінки, адекватності самооцінки індивіда. Спотворене або недостатньо розвинене уявлення про себе веде до порушення адаптації, що може супроводжуватися підвищеною конфліктністю, нерозумінням своєї соціальної ролі, погіршенням стану здоров'я. Випадки глибокого порушення адаптації можуть призводити до розвитку хвороб, зривів у навчальній, професійній діяльності, антисоціальних вчинків. Процес адаптації надзвичайно динамічний. Його успіх багато в чому залежить від цілого ряду об'єктивних і суб'єктивних умов, функціонального стану, соціального досвіду, життєвої установки та ін. Кожна людина по-різному ставиться до одних і тих же подій, а один і той же стимул у різних людей може викликати різну відповідну реакцію. Можна виділити деякий інтервал відповідних реакцій індивіда, який буде відповідати уявленню про психічні норми, а також можна визначити деякий «інтервал» відносин людини до того чи іншого явища, що стосується, перш за все, категорій загальнолюдських цінностей, і не виходить за рамки загальноприйнятих моральних норм. Ступінь відповідності цьому «інтервалу» психічної та соціально-моральної нормативності і забезпечує ефективність процесу соціально-психологічної адаптації, визначає особистісний адаптаційний потенціал (ЛАП), який є найважливішою інтегративної

характеристикою психічного розвитку. Характеристику особистісного потенціалу адаптації можна отримати, оцінивши поведінкову регуляцію, комунікативні здібності та рівень моральної нормативності.

Поведінкова регуляція (ПР) - це поняття характеризує здатність людини регулювати свою взаємодію з середовищем діяльності. Основними елементами поведінкової регуляції є: самооцінка, рівень нервово-психічної стійкості, а також наявність соціального схвалення (соціальної підтримки) з боку оточуючих людей. Всі виділені структурні елементи не є першоосновою регуляції поведінки. Вони лише відображають співвідношення потреб, мотивів, емоційного фону настрою, самосвідомості, «Я-концепції» та ін. Система регулювання – це складне, ієрархічне утворення, а інтеграція всіх її рівнів в єдиний комплекс і забезпечує стійкість процесу регуляції поведінки.

Комунікативні якості (комунікативний потенціал - КП) є наступною складовою особистісного адаптаційного потенціалу (ЛАП). Оскільки людина практично завжди знаходиться в соціальному оточенні, його діяльність пов'язана з умінням побудувати відносини з іншими людьми. Комунікативні можливості (чи вміння досягти контакту і взаєморозуміння з оточуючими) у кожної людини різні. Вони визначаються наявністю досвіду і потреби спілкування, а також рівнем конфліктності.

Моральна нормативність (МН) забезпечує здатність адекватно сприймати індивідом пропоновану для нього певну соціальну роль. У даному тесті питання, що характеризують рівень моральної нормативності індивіда, відбивають два основних компоненти процесу соціалізації: сприйняття морально-етичних норм проведення та ставлення до вимог безпосереднього соціального оточення.

Методика БОО «Адаптивність» складається з 165 тверджень, утворюючих 10 основних (базисних) діагностичних шкал: іпохондрія, депресія, істерія, психопатія, мужність-жіночність, паранояльність, психастенія, шизоїдність, гіпоманія, соціальна інтроверсія і шкала соціальної бажаності.

Для визначення рівня адаптаційних здібностей підраховувалися сирі бали по трьох шкалах: поведінкова регуляція і нервово-психічна стійкість, комунікативний

потенціал, морально-етична нормативність. Після цього бали підсумовувалися і переводилися в стени для визначення групи адаптаційних здібностей.

*Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Rahe* створена за результатами дослідження Холмса і Rahe (США), які вивчали залежність захворювань (в тому числі інфекційних хвороб і травм) від різноманітних стресогенних життєвих подій у більш ніж п'яти тисяч пацієнтів. У подальшому була складена шкала, в якій кожній важливій життєвій події відповідає певне число балів залежно від ступеня його стресогенності. 150 балів означають 50% імовірності виникнення якогось захворювання, а при 300 балах вона збільшується до 90%.

Випробуванним необхідно було зазначити ті події, які за останні два роки відбувалися у їх житті. Якщо будь-яка ситуація виникала частіше одного разу, то отриманий за ситуацією бал слід помножити на дану кількість разів.

Підсумок визначає одночасно і ступінь опірності стресу. Підрахована сума виражає (в цифрах) ступінь стресового навантаження.

*Методика SACS («Стратегії подолання стресових ситуацій»)* С. Хобфолла ґрунтується на твердженні, що залежно від ступеня конструктивності стратегії, моделі поведінки можуть сприяти або перешкоджати успішності подолання професійних стресів, а також впливати на збереження здоров'я суб'єкта спілкування і праці.

«Здорове» подолання (копінг) є і активним, і просоціальним (Adler, 1939; Erickson, 1968; Sullivan, 1953). Активне подолання в сукупності з позитивним використанням соціальних ресурсів (контакти) підвищує стресостійкість людини (Hobfoll & Lerman, 1989).

Методика складається з 54 тверджень, які оцінюються від 1 до 5 балів. Опитувальник містить 9 моделей виходу зі стресових ситуацій: асертивні дії, вступ у соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникнення, маніпулятивні (непрямі) дії, асоціальні дії, агресивні дії.

Відповідно до ключа підраховувалася сума балів по кожній з 9 моделей, яка відображає ступінь переваги тієї або іншої моделі поведінки в складній (стресогенній) ситуації.

*Методика діагностики типології психологічного захисту Р. Плутчик в адаптації Л. І. Вассермана й ін.* адаптована в Психоневрологічному науково-дослідному інституті ім. В. М. Бехтерева і є найбільш вдалим діагностичним засобом, що дозволяє діагностувати всю систему механізмів психологічного захисту, виявити як ведучі, основні механізми, так і оцінити міру напруженості кожного з механізмів психологічного захисту.

Методика створена на основі психоеволюційної теорії R. Plutchik і структурної теорії особи Н. Kellerman, які запропонували специфічну мережу взаємозв'язків між різними рівнями особи: рівнем емоцій, захистом і диспозицією (спадковій схильності до психічних захворювань). Методика дозволяє виявити вираженість диспозицій манії, істерії, психопатії, а також агресивної, депресивної, параноїдальної, пасивної й obsесивної диспозицій.

Методика представлена 97 питаннями і дозволяє діагностувати вісім механізмів психологічного захисту: заперечення (А), витіснення (В), регресія (С), компенсація (D), проєкція (Е), заміщення (F), інтелектуалізація (G), реактивні утворення (H).

Було підраховано кількість позитивних відповідей по кожній з восьми шкал, відповідно до ключа.

*Шкала диференційних емоцій (ШДЕ)* заснована на теорії диференційних емоцій Е. Ізарда, яка обґрунтовує необхідність оцінки суб'єктивного досвіду в термінах дискретних емоцій, афектів і афектно-когнітивних структур, а також затверджує існування якісних відмінностей між базовими емоціями і деякими афектними станами, спирається на можливість їх диференціації за допомогою самозвітів і виявлення специфічних для кожного афекту термінів. Теорія диференційних емоцій розглядає приватні емоції як самостійні мотиваційні процеси, що впливають на когнітивну сферу і на поведінку людини.

ШДЕ має два варіанти реалізації: для дослідження актуальних емоційних переживань і для оцінки стійких емоційних рис. Нами було використано другий варіант шкали.

ШДЕ включає 10 базових емоцій, представлених трьома незалежними змінними:

- 1) Цікавість: уважний, сконцентрований, зібраний;
- 2) Радість: відчуває насолоду, щасливий, радісний;
- 3) Здивування: здивований, дуже здивований, приголомшений;
- 4) Горе: похмурий, сумний, зломлений;
- 5) Гнів: розгніваний, роздратований, скажений;
- 6) Відраза: відчуває неприязнь, відчуває відразу, відчуває огиду;
- 7) Презирство: зарозумілий, зверхній, гордовитий;
- 8) Страх: лякаючий, страшний, сіючий паніку;
- 9) Сором: сором'язливий, боязкий, нерішучий;
- 10) Провина: жалкуючий, винуватий, відчуває докори сумління.

Випробовуваним пропонувалося оцінити за 5-бальною шкалою вираженість у себе відповідних певній емоції характеристик. На підставі отриманих даних було побудовано профіль емоційних рис випробовуваних.

*Торонтська алекситимична шкала (TAS)* запропонована в 1985 р. G. Taylor з співавторами, російський варіант якої адаптований в Психоневрологічному інституті ім. В. М. Бехтерева. Методика призначена для оцінки схильності індивіда до прояву алекситимічних рис особистості, що привертають його до розвитку специфічних психосоматичних захворювань.

Складається з 26 тверджень, кожне з яких випробовувані оцінювали за шкалою Лайкерта: від «абсолютно не згоден» до «абсолютно згоден». При цьому одна половина пунктів має позитивний код, інша – негативний. Алекситимічними вважають людей, що набрали по ТАШ 74 бали і більше, відсутності алекситимії відповідає показник менше 62 балів. Багаточисельні дослідження із застосуванням даної методики довели стабільність, надійність і валідність її факторної структури і отримуваних результатів.

*МКВ - метод колірних виборів модифікований восьмикольоровий тест Люшера (Собчик Л.М.).* Метод призначений для вивчення неусвідомлюваних, глибинних проблем особистості, актуального стану, базисних потреб, індивідуального стилю переживання, типу реагування і ступеня адаптованості обстежуваного. Крім того, він дозволяє виявити компенсаторні можливості людини, оцінити ступінь вираженості хворобливо загострених рис характеру і клінічних проявів.

Досвід застосування восьмикольорового тесту в комплексному дослідженні із застосуванням інших добре апробованих тестових методик показав, що при правильному розумінні й оцінці результатів дослідження метод колірних виборів (МЦВ) може виявляти не лише ситуативно обумовлені реакції, але й стійкі індивідуально-особистісні властивості, що визначають відому вибірковість, тропізм (неусвідомлюваний потяг) щодо вибору сфери інтересів, способу самореалізації у професійній діяльності, особливостей міжособистісної поведінки, а також захисні та компенсаторні механізми, що виявляються при емоційній напруженості.

Методика значно більш об'єктивна і надійна, ніж колірний тест М. Люшера. Використовується оптимальний (не ідентичний оригіналу) набір колірних еталонів. На відміну від оригінального колірного тесту Макса Люшера, метод колірних виборів дозволяє тлумачити отримані результати не тільки як актуальний стан, а й з позицій особистісного підходу, заснованого на теорії провідних тенденцій (Собчик, 2003). Респондентам пропонувалося вибрати найкращий колірний еталон – той, на який йому приємно дивитися. Картка прибиралася зі столу і процедура відбору повторювалася, доки всі картки не будуть вибрані. Респонденти двічі обирали вісім кольорів, починаючи з найпривабливішого до найнеприємнішого. У подальшій статистичній обробці враховувалися результати другого вибору. Послідовність виборів реєструвалася записом, в якому колірним еталонам було привласнено свій номер: 1 – синій, колір нічного неба; 2 – зелений, темнуватий, синьо-зелений, але не бірюзовий, 3 – червоний, яскравий, з домішкою помаранчевого, теракотовий, 4 – жовтий, без лимонного відтінку, як сонечко, 5 – ліловий, фіолетовий, з невеликою

домішкою бордового, 6 – коричневий, з домішкою оранжевого; 7 – чорний; 0 – сірий, без сталевого відтінку, досить світлий, «мишачий».

У подальшому за методом Г. Клара складався характерний ранговий рейтинг переваги кольорів: підраховувався кількісний показник, появи кожного кольору на всіх позиціях, потім визначалася міра популярності кожного кольору, яка є сумою добутку «кількості виборів відповідного кольору» на «місце, займане в ряду кольором».

Також для кожного командира відділення було підраховано вегетативний коефіцієнт К. Шипоша за положенням чотирьох кольорів на основі побудови деякої функціональної оцінки їх рангових місць в ряду колірних переваг випробовуваного. В основу даної оцінки було покладено ідею протиставити рангові місця основних і неосновних кольорів (як їх розумів Люшер), а отже, сам коефіцієнт представляє в кількісному вигляді саме це співвідношення.

Вегетативний коефіцієнт (ВК), заснований на тезі про тісний зв'язок між роботою кольорового аналізатора і активацією вегетативної нервової системи. Відповідно до цієї гіпотези, перевагу холодних кольорів пов'язують з «трофотропною» тенденцією, потребою до відпочинку і накопичення енергії, що, в свою чергу, є наслідком активації парасимпатичної системи. ВК визначався за формулою:  $ВК = (18 - К - Ж) / (18 - С - З)$ , де буквами позначені місця квітів при виборі обстежуваного (К – червоного, Ж – жовтого, С – синього і З – зеленого, 18 – коефіцієнт). Оптимальне значення ВК = 1,2 од. Значення від 1,8 і вище свідчить про важкість при витримуванні навантаження, про необхідність вольових зусиль. Значення в зоні менш 0,6 говорять про парасимпатикотонію, втому або хворобливий стан. Значення ВК більше 1 характеризує внутрішню готовності до реалізації сил в діяльності, менше 1, особливо менше 0,75 – говорить про втому, схильності до збереження, накопичення сил.

В подальшому за допомогою методу запропонованому Д. В. Сочивко було проведено розрахунок психодинамічних коефіцієнтів по всьому спектру колірного вибору. Даний метод заснований на припущенні, що положення кожного кольору в ряду викликає системні переміщення інших кольорів. І саме, яке підтверджується



результатами експериментальних досліджень. Було підраховано шість прямих коефіцієнтів: коефіцієнт дезадаптованості людини як частку від ділення рангового місця жовтого кольору на суму рангових місць синього і чорного кольору; коефіцієнт конструктивності поведінки являє собою частка від ділення рангового місця чорного кольору на суму рангових місць синього і зеленого кольорів; коефіцієнт вольової напруги обчислюється як частка відділення рангового місця зеленого кольору на суму рангових місць жовтого і коричневого кольорів; коефіцієнт уникнення спілкування розраховується за допомогою розподілу рангового місця зеленого кольору на суму рангових місць жовтого і коричневого кольорів; коефіцієнт дистантності спілкування обчислюється як частка від поділ рангового місця синього кольору на суму рангових кольорів сірого і коричневого кольорів; коефіцієнт мрійливості обчислюється як частка відділення рангового місця жовтого кольору на суму рангових кольорів зеленого і чорного; та чотири зворотних коефіцієнти, які інтерпретуються у протилежному значенні від своєї назви: коефіцієнт опору розраховується за допомогою ділення рангового місця зеленого кольору на суму рангових місць коричневого і чорного кольорів; коефіцієнт чуттєво-естетичного ставлення до дійсності обчислюється як частка від ділення рангового місця фіолетового кольору на суму рангових місць жовтого та сірого кольорів; коефіцієнт конфліктності обчислюється як частка відділення рангового місця чорного кольору на суму рангових місць фіолетового і синього кольорів; коефіцієнт активності, що характеризує ступінь активності життєвої позиції, здатність боротися і долати обмеження і перешкоди, обчислюється як частка від ділення рангового місця червоного кольору на суму рангових місць чорного і синього кольорів. Коефіцієнти змінюються від 0,07 до 2,67.

Дані коефіцієнти були покладені в основу методу оцінки екстремальності умов життєдіяльності людини і загальної системної оцінки психологічної проблемності його особистості.

*Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча (ЦО)* спрямована на вивчення індивідуальних або групових уявлень про систему значимих цінностей, що визначають найбільш загальні орієнтири життєдіяльності. Ці уявлення формуються

в процесі соціалізації шляхом інтеріоризації групових і загальнокультурних цінностей. Шкалювання фіксованого заздалегідь відомого набору об'єктів (цінностей) відбувалося за допомогою процедури ранжування.

М. Рокіч розрізняє два класи цінностей - термінальні та інструментальні. Термінальні цінності М. Рокіч визначає як переконання в тому, що якась кінцева мета індивідуального існування (наприклад, щасливе сімейне життя, мир у всьому світі) з особистої і суспільної точок зору варта того, щоб до неї прагнути; інструментальні цінності – як переконання в тому, що якийсь образ дії (наприклад, чесність, раціоналізм) є з особистої і суспільної точок зору кращим у будь-яких ситуаціях. По суті, розведення термінальних та інструментальних цінностей відтворює вже досить традиційне розрізнення цінностей-цілей і цінностей-засобів.

Стимульним матеріалом в методиці М. Рокіча служать два списки по 18 цінностей – термінальних та інструментальних, з короткою розшифровкою змісту кожної.

Останнім тестом, запропонованим випробуваним, був тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО), адаптований варіант Д.А. Леонтьєва [25].

*Тест смисложиттєвих орієнтацій Джеймса Крамба та Леонарда Махеліка адаптований Д. О. Леонтьєвим (СЖО)* є адаптованою версією тесту «Мета в житті» Джеймса Крамба та Леонарда Махеліка. Методика була розроблена авторами на основі теорії прагнення до сенсу і логотерапії Віктора Франкла і мала на меті емпіричну валідизацію ряду уявлень з цієї теорії, зокрема, уявлень про екзистенціальному вакуумі і ноогенний невроз. Варіант тесту Д. О. Леонтьєва «Тест смисложиттєвих орієнтацій» (СЖО) включає в себе п'ять субшкал, що відображають три конкретних змістовних життєвих орієнтацій і два аспекти локусу контролю:

- цілі у житті;
- процес життя або інтерес та емоційна насиченість життя;
- результативність життя або задоволеність самореалізацією;
- локус контролю Я (Я – хазяїн життя);
- локус контролю – життя або керованість життя.

*Комплекс конструктивних субтестів (просторова уява та просторове узагальнення) тесту структури інтелекту (TSI) Р. Амтхауера.*

Даний тест спирається на ідею про те, що окремі здібності людини існують не як ізольовані елементи, їх розвиток взаємопов'язано і об'єднано в визначених і в той же час рухливих структурах. Ці структури здібностей взаємодоповнюючими, що забезпечує не тільки унікальність, але й універсальність можливостей людини. В індивідуально-своєрідних особливостях особистості істотне місце посідають інтелектуальні особливості, по структурі яких можна опосередковано судити про можливі професійні здібності.

Тест інтелекту і одночасно тест профорієнтації TSI може застосовуватися для віку від 12 років і старше, але переважно до 35-40 років, оскільки виконується в обмежених інтервалах часу. Певну перевагу за результатами TSI можуть мати в одній і тій же віковій групі особи з вищою освіченістю, кращою культурою мислення і більшою швидкістю розумових процесів.

Комплекс конструктивних субтестів діагностує розвинуті конструктивні здібності, теоретичного і практичного плану. Однаково високі результати по субтестам 8 і 9 є гарною підставою не тільки для природно-технічної, а й загальнонаукової обдарованості. Якщо ж освіту не буде продовжено, то буде переважати прагнення до моделювання на рівні конкретного і наочного мислення, до вираженої практичної спрямованості інтелекту, до розвитку ручних навичок і мануальних здібностей.

На виконання 8 субтесту відводиться 9 хвилин, а 9-го – 10.

Субтест 8 «ПВ» (просторова уява) – уміння вирішувати геометричні завдання, багатство просторових уявлень, конструктивні практичні здібності, наочно-дієве мислення.

Субтест 9 «ВО» (просторове узагальнення) – вміння не лише оперувати просторовими образами, а й узагальнювати їх відносини. Розвинуте аналітико-синтетичне мислення, конструктивність теоретичних і практичних здібностей.

*Тест спеціальних здібностей «Куб Лінка»* призначений для оцінки спостережливості, просторових уявлень, здібностей до аналізу і синтезу матеріалу,

уміння знаходити і формулювати закономірності (прийоми складання куба), психомоторики випробуваного. Методика дозволяє також судити і про ступінь кмітливості при вирішенні найпростішого конструктивного завдання.

Стимульний матеріал представлений 27 кубиками, які забарвлені в три кольори (червоний, зелений, жовтий). Задача випробуваного скласти з них один великий куб так, щоб кожне його ребро складалося (за розміром) з трьох кубиків. Він повинен бути з усіх сторін одного кольору. Дана методика є тестом швидкості, тому час виконання спроби фіксується.

Окремі кубики розфарбовані з таким розрахунком, що, користуючись однаковими прийомами, можна скласти червоний, зелений або жовтий куб. Оскільки на кубиках немає жодної зайвої межі кожного кольору, куб можна скласти тільки при правильному використанні кубиків. Кубики з трьома гранями заданого кольору (таких кубиків 8) слід використовувати тільки для вершин тригранних кутів куба, кубики з двома гранями заданого кольору (таких кубиків 12) - тільки для середини дванадцяти ребер куба. Кубики з однією гранню, яка пофарбована в даний колір (таких кубиків 6), повинні бути використані для середини граней; єдиний кубик, який не має жодної грані даного кольору, треба покласти в центр куба.

Результати тесту оцінювалися з допомогою кількісного (часу виконання) та якісного аналізу (спостереження за стилем діяльності та емоційними реакціями).

*Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі* створена Т. Лірі (Т. Ліара), Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 р. і призначена для дослідження уявлень суб'єкта про себе і ідеальне «Я», а також для вивчення взаємин у малих групах. За допомогою даної методики виявляється переважаючий тип відносин до людей в самооцінці та взаємооцінці.

При дослідженні міжособистісних відносин, соціальних атитюдів найбільш часто виділяються два чинники: домінування-підпорядкування і дружелюбність-агресивність. Саме ці чинники визначають загальне враження про людину в процесах міжособистісного сприйняття. Вони названі М. Аргайлом в числі головних компонентів при аналізі стилю міжособистісної поведінки і за змістом можуть бути співвіднесені з двома з трьох головних осей семантичного диференціала Ч. Осгуда:

оцінка і сила. У багаторічному дослідженні, проведеному американськими психологами під керівництвом Б. Бейлза, поведінка члена групи оцінюється за двома змінними, аналіз яких здійснюється в тривимірному просторі, утвореному трьома осями: домінування-підпорядкування, дружелюбність-агресивність, емоційність-аналітичність.

Для представлення основних соціальних орієнтацій Т. Лірі розробив умовну схему у вигляді кола, розділеного на сектори. У цьому колі по горизонтальній і вертикальній осях позначені чотири орієнтації: домінування-підпорядкування, дружелюбність-ворожість. У свою чергу ці сектори розділені на вісім - відповідно більш приватним відносинам. Для ще більш тонкого опису коло ділять на 16 секторів, але частіше використовуються октанти, певним чином орієнтовані щодо двох головних осей.

Схема Т. Лірі заснована на припущенні, що чим ближче виявляються результати випробуваного до центра кола, тим сильніше взаємозв'язок цих двох змінних. Сума балів кожної орієнтації переводиться в індекс, де домінують вертикальна (домінування-підпорядкування) і горизонтальна (дружелюбність-ворожість) осі. Відстань отриманих показників від центра кола вказує на адаптивність або екстремальність інтерперсональної поведінки.

Опитувальник містить 128 оціночних суджень, з яких у кожному з восьми типів відносин (авторитарний, егоїстичний, агресивний, підозріливий, підпорядкований, залежний, товариський, альтруїстичний) утворюються 16 пунктів, упорядкованих по зростаючій інтенсивності.

Методика побудована так, що судження, спрямовані на з'ясування окремого типу відносин, розташовані не підряд, а особливим чином: вони групуються по 4 і повторюються через рівну кількість визначень. При обробці підраховується кількість відносин кожного типу.

Різні напрямки діагностики дозволяють визначити тип особистості, а також порівнювати дані за окремими аспектами. Наприклад, «соціальне Я», «реальне Я», «мої партнери» і т.д.

Методика була представлена респондентам списком у випадковому порядку. Їм пропонували вказати ті твердження, які відповідають їх уявленням про себе.

Максимальна оцінка рівня - 16 балів. У результаті проводився підрахунок балів по кожній з восьми октант за допомогою спеціального «ключа» до опитувальника.

Для математико-статистичної обробки результатів дослідження використовувалися коефіцієнт альфа Кронбаха, методи перевірки достовірності відмінностей зв'язаних вибірок (критерій Вілкоксона) та незв'язаних вибірок (ф-критерій кутового перетворення Фішера, t-критерій Стюдента, U-критерій Манна-Уїтні, H-критерій Краскела-Уолліса); кореляційний (коефіцієнт рангової кореляції  $\tau$ -Кендалла), ієрархічний кластерний аналіз групування змінних з кореляційною мірою близькості, факторний аналіз (метод головних компонентів, «обертання» Varimax з нормалізацією Кайзера), коефіцієнт детермінації, які здійснювалися за допомогою комп'ютеризованих пакетів статистичних програм SPSS Statistics 16.0.

Коефіцієнт альфа Кронбаха показує внутрішню узгодженість характеристик, що описують один об'єкт, але не є показником гомогенності об'єкта і використовується в психології при побудові тестів для перевірки його надійності.

Критерій Вілкоксона - непараметричний статистичний тест (критерій), який використовується для перевірки відмінностей між двома зв'язаними вибірками. Критерій призначений для зіставлення показників, виміряних в двох різних умовах на одній і тій же вибірці випробовуваних. Він дозволяє встановити не тільки спрямованість змін, а й їх вираженість, тобто, здатний визначити, чи є зрушення показників в одному напрямі більш інтенсивним, ніж в іншому.

Коефіцієнт кутового перетворення Фішера ( $\phi$ ) є багатофункціональним непараметричним критерієм, що має широку область застосування. Він дозволяє оцінити достовірність відмінностей між процентними частками двох вибірок, в яких зареєстровано/не зареєстровано ознаку, яка цікавить дослідника.

Критерій Стюдента направлений на оцінку відмінностей величин середніх значень в двох вибірках, які розподілені по нормальному закону. Одним з головних достоїнств критерію є широта його вживання. Він може бути використаний для

зіставлення середніх значень в залежних і незалежних вибірках, причому вибірки можуть бути не однакові по величині.

Непараметричним аналогом t-критерія Стюдента для незалежних вибірок є U-критерій Манна-Уїтні.

H-критерій Краскела-Уолліса призначений для перевірки рівності медіан декількох вибірок. Цей критерій є багатовимірним узагальненням критерію Манна-Уїтні. Критерій Краскела-Уолліса є ранговим, тому він інваріантний по відношенню до будь-якого монотонного перетворення шкали вимірювання.

Кореляційний аналіз – це метод статистичної оцінки форми, знаку і щільності зв'язку досліджуваних ознак або чинників, що відображає загальну тенденцію зміни однієї змінної під впливом іншої. У даному випадку було використано коефіцієнт рангової кореляції  $\tau$ -Кендалла, який застосовується для виявлення взаємозв'язку між кількісними чи якісними показниками, значення яких наведено в вигляді рангів. Рівність  $\tau = 1$  вказує на сувору пряму лінійну залежність  $\tau = -1$  – на зворотну. Коефіцієнт інваріантний по відношенню до будь-якого монотонного перетворення шкали виміру. Недоліки кореляційного аналізу пов'язані з тим, що він дозволяє лише констатувати наявність деякого зв'язку між параметрами або змінними, але не може виявити її причину.

Ієрархічний кластерний аналіз групування змінних використовується для переходу від початкової сукупності змінних до значно меншої кількості кластерів. Це найбільш гнучкий метод кластеризації, який дозволяє детально дослідити структуру розбіжностей між змінними та обрати оптимальну кількість кластерів. Для встановлення взаємозв'язку між змінними використовувалася мірою близькості кореляція Пірсона, з попереднім переведенням значень в абсолютні.

Факторний аналіз застосовується при дослідженні статистично пов'язаних ознак з метою виявлення певного числа прихованих від безпосереднього спостереження чинників. За допомогою факторного аналізу можна визначити сукупність внутрішніх взаємозв'язків, можливих причинно-наслідкових зв'язків, що існують в експериментальному матеріалі. В результаті такого аналізу виявляються фактори – причини, що пояснюють безліч приватних (парних) кореляційних

залежностей. У даному випадку застосовувався факторний аналіз з використанням методу головних компонент («обертання» варімакс, нормалізація Кайзера), що дозволяє зробити компактно змістовний опис досліджуваного явища на основі формалізації великих інформаційних масивів.

Коефіцієнт детермінації ( $R^2$ ) – це частка дисперсії залежної змінної, яка пояснюється розглянутою моделлю залежності, тобто пояснюючими змінними. Його розглядають як універсальну міру залежності однієї випадкової величини від безлічі інших.

### **2.3. Розробка методики «Незакінчені речення» для діагностики системи відношень до діяльності в надзвичайних умовах**

Діяльність військових пожежних, саперних підрозділів, об'єктних пожежних підрозділів, які чергують на атомних електростанціях та хімічних заводах, можна віднести до діяльності у надзвичайних умовах [165; 166; 169]. Кожен з наведених видів діяльності надає вимоги до характеристик особистості, яка зможе ефективно та продуктивно виконувати завдання без шкоди для свого психофізіологічного стану.

Змістовно систему відношень до діяльності, як суб'єктивний показник ЕПД в надзвичайних умовах можна визначити з допомогою чотирьох блоків [10; 106; 156; 159]:

1. професійна реалізація;
2. стратегії професійної поведінки;
3. професійна витривалість;
4. визначення себе у колективі.

Модифікована методика включає 52 незакінчені речення, наведено в додатку А, які можуть бути поділені на 13 шкал, що характеризують систему відношень у рамках професійної діяльності в надзвичайних умовах. Кожна з 13 шкал включає по чотири незакінчені речення. Після завершення тестування з допомогою «ключа»,



який представлений в таблиці 2.2 підраховується сума балів по кожній із шкал, а потім по чотирьох блоках.

Таблиця 2.2

Шкали модифікованої методики «Незакінчені речення» для діагностики самооцінки діяльності в НУД

| Номер шкали | Шкали                                     | Номер завдань |    |    |    |
|-------------|---|---------------|----|----|----|
|             |   | 1             | 14 | 27 | 40 |
| 1           | Ставлення до професії                     | 1             | 14 | 27 | 40 |
| 2           | Ставлення до себе                         | 2             | 15 | 28 | 41 |
| 3           | Нереалізовані можливості                  | 3             | 16 | 29 | 42 |
| 4           | Ставлення до підлеглих                    | 4             | 17 | 30 | 43 |
| 5           | Ставлення до майбутнього                  | 5             | 18 | 31 | 44 |
| 6           | Ставлення до керівників                   | 6             | 19 | 32 | 45 |
| 7           | Страхи та тривожність                     | 7             | 20 | 33 | 46 |
| 8           | Прийняття рішень в надзвичайних умовах    | 8             | 21 | 34 | 47 |
| 9           | Схильність до ризику                      | 9             | 22 | 35 | 48 |
| 10          | Адаптація до надзвичайних умов діяльності | 10            | 23 | 36 | 49 |
| 11          | Емоційне вигорання                        | 11            | 24 | 37 | 50 |
| 12          | Ставлення до співслужбовців               | 12            | 25 | 38 | 51 |
| 13          | Емоційно-вольова регуляція                | 13            | 26 | 39 | 52 |

Блок професійна реалізація включає шкали: ставлення до професії (1), нереалізовані можливості (3), ставлення до майбутнього (5).

Блок стратегії професійної поведінки включає шкали: прийняття рішень у надзвичайних умовах (8), схильність до ризику (9).

Блок професійна витривалість включає шкали: адаптація до надзвичайних умов діяльності (10), емоційно-вольова регуляція (13), страхи та тривожність (7), емоційне вигорання (11).

Блок визначення себе у колективі включає шкали: ставлення до себе (2), ставлення до підлеглих (4), ставлення до керівників (6), ставлення до співслужбовців (12).

Для кожної групи речень вводиться характеристика, яка визначає дану систему відносин як позитивну (3 бали) , нейтральну (2 бали) або негативну (1 бал).

Така кількісна оцінка полегшує виявлення дисгармонічної системи відносин у рамках професійної діяльності в надзвичайних умовах. Також важливий якісний аналіз речень.

У залежності від ступіню конструктивності характеристики відношень та моделі поведінки можуть сприяти або не сприяти успішності подолання професійних стресів в надзвичайних умовах діяльності, а також впливати на збереження здоров'я суб'єкта діяльності та ставлення до праці.

Проведено пілотажне дослідження для аналізу завдань, перевірки надійності, валідності та стандартизації методики. Вибірка, на якій проводилося дослідження, представлена КВВПП. Загальна кількість обстежуваних - 342 чоловіки, з них 188 солдат строкової служби, які пройшли програму підготовки пожежній справі у військовій частині А1705, та 154 солдати контрактної служби, які пройшли програму перепідготовки пожежній справі у військовій частині А1705 та вже мали досвід роботи у військах за напрямом забезпечення пожежної безпеки, середній вік досліджуваних складає 20 років. Всі розрахунки проводилися з допомогою програми SPSS 15 [4].

Для перевірки внутрішньої узгодженості методики [3] проведено корелятивний аналіз за критерієм Кендалла кожного завдання з загальним балом по методиці, дані наведено в таблиці 2.3.

Таким чином завдання під номером 50 має негативну кореляцію з загальним балом по методиці та не сприяє внутрішній узгодженості тесту. Всі інші завдання позитивно корелюють з загальним балом по методиці з високим рівнем значущості.

Надійність методики було перевірено шляхом розділення методики на дві частини (парні та непарні завдання), в подальшому було розраховано коефіцієнт кореляції Кендалла, він дорівнює 0,7, при рівні значущості 0,05. Для визначення

надійності всієї методики використовувалася формула Спірмена-Брауна. Надійність для всієї методики дорівнює 0,82, таким чином методику можна вважати надійною. Це свідчить про високий рівень надійності методики.

Таблиця 2.3

Корелятивний аналіз завдань модифікованої методики «Незакінчені речення» для діагностики самооцінки діяльності в НУД за критерієм Кендалла з загальним балом по методиці

|    | Коефіцієнт<br>кореляції<br>tau-b<br>Кендалла | p – рівень<br>значущості |    | Коефіцієнт<br>кореляції<br>tau-b<br>Кендалла | p – рівень<br>значущості |    | Коефіцієнт<br>кореляції<br>tau-b<br>Кендалла | p – рівень<br>значущості |
|----|--|--------------------------|----|--|--------------------------|----|--|--------------------------|
| 1  | 0,26   | 0,001                    | 19 | 0,30   | 0,001                    | 37 | 0,25   | 0,001                    |
| 2  | 0,26   | 0,001                    | 20 | 0,19   | 0,001                    | 38 | 0,24   | 0,001                    |
| 3  | 0,24   | 0,001                    | 21 | 0,21   | 0,001                    | 39 | 0,26   | 0,001                    |
| 4  | 0,29   | 0,001                    | 22 | 0,27   | 0,001                    | 40 | 0,20   | 0,001                    |
| 5  | 0,27   | 0,001                    | 23 | 0,18   | 0,001                    | 41 | 0,33   | 0,001                    |
| 6  | 0,22   | 0,001                    | 24 | 0,29   | 0,001                    | 42 | 0,26   | 0,001                    |
| 7  | 0,15   | 0,001                    | 25 | 0,19   | 0,001                    | 43 | 0,24   | 0,001                    |
| 8  | 0,29   | 0,001                    | 26 | 0,18   | 0,001                    | 44 | 0,25   | 0,001                    |
| 9  | 0,29   | 0,001                    | 27 | 0,30   | 0,001                    | 45 | 0,30   | 0,001                    |
| 10 | 0,29   | 0,001                    | 28 | 0,24   | 0,001                    | 46 | 0,29   | 0,001                    |
| 11 | 0,21   | 0,001                    | 29 | 0,26   | 0,001                    | 47 | 0,29   | 0,001                    |
| 12 | 0,27   | 0,001                    | 30 | 0,25   | 0,001                    | 48 | 0,16   | 0,001                    |
| 13 | 0,20   | 0,001                    | 31 | 0,25   | 0,001                    | 49 | 0,08   | 0,047                    |
| 14 | 0,30   | 0,001                    | 32 | 0,26   | 0,001                    | 50 | - 0,01                                       | 0,830                    |
| 15 | 0,34   | 0,001                    | 33 | 0,13   | 0,001                    | 51 | 0,25   | 0,001                    |
| 16 | 0,33   | 0,001                    | 34 | 0,24   | 0,001                    | 52 | 0,10   | 0,017                    |
| 17 | 0,30   | 0,001                    | 35 | 0,17   | 0,001                    |    |  |                          |
| 18 | 0,20   | 0,001                    | 36 | 0,33   | 0,001                    |    |  |                          |

Для перевірки надійності - внутрішньої узгодженості методики розрахований коефіцієнт альфа Кронбаха. Для всіх шкал методики він дорівнює 0,77 – достатній рівень надійності. В таблиці 2.4 представлено значення коефіцієнту альфа Кронбаха при видаленні кожної зі шкал, як видно з таблиці видалення жодної зі шкал суттєво не збільшить внутрішню узгодженість, що свідчить про однорідність побудованих шкал.

Таблиця 2.4

Значення коефіцієнта альфа Кронбаха для перевірки надійності - внутрішньої узгодженості модифікованої методики «Незакінчені речення» для діагностики самооцінки діяльності в НУД

| Номер шкали | Назва шкали                               | Загальна кореляція корельованих пунктів | Альфа Кронбаха при видалені пункту |
|-------------|---|---|------------------------------------|
| 1.          | Ставлення до професії                     | 0,463                                   | 0,749                              |
| 2.          | Ставлення до себе                         | 0,562                                   | 0,739                              |
| 3.          | Нереалізовані можливості                  | 0,452                                   | 0,750                              |
| 4.          | Ставлення до підлеглих                    | 0,415                                   | 0,754                              |
| 5.          | Ставлення до майбутнього                  | 0,435                                   | 0,753                              |
| 6.          | Ставлення до керівників                   | 0,441                                   | 0,752                              |
| 7.          | Страхи та тривожність                     | 0,259                                   | 0,774                              |
| 8.          | Прийняття рішень в надзвичайних умовах    | 0,312                                   | 0,764                              |
| 9.          | Схильність до ризику                      | 0,378                                   | 0,758                              |
| 10.         | Адаптація до надзвичайних умов діяльності | 0,396                                   | 0,756                              |
| 11.         | Емоційне вигорання                        | 0,444                                   | 0,751                              |
| 12.         | Ставлення до співслужбовців               | 0,370                                   | 0,759                              |
| 13.         | Емоційно-вольова регуляція                | 0,287                                   | 0,770                              |

Проведено факторний аналіз блоків методики методом головних осей з обертанням варімакс, для визначення кількості фундаментальних факторів, дані наведено в таблиці 2.5.

Перед вживанням факторного аналізу дані було перевірено на багатовимірну нормальність для розподілу змінних. Критерій адекватності вибірки Кайзера-Мейєра-Олкіна, що характеризує міру застосовності факторного аналізу до даної вибірки дорівнює 0,69. Критерій сферичності Барлетта дорівнює 273,70,  $p$  - рівень значущості дорівнює 0,001.

Таблиця 2.5

Факторна структура модифікованої методики «Незакінчені речення» для діагностики самооцінки діяльності в надзвичайних умовах

| Блоки методики                  | Фактори |
|---------------------------------|---------|
|                                 | 1       |
| Професійна реалізація           | 0,816   |
| Стратегії професійної поведінки | 0,713   |
| Професійна витривалість         | 0,558   |
| Визначення себе у колективі     | 0,813   |

Всі чотири блоки методики формують один фактор придатності до професійної діяльності в надзвичайних умовах, який визначає методика, факторна загрузка дорівнює 53, 69.

Емпірична валідність методики визначалася методом корелятивного аналізу за критерієм Кендалла загального балу по методиці та експертній оцінці ефективності виконання професійної діяльності. Емпірична валідність методики дорівнює 0,51 при рівні значущості 0,05. Це свідчить про те, що методика має високий коефіцієнт валідності і може використовуватися в практиці професійно-психологічного відбору.

У подальшому було проведено стандартизацію отриманих результатів (без включення результатів по завданню під номером 50) за допомогою лінійного перетворення первинних показників (сирих даних) та отримання  $Z$ -стандартних показників. Після отримання стандартного балу  $Z$  показники було переведено в стандартну тестову шкалу стенов. Дані наведено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

## Переведення сирих балів в шкалу стенів

| Стени     | 1          | 2          | 3           | 4            | 5            | 6            | 7            | 8            | 9            | 10  |
|-----------|------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----|
| Сирий бал | 51 –<br>83 | 84 –<br>91 | 92 –<br>100 | 101 –<br>109 | 110 –<br>118 | 119 –<br>126 | 127 –<br>135 | 136 –<br>144 | 145 –<br>152 | 153 |

Для визначення міри узгодженості емпіричного розподілу з нормальним було використано критерій Колмагорова-Смирнова. Значення критерію Колмагорова-Смирнова дорівнює 0,81, при рівні значущості 0,528, таким чином розподіл не відрізняється від нормального.

Для порівняння суб'єктивного критерію ЕПД – відношення до діяльності, яка складається з чотирьох блоків, трьох груп КВВПІ строкової служби та трьох груп КВВПІ контрактної служби, з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані представлено в таблиці 2.7.

Таким чином данні розрахунки дозволяють зробити висновок, про те, що модифікована і стандартизована методика відповідає всім вимогам до методик і може використовуватися як в цілях професійного психологічного відбору і супроводу, так і в процесі професійної орієнтації.

Результати обробки даних демонструють статистично достовірні розбіжності між групами з різною ЕПД як КВВПІ строкової так і контрактної служби за усіма складовим відношення до діяльності, що в свою чергу дає можливість визначити зв'язок між об'єктивним та суб'єктивним критеріями ЕПД КВВПІ як строкової, так і контрактної служби. Засвоєння та активне використання знань та навичок для ефективної діяльності пов'язане з суб'єктивним відчуттям задоволення від своєї професійної діяльності, формує високу оцінку рівня професіоналізму та цінності своєї професії в якості основних життєвих орієнтирів. КВВПІ строкової та контрактної служби з високою ЕПД обирають доцільніші стратегії професійної поведінки, які допомагають їм якісно виконувати визначені умовами діяльності завдання.

Таблиця 2.7

Відмінності у рівні відношення до діяльності КВВПП строкової служби та контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр                              |                                | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерій<br>Краскала-<br>Уоллеса | р – рівень<br>значущості |
|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|------------------|----------------|--|--------------------------|
|                                       |                                | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                          |
| професійна<br>реалізація              | КВВПП<br>строкової<br>служби   | 43,13                     | 93,83            | 123,85         | 51,503   | 0,001                    |
|                                       | КВВПП<br>контрактної<br>служби | 64,42                     | 74,35            | 103,47         | 14,721   | 0,001                    |
| стратегії<br>професійної<br>поведінки | КВВПП<br>строкової<br>служби   | 48,68                     | 89,73            | 126,26         | 49,14  | 0,001                    |
|                                       | КВВПП<br>контрактної<br>служби | 67,18                     | 75,87            | 95,74          | 7,70   | 0,021                    |
| професійна<br>витривалість            | КВВПП<br>строкової<br>служби   | 59,13                     | 93,21            | 115,82         | 25,36  | 0,001                    |
|                                       | КВВПП<br>контрактної<br>служби | 49,78                     | 89,93            | 128,26         | 49,14  | 0,001                    |
| визначення<br>себе у<br>колективі     | КВВПП<br>строкової<br>служби   | 41,38                     | 86,30            | 134,89         | 72,498   | 0,001                    |
|                                       | КВВПП<br>контрактної<br>служби | 56,96                     | 78,66            | 102,29         | 18,649   | 0,001                    |

Таким чином, ефективні стратегії професійної поведінки можуть бути визначені такими характеристиками, як своєчасний та правильний вибір рішення в складних ситуаціях дефіциту часу та невизначеності інформації, схильності до ризику з усвідомленням відповідальності перед оточуючими та майстерність.

У зв'язку з нетривалим часом набуття власного досвіду діяльності у реальній надзвичайній ситуації, обирання стратегій професійної поведінки у КВВПП строкової служби з високою ЕПД пов'язане з співставленням вимог проблемного завдання та «правильних варіантів дій», вивчених на заняттях. В свою чергу НУД потребують своєчасного та правильного вибору рішення в складних ситуаціях дефіциту часу та невизначеності інформації, схильності до ризику з усвідомленням відповідальності перед оточуючими. При цьому використання «шаблонної поведінки» допомагає в простих ситуаціях та може суттєво знизити якість діяльності в складних та непередбачуваних ситуаціях. Майстерність КВВПП шліфується у реальних небезпечних для життя ситуаціях, коли хибна стратегія професійної поведінки може призвести до жертв та матеріальних збитків.

На нашу думку, КВВПП контрактної служби обирають ті чи інші стратегії поведінки при виконанні завдання, використовуючи досвід діяльності у реальних умовах, строковики користуються засвоєним під час навчання порядком дій, що знижує їх результативність при виникненні нестандартних ситуацій. При цьому якщо низькі показники ЕПД КВВПП строкової служби можуть бути пов'язані з неправильним та несвоєчасним застосуванням наданих схем та дії, то контрактники можуть обирати ризикованіші стратегії поведінки та не дотримуватися заходів безпеки, що знижує загальний показник якості.

КВВПП строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД краще здатні зберегти працездатність у стані сильного емоційного напруження й протистояти фруструючому впливу ситуацій та характеризуються вищими показниками емоційно-вольової регуляції, більш низькими показниками тривожності й емоційного вигорання. В свою чергу низькі показники ЕПД можуть бути пов'язані з відсутністю навичок жорсткого контролю власної поведінки. Зменшення після призову до армії дозволених методів емоційної розрядки та збільшенням рівня



відповідальності за свої дії призводить до зростання рівня тривожності у КВВПП строкової служби. Контрактники можуть не використовувати свої сили для старанного виконання завдання, при цьому не відчуваючи фрустрації при отриманні низького результату, через формальне відношення до завдань.

КВВПП строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД позитивно визначають свій статус у відділенні та налаштовані на побудову злагоджених стосунків з керівництвом, співслужбовцями та підлеглими.

## Висновки до розділу 2

1. Визначено рівень ЕПД КВВПП строкової та контрактної служби методом експертної оцінки. Проаналізовано відмінності за соціально-демографічними характеристиками обстежуваних у професійному та життєвому досвіді. Запропоновано комплекс психодіагностичних методик для визначення психологічних особливостей ЕПД КВВПП у сферах: просторового інтелекту, емоційно-регуляторній, мотиваційно-потребовій та комунікативній. Застосовані математико-статистичні методи обробки результатів дослідження: перевірка достовірності відмінностей залежних та незалежних вибірок, методи багатовимірної статистики.

2. Розроблено методику «Незакінчені речення для діагностики системи відношень до діяльності в надзвичайних умовах», у представників ризиконебезпечних професій. Визначено питання, які не сприяють внутрішній узгодженості методики (виключено питання під номером 50). Розраховано надійність методики методом розщеплення. Для всієї методики вона дорівнює 0,82 - високий рівень надійності методики. Також для перевірки надійності - внутрішньої узгодженості розраховано коефіцієнт Альфа Кронбаха для шкал методики, який дорівнює 0,77 – достатній рівень надійності. Визначено емпіричну валідність методики, яка дорівнює 0,51 при рівні значущості 0,05. Це свідчить про те, що методика має хороший коефіцієнт валідності. За допомогою факторного аналізу

було виявлено, що всі чотири блоки методики формують один фактор професійно-психологічної придатності до діяльності в надзвичайних умовах, на діагностику якого направлена методика. Емпіричний розподіл результатів методики значущо не відрізняється від нормального, що свідчить про репрезентативність вибірки. Проведено стандартизацію результатів методики та створена таблиця переведення сирих балів у шкалу стенів. Встановлено статистично достовірні розбіжності між групами з різною ЕПД як КВВПІ строкової так і контрактної служби за усіма складовим відношення до діяльності, що в свою чергу дає можливість визначити зв'язок між об'єктивним та суб'єктивним критеріями ЕПД КВВПІ як строкової, так і контрактної служби.

### РОЗДІЛ 3

## ОСОБЛИВОСТІ ТА СТРУКТУРА СФЕР ОСОБИСТОСТІ, ЩО ЗУМОВЛЮЮТЬ ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНДИРІВ ВІДДІЛЕНЬ ВІЙСЬКОВИХ ПОЖЕЖНИХ ПІДРОЗДІЛІВ СТРОКОВОЇ ТА КОНТРАКТНОЇ СЛУЖБИ

### **3.1. Контент-аналіз психологічних особливостей, що зумовлюють ефективність професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів**

Для визначення психологічних особливостей, що зумовлюють ЕПД КВВПП було використано теоритичний аналіз психологічної літератури, керівних документів, які характеризують діяльність КВВПП, а також метод експертних оцінок, під час якого експертам було запропоновано проаналізувати діяльність КВВПП і як можна більш повно перелічити ті психологічні особливості, які, на їхню думку, є основними для ЕПД КВВПП. В якості експертів виступали викладачі пожежних та гуманітарних дисциплін, командири рот, їхні заступники з виховної роботи та командири взводів (загальна кількість – 19 чоловік).

Робота експертів реалізовувалася у формі письмового звіту щодо психологічних особливостей, які зумовлюють ЕПД КВВПП. Загальна чисельність названих експертами варіантів психологічних особливостей ЕПД КВВПП склала 58 найменувань. З отриманого списку було виділено психологічні особливості названі не менше ніж 50% експертів та узгоджувалися з аналізом психологічної літератури та керівних документів, які характеризують діяльність КВВПП. Дані складові було розглянуто в якості найбільш значущих для структури психологічних особливостей ЕПД КВВПП та використано для подальшого аналізу.

У підсумковий перелік найголовніших психологічних особливостей ЕПД КВВПП увійшли:

— мотивоційні особливості: прагнення досягти високих професійних результатів, спрямованість на військову службу, мотивованість на досягнення

успіху;

— інтелектуальні особливості: розвинутість орієнтації у просторі, здатність приймати рішення в умовах дефіциту часу й інформації;

— регуляторні особливості: стійкість до впливу стрес-факторів, висока адаптивність, поведінкова регуляція, активна та адекватне подолання складних ситуацій;

— емоційно-вольові особливості: емоційно-вольовий контроль, позитивний емоційний стан, здатність до відображення та ефективної переробки емоційних вражень;

— комунікативні особливості: здатність впливати на підлеглих, готовність до співробітництва, комунікативна компетентність.

В подальшому експертам було запропоновано оцінити за п'ятибальною шкалою психологічні особливості ЕПД КВВПП: 1 бал – зовсім не впливає на ЕПД КВВПП; 2 – майже не впливає на ЕПД КВВПП; 3 – і впливає, і не впливає; 4 – впливає на ЕПД КВВПП; 5 - дуже сильно впливає на ЕПД КВВПП.

За результатами експертного оцінювання було отримано наступне розподіл психологічні особливості ЕПД КВВПП: прагнення досягти високих професійних результатів – 4,98; спрямованість на військову службу – 4,57; мотивованість на досягнення успіху – 4,81; розвинутість орієнтації у просторі – 4,92; здатність приймати рішення в умовах дефіциту часу й інформації – 4,98; стійкість до впливу стрес-факторів – 4,96; висока адаптивність – 4,87; поведінкова регуляція – 4,87; активна та адекватне подолання складних ситуацій – 4,85; емоційно-вольовий контроль – 4,81; позитивний емоційний стан – 4,25; здатність до відображення та ефективної переробки емоційних вражень – 4,36 бала; здатність впливати на підлеглих – 4,96; готовність до співробітництва – 4,64; комунікативна компетентність – 4,52.

Таким чином, усі виділені на початковому етапі роботи з експертами психологічні особливості ЕПД КВВПП розглядаються ними як значущі. Найголовнішими психологічними особливостями ЕПД КВВПП названі такі як: прагнення досягти високих професійних результатів, розвинутість орієнтації у

просторі, здатність приймати рішення в умовах дефіциту часу й інформації, стійкість до впливу стрес-факторів, здатність впливати на підлеглих.

На основі факторного аналізу загальної матриці оцінок, присвоєних вибіркою експертів психологічним особливостям ЕПД КВВПІ, було виділено чотири психологічні чинники, що пояснюють в сумі 81,7% усієї дисперсії (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

## Факторна структура психологічних особливостей ЕПД КВВПІ

| № | Назва та інформативність фактора (%) | Елементи фактора  | Факторне навантаження |
|---|--------------------------------------|---|-----------------------|
| 1 | Емоційно-регуляторна сфера<br>26,2%  | «стійкість до впливу стрес-факторів»                                  | 0,914                 |
|   |                                      | «емоційно-вольовий контроль»  | 0,914                 |
|   |                                      | «висока адаптивність»   | 0,874                 |
|   |                                      | «поведінкова регуляція»   | 0,869                 |
|   |                                      | «активна та адекватне подолання складних ситуацій»                    | 0,834                 |
|   |                                      | «здатність до відображення та ефективної переробки емоційних вражень» | 0,801                 |
|   |                                      | «позитивний емоційний стан»   | 0,651                 |
| 2 | Мотиваційно-потребова сфера<br>21,2% | «спрямованість на військову службу»                                   | 0,963                 |
|   |                                      | «мотивованість на досягнення успіху»                                  | 0,958                 |
|   |                                      | «прагнення досягти високих професійних результатів»                   | 0,944                 |
| 3 | Просторовий інтелект<br>18,7%        | «розвинутість орієнтації у просторі»                                  | 0,949                 |
|   |                                      | «здатність приймати рішення в умовах дефіциту часу й інформації»      | 0,932                 |
| 4 | Комунікативна сфера<br>15,6%         | «здатність впливати на підлеглих»                                     | 0,894                 |
|   |                                      | «комунікативна компетентність»  | 0,888                 |
|   |                                      | «готовність до співробітництва»                                       | 0,850                 |

Інтеграційна модель ключових психологічних особливостей, які впливають на ЕПД КВВПІ, включає чотири блоки які представлені у таблиці 3.1.

### **3.2. Особливості та структура емоційно-регуляторної сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів**

У сучасних умовах зростання напруженості військово-пожежної діяльності постає питання про необхідність комплексу заходів, спрямованих на діагностику та навчання КВВПП методам контролю і нейтралізації негативних емоцій, що порушують процес формування психологічної готовності до військово-пожежної служби. За даними контент-аналізу психологічних особливостей, що зумовлюють ЕПД КВВПП емоційно-регуляторний компонент є одним з пріоритетних. Його значення обумовлюється роллю емоцій в поведінковій регуляції, їх впливом на психічні пізнавальні процеси та ЕПД [65]. Емоційна стійкість як властивість психіки відображає здатність людини успішно здійснювати необхідну діяльність в складних умовах. Емоційними детермінантами стресостійкої поведінки є емоційна оцінка ситуації, емоційне передбачення ходу і результатів діяльності, які відчувають в даній ситуації емоції і почуття, емоційний досвід особистості (емоційні установки, образи, минулі переживання) [2; 13; 22; 124; 186; 189].

Визначено параметри регуляторної сфери, які актуалізуються під час діяльності в надзвичайних умовах:

✓ рівень адаптаційного потенціалу – сукупність індивідуально-психологічних характеристик, що визначають адаптаційні здатності індивіда до успішного та ефективного формування адекватної відповіді на дію психогенних факторів оточуючого середовища, що змінилося (за методикою МОО «Адаптивність» А. Г. Маклакова та С. В. Чермяніна) [1; 6; 65; 70; 94; 145; 235];

✓ схильність до стресу – тенденція до прояву великої кількості стресогенних життєвих подій та ситуацій (за методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Раге);

✓ стресостійкість – здатність зберегти працездатність в стані сильного емоційного напруження. Здатність протистояти фруструючому впливу ситуацій підвищеного психічного напруження (за третім блоком методики «Незакінчені речення» для діагностики професійно психологічної придатності до діяльності в

надзвичайних умовах) [108; 124; 189];

✓ стратегії професійної поведінки – характерні способи поведінки працівника в надзвичайних ситуаціях. Ефективна стратегія професійної поведінки розглядається як стабілізуючий фактор, що допомагає працівникові ефективно виконувати визначені умовами діяльності завдання (за другим блоком методики «Незакінчені речення» для діагностики професійно психологічної придатності до діяльності в надзвичайних умовах);

✓ стратегії долаючої поведінки – сукупність усвідомлених когнітивних, поведінкових і емоційних зусиль, направлених на зміну або розв’язання критичної ситуації, що дозволяють звикнути до неї, терпіти її дію чи відхилитися від вимог, які вона пред’являє (за методикою SACS «Стратегії подолання стресових ситуацій» С. Хобфолла) [35; 58; 135; 208; 221; 234; 236];

✓ рівень напруженості основних психологічних захистів – автоматизована адаптивна поведінка, що допомагає суб’єктивно впоратися з ситуацією, змінюючи образ світу за принципом задоволення (опитувальник «Індекс життєвого стилю» Г. Келлерман, Р. Плучек, Г. Конте) [140; 150];

✓ здатність до відображення та ефективною переробки емоційних вражень – рівень алекситимії (Торонтська Алекситимічна Шкала (TAS)) [44; 132];

✓ самопочуття та домінуючі емоції (диференціальні шкали емоцій К. Ізарда) [53];

✓ емоційний стан (МКВ - метод колірних виборів модифікований восьмикольоровий тест Люшера (Л. М. Собчик) [20; 136].

Для порівняння адаптаційного потенціалу КВВПІ строкової та контрактної служби було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.2.

Статистично достовірні відмінності між середніми рангами рівня адаптаційного потенціалу КВВПІ строкової та контрактної служби свідчать про те, що КВВПІ контрактної служби мають вищий адаптаційний потенціал та краще пристосовані до виконання військової професійної діяльності.

Таблиця 3.2

Відмінності за параметрами адаптаційного потенціалу КВВПП строкової служби та контрактної служби

| Параметри              | Середній ранг для групи КВВПП |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                        | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Адаптаційний потенціал | 153,63                        | 193,32             | 11116,000                       | 0,001                |

Основною причиною низького рівня адаптивних здібностей у КВВПП строкової служби виступає розбіжність реальної військової служби з сформованими уявленнями і очікуваннями, що викликає кризу професійних експектацій, переживання якої виражається в незадоволеності організацією військової служби, її змісту, посадовими обов'язками, службовими відносинами, умовами служби та матеріальним забезпеченням.

Проводилося вивчення впливу психологічних особливостей регуляторної сфери КВВПП строкової служби на ЕПД.

Для порівняння адаптаційного потенціалу трьох груп КВВПП строкової служби, з різним рівнем ЕПД було застосовано H-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.3.

Результати обробки даних демонструють статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП строкової служби та особистісного адаптаційного потенціалу. Як стверджує Л. Л. Панченко адаптація до професійної діяльності, будучи багатовимірним й інтегральним процесом, істотно позначається як на ефективності діяльності окремих індивідів і робочих колективів, так і на стані здоров'я й тривалості активного періоду життя [70; 145].



Таблиця 3.3

Відмінності у рівні адаптаційного потенціалу КВВПП строкової служби з  
різним рівнем ЕПД

| Параметр                  | Середній ранг для КВВПП з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р- рівень<br>значущості |
|---------------------------|---------------------------|------------------|----------------|--|-------------------------|
|                           | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                         |
| Адаптаційний<br>потенціал | 66,82                     | 96,57            | 107,06         | 13,19  | 0,001                   |

Таким чином, завдяки вищому рівню адаптивних здібностей КВВПП строкової служби досить легко адаптуються до нових умов діяльності й входять в новий колектив, адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки, що в свою чергу підвищує ЕПД. Високий рівень адаптаційного потенціалу дає змогу КВВПП строкової служби адекватно пристосуватися до зміни звичного «умовно безпечного» цивільного середовища на «потенційно стресогенне» середовище військової служби. Підготовка військово-пожежній справі та моделювання діяльності в надзвичайних умовах під час навчання потребують мобілізації адаптивного потенціалу особистості для досягнення високих результатів.

Процес адаптації до військової служби за даними досліджень займає приблизно чотири, п'ять місяців, тобто практично весь період оволодіння спеціальністю КВВПП. У КВВПП строкової служби процес адаптації доводиться проходити як мінімум двічі: при зарахуванні на навчання у спеціальні навчальні підрозділи і після їх закінчення, при призначенні в бойові підрозділи для подальшого проходження служби. Ці основні етапи адаптації молодих солдатів за своїм змістом та значенням не є однозначними, мають свої особливості [30, С.121]. У навчальних підрозділах на перший план висувається адаптація молодих солдат до відносно нової для них системи взаємовідносин «підлеглий – начальник». Успіх цього процесу залежить від рівня підготовленості, компетентності в питаннях навчання і виховання, які до цього молоді солдати отримували в школі, та

перенесення цих знань у нове середовище військової служби. Встановлення міжособистісних відносин між молодими солдатами забезпечено рівним становищем їх у колективі навчального підрозділу, загальним для всіх статусом молодого бійця. Набагато складніше і, як правило, з труднощами адаптуються молоді воїни після закінчення навчальних підрозділів в колективах бойових рот і підрозділів, що пояснюється особливостями внутрішньої колективної структури даних підрозділів, наявністю в ній різних категорій військовослужбовців з неоднаковим досвідом служби, розподілом на «молодих» і «дідів».

КВВПІ строкової служби за період рік – півтора проходять чотири періоди адаптації: перший пов'язаний з закінченням навчання, другий – з призивом на військову службу та початком оволодіння військовою спеціальністю у військових навчальних центрах, третій – з розподілом у війська, четвертий – з закінченням військової служби та поверненням до цивільного життя. Така інтенсивність зміни зовнішніх умов, де завершення одного адаптаційного періоду чергується з початком нового, вимагає задіяння глибоких адаптаційних ресурсів та загрожує порушенням регуляторних функцій, в разі невідповідності між вимогами військового середовища і можливостями індивідуума.

При цьому КВВПІ контрактної служби знаходяться в кращих умовах для посилення адаптивних здібностей, в зв'язку з тим, що вже пройшли дані періоди і, проходячи пірепідготовку на посаду КВВПІ, вже мають уявлення про специфіку військової професії та навчання.

Для порівняння у рівні схильності до стресу КВВПІ строкової та контрактної служби було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.4.

Не виявлено статистично достовірних відмінностей між середніми рангами у рівні схильності до стресу КВВПІ строкової та контрактної служби. Це свідчить про те, що як КВВПІ строкової, так і контрактної служби відмічають однакову кількість наявних стресових ситуацій у своєму житті.

Таблиця 3.4

Відмінності у рівні схильності до стресу КВВПІ строкової служби та контрактної служби

| Параметри            | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | р- рівень значущості |
|----------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                      | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Схильність до стресу | 171,34                        | 171,69             | 14446,500                       | 0,974                |

Для порівняння схильності до стресу трьох груп КВВПІ строкової служби, з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Відмінності у рівні схильності до стресу КВВПІ строкової служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр             | Середній ранг для КВВПІ з |               |             | Значення Н-критерій Краскала-Уоллеса | р- рівень значущості |
|----------------------|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|----------------------|
|                      | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                      |
| Схильність до стресу | 79,67                     | 95,78         | 101,01      | 3,65                                 | 0,16                 |

Результати обробки даних демонструють статистично недостовірний зв'язок ЕПД КВВПІ строкової служби та схильність до стресу. ЕПД КВВПІ строкової служби не пов'язана зі зміною кількості стресогенних ситуацій у житті.

Для порівняння у стратегіях долаючої поведінки КВВПІ строкової та контрактної служби було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.6.

Виявлено статистично достовірні відмінності між середніми рангами КВВПП строкової та контрактної служби за такими стратегіями долаючої поведінки, як: асертивні дії, непрямі дії та агресивні дії. Це свідчить про те, що КВВПП контрактної служби схильні до використання конструктивніших копінг-стратегій, враховуючи не тільки свої інтереси, а й інтереси оточуючих. КВВПП строкової служби намагаються захистити свої інтереси та досягти результату за будь-яку ціну.

Таблиця 3.6

Відмінності у стратегіях долаючої поведінки КВВПП строкової служби та контрактної служби

| Параметри                  | Середній ранг для групи КВВПП |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|----------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                            | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Асертивні дії              | 181,37                        | 159,45             | 12621,000                       | 0,040                |
| Вступ в соціальний контакт | 177,40                        | 164,30             | 13367,000                       | 0,221                |
| Пошук соціальної підтримки | 174,31                        | 168,07             | 13948,500                       | 0,560                |
| Обережні дії               | 176,36                        | 165,33             | 13525,500                       | 0,294                |
| Імпульсивні дії            | 175,83                        | 166,21             | 13661,500                       | 0,368                |
| Уникнення                  | 176,11                        | 165,87             | 13608,500                       | 0,339                |
| Непрямі дії                | 181,52                        | 159,27             | 12592,500                       | 0,038                |
| Асоціальні дії             | 172,81                        | 169,91             | 14230,500                       | 0,787                |
| Агресивні дії              | 183,40                        | 156,97             | 12238,500                       | 0,014                |

Для порівняння стратегій долаючої поведінки трьох груп КВВПП строкової служби, з різним рівнем ЕПД було застосовано H-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Відмінності у стратегіях долаючої поведінки КВВПІ строкової служби з  
різним рівнем ЕПД

| Стратегії<br>долаючої<br>поведінки | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р-рівень<br>значущості |
|------------------------------------|---------------------------|------------------|----------------|--|------------------------|
|                                    | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                        |
| Асертивні дії                      | 74,15                     | 104,85           | 91,92          | 8,41   | 0,015                  |
| Вступ в<br>соціальний<br>контакт   | 76,76                     | 93,93            | 105,08         | 6,37   | 0,041                  |
| Пошук<br>соціальної<br>підтримки   | 87,94                     | 93,86            | 98,98          | 0,99   | 0,611                  |
| Обережні дії                       | 87,25                     | 95,79            | 96,79          | 0,81   | 0,666                  |
| Імпульсивні дії                    | 99,08                     | 91,14            | 96,46          | 0,68   | 0,712                  |
| Уникнення                          | 107,04                    | 101,30           | 78,45          | 8,99   | 0,011                  |
| Непрямі дії                        | 89,96                     | 95,05            | 96,28          | 0,33   | 0,847                  |
| Асоціальні дії                     | 99,72                     | 92,17            | 94,73          | 0,49   | 0,780                  |
| Агресивні дії                      | 106,33                    | 92,87            | 90,12          | 2,20   | 0,331                  |

Результати обробки даних демонструють статистично достовірний зв'язок між ЕПД КВВПІ строкової служби та такими стратегіями долаючої поведінки, як асертивні дії, вступ в соціальний контакт та уникнення. Це свідчить про те, що активне подолання стресових ситуацій в сукупності з позитивним використанням соціальних ресурсів (контакти) підвищує ефективність професійної діяльності КВВПІ строкової служби. При цьому ефективна стратегія долаючої поведінки

характеризується схильністю до безпосереднього вирішення проблемної ситуації завдяки підтриманню активного контакту з оточуючими та індивідуальної відповідальності кожного за результат.

Здебільшого КВВПІ строкової служби використовують засвоєні під час проходження підготовки за спеціальністю моделі поведінки, які допомагають адаптуватися до надзвичайних умов діяльності. Ці моделі подолання характеризуються активністю, згуртованими діями та неприйнятністю уникнення від відповідальності у небезпечній ситуації.

Для порівняння за рівнем напруженості основних психологічних захистів КВВПІ строкової та контрактної служби було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

Відмінності за рівнем напруженості основних психологічних захистів КВВПІ строкової служби та контрактної служби

| Параметри                                | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|--|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|  | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Витиснення                               | 169,85                        | 173,51             | 14166,500                       | 0,730                |
| Регресія                                 | 167,71                        | 176,12             | 13764,000                       | 0,429                |
| Заміщення                                | 167,35                        | 176,57             | 13695,500                       | 0,369                |
| Заперечення                              | 162,41                        | 182,59             | 12768,000                       | 0,057                |
| Проекція                                 | 178,19                        | 163,33             | 13217,500                       | 0,164                |
| Компенсація                              | 177,68                        | 163,96             | 13314,500                       | 0,196                |
| Гіперкомпенсація                         | 165,27                        | 179,11             | 13304,500                       | 0,189                |
| Раціоналізація                           | 162,45                        | 182,55             | 12774,500                       | 0,058                |
| Загальне напруження захистних механізмів | 167,73                        | 176,10             | 13767,500                       | 0,436                |

Не виявлено статистично достовірних відмінностей між середніми рангами КВВПІ строкової та контрактної служби за рівнем напруженості основних психологічних захистів.

Для порівняння напруженості основних психологічних захистів трьох груп КВВПІ строкової служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.9.

Таблиця 3.9

Відмінності у рівні напруженості основних психологічних захистів КВВПІ строкової служби з різним рівнем ЕПД

| Механізми психологічного захисту         | Середній ранг для групи з |               |             | Значення Н-критерію Краскала-Уоллеса | р-рівень значущості |
|--|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|---------------------|
|  | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                     |
| Витиснення                               | 100,89                    | 91,67         | 94,75       | 0,75                                 | 0,684               |
| Регресія                                 | 113,68                    | 89,96         | 89,95       | 5,65                                 | 0,050               |
| Заміщення                                | 99,29                     | 91,86         | 95,38       | 0,55                                 | 0,757               |
| Заперечення                              | 95,47                     | 86,56         | 104,59      | 4,22                                 | 0,121               |
| Проекція                                 | 101,19                    | 87,45         | 100,22      | 2,76                                 | 0,250               |
| Компенсація                              | 108,38                    | 87,76         | 95,84       | 3,81                                 | 0,149               |
| Гіперкомпенсація                         | 100,29                    | 90,19         | 97,06       | 1,14                                 | 0,564               |
| Раціоналізація                           | 87,93                     | 91,72         | 101,86      | 2,00                                 | 0,368               |
| Загальне напруження захистних механізмів | 104,68                    | 85,13         | 101,40      | 4,89                                 | 0,087               |

Результати обробки даних демонструють статистично достовірний зв'язок між ЕПД КВВПІ строкової служби та таким механізмом психологічного захисту, як регресія. Це свідчить про те, що заміна рішення суб'єктивно складніших завдань на відносно простіші і доступніші в ситуаціях, що склалися під дією фруструючих

чинників, знижує ЕПД КВВПП строкової служби та може призвести до небезпечних ситуацій як для життя самого працівника, так і для інших людей. Використання простіших і звичніших поведінкових стереотипів істотно збіднює загальний (потенційно можливий) арсенал для ефективної діяльності в стресовій ситуації.

Досягнення високих показників під час діяльності вимагає від КВВПП строкової служби демонстрації дорослих поведінкових патернів. При цьому заміна рішення суб'єктивно складніших завдань на відносно простіші і доступніші в ситуаціях, що склалися під дією фруструючих чинників, знижує ефективність професійної діяльності та може призвести до небезпечних ситуацій як для життя самого працівника, так і для інших людей. Використання простіших і звичніших поведінкових стереотипів істотно збіднює загальний (потенційно можливий) арсенал для ЕПД в стресовій ситуації.

На нашу думку, висока ЕПД КВВПП строкової служби досягається завдяки якісному контролю своєї поведінки та своєчасному застосуванню рекомендованої інструкторами послідовності та виду дій.

Для порівняння адаптаційного потенціалу трьох груп КВВПП контрактної служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.10.

Таблиця 3.10

Відмінності у рівні адаптаційного потенціалу КВВПП контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр               | Середній ранг для групи з |               |             | Значення Н-критерію Краскала-Уоллеса | р-рівень значущості |
|------------------------|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|---------------------|
|                        | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                     |
| Адаптаційний потенціал | 70,00                     | 77,88         | 86,66       | 2,57                                 | 0,276               |

Результати обробки даних демонструють статистично недостовірний зв'язок ЕПД КВВПП контрактної служби та особистісного адаптаційного потенціалу.



Для порівняння схильності до стресу трьох груп КВВПП контрактної служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.11.

Результати обробки даних демонструють статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП контрактної служби та схильності до стресу. Таким чином, КВВПП контрактної служби з вищою ЕПД відмічають наявність великої кількості різноманітних стресогенних життєвих подій. Повсякденний підвищений рівень впливу стресорів у діяльності КВВПП контрактної служби обумовлює можливість підтримання оптимального напруження для мобілізації зусиль у разі виникнення надзвичайної ситуації та підвищує ЕПД.

Таблиця 3.11

Відмінності у рівні схильності до стресу КВВПП контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр                | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р- рівень<br>значущості |
|-------------------------|---------------------------|------------------|----------------|--|-------------------------|
|                         | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                         |
| Схильність<br>до стресу | 64,63                     | 77,86            | 94,00          | 7,75   | 0,021                   |

КВВПП контрактної служби з вищою ЕПД відмічають наявність великої кількості різноманітних стресогенних життєвих подій. На наш погляд, завдяки пристосуванню до НУД дані стрес-фактори сприймаються військовими пожежними контрактної служби не в якості загрози своєму добробуту, а в якості виклику – можливості виявити свої сильні сторони під час їх подолання, у зв'язку з чим повсякденний підвищений рівень впливу стресорів у діяльності КВВПП контрактної служби обумовлює можливість підтримання оптимального напруження для мобілізації зусиль у разі виникнення надзвичайної ситуації та підвищує ЕПД. При цьому постійний стан напруження може призвести до негативних наслідків та прояву психосоматичних розладів.

Для порівняння стратегій долаючої поведінки трьох груп КВВПІІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.12.

Таблиця 3.12

Відмінності у стратегіях долаючої поведінки КВВПІІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Стратегії долаючої поведінки | Середній ранг для групи з |               |             | Значення Н-критерію Краскала-Уоллеса | р-рівень значущості |
|------------------------------|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|---------------------|
|                              | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                     |
| Асертивні дії                | 79,35                     | 72,37         | 88,40       | 3,02                                 | 0,220               |
| Вступ в соціальний контакт   | 70,15                     | 76,77         | 89,35       | 3,37                                 | 0,185               |
| Пошук соціальної підтримки   | 76,29                     | 78,82         | 75,69       | 0,15                                 | 0,926               |
| Обережні дії                 | 80,24                     | 74,94         | 80,48       | 0,57                                 | 0,753               |
| Імпульсивні дії              | 83,69                     | 73,77         | 78,85       | 1,42                                 | 0,490               |
| Уникнення                    | 77,56                     | 78,32         | 75,27       | 0,10                                 | 0,949               |
| Непрямі дії                  | 71,58                     | 80,81         | 76,87       | 1,19                                 | 0,549               |
| Асоціальні дії               | 82,13                     | 79,43         | 66,19       | 2,61                                 | 0,271               |
| Агресивні дії                | 84,55                     | 77,56         | 67,79       | 2,53                                 | 0,282               |

Результати обробки даних демонструють статистично недостовірний зв'язок між ЕПД КВВПІІ контрактної служби та стратегіями долаючої поведінки.

Для порівняння рівня напруженості основних психологічних захистів трьох груп КВВПІІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.13.

Результати обробки даних демонструють статистично достовірний зв'язок між ЕПД КВВПІ контрактної служби та таким механізмом психологічного захисту, як заперечення. Це свідчить про те, що КВВПІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД схильні до заперечення психотравмуючих аспектів зовнішньої реальності. Таким чином, ЕПД в НУД забезпечується умінням відсторонюватися від інформації, яка може завдати шкоду психічному здоров'ю.

Таблиця 3.13

Відмінності у рівні напруженості основних психологічних захистів КВВПІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Механізми психологічного захисту         | Середній ранг для групи з |               |             | Значення Н-критерію Краскала-Уоллеса | р-рівень значущості |
|--|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|---------------------|
|  | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                     |
| Витиснення                               | 74,23                     | 78,38         | 79,63       | 0,33                                 | 0,844               |
| Регресія                                 | 87,29                     | 77,41         | 64,48       | 4,80                                 | 0,091               |
| Заміщення                                | 76,40                     | 77,81         | 78,18       | 0,03                                 | 0,980               |
| Заперечення                              | 80,11                     | 70,09         | 93,32       | 6,51                                 | 0,038               |
| Проекція                                 | 71,63                     | 82,23         | 73,08       | 1,97                                 | 0,373               |
| Компенсація                              | 84,13                     | 76,22         | 71,85       | 1,52                                 | 0,466               |
| Гіперкомпенсація                         | 71,63                     | 79,44         | 80,37       | 1,04                                 | 0,592               |
| Раціоналізація                           | 65,92                     | 81,47         | 82,82       | 4,01                                 | 0,135               |
| Загальне напруження захистних механізмів | 76,44                     | 78,44         | 76,48       | 0,07                                 | 0,963               |

КВВПІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД схильні до заперечення психотравмуючих аспектів зовнішньої реальності. На наш погляд «автоматичне» включення захисного механізму заперечення допомагає військовим пожежним

контрактної служби відсторонитися від інформації, яка може завдати шкоду їх психічному здоров'ю, та не піддається контролю зі сторони особистості під час діяльності в надзвичайних умовах. При цьому в момент виконання завдання заперечення загрозливих факторів з одного боку допомагає рішуче йти на ризиковані та потенційно небезпечні дії, а з іншого – недооцінка небезпеки може призвести до фатальних наслідків.

У подальшому було проведено порівняльний аналіз особливостей регуляторної сфери КВВПІ строкової служби та контрактної служби з низьким, середнім та високими рівнями ЕПД.

Для порівняння адаптаційного потенціалу групи КВВПІ строкової служби з низьким рівнем ЕПД та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.14.

Таблиця 3.14

Відмінності у рівні адаптаційного потенціалу КВВПІ строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД

| Параметр               | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                        | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Адаптаційний потенціал | 29,83                         | 47,79              | 408,0                           | 0,001                |

Статистично достовірні відмінності між середніми рангами рівні адаптаційного потенціалу КВВПІ строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД, свідчать про те, що КВВПІ контрактної служби, завдяки досвіду діяльності у надзвичайних умовах краще адаптуються до нових умов діяльності, швидше входять в новий колектив, виробляють стратегію своєї поведінки та адекватніше орієнтуються в ситуації.

Такий параметр регуляторної сфери, як «адаптаційний потенціал», значно переважає у КВВПІ контрактної служби у порівнянні зі строковиками ( $p \leq 0,001$ ),

тобто КВВПП контрактної служби краще адаптовані до умов професійної діяльності, вміліше контролюють свою поведінку, краще підтримують контакти з співслужбовцями та командуванням. На наш погляд, нижчі показники адаптаційного потенціалу КВВПП строкової служби пов'язані з тим, що служба в армії та навчання військово-пожежній справі є для них новим та незвичним видом діяльності, а існуюча система жорсткої централізації влади та суворої дисципліни не характерна для цивільного середовища, в якому перебували призовники. При цьому, якщо низькі показники ЕПД КВВПП строкової служби можуть бути пов'язані з відчуттям дезадаптованості до нових умов, то контрактники схильні невілювати важливість та значущість даних умов та завдяки відчуттю кращої адаптованості можуть нестаранно виконувати рекомендації та поради інструкторів, що призводить до помилкових дій та зниженню рівня якості при виконанні завдання.

Для порівняння схильності до стресу групи КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.15.

Таблиця 3.15

Відмінності у рівні схильності до стресу КВВПП строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД

| Параметр             | Середній ранг для групи КВВПП |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|----------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                      | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Схильність до стресу | 40,63                         | 38,54              | 715,5                           | 0,685                |

Статистично достовірних відмінностей між середніми рангами схильності до стресу КВВПП строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД не виявлено.

Для порівняння стратегій долаючої поведінки групи КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.16.

Статистично достовірних відмінностей між середніми рангами стратегії долаючої поведінки КВВПІ строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД не виявлено.

Таблиця 3.16

Відмінності у стратегіях долаючої поведінки КВВПІ строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД

| Стратегії долаючої поведінки | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                              | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Асертивні дії                | 37,28                         | 41,40              | 676,0                           | 0,418                |
| Вступ в соціальний контакт   | 40,38                         | 38,75              | 724,5                           | 0,751                |
| Пошук соціальної підтримки   | 39,40                         | 39,58              | 752,5                           | 0,972                |
| Обережні дії                 | 38,61                         | 40,26              | 724,0                           | 0,747                |
| Імпульсивні дії              | 40,24                         | 38,87              | 729,5                           | 0,789                |
| Уникнення                    | 43,58                         | 36,00              | 609,0                           | 0,138                |
| Непрямі дії                  | 43,56                         | 36,02              | 610,0                           | 0,141                |
| Асоціальні дії               | 39,43                         | 39,56              | 753,5                           | 0,980                |
| Агресивні дії                | 44,50                         | 35,21              | 576,0                           | 0,070                |

Для порівняння рівня напруженості основних психологічних захистів групи КВВПІ строкової служби з низьким рівнем ЕПД та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.17.

Статистично достовірних відмінностей між середніми рангами механізмів психологічного захисту КВВПІ строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД не виявлено.

Таблиця 3.17

Відмінності у рівні напруженості основних психологічних захистів КВВПІ строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД

| Механізми психологічного захисту        | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p-рівень значущості |
|---|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------|
|   | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                     |
| Витиснення                              | 41,39                         | 37,88              | 688,0                           | 0,489               |
| Регресія                                | 41,50                         | 37,79              | 684,0                           | 0,466               |
| Заміщення                               | 39,86                         | 39,19              | 743,0                           | 0,892               |
| Заперечення                             | 36,21                         | 42,32              | 637,5                           | 0,226               |
| Проекція                                | 44,24                         | 35,44              | 585,5                           | 0,085               |
| Компенсація                             | 41,82                         | 37,51              | 672,5                           | 0,397               |
| Гіперкомпенсація                        | 40,75                         | 38,43              | 711,0                           | 0,645               |
| Раціоналізація                          | 38,83                         | 40,07              | 732,0                           | 0,807               |
| Загальне напруження захисних механізмів | 41,68                         | 37,63              | 677,5                           | 0,431               |

Для порівняння адаптаційного потенціалу групи КВВПІ строкової служби з середнім рівнем ЕПД та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.18.

Статистично достовірні відмінності між середніми рангами рівні адаптаційного потенціалу КВВПІ строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД свідчать про те, що КВВПІ контрактної служби завдяки досвіду діяльності у надзвичайних умовах краще адаптуються до нових умов діяльності,

швидше входять в новий колектив та виробляють стратегію своєї поведінки, адекватніше орієнтуються в ситуації.

Таблиця 3.18

Відмінності у рівні адаптаційного потенціалу КВВПП строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД

| Параметр               | Середній ранг для групи КВВПП |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                        | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Адаптаційний потенціал | 75,97                         | 93,66              | 2781,5                          | 0,017                |

Такий параметр регуляторної сфери, як «адаптаційний потенціал», значно переважає у КВВПП контрактної служби у порівнянні зі строковиками ( $p \leq 0,017$ ), тобто КВВПП контрактної служби краще адаптовані до навколишнього середовища та умов професійної діяльності. На наш погляд, нижчі показники адаптаційного потенціалу КВВПП строкової служби пов'язані з великою кількістю напрямів, у яких вона повинна протікати: зміна розпорядку дня, умов харчування та проживання, зміна оточення та характеру взаємодії, ситуація навчання новій професії. При цьому КВВПП контрактної служби, підвищуючи свій рівень кваліфікації, вже ознайомлені на практиці з умовами військово-пожежної служби та психологічно налаштовані на необхідні дії.

Для порівняння схильності до стресу групи КВВПП строкової служби з середнім рівнем ЕПД та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.19.

Статистично достовірних відмінностей між середніми рангами схильності до стресу КВВПП строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД не виявлено.



Таблиця 3.19

Відмінності у рівні схильності до стресу КВВПІ строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД

| Параметр             | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|----------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                      | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Схильність до стресу | 84,77                         | 84,21              | 3500,0                          | 0,941                |

Для порівняння стратегій долаючої поведінки групи КВВПІ строкової служби з середнім рівнем ЕПД та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.20.

Статистично достовірні відмінності між середніми рангами такої стратегії долаючої поведінки, як асертивні дії КВВПІ строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД, свідчать про те, що КВВПІ строкової служби демонструють активнішу стратегію долаючої поведінки.

Така стратегія долаючої поведінки, як «асертивні дії», значно переважає у КВВПІ строкової служби у порівнянні з контрактниками ( $p \leq 0,002$ ), тобто КВВПІ строкової служби обирають активну та наполегливу стратегію долаючої поведінки. Нижчі показники асертивних дій КВВПІ контрактної служби пов'язані з професійною деформацією у вигляді зниження ініціативності та обирання стратегії пасивного підпорядкування наказам, що зменшує ступінь власної відповідальності та дозволяє уникнути зайвих проблемних ситуацій, натомість вони намагаються перекласти завдання, які не потребують кваліфікації на менш досвідчених співслужбовців, економлячи таким чином свої сили.

Таблиця 3.20

Відмінності у стратегіях долаючої поведінки КВВПІ строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД

| Стратегії долаючої поведінки | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                              | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Асертивні дії                | 95,55                         | 72,64              | 2562,5                          | 0,002                |
| Вступ в соціальний контакт   | 88,02                         | 80,72              | 3217,5                          | 0,329                |
| Пошук соціальної підтримки   | 85,03                         | 83,93              | 3477,5                          | 0,883                |
| Обережні дії                 | 88,79                         | 79,90              | 3150,5                          | 0,234                |
| Імпульсивні дії              | 86,91                         | 81,91              | 3313,5                          | 0,503                |
| Уникнення                    | 89,45                         | 79,18              | 3092,5                          | 0,170                |
| Непрямі дії                  | 87,86                         | 80,90              | 3231,5                          | 0,352                |
| Асоціальні дії               | 82,66                         | 86,48              | 3363,0                          | 0,609                |
| Агресивні дії                | 88,99                         | 79,68              | 3133,0                          | 0,214                |

Для порівняння рівня напруженості основних психологічних захистів групи КВВПІ строкової служби з середнім рівнем ЕПД та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.21.

Статистично достовірні відмінності між середніми рангами такого механізму психологічного захисту, як раціоналізація КВВПІ строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД, свідчать про те, що КВВПІ контрактної служби в стресовій ситуації намагаються обґрунтувати та пояснити свою або чужу поведінку, дії чи

переживання, викликані причинами, які вони не можуть визнати через загрозу втрати самоповаги.

Таблиця 3.21

Відмінності у рівні напруженості основних психологічних захистів КВВПП строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД

| Механізми психологічного захисту        | Середній ранг для групи КВВПП |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|---|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|   | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Витиснення                              | 82,10                         | 87,21              | 3314,5                          | 0,500                |
| Регресія                                | 80,71                         | 88,57              | 3194,0                          | 0,290                |
| Заміщення                               | 80,71                         | 88,57              | 3194,0                          | 0,272                |
| Заперечення                             | 79,97                         | 89,36              | 3129,5                          | 0,204                |
| Проекція                                | 82,70                         | 86,44              | 3366,5                          | 0,615                |
| Компенсація                             | 85,86                         | 83,04              | 3405,5                          | 0,704                |
| Гіперкомпенсація                        | 78,53                         | 90,91              | 3004,0                          | 0,093                |
| Раціоналізація                          | 76,28                         | 93,33              | 2808,0                          | 0,021                |
| Загальне напруження захисних механізмів | 78,53                         | 90,91              | 3004,0                          | 0,099                |

Такий механізм психологічного захисту, як «раціоналізація», значно переважає у КВВПП контрактної служби у порівнянні зі строковиками ( $p \leq 0,021$ ), тобто КВВПП контрактної служби в стресовій ситуації намагаються обґрунтувати та пояснити свою або чужу поведінку, дії чи переживання, викликані причинами, які вони не можуть визнати через загрозу втрати самоповаги. Вищі показники раціоналізації КВВПП контрактної служби пов'язані з прагненням подолати неприємну ситуацію з допомогою логічних пояснень, ізолюючи таким чином емоції, що допомагає швидко виключити «зайві» переживання, які можуть перешкодити досягненню результату. КВВПП строкової служби під час діяльності керуються

реально виникаючими емоціями, що з одного боку може допомогти об'єктивно оцінити ступінь ризику, а з іншого завадити виконанню небезпечних завдань.

Для порівняння адаптаційного потенціалу групи КВВПП строкової служби з високим рівнем ЕПД та контрактної служби з високим рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.22. Статистично достовірних відмінностей між середніми рангами адаптаційного потенціалу КВВПП строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД не виявлено.

Таблиця 3.22

Відмінності у рівні адаптаційного потенціалу КВВПП строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД

| Параметр               | Середній ранг для групи КВВПП |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p-рівень значущості |
|------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------|
|                        | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                     |
| Адаптаційний потенціал | 44,98                         | 55,89              | 778,5                           | 0,069               |

Для порівняння схильності до стресу групи КВВПП строкової служби з високим рівнем ЕПД та контрактної служби з високим рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.23.

Таблиця 3.23

Відмінності у рівні схильності до стресу КВВПП строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД

| Параметр             | Середній ранг для групи КВВПП |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p-рівень значущості |
|----------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------|
|                      | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                     |
| Схильність до стресу | 46,21                         | 53,31              | 858,5                           | 0,243               |

Статистично достовірних відмінностей між середніми рангами схильності до стресу КВВПІ строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД не виявлено.

Для порівняння стратегій долаючої поведінки групи КВВПІ строкової служби з високим рівнем ЕПД та контрактної служби з високим рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.24. Статистично достовірні відмінності між середніми рангами такої стратегії долаючої поведінки, як агресивні дії КВВПІ строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД, свідчать про те, що КВВПІ строкової служби демонструють вищий рівень асоціальної поведінки, агресивніше реагують на проблемну ситуацію, схильні до деструктивних дій.

Таблиця 3.24

Відмінності у стратегіях долаючої поведінки КВВПІ строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД

| Стратегії долаючої поведінки | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p-рівень значущості |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------|
|                              | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                     |
| Асертивні дії                | 47,97                         | 49,61              | 973,0                           | 0,785               |
| Вступ в соціальний контакт   | 48,92                         | 47,63              | 980,5                           | 0,831               |
| Пошук соціальної підтримки   | 50,46                         | 44,39              | 880,0                           | 0,315               |
| Обережні дії                 | 49,56                         | 46,27              | 938,5                           | 0,587               |
| Імпульсивні дії              | 49,48                         | 46,44              | 943,5                           | 0,614               |
| Уникнення                    | 47,14                         | 51,35              | 919,0                           | 0,486               |
| Непрямі дії                  | 50,62                         | 44,05              | 869,5                           | 0,278               |
| Асоціальні дії               | 51,06                         | 43,13              | 841,0                           | 0,191               |
| Агресивні дії                | 52,38                         | 40,35              | 755,0                           | 0,047               |

Така стратегія долаючої поведінки, як «агресивні дії», значно переважає у КВВПІ строкової служби у порівнянні з контрактниками ( $p \leq 0,047$ ), тобто КВВПІ строкової служби демонструють вищий рівень асоціальної поведінки, агресивніше реагують на проблемну ситуацію. Вищі показники агресивних дії КВВПІ строкової служби пов'язані з прагненням досягти високого результату, навіть за рахунок добробуту оточуючих. КВВПІ контрактної служби усвідомлюють, що треба дбати про фізичний та психологічний стан всіх учасників надзвичайної ситуації, а в цьому випадку неконтрольована агресія здебільшого призводить до негативних наслідків.

Для порівняння рівня напруженості основних психологічних захистів груп КВВПІ строкової служби з високим рівнем ЕПД та контрактної служби було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.25.

Таблиця 3.25

Відмінності у рівні напруженості основних психологічних захистів КВВПІ строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД

| Механізми психологічного захисту         | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p-рівень значущості |
|--|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------|
|  | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                     |
| Витиснення                               | 47,73                         | 50,11              | 957,5                           | 0,689               |
| Регресія                                 | 48,93                         | 47,60              | 979,5                           | 0,824               |
| Заміщення                                | 47,81                         | 49,95              | 962,5                           | 0,711               |
| Заперечення                              | 45,44                         | 54,92              | 808,5                           | 0,110               |
| Проекція                                 | 51,78                         | 41,61              | 794,0                           | 0,092               |
| Компенсація                              | 51,30                         | 42,63              | 825,5                           | 0,147               |
| Гіперкомпенсація                         | 47,11                         | 51,42              | 917,0                           | 0,469               |
| Раціоналізація                           | 46,69                         | 52,29              | 890,0                           | 0,351               |
| Загальне напруження захистних механізмів | 49,04                         | 47,37              | 972,5                           | 0,784               |

Статистично достовірних відмінностей між середніми рангами механізмами психологічного захисту КВВПІІ строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД не виявлено.

З метою побудови детальної структури регуляторної сфери КВВПІІ строкової та контрактної служби було проведено кластерний аналіз та побудовано дендрограми, наведено на малюнках 1 – 2, з допомогою програми SPSS 16.

На основі кластерного аналізу за шкалами регуляторної сфери можна виділити ієрархічну кластерну структуру, характерну для групи КВВПІІ строкової служби. Вона включає три кластери, які об'єднуються між 19 та 20 етапами кластеризації. Дані наведено на рис. 3.1.

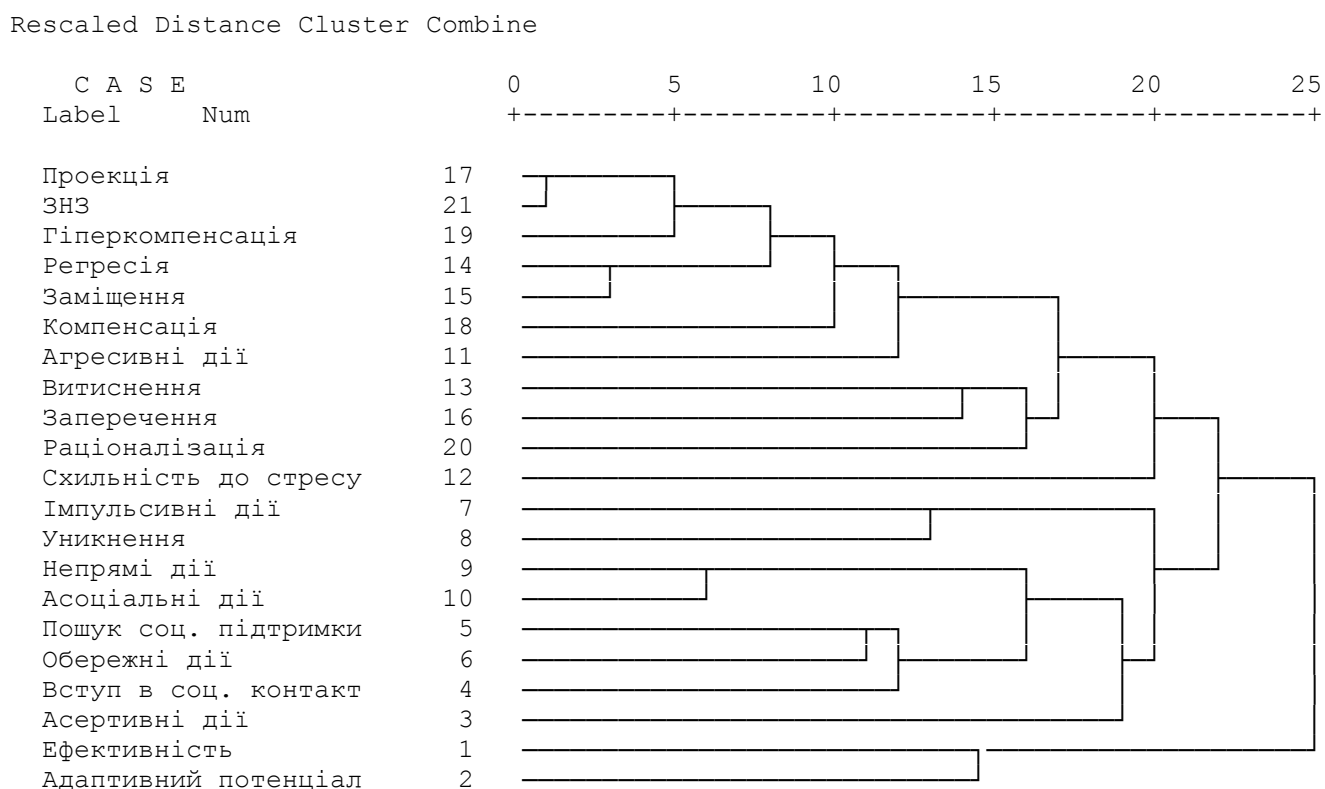


Рис 3.1 Структурна дендрограма регуляторної сфери КВВПІІ строкової служби.

Перший кластер включає в себе такі шкали: проекція, загальна напруженість захистів, гіперкомпенсація, регресія, заміщення, компенсація, агресивні дії, витиснення, заперечення, раціоналізація, схильність до стресу.

Даний кластер являє собою зв'язок між виникаючою стресовою ситуацією та психологічним захистом від неї та може бути охарактеризований як «уникнення психотравмуючої реальності». На наш погляд, КВВПІ строкової служби намагаються впоратися зі стресовими ситуаціями за допомогою включення несвідомих захисних механізмів та агресії. Стрессова ситуація сприймається як загроза, а реакція на стрес пов'язана з «автоматизованим» спотворенням оточуючої реальності, що в свою чергу не дає змогу об'єктивно оцінити існуючі ризики та прийняти своєчасне та правильне рішення в надзвичайній ситуації.

Другий кластер включає в себе такі шкали: імпульсивні дії, уникнення, непрямі дії, асоціальні дії, пошук соціальної підтримки, обережні дії, вступ в соціальний контакт, асертивні дії і являє собою недиференційований копінг.

На наш погляд, КВВПІ строкової служби використовують невизначену зміну поведінкових реакцій, без урахування вимог, які задає проблемна ситуація. З одного боку це надає можливість гнучко використовувати весь спектр копінг-стратегій, а з іншого – зменшує успішність долаючої поведінки, через нестійкість та змістовну слабкість невідповідних стратегій.

Третій кластер включає в себе такі шкали: ефективність професійної діяльності та адаптивний потенціал і являє собою адаптивну поведінку. КВВПІ строкової служби ефективно виконують свої професійні обов'язки, керуючись засвоєними під час навчання успішними стратегіями професійної поведінки, які були продемонстровані командирами. Використовувати дані стратегії дає можливість високий рівень адаптивного який дозволяє не розгубитися під час виконання завдання та прийняти правильне, своєчасне рішення та застосувати його на практиці.

На основі кластерного аналізу за шкалами регуляторної сфери можна виділити кластерну структуру, характерну для групи КВВПІ контрактної служби. Вона включає чотири кластери, що об'єднуються між 14 та 16 етапами кластеризації. Дані наведено на рис. 3.2.



Перший кластер включає в себе такі шкали: проекція, загальна напруженість захистів, регресія, агресивні дії, заміщення, гіперкомпенсація, витиснення, компенсація, раціоналізація, заперечення і являє собою деструктивний захист.

КВВПІ контрактної служби включення несвідомих захисних механізмів та їх реалізація не завжди запускається «автоматизовано» стресовою ситуацією, при цьому стресова подія не сприймається як загроза, що в свою чергу дає змогу зберегти свідоме сприйняття реальності в надзвичайній ситуації.

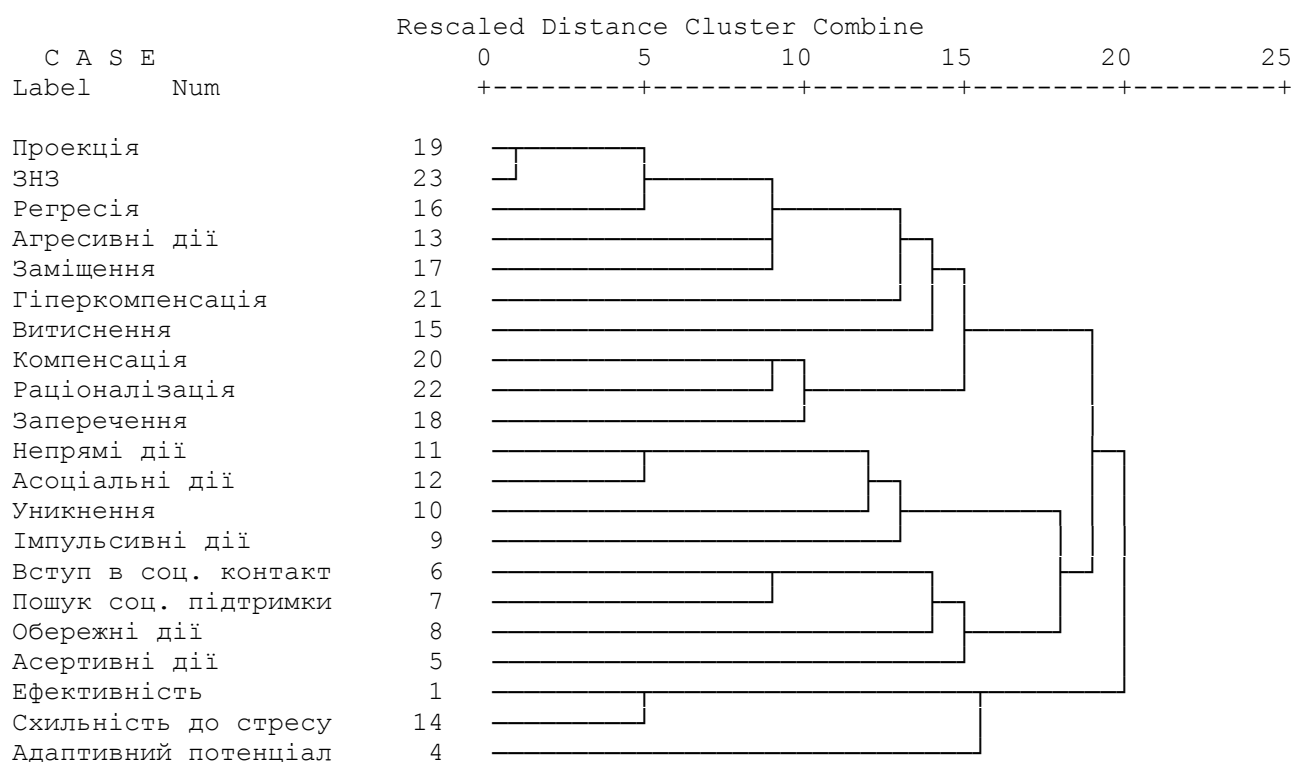


Рис. 3.2 Структурна дендрограма регуляторної сфери КВВПІ контрактної служби.

Другий кластер включає в себе такі шкали: непрямі дії, асоціальні дії, уникнення, імпульсивні дії і являє собою деструктивний копінг. На наш погляд, КВВПІ контрактної служби чітко диференціюють копінг стратегії. Асоціальний копінг при цьому включає дії, які можуть зашкодити успішній діяльності в надзвичайних умовах та перешкоджають подоланню важкої ситуації без суттєвих втрат.

Третій кластер включає в себе такі шкали: вступ в соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, асертивні дії і являє собою просоціальний копінг. КВВПІІ контрактної служби ототожнюють конструктивні копінг-стратегії з активною, просоціальною поведінкою, при цьому керуючись благополуччям оточуючих, намагаючись їм не зашкодити.

Четвертий кластер включає в себе такі шкали, як ефективність професійної діяльності, схильність до стресу та адаптивний потенціал і являє собою постійну готовність до дій несприятливих факторів, яка, проте, не завжди ними усвідомлюється. Така готовність, супроводжувана відповідною психічною напруженістю в адекватній формі, є закономірною реакцією на небезпеку. З позиції фізіології вищої нервової діяльності це стан готовності до дії, що може мати ту чи іншу ступінь, А. А. Ухтомський кваліфікував як «оперативний спокій» [159; 163].

Однією з умов переадаптації людини до обстановки, пов'язаної із загрозою для життя, є здатність підтримувати високий ступінь готовності до миттєвої дії при виникненні різних несподіванок. Нездатність перебувати в постійній готовності до екстрених дій є наслідком неадекватної реакції, що нерідко призводить до аварій й катастроф. Умовою переадаптації до загрози для життя є також впевненість людини в надійності технічних систем, засобів порятунку та в своїх діях при аварійних ситуаціях. Спеціальний психологічний аналіз форм поведінки льотчиків в аварійних ситуаціях з благополучним результатом [197] показав, що вони не розглядали аварійну ситуацію як щось непоправне, а ставилися до неї як до випадковості. Готовність до небезпеки і адекватність поведінки в НУД складаються не в тому, що КВВПІІ холоднокровно зустрічає небезпеку, а в тому, що у нього виробляється здатність до оперативних, «скорочених» прийомів розпізнання характеру нестандартної ситуації під час гасіння пожежі і миттєвого вилучення з пам'яті потрібної інформації та побудови просторової моделі прийняття рішення.

Як видно з рис. 3.3, середні значення жодної з груп КВВПІІ не досягають рівня «алекситимічного» типу особистості, що дорівнює 74 балів та вище. При цьому середнє значення рівню алекситимії у групі КВВПІІ строкової служби з низькою ЕПД дорівнює 62,33 та відноситься до пограничного рівня алекситимії (від 62 до 74 балів).

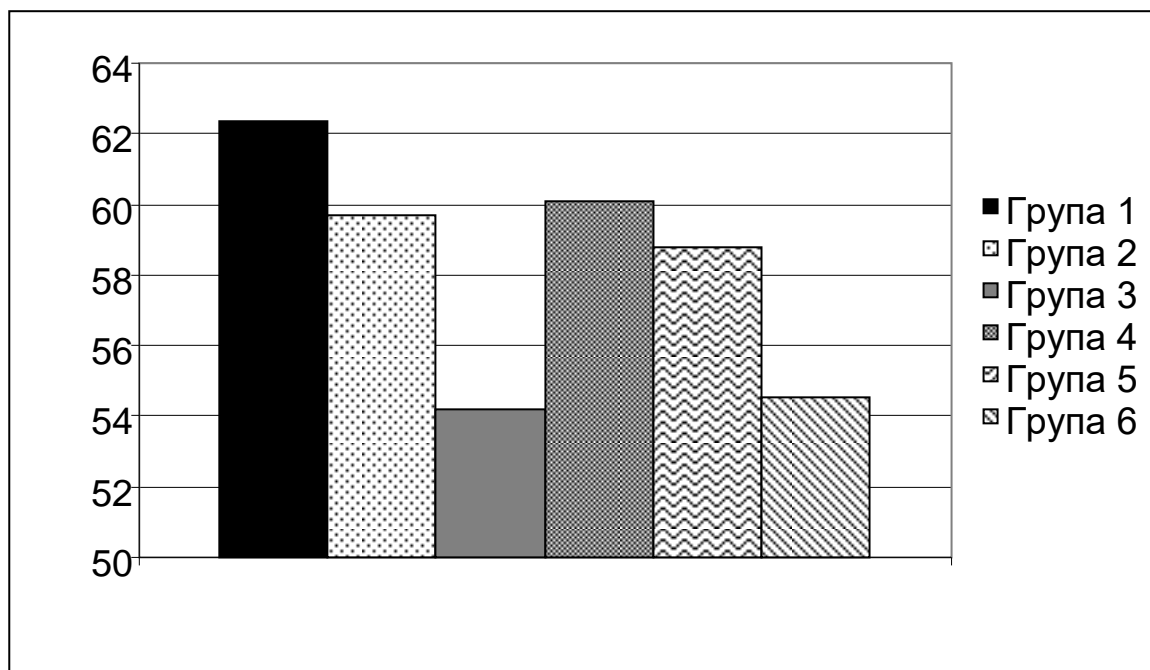


Рис. 3.3 Середні значення рівня алекситимії у групах КВВПІ строкової служби та контрактної служби з різним рівнем ЕПД

Для порівняння вираженості алекситимії у трьох групах КВВПІ строкової служби та у трьох групах КВВПІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.26.

Таблиця 3.26

Відмінності у рівні алекситимії у КВВПІ строкової служби та контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр    |                          | Середній ранг для групи з |               |             | Значення Н-критерію Краскала-Уоллеса | р – рівень значущості |
|-------------|--------------------------|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|-----------------------|
|             |                          | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                       |
| Алекситимія | КВВПІ строкової служби   | 111,04                    | 99,06         | 79,23       | 9,064                                | 0,010                 |
|             | КВВПІ контрактної служби | 84,96                     | 78,86         | 63,82       | 4,172                                | 0,124                 |

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП строкової служби та рівня алекситимії. КВВПП строкової служби з вищою ЕПД значно краще ідентифікують та описують власні переживання, не відчувають труднощів під час переробки емоційних вражень. Адекватне відображення свого емоційного стану в такому випадку не тільки не заважає, а й допомагає ефективніше діяти в напруженій ситуації, завдяки своєчасній регуляції емоції, що підтверджується концепцією В. В. Ніколаєва про зворотній зв'язок рівня алекситимії та здатності до саморегуляції. Низькі показники ЕПД КВВПП строкової служби в 1 групі пов'язані з проблемами, які виникають під час регулювання свого стану в стресових ситуаціях, через нездатність усвідомити та впоратися зі своїми емоціями, що в подальшому може призводити до соматизації афекту. Обмежене усвідомлення емоцій та когнітивної переробки афекту призводить до акцентування уваги на соматичних компонентах емоційного збудження та його посилення [186; 189; 235]. У таких військовослужбовців може спостерігатися так зване «бігство у хворобу», коли більшу частину строкової військової служби солдат проводить з різними діагнозами у шпиталі.

На відміну від КВВПП строкової служби у групах КВВПП контрактної служби не виявлено статистично достовірного зв'язку ЕПД та рівня алекситимії. Це свідчить про те, що командири відділень контрактної служби з різною ЕПД особливо не відрізняються за здатністю переробки емоційних станів та їх відображення. Як під час вдалого, так і під час невдалого виконання завдання командири відділень контрактної служби правильно ідентифікують свій емоційний стан та в разі його негативного забарвлення намагаються з ним впоратися. Ефективність в цьому випадку буде залежати від своєчасного та якісного регулювання даного стану.

Для попарного порівняння груп КВВПП строкової та контрактної служби на кожному з рівней ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.27.

Таблиця 3.27

Відмінності у рівні алекситимії КВВПІ строкової та контрактної служби на кожному з рівней ЕПД

| Параметр                           |  | Низька<br>ЕПД | Середня<br>ЕПД | Висока<br>ЕПД |
|------------------------------------|--|---------------|----------------|---------------|
| Алекситимія                        | Середній ранг для КВВПІ строкової служби   | 42,25         | 85,94          | 48,25         |
|                                    | Середній ранг для КВВПІ контрактної служби | 37,14         | 82,96          | 49,02         |
| Значення<br>U-критерію Манна-Уїтні |  | 657,00        | 3398,50        | 991,50        |
| p- рівень значущості               |  | 0,321         | 0,691          | 0,900         |

Не виявлено статистично достовірної відмінності між середніми рангами рівня алекситимії між військовими пожежними строкової та контрактної служби з високим, середнім та низьким рівнем ЕПД.

Це свідчить про те, що командири відділень строкової та контрактної служби з однаковим рівнем ефективності не мають розбіжностей у рівні алекситимії, але мають в залежності від рівня ефективності схожі здібності до вербалізації емоційних станів.

У подальшому було проведено вивчення самопочуття за диференціальною шкалою емоцій К. Ізарда. Середні значення всіх груп КВВПІ перевищують один бал, що свідчить про позитивний середній показник коефіцієнту самопочуття в усіх шести групах.

Значення коефіцієнту самопочуття поступово зростає від першої до шостої групи, але статистично достовірних відмінностей між середніми рангами коефіцієнта самопочуття у КВВПІ строкової та контрактної служби з високим, середнім та низьким рівнем ЕПД не виявлено. Дані наведено на рис. 3.4, таблиці 3.28 і таблиці 3.29.

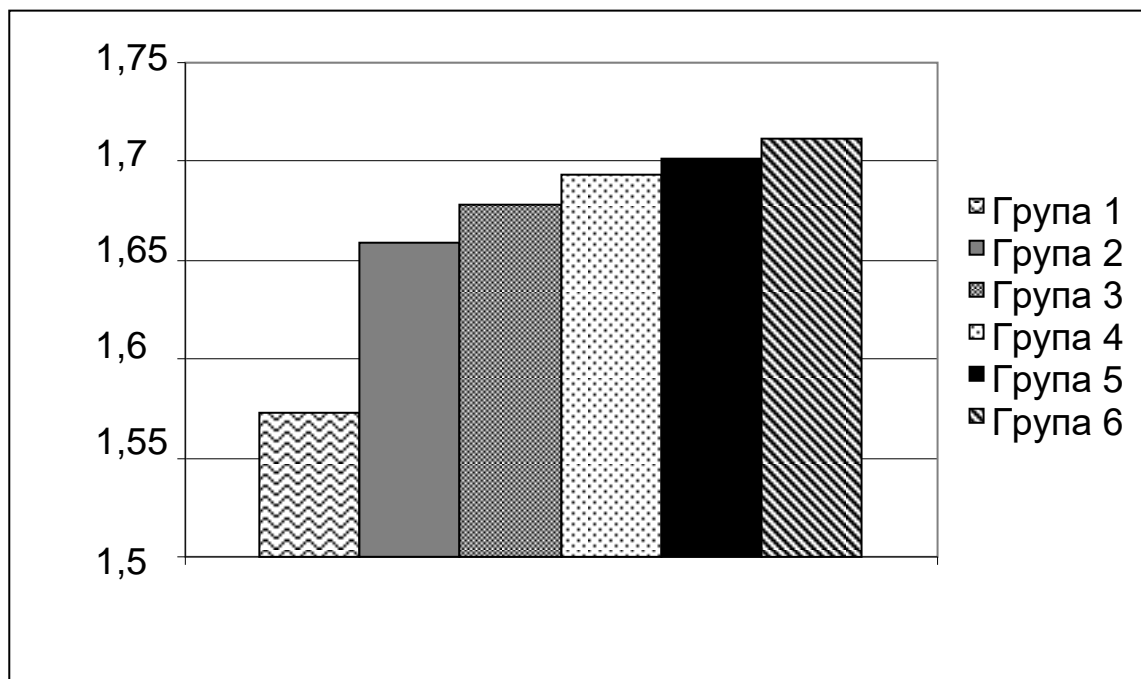


Рис. 3.4 Середні значення коефіцієнта самопочуття у КВВП строкової та контрактної служби з різним рівнем ЕПД

Таблиця 3.28

Відмінності у коефіцієнті самопочуття у КВВП строкової та контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр                  |                               | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р – рівень<br>значущості |
|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------|----------------|--|--------------------------|
|                           |                               | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                          |
| Коефіцієнт<br>самопочуття | КВВП<br>строкової<br>служби   | 83,56                     | 94,28            | 100,86         | 2,349  | 0,309                    |
|                           | КВВП<br>контрактної<br>служби | 76,35                     | 76,78            | 80,95          | 0,235  | 0,889                    |

Таблиця 3.29

Відмінності у коефіцієнті самопочуття у КВВПІ строкової та контрактної служби на кожному з рівнів ЕПД

| Параметр                           |   | Низька<br>ЕПД | Середня<br>ЕПД | Висока<br>ЕПД |
|------------------------------------|---|---------------|----------------|---------------|
| Коефіцієнт<br>самопочуття          | Середній ранг для КВВПІ<br>строкової служби   | 36,13         | 82,25          | 47,44         |
|                                    | Середній ранг для КВВПІ<br>контрактної служби | 42,39         | 86,91          | 50,73         |
| Значення<br>U-критерію Манна-Уїтні |   | 634,50        | 3328,00        | 938,50        |
| p- рівень значущості               |   | 0,223         | 0,535          | 0,588         |

Відсутність зв'язку між самопочуттям та ЕПД у КВВПІ строкової служби може бути пов'язана з пограничним рівнем алекситимічності у першій групі. КВВПІ строкової служби з низькою ЕПД завищують оцінку свого актуального позитивного стану, керуючись соціально бажаними настановами, в зв'язку з тим, що не можуть адекватно диференціювати власні емоції. В свою чергу КВВПІ контрактної служби загалом оцінюють свій емоційний стан як добрий та характеризуються незночно підвищеним настроєм.

Як видно з рис. 3.5 домінуючими емоціями в усіх трьох групах КВВПІ строкової служби є емоції цікавості та радості. Як стверджує К. Ізард, даний профіль відображає ситуацію цікавості, характерною ознакою якої є відображення другої найбільш сильної емоції радості [53].

Середні значення всіх інших емоцій не досягають рівня 5,3 бала (умовно прийнятий рівень інтенсивності, необхідної для включення емоції в динамічний профіль емоційно значимої ситуації) та визначаються як недостатньо виражені при оцінці актуального емоційного стану.

Даний профіль цікавості, у якому емоція радості об'єднується з емоцією інтересу, відображає з еволюційної точки зору соціалізацію КВВПП строкової служби та їх прагнення пристосуватися до нових умов несення служби та оточення.

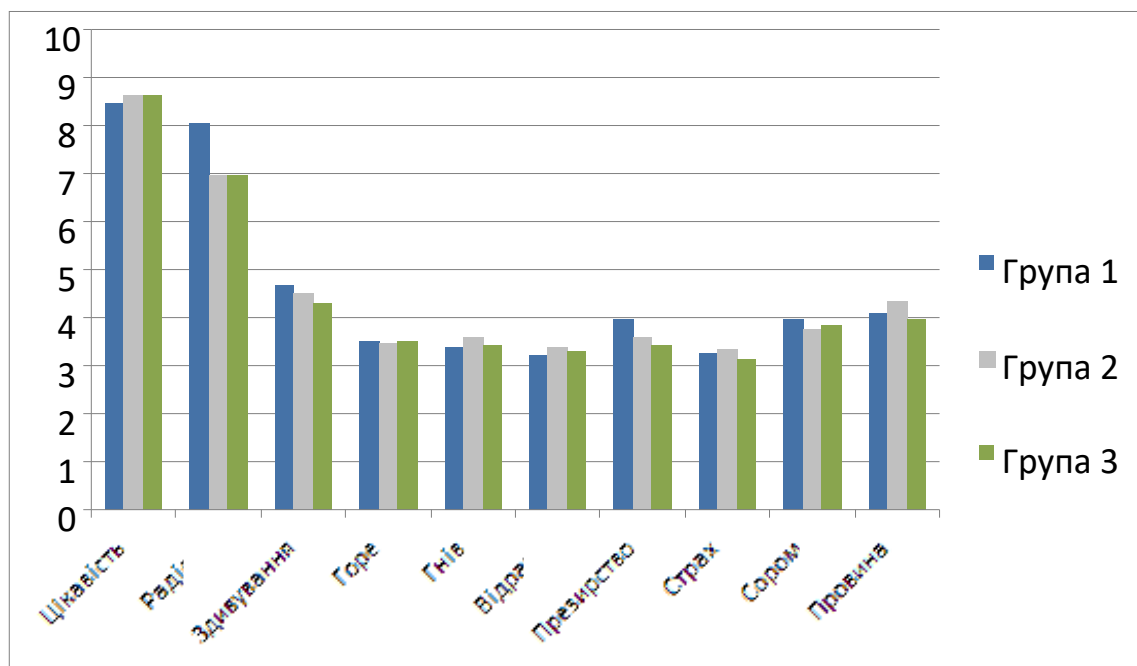


Рис. 3.5 Середні значення емоцій у КВВПП строкової служби з різним рівнем ЕПД

Для порівняння домінуючих емоцій трьох груп КВВПП строкової служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.30.

Не виявлено статистично достовірного зв'язку ЕПД КВВПП строкової служби та емоцій.

Це свідчить про те, що позитивні чи негативні досягнення у КВВПП строкової служби емоційно не диференціюються. На наш погляд, це може бути пов'язано з примусовим вибором напряму служби (обов'язковий призов) та низькою суб'єктивною емоційною значимістю виконуваних професійних обов'язків.



Таблиця 3.30

Відмінності у домінуючих емоціях КВВПІ строкової служби з різним рівнем

ЕПД

| Параметр   | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р-рівень<br>значущості |
|------------|---------------------------|------------------|----------------|--|------------------------|
|            | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                        |
| Цікавість  | 81,25                     | 97,45            | 97,88          | 2,708  | 0,258                  |
| Радість    | 97,31                     | 93,59            | 94,17          | 0,125  | 0,940                  |
| Здивування | 88,21                     | 101,81           | 88,20          | 3,197  | 0,202                  |
| Горе       | 101,65                    | 93,86            | 91,39          | 1,567  | 0,457                  |
| Гнів       | 101,44                    | 91,24            | 95,02          | 1,506  | 0,471                  |
| Відраза    | 103,46                    | 95,11            | 88,72          | 3,736  | 0,154                  |
| Презирство | 95,04                     | 95,53            | 92,82          | 0,150  | 0,928                  |
| Страх      | 92,79                     | 96,82            | 92,34          | 0,883  | 0,643                  |
| Сором      | 99,14                     | 91,46            | 96,00          | 0,826  | 0,661                  |
| Провина    | 91,33                     | 101,75           | 86,55          | 3,888  | 0,143                  |

Як видно з рисунка 3.6 домінуючими емоціями у всіх трьох групах КВВПІ контрактної служби, як і в групах КВВПІ строкової служби є емоції цікавості та радості. Середні значення всіх інших емоцій не досягають рівню 5,3 бала та визначаються як недостатньо виражені при оцінці актуального емоційного стану. Найменш вираженою емоцією у представників всіх трьох груп КВВПІ контрактної служби є емоція страху. Даний профіль відображає уявлення про «правильні» емоції військового пожежного, який отримує задоволення та прагне до досконалості у своїй службі (виражені емоції цікавості та радості), до якої він ставиться достатньо відповідально (середнє значення емоцій сорому та провини) та не боїться виконувати поставлені завдання (низьке значення емоції страху). Таке прагнення до «правильних» емоційних реакцій з одного боку може допомагати професійному

самовдосконаленню, а з іншого – призводити до блокування природних негативних емоційних реакцій, через відсутність своєчасного відреагування.

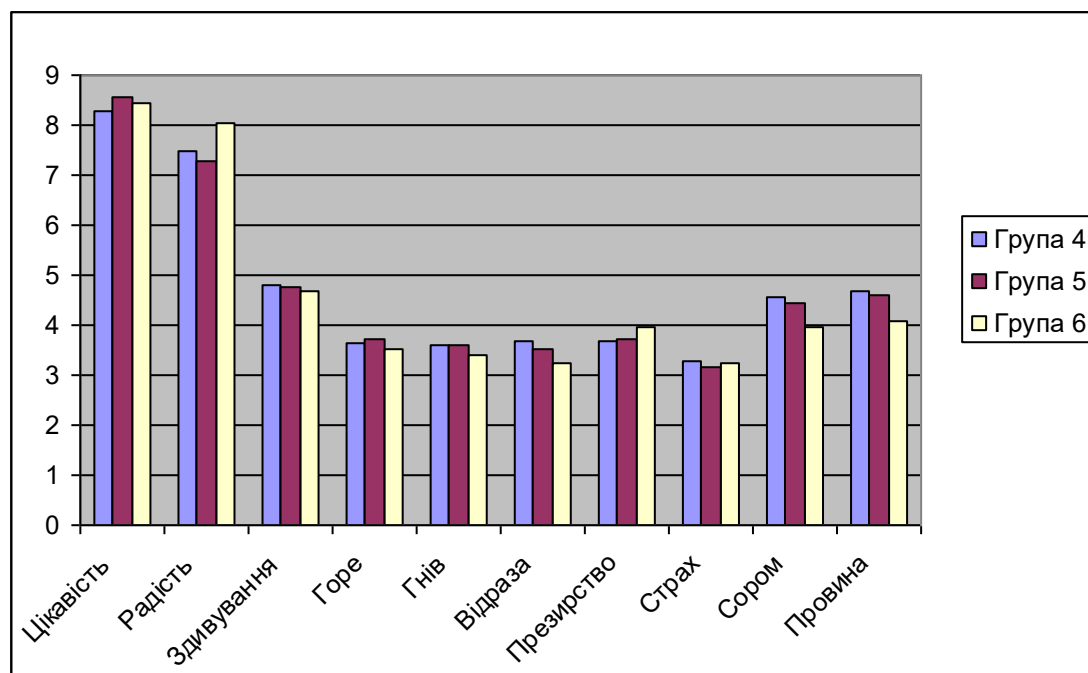


Рис. 3.6 Середні значення емоцій у КВВПІІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД

Для порівняння домінуючих емоцій трьох груп КВВПІІ з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.31.

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПІІ контрактної служби та таких емоцій, як відраза та сором.

На нашу думку, низькі показники ЕПД у четвертій групі пов'язані з негативною оцінкою своїх професійних успіхів.

Прагнення до високої результативності у професійній діяльності через високу суб'єктивну значимість власноруч обраної професії сприяє актуалізації у КВВПІІ з низькою ЕПД емоції відрази, яка являє собою диференційований аспект примітивного механізму уникнення. Джерелом відрази при цьому стає власне «непрофесійне Я», що може стати загрозою психологічному благополуччю КВВПІІ, через зниження самооцінки та самонеприйняття.

Таблиця 3.31

Відмінності у домінуючих емоціях КВВПІІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр   | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р - рівень<br>значущості |
|------------|---------------------------|------------------|----------------|--|--------------------------|
|            | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                          |
| Цікавість  | 72,58                     | 79,06            | 80,10          | 0,739  | 0,691                    |
| Радість    | 76,92                     | 74,49            | 86,15          | 1,564  | 0,457                    |
| Здивування | 80,93                     | 78,11            | 71,26          | 0,917  | 0,632                    |
| Горе       | 79,15                     | 80,10            | 68,47          | 2,213  | 0,331                    |
| Гнів       | 78,21                     | 79,82            | 70,47          | 1,583  | 0,453                    |
| Відраза    | 85,00                     | 79,66            | 61,69          | 7,905  | 0,019                    |
| Презирство | 80,14                     | 77,14            | 74,85          | 0,355  | 0,837                    |
| Страх      | 83,33                     | 74,23            | 78,15          | 2,923  | 0,232                    |
| Сором      | 84,98                     | 80,28            | 60,10          | 6,856  | 0,032                    |
| Провина    | 83,90                     | 79,76            | 62,92          | 4,770  | 0,092                    |

В свою чергу підвищення рівня відрази разом з емоцією сорому сприяє підвищенню самосвідомості та самоконтролю. Хоча переживання емоції сорому, як стверджує Еріксон, викликає несподівану втрату самоконтролю, в подальшому це сприяє запуску механізму самовдосконалення, через відчуття своєї загальної неспроможності та некомпетентності [53; 207; 211].

Для порівняння груп КВВПІІ строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.32.

Виявлено статистично достовірні відмінності між середніми рангами таких емоцій, як здивування, сором, провина між КВВПІІ строкової служби з низьким рівнем ЕПД та КВВПІІ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД.

Таблиця 3.32

Відмінності у домінуючих емоціях КВВПІ строкової служби з низьким рівнем ЕПД

| Параметр   | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|            | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Цікавість  | 38,35                         | 40,49              | 714,50                          | 0,673                |
| Радість    | 37,35                         | 41,35              | 678,50                          | 0,433                |
| Здивування | 33,04                         | 45,04              | 523,50                          | 0,016                |
| Горе       | 38,39                         | 40,45              | 716,00                          | 0,635                |
| Гнів       | 40,44                         | 38,69              | 722,00                          | 0,676                |
| Відраза    | 37,25                         | 41,43              | 675,00                          | 0,337                |
| Презирство | 37,03                         | 41,62              | 667,00                          | 0,300                |
| Страх      | 36,93                         | 41,70              | 663,50                          | 0,164                |
| Сором      | 33,00                         | 45,07              | 522,00                          | 0,013                |
| Провина    | 31,88                         | 46,04              | 481,50                          | 0,004                |

У КВВПІ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД при оцінці свого актуального емоційного стану значно переважають неочікувані емоційні реакції незадоволеності власними успіхами, в порівнянні з КВВПІ строкової служби. Розраховуючи на свій попередній досвід та не прислухаючись до думки співслужбовців та викладачів, КВВПІ контрактної служби не виявили достатньо уважності та старанності при перепідготовці на нову посаду КВВПІ з посади військового пожежного. Вони, керуючись хибними уявленнями, були здивовані труднощами, що виникають під час організації діяльності підлеглих, які завадили їм досягти високої ЕПД. КВВПІ контрактної служби не були готові до ефективної взаємодії з підлеглими при моделюванні надзвичайних умов, які насичені раптовими подіями та потребують злагоджених дій. При цьому емоція здивування

як функція помилки очікування, за визначенням Чарлзуорта, своїм низьким результатом в подальшому може бути основою для перегляду своїх дій та нової активності, відмінної від попередньої [53; 190; 191]. Значно нижчі показники даної емоції у першій групі свідчать про відсутність високих очікувань у КВВПП строкової служби, а свої низькі результати вони сприймають як належне.

Емоційні реакції сорому та провини в групі КВВПП контрактної служби на невдалі результати на відміну від КВВПП строкової служби свідчать про важливість для них професійного становлення. Томкінс визначає сором, збентеження і провину як одну емоцію, яка має один нейрофізіологічний механізм, хоча на свідомому рівні сором і провини це різні стани [53; 204; 211]. Дане об'єднання відчуття сорому, яке передбачає можливість реального чи уявного покарання, що виходить від оточуючих співслужбовців, та переживання провини, як результат самопокарання, можна умовно назвати «реакція на некомпетентність». КВВПП з низькою ЕПД в разі невиконання ними своїх обов'язків, пов'язаних з колективною безпекою, усвідомлюють, що вони привносять зайвий елемент ризику. При цьому прагнення уникнути негативного емоційного стану «реакції на некомпетентність» може стати досить потужним мотивом поведінки і стимулювати розвиток своїх професійних здібностей.

Для порівняння груп КВВПП строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.33.

Виявлено статистично достовірні відмінності між середніми рангами таких емоцій, як горе, відраза та сором між командирами відділень військових пожежних підрозділів строкової служби з середнім рівнем ЕПД та КВВПП контрактної служби з середнім рівнем ЕПД.

У КВВПП контрактної служби з середнім рівнем ЕПД при оцінці свого актуального емоційного стану значно переважають негативні оцінки свого емоційного стану, при загальній позитивній оцінці самопочуття, в порівнянні з командирами відділень військових строкової служби.

Таблиця 3.33

Відмінності у домінуючих емоціях КВВПІ строкової служби з середнім рівнем ЕПД

| Параметр   | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|            | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Цікавість  | 85,85                         | 83,05              | 3406,00                         | 0,705                |
| Радість    | 81,60                         | 87,62              | 3271,00                         | 0,420                |
| Здивування | 80,98                         | 88,28              | 3217,50                         | 0,318                |
| Горе       | 78,11                         | 91,36              | 2967,50 *                       | 0,030                |
| Гнів       | 81,13                         | 88,12              | 3230,50                         | 0,232                |
| Відраза    | 78,76                         | 90,66              | 3024,50                         | 0,041                |
| Презирство | 82,01                         | 87,18              | 3306,50                         | 0,407                |
| Страх      | 86,20                         | 82,67              | 3375,50                         | 0,423                |
| Сором      | 71,05                         | 98,95              | 2353,00                         | 0,001                |
| Провина    | 79,02                         | 90,38              | 3047,00                         | 0,110                |

Це свідчить про емоційну відкритість у КВВПІ контрактної служби. Вони усвідомлюють різноманіття власних емоційних реакцій та не бояться їх демонструвати. При цьому досягнути вищого рівня ЕПД може заважати недостатній контроль за своїми емоціями. Значно нижчі показники емоції «негативної групи» у другій групі свідчать про прагнення командирів підрозділів строкової служби заблокувати дані емоції та сфокусуватися на зовнішніх обставинах, а не на власних переживаннях, що може заважати продуктивності взаємодії командир – підлеглий, заснованій на щирості почуттів.

Для порівняння груп КВВПІ строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.34.

Таблиця 3.34

Відмінності у домінуючих емоціях КВВПІ строкової служби з високим рівнем ЕПД

| Параметр   | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|            | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Цікавість  | 48,97                         | 47,52              | 977,00                          | 0,807                |
| Радість    | 44,51                         | 56,87              | 748,00                          | 0,040                |
| Здивування | 47,28                         | 51,05              | 928,50                          | 0,508                |
| Горе       | 48,02                         | 49,52              | 976,00                          | 0,723                |
| Гнів       | 49,76                         | 45,85              | 925,50                          | 0,402                |
| Відраза    | 48,89                         | 47,68              | 982,00                          | 0,718                |
| Презирство | 47,75                         | 50,08              | 958,50                          | 0,631                |
| Страх      | 47,62                         | 50,34              | 950,50                          | 0,437                |
| Сором      | 48,55                         | 48,39              | 1004,00                         | 0,974                |
| Провина    | 47,10                         | 51,44              | 916,50                          | 0,399                |

Виявлено статистично достовірні відмінності між середніми рангами емоції радості серед КВВПІ строкової служби з високим рівнем ЕПД та КВВПІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД.

У КВВПІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД при оцінці актуального емоційного стану значно переважають позитивні оцінки свого емоційного стану в порівнянні з КВВПІ строкової служби. Це свідчить про задоволення від несення служби та виконання своїх професійних обов'язків, що значно підвищує почуття впевненості у собі. На психологічному рівні емоція радості підвищує толерантність КВВПІ контрактної служби до фрустрації. Бредберн [207; 211] виявив, що соціально активні люди, емоційний досвід яких відрізняється різноманітністю, частіше відчувають позитивні емоції. В свою чергу КВВПІ строкової служби

направлені на досягнення успіху за будь-яку ціну не менш позитивно оцінюють свої досягнення та не відчують релаксуючого впливу радості, що захищає від руйнівного азарту постійної гонитви за успіхом.

За методом Г. Клара склався характерний ранговий рейтинг переваги кольорів: підраховувався кількісний показник появи кожного кольору на всіх позиціях для КВВПШ строкової служби з низьким рівнем ЕПД, потім визначалася міра популярності кожного кольору, яка є сумою добутку «кількості виборів відповідного кольору» на «місце, яке займає в ряду колір». На підставі підрахунку вагових коефіцієнтів визначається міра привабливості кожного кольору, і характерний рейтинговий колірний ряд. Дані наведено в таблиці 3.35 та таблиці 3.36.

Таблиця 3.35

Матриця вибору кожного кольору в групі КВВПШ строкової служби з низьким рівнем ЕПД

|                  |   | Порядкове місце кольору в ряду |    |    |    |    |    |    |    |
|------------------|---|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
|                  |   | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| Номер<br>кольору | 1 | 12                             | 2  | 4  | 1  | 4  | 4  | 8  | 0  |
|                  | 2 | 5                              | 14 | 5  | 6  | 4  | 0  | 2  | 0  |
|                  | 3 | 3                              | 1  | 13 | 3  | 7  | 6  | 1  | 1  |
|                  | 4 | 2                              | 6  | 2  | 14 | 2  | 2  | 6  | 2  |
|                  | 5 | 6                              | 4  | 3  | 3  | 12 | 4  | 1  | 3  |
|                  | 6 | 0                              | 0  | 9  | 4  | 5  | 14 | 1  | 3  |
|                  | 7 | 0                              | 2  | 0  | 3  | 1  | 5  | 15 | 11 |
|                  | 0 | 8                              | 7  | 0  | 2  | 1  | 1  | 2  | 16 |

Для групи КВВПШ з низькою ЕПД характерна тенденція до присутності на перших позиціях функціональної колірної пари зеленого та синього кольорів. Це свідчить про змішаний тип реагування з домінуванням пасивно захисних тенденцій.



Таблиця 3.36

Рейтинговий колірний ряд для групи КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД

|                               |     |     |     |     |     |     |     |    |
|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| Ступінь привабливості кольору | 218 | 183 | 174 | 173 | 168 | 150 | 141 | 89 |
| Номер кольору                 | 2   | 1   | 5   | 3   | 4   | 0   | 6   | 7  |

Представники даної групи схильні до скептичності та відчувають потребу у відстоюванні власних настанов та протидії обставинам. При цьому опора тільки на накопичений нетривалий досвід та неприйняття до розрахунку точки зору вище стоячих командирів та співслужбовців не дає змоги правильно виконати завдання. В свою чергу демонстрування ригідної поведінки в разі отримання критичних зауважень під час помилок та опір зовнішньо-средовищним впливам заважає ефективній адаптації до надзвичайних умов діяльності.

Відображення фіолетового та червоного кольорів на третій та четвертій позиціях свідчить про вибір неадекватного дійсній ситуації патерну поведінки, при цьому військова служба сприймається як «ворожа» до особистості,. Командири відділень даної групи демонструють емоційну залученість до ситуації та схильність до зниження результативності дій через наполегливість у відстоюванні власної індивідуальності.

Переміщення жовтого кольору на п'яту позицію свідчить про намір емоційно відгородити себе від розчарувань у майбутньому, в зв'язку з сприйняттям служби в армії як «важкого випробування», що не несе у собі радісних надій. При цьому активне неприйняття думок інших є наслідком невпевненості у своїх силах, в такому разі підпорядкування іншим сприймається як приниження та викликає страх втратити себе як особистість. При цьому потреба в спілкуванні блокується вираженою вибірковістю в міжособистісних контактах, тільки з тими співслужбовцями, які не несуть «загрози».

Шоста позиція сірого кольору є середньостатистичною та у функціональній парі з жовтим кольором свідчить про блокування потреби в спілкуванні вираженою вибірковістю в міжособистісних контактах, підтримання комунікації тільки з тими співслужбовцями, які суттєво не впливають на поведінку інших.

Переміщення коричневого та чорного кольорів на сьому та восьму позиції свідчать про протест відносно заборон і небажаних обмежень військової служби та існуючу потребу розпоряджатися своєю долею.

Таким чином КВВПШ строкової служби з низькою ЕПД негативно відносяться до несення своїх військових обов'язків та намагаються залишатися при своїй думці, пасивно відстоюючи таким чином свою незалежність, навіть за рахунок низьких результатів під час виконання завдань.

Складено ранговий рейтинг переваги кольорів за методом Г. Клара: для КВВПШ строкової служби з середнім рівнем ЕПД. Дані наведено в таблиці 3.37 та таблиці 3.38.

Для групи КВВПШ з середньою ЕПД характерна тенденція до присутності на перших позиціях функціональної колірної пари зеленого та червоного кольорів. Це свідчить про активно захисну позицію та вказує на автономність, самостійність в ухваленні рішень, ініціативність. Представники даної групи амбітні та демонструють завзятість в досягненні мети, у них виражене прагнення ефективного командування підлеглими, що необхідно для досягнення мети. Командири відділень з середньою ефективністю вдало протидіють тиску зовнішніх чинників, самостійні при ухваленні рішень, заповзятливі. Ці характеристики посилені упевненістю в собі, тактикою наступу під час взаємодії в міжособистісних контактах. Вони характеризуються стресостійкістю та здатністю протидіяти обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, прагненням до реалізації своїх намірів, незважаючи на перешкоди.

Таблиця 3.38

Матриця вибору кожного кольору в групі КВВПІ строкової служби з середнім рівнем ЕПД

|                  |   | Порядкове місце кольору в ряду |    |    |    |    |    |    |    |
|------------------|---|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
|                  |   | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| Номер<br>кольору | 1 | 31                             | 2  | 6  | 8  | 9  | 14 | 13 | 4  |
|                  | 2 | 7                              | 42 | 10 | 9  | 11 | 5  | 3  | 0  |
|                  | 3 | 7                              | 9  | 32 | 12 | 12 | 8  | 7  | 0  |
|                  | 4 | 10                             | 8  | 12 | 31 | 7  | 7  | 7  | 4  |
|                  | 5 | 11                             | 13 | 15 | 8  | 28 | 7  | 2  | 4  |
|                  | 6 | 12                             | 6  | 8  | 7  | 8  | 31 | 8  | 6  |
|                  | 7 | 2                              | 0  | 3  | 5  | 7  | 12 | 40 | 19 |
|                  | 0 | 7                              | 7  | 1  | 7  | 5  | 3  | 7  | 50 |

Таблиця 3.39

Рейтинговий колірний ряд для групи КВВПІ строкової служби з середнім рівнем ЕПД

| Ступінь<br>привабливості<br>кольору | 520 | 457 | 450 | 446 | 430 | 368 | 239 | 222 |
|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Номер<br>кольору                    | 2   | 3   | 5   | 1   | 4   | 6   | 0   | 7   |

Відображення фіолетового та синього кольорів на третій та четвертій позиціях свідчить про потребу в теплих стосунках і розумінні та прагнення до втечі від життєвих проблем у міжособистісні стосунки. Дана потреба вступає в протиріччя з домінантною позицією та призводить до невизначеності стратегії поведінки і нереалістичності вимог під час спілкування з співслужбовцями, що, в свою чергу, може знижувати ефективність сумісної діяльності через амбівалентні настанови.

Тенденція до розташування жовтого та коричневого кольорів на п'ятій та шостій позиціях демонструє виражену вибірковість в міжособових стосунках, особливо у сфері близьких, дружніх стосунків, через ірреальність домагань та високу вимогливість.

Переміщення сірого кольору на сьому позицію не є значимою, а восьма позиція чорного кольору статистично найбільш часто зустрічається. Дане співвідношення вказує на активну позицію під час виконання службових обов'язків та позитивне відношення до службового підпорядкування.

Таким чином, КВВПШ строкової служби з середньою ЕПД позитивно та заповзято відносяться до несення своїх військових обов'язків, але відчують труднощі при налагодженні товариських відносин з співслужбовцями, що ускладнює комунікацію та може сприяти зниженню ефективності під час виконання завдань.

Складено ранговий рейтинг переваги кольорів за методом Г. Клара: для КВВПШ строкової служби з високим рівнем ЕПД. Дані наведено в таблиці 3.40 та таблиці 3.41.

Таблиця 3.40

Матриця вибору кожного кольору в групі КВВПШ строкової служби з високим рівнем ЕПД

|                  |   | Порядкове місце кольору в ряду |    |    |    |    |    |    |    |
|------------------|---|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
|                  |   | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| Номер<br>кольору | 1 | 17                             | 2  | 4  | 5  | 6  | 14 | 12 | 5  |
|                  | 2 | 9                              | 30 | 8  | 10 | 5  | 1  | 2  | 0  |
|                  | 3 | 5                              | 7  | 28 | 8  | 12 | 3  | 2  | 0  |
|                  | 4 | 9                              | 5  | 10 | 21 | 8  | 8  | 3  | 1  |
|                  | 5 | 15                             | 12 | 2  | 5  | 23 | 4  | 3  | 0  |
|                  | 6 | 1                              | 2  | 11 | 7  | 6  | 24 | 6  | 7  |
|                  | 7 | 0                              | 3  | 1  | 6  | 5  | 5  | 26 | 18 |
|                  | 0 | 9                              | 4  | 1  | 3  | 0  | 6  | 11 | 33 |

Таблиця 3.41

Рейтинговий колірний ряд для групи КВВПІ строкової служби з високим рівнем ЕПД

|                               |     |     |     |     |     |     |     |     |
|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Ступінь привабливості кольору | 407 | 358 | 351 | 335 | 294 | 238 | 194 | 162 |
| Номер кольору                 | 2   | 3   | 5   | 4   | 1   | 6   | 0   | 7   |

Як і для групи КВВПІ з середньою ЕПД, так і для КВВПІ з високою ЕПД характерна тенденція до присутності на перших позиціях функціональної колірної пари зеленого та червоного кольорів. Ця активна захисна позиція поєднує в собі автономність, самостійність в ухваленні рішень, заповзятливі, ініціативність та виражену лідерську позицію, сприяє легкості адаптації до надзвичайних умов діяльності та ефективному командуванню підлеглими.

Розташування фіолетового та червоного кольору на третій та четвертій позиціях свідчить про прагнення до незалежності, оригінальності думок, при цьому суб'єктивні інтереси, прагнення до домінування та завищені вимоги можуть виступати на перший план, а досягнення мети відбуватися за рахунок підлеглих.

Переміщення синього кольору на п'яту позицію, а коричневого – на шосту свідчить про пасивну позицію у налагодженні прихильності підлеглих, що обумовлено егоїстичними настановами.

Розташування сірого кольору на сьомій позиції, а чорного – на восьмій збігається з групою КВВПІ строкової служби з середньою ефективністю, та вказує на оптимістичне відношення до несення служби та виконання професійних завдань.

Таким чином, КВВПІ строкової служби з високою ЕПД активно виконують свої командирські обов'язки, демонструють рішучу лідерську позицію. При цьому вони не намагаються налагоджувати позитивні міжособистісні відносини з співслужбовцями, сприймаючи підлеглих як «засіб» досягнення мети.

Складено ранговий рейтинг переваги кольорів за методом Г. Клара: для КВВПІ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД. Дані наведено в таблиці 3.42 та таблиці 3.43.

Таблиця 3.42

Матриця вибору кожного кольору в групі КВВПІ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД

|                  |   | Порядкове місце кольору в ряду |    |    |    |    |    |    |    |
|------------------|---|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
|                  |   | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| Номер<br>кольору | 1 | 16                             | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 7  | 2  |
|                  | 2 | 3                              | 16 | 7  | 6  | 2  | 5  | 2  | 1  |
|                  | 3 | 3                              | 2  | 15 | 4  | 7  | 4  | 4  | 3  |
|                  | 4 | 3                              | 7  | 5  | 16 | 0  | 2  | 7  | 2  |
|                  | 5 | 10                             | 4  | 4  | 2  | 14 | 2  | 3  | 3  |
|                  | 6 | 2                              | 3  | 4  | 6  | 9  | 14 | 3  | 1  |
|                  | 7 | 1                              | 5  | 0  | 2  | 4  | 11 | 14 | 5  |
|                  | 0 | 4                              | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 25 |

Таблиця 3.43

Рейтинговий колірний ряд для групи КВВПІ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД

| Ступінь<br>привабливості<br>кольору | 236 | 227 | 213 | 205 | 199 | 176 | 135 | 121 |
|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Номер<br>кольору                    | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 6   | 7   | 0   |

Розташування на перших позиціях функціональної колірної пари зеленого та синього кольорів у групі КВВПІ контрактної та строкової служб з низькими показниками ЕПД. Отже, пасивно захисна позиція по відношенню до оточуючого

середовища, яку умовно можна назвати «емоційні обладунки», призводить до зниження результативності діяльності у надзвичайних умовах через розірвання ланцюгів зворотного зв'язку у тріаді «командування – командир відділення – солдати». Це пов'язано з тим, що під час діяльності в надзвичайних умовах, які характеризуються високим показником невизначеності та раптовим виникненням несподіваних ускладнень, що в свою чергу потребує постійної координації дій між усіма учасниками гасіння пожежі на військовому об'єкті.

На відміну від КВВПІ строкової служби з високою ЕПД, для яких характерно розташування фіолетового та жовтого кольорів на третій та четвертій позиції, дане прагнення до незалежності та оригінальності думок призводить до вибору неадекватних суб'єктивних рішень в надзвичайних умовах, яким віддається перевага перед конкретними і реалістичними через закритість позиції «емоційних обладунків»

Переміщення червоного кольору на п'яту позицію, а коричневого – на шосту свідчить про пошуки виходу із складної ситуації через не задоволеність своїм професійним вибором.

Розташування чорного кольору на сьомій позиції, а сірого – на восьмій свідчить про відчуття причетності та відповідальності перед співслужбовцями, а низькі показники ефективності в цьому випадку будуть сприйматися як психотравмуючий фактор.

Таким чином, КВВПІ контрактної служби з низькою ЕПД займають пасивну захисну позицію через невдоволення власним професійним вибором, а невдачі на професійних теренах викликають відчуття провини.

Складено ранговий рейтинг переваги кольорів за методом Г. Клара: для КВВПІ контрактної служби з середнім рівнем ЕПД. Дані наведено в таблиці 3.44 та таблиці 3.45.

Для групи КВВПІ контрактної служби з середньою ЕПД характерна низько результативна закрита пасивна позиція «емоційні обладунки», яка відзначається у КВВПІ строкової та контрактної служб з низькою ефективністю, про що свідчить

присутність на перших позиціях функціональної колірної пари зеленого та синього кольорів.

Таблиця 3.44

Матриця вибору кожного кольору в групі КВВПІІ контрактної служби з середнім рівнем ЕПД

|                  |   | Порядкове місце кольору в ряду |    |    |    |    |    |    |    |
|------------------|---|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
|                  |   | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| Номер<br>кольору | 1 | 38                             | 2  | 5  | 8  | 8  | 9  | 7  | 4  |
|                  | 2 | 6                              | 44 | 7  | 9  | 6  | 6  | 3  | 0  |
|                  | 3 | 5                              | 5  | 39 | 6  | 14 | 6  | 4  | 2  |
|                  | 4 | 3                              | 7  | 9  | 40 | 5  | 6  | 6  | 5  |
|                  | 5 | 12                             | 9  | 6  | 6  | 33 | 5  | 6  | 4  |
|                  | 6 | 9                              | 10 | 6  | 7  | 7  | 32 | 6  | 4  |
|                  | 7 | 0                              | 1  | 5  | 4  | 5  | 13 | 44 | 9  |
|                  | 0 | 8                              | 3  | 4  | 1  | 3  | 4  | 5  | 53 |

Таблиця 3.45

Рейтинговий колірний ряд для групи КВВПІІІ контрактної служби з середнім рівнем ЕПД

| Ступінь<br>привабливості<br>кольору | 491 | 465 | 423 | 388 | 382 | 353 | 213 | 201 |
|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Номер<br>кольору                    | 2   | 1   | 3   | 5   | 4   | 6   | 7   | 0   |

Тенденція до відображення червоного та фіолетового кольорів на третій та четвертій позиціях, на наш погляд, свідчить про захоплення своєю професією, та бажання досягти значущих результатів. Вдоволенню даної потреби заважають



надвисока вимогливість до себе, і обрання пасивної очікувальної, перестраховуючої позиції, що не дає змоги досягти вищих результатів.

Розташування жовтого та коричневого кольорів на п'ятій та шостій позиціях, збігається у КВВПП строкової та контрактної служби з середньою ЕПД, що демонструє розповсюдження тенденції до високої вимогливості не тільки по відношенню до своїх досягнень, а й у сферу міжособистісних відносин, і призводить до звуження сфери контактів.

Розташування чорного кольору на сьомій позиції, а сірого – на восьмій, як і у групі КВВПП з низькою ефективністю, свідчить про відчуття причетності та відповідальності до професійної діяльності та прагнення до більших досягнень.

Таким чином, КВВПП контрактної служби з середньою ЕПД займають позицію обережності через страх невдачі у значимій справі. Така позиція невпевненості змушує постійно перевіряти свої дії, що призводить до втрати часу та зниження ефективності під час виконання завдань.

Складено ранговий рейтинг переваги кольорів за методом Г. Клара: для КВВПП контрактної служби з високим рівнем ЕПД. Дані наведено в таблиці 3.46 та таблиці 3.47.

Для групи КВВПП контрактної служби з високою ЕПД характерна тенденція до присутності на перших позиціях функціональної колірної пари зеленого та червоного кольорів, як і у групах КВВПП строкової служби з середньою та високою ЕПД.

Отже, активна захисна позиція по відношенню до оточуючого середовища, яку умовно можна назвати «лідерською», призводить до підвищення результативності діяльності у надзвичайних умовах, завдяки тому, що КВВПП намагається не тільки формально виконувати свої обов'язки, а й стає для підлеглих зразком для наслідування.

Таблиця 3.46

Матриця вибору кожного кольору в групі КВВПІІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД

|                  |   | Порядкове місце кольору в ряду |    |    |    |    |    |    |    |
|------------------|---|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
|                  |   | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| Номер<br>кольору | 1 | 12                             | 1  | 3  | 0  | 3  | 9  | 2  | 1  |
|                  | 2 | 3                              | 17 | 5  | 3  | 2  | 0  | 1  | 0  |
|                  | 3 | 3                              | 3  | 15 | 4  | 4  | 1  | 1  | 0  |
|                  | 4 | 2                              | 3  | 3  | 19 | 1  | 0  | 2  | 1  |
|                  | 5 | 6                              | 5  | 2  | 0  | 12 | 1  | 3  | 2  |
|                  | 6 | 4                              | 1  | 2  | 2  | 4  | 14 | 3  | 1  |
|                  | 7 | 0                              | 0  | 1  | 1  | 2  | 4  | 18 | 5  |
|                  | 0 | 1                              | 1  | 0  | 2  | 3  | 2  | 1  | 21 |

Таблиця 3.47

Рейтинговий колірний ряд для групи КВВПІІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД

| Ступінь<br>привабливості<br>кольору | 198 | 176 | 165 | 159 | 154 | 126 | 72 | 66 |
|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|
| Номер<br>кольору                    | 2   | 3   | 1   | 4   | 5   | 6   | 7  | 0  |

Розташування синього та жовтого кольорів на третій та четвертій позиціях та загальна тенденція на відміну від представників інших груп до розташування основних кольорів на перших чотирьох позиціях свідчить про прагнення вживатися в різні соціальні ролі, потребу у прийнятті оточенням і досягнення успіху. При цьому співпричетність до військової спільноти, на яку можна покластися, сприяє відчуттю стабільності.

Розташування фіолетового та коричневого кольорів на п'ятій та шостій позиціях демонструє прагнення до емоційної стриманості та жорсткого контролю своєї поведінки, що може призводити до швидкого емоційного вигорання.

Розташування чорного кольору на сьомій позиції, а сірого – на восьмій, як і у групі КВВП з низькою та середньою ЕПД, вказує на самостійність професійного вибору у КВВП контрактної служби на відміну від КВВП строкової служби та бажання професійної реалізації.

Таким чином, КВВП контрактної служби з високою ЕПД займають активну «лідерську» позицію, прагнучи до самоствердження через обрану професію і до образу «ідеального командира відділення», намагаючись контролювати свою поведінку та будувати гармонійні відносини з підлеглими та командуванням.

У подальшому для кожного КВВП було підраховано стандартне відхилення від аутогенної норми Вальнеффера.

Середні значення стандартного відхилення від аутогенної норми для кожної групи наведено в таблиці та близькі до аутогенної норми в усіх шести групах. Дані наведено в таблиці 3.48.

Таблиця 3.48

Середні значення стандартного відхилення від аутогенної норми та вегетативного коефіцієнту Шипоша КВВП строкової та контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр                                      |                               | Середнє значення для групи з |                  |                |
|---|-------------------------------|------------------------------|------------------|----------------|
|   |                               | низькою<br>ЕПД               | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |
| Стандартне відхилення<br>від аутогенної норми | КВВП строкової<br>служби      | 4,25                         | 3,95             | 3,88           |
|   | КВВП<br>контрактної<br>служби | 4,10                         | 4,07             | 3,74           |

## Продовження таблиці 3.48

|                                   |                                |      |      |      |
|-----------------------------------|--------------------------------|------|------|------|
| Вегетативний коефіцієнт<br>Шипоша | КВВПП строкової<br>служби      | 0,96 | 0,97 | 0,95 |
|                                   | КВВПП<br>контрактної<br>служби | 1,12 | 0,95 | 0,90 |

Також для кожного КВВПП було підраховано вегетативний коефіцієнт К. Шипоша по положенню чотирьох кольорів на основі побудови деякої функціональної оцінки їх рангових місць в ряду колірних переваг випробовуваного.

Середні значення вегетативного коефіцієнту К. Шипоша для кожної групи представлено у таблиці та менші за 1 у всіх групах, крім четвертої. Дані наведено в таблиці 3.48.

Для порівняння трьох груп КВВПП строкової та трьох груп контрактної служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.49.

Таблиця 3.49

Відмінності у стандартному відхиленні від аутогенної норми та вегетативному коефіцієнту Шипоша КВВПП строкової та контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр  |                                | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р - рівень<br>значущості |
|---|--------------------------------|---------------------------|------------------|----------------|--|--------------------------|
|   |                                | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                          |
| Стандартне<br>відхилення від<br>аутогенної<br>норми | КВВПП<br>строкової<br>служби   | 109,28                    | 92,55            | 88,92          | 4,083  | 0,130                    |
|   | КВВПП<br>контрактної<br>служби | 82,82                     | 79,22            | 65,79          | 3,491  | 0,175                    |

## Продовження таблиці 3.49

|                                      |                                |       |       |       |       |       |
|--------------------------------------|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Вегетативний<br>коефіцієнт<br>Шипоша | КВВПП<br>строкової<br>служби   | 93,36 | 95,14 | 94,28 | 0,030 | 0,985 |
|                                      | КВВПП<br>контрактної<br>служби | 84,93 | 75,16 | 73,55 | 1,690 | 0,430 |

Не виявлено статистично достовірного зв'язку ЕПД КВВПП строкової служби та контрактної служби та вегетативного коефіцієнту К. Шипоша.

Для порівняння груп КВВПП строкової служби та контрактної служби з низьким, середнім та високим рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Статистично достовірних відмінностей не виявлено. Дані наведено в таблиці 3.50.

Таблиця 3.50

Відмінності у стандартному відхиленні від аутогенної норми та вегетативному коефіцієнту Шипоша КВВПП строкової та контрактної служби на кожному з рівней ЕПД

| Параметр                                      |                          | Низька<br>ЕПД | Середня<br>ЕПД | Висока<br>ЕПД |
|---|--------------------------|---------------|----------------|---------------|
| Стандартне відхилення від<br>аутогенної норми | КВВПП строкової служби   | 40,44         | 81,44          | 49,34         |
|   | КВВПП контрактної служби | 38,69         | 87,79          | 46,74         |
| Значення<br>U-критерію Манна-Уїтні            |                          | 722,00        | 3257,00        | 953,00        |
| p- рівень значущості                          |                          | 0,715         | 0,352          | 0,634         |
| Вегетативний коефіцієнт Шипоша                | КВВПП строкової служби   | 25,46         | 89,18          | 50,60         |
|   | КВВПП контрактної служби | 27,30         | 79,48          | 44,10         |
| Значення<br>U-критерію Манна-Уїтні            |                          | 250,50        | 3116,50        | 871,00        |
| p-рівень значущості                           |                          | 0,684         | 0,189          | 0,276         |

Вибір кольорів у порядку аутогенної норми свідчить про те, що КВВПП як строкової, так і контрактної служби не мають ознак втоми, не обтяжені глибокими особистісними проблемами і конфліктами, емоційно стабільні та врівноважені.

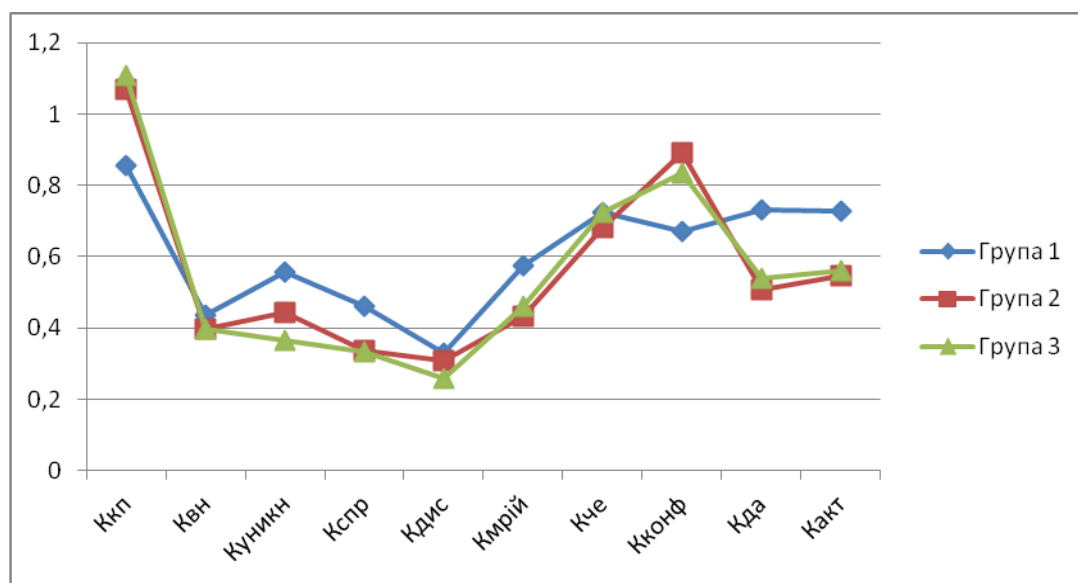


Рис 3.7 Середні значення психодинамічних коефіцієнтів у КВВПП строкової служби з різним рівнем ЕПД

Для групи КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД (група 1) найвищі середні значення посідають коефіцієнти конструктивності поведінки, чуттєво-естетичного відношення до дійсності, дезадаптованості та активності, найнижче середнє значення посідає коефіцієнт дистантності. Дані наведено на рис. 3.7.

КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД вирішують службові проблеми, що виникають за допомогою обережних дій та прагнуть самостійно приймати рішення з метою зміцнення свого професійного положення, що пов'язано з виснаженням життєвих сил, пасивністю життєвої позиції, сприйняттям себе як жертви і відмовою від боротьби. Представники даної групи чинять пасивний опір умовам, що в крайньому випадку доходять до підозрілості відносно щирості і надійності стосунків із співслужбовцями, що оточують але водночас відчують потребу в підтримці та близьких стосунках, які не в змозі налагодити.

Для групи КВВПП контрактної служби з середнім і високим рівнем ЕПД (група 2 та 3) найвищі середні значення отримали коефіцієнти конструктивності

поведінки, конфліктності, найнижчі – отримали коефіцієнт дистантності та спротиву.

КВВПІ строкової служби з середнім та високим рівнем ЕПД також схильні до обережного і конструктивного вирішення проблемних ситуацій в ризикованих ситуаціях, намагаються уникати конфліктів і суперечок, виявляють готовність до спілкуванню, яку можуть вільно реалізувати завдяки розвиненим навичкам комунікації. Вищі показники ЕПД у такому випадку обумовлені цілеспрямованістю, наполегливістю під час досягнення мети та виваженістю дій під час діяльності в надзвичайних умовах.

Для порівняння трьох груп КВВПІ строкової служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.51.

Таблиця 3.51

Відмінності у психодинамічних коефіцієнтах КВВПІ строкової служби з  
різним рівнем ЕПД

| Коефіцієнти                           | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р - рівень<br>значущості |
|---------------------------------------|---------------------------|------------------|----------------|--|--------------------------|
|                                       | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                          |
| Конструктивності<br>поведінки         | 106,83                    | 92,80            | 89,95          | 2,453  | 0,293                    |
| Вольової напруги                      | 79,57                     | 96,69            | 99,84          | 3,575  | 0,167                    |
| Уникнення<br>спілкування              | 100,44                    | 93,31            | 92,80          | 0,550  | 0,759                    |
| Спротиву                              | 113,33                    | 93,40            | 85,54          | 6,299  | 0,043                    |
| Дистантності                          | 108,69                    | 92,39            | 89,47          | 3,225  | 0,199                    |
| Мрійливості                           | 96,46                     | 100,38           | 85,55          | 2,901  | 0,234                    |
| Чуттєво-<br>естетичного<br>відношення | 106,47                    | 92,25            | 90,88          | 2,225  | 0,329                    |

## Продовження таблиці 3.51

|                 |        |       |       |       |       |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Конфліктності   | 95,72  | 91,22 | 98,21 | 0,656 | 0,720 |
| Дезадаптивності | 78,64  | 99,79 | 96,21 | 4,126 | 0,127 |
| Активності      | 109,96 | 89,24 | 92,98 | 3,879 | 0,144 |

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП строкової служби та коефіцієнта спротиву.

Низькі значення ЕПД у першій групі пов'язані з відчуттям перевантаженості проблемами, прагненням не зважати на свої помилки, що не дозволяє набувати необхідного професійного досвіду через відмову від опору стресогенним факторам і може призводити до збільшення ризику психосоматичних захворювань.

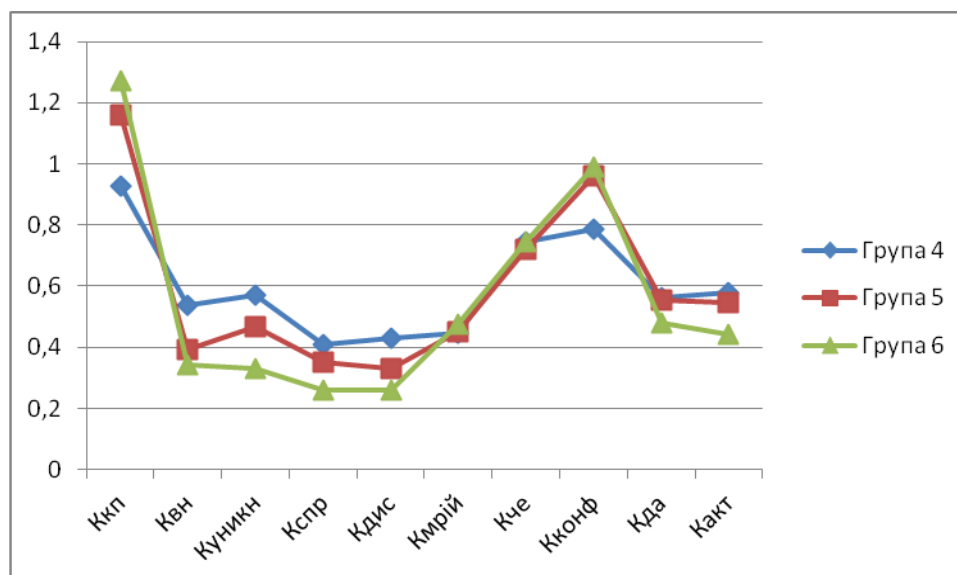


Рис 3.8 Середні значення психодинамічних коефіцієнтів у КВВПП контрактної служби з різним рівнем ЕПД

Для групи КВВПП контрактної служби з низьким рівнем ЕПД (група 4) найвищі середні значення отримали коефіцієнти конструктивності поведінки, чуттєво-естетичного відношення до дійсності та конфліктності, найнижчі – коефіцієнти спротиву, дистантності та мрійливості.

Як і КВВПП строкової служби КВВПП контрактної служби з низьким рівнем ЕПД характеризуються обережністю дій та недовірою до оточуючих, прагнення



щодо досягнення високої ЕПД блокується такою пасивною позицією та реалізується через фантазійні уявлення та сподівання на зміну обставин і краще майбутнє, що надає можливості виправдовувати свої низькі результати.

Для групи КВВПІІ контрактної служби з середнім рівнем ЕПД (група 5) найвищі середні значення отримали коефіцієнти конструктивності поведінки, конфліктності, найнижчі – отримали коефіцієнти вольової напруги, дистантності та спротиву. КВВПІІ контрактної служби з середнім рівнем ЕПД характеризуються послідовним та цілеспрямованим досягненням професійних цілей, легким налагодженням міжособистісних стосунків з співслужбовцями та керівництвом, готовністю до подолання труднощів та прагнення до самоствердження.

Для групи КВВПІІІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД (група 6) найвищі середні значення отримали коефіцієнти конструктивності поведінки, конфліктності, найнижчі – отримали коефіцієнти вольової напруги, уникнення спілкування, дистантності та спротиву. В свою чергу цілеспрямоване виконання професійних завдань у групі КВВПІІІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД спирається не тільки на налагодження позитивних професійних стосунків, а й на потужний опір зовнішнім стресогенним діям та послідовність у прийнятті професійних рішень.

Для порівняння трьох груп КВВПІІІ контрактної служби, з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.52.

Таблиця 3.52

Відмінності у психодинамічних коефіцієнтах КВВПІІІ контрактної служби з  
різним рівнем ЕПД

| Коефіцієнти                   | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р - рівень<br>значущості |
|-------------------------------|---------------------------|------------------|----------------|--|--------------------------|
|                               | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                          |
| Конструктивності<br>поведінки | 76,86                     | 78,65            | 75,35          | 0,141  | 0,932                    |

Продовження таблиці 3.52

|                                |       |       |       |       |       |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Вольової напруги               | 88,02 | 80,80 | 63,38 | 6,728 | 0,035 |
| Уникнення спілкування          | 90,04 | 75,43 | 65,94 | 5,793 | 0,050 |
| Спротиву                       | 86,17 | 78,41 | 63,39 | 4,951 | 0,084 |
| Дистантності                   | 90,21 | 75,47 | 65,58 | 6,030 | 0,049 |
| Мрійливості                    | 86,14 | 78,46 | 63,58 | 4,966 | 0,083 |
| Чуттєво-естетичного відношення | 75,69 | 79,40 | 74,98 | 0,326 | 0,849 |
| Конфліктності                  | 79,58 | 75,64 | 79,55 | 0,314 | 0,855 |
| Дезадаптивності                | 65,90 | 80,99 | 84,08 | 4,340 | 0,114 |
| Активності                     | 73,95 | 80,02 | 75,71 | 0,601 | 0,740 |

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП контрактної служби та коефіцієнтів вольової напруги, уникнення спілкування та дистантності.

Низьке значення ЕПД у четвертій групі пов'язано з відчуттям виснаженості, нездатністю приймати вірні рішення та відчуттям безнадійності ситуації, що призводить до захисних тенденцій та відсторонення від спілкування.

Для порівняння груп КВВПП строкової служби та контрактної служби з низьким, середнім та високим рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в Додатку В.

Не виявлено статистично достовірної відмінності між середніми рангами психодинамічних коефіцієнтів КВВПП строкової та контрактної служби з високим, середнім та низьким рівнем ЕПД.

Це свідчить про те, що КВВПП строкової та контрактної служби з однаковим рівнем ЕПД не мають розбіжностей в емоційних реакціях на НУД та проблеми, що виникають, особливості емоційного стану КВВПП детерермінують досягнення того чи іншого рівня ЕПД.

### **3.3. Особливості та структура мотиваційно-потребової сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів**

На основі контент-аналізу встановлено основні психологічні особливості мотиваційно-потребової сфери КВВПП які визначають ЕПД: ієрархія термінальних та інструментальних цінностей (методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча (ЦО)); рівень сенсожиттєвих орієнтацій (тест смисложиттєвих орієнтацій Джеймса Крамба та Леонарда Махеліка адаптований Д. О. Леонтьєвим (СЖО)).

Як видно з таблиці 3.53 та рисунка 3.9 найвищий ранг у всіх трьох групах КВВПП строкової служби, є термінальна цінність здоров'я. Даний профіль відображає значимість соціальних настанов, які підкреслюють першочергову важливість здоров'я, яке не піддається заміні альтернативними пріоритетами, а значимість інших цінностей без здоров'я нівелюється.

Для КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: здоров'я, любовь, матеріально забезпечене життя, розваги, свобода. Найнижчі позиції займають цінності: краса природи та мистецтва, продуктивне життя, розвиток, щастя інших, творчість. На нашу думку даний профіль відображає домінування матеріальних цінностей над духовними та визначає першочергову необхідність у отриманні задоволення від життя не зважаючи на інтереси інших людей. КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД відчують невдоволення від заборон військової служби та прагнуть як найшвидше та отримати омріяну свободу за межами військової частини, за для «розваг молодості». Виконання службових обов'язків сприймається як нав'язаний зовні тягар, а зусилля прикладаються тільки у разі страху покарання від керівництва.

Для КВВПП строкової служби з середнім рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: здоров'я, матеріально забезпечене життя. Найнижчі позиції займають цінності: краса природи та мистецтва, пізнання, продуктивне життя, розвиток, щасливе сімейне життя, творчість. На нашу думку даний профіль відображає,

як і КВВПІ строкової служби з низьким рівнем ЕПД домінування матеріальних цінностей над духовними. При цьому проходження служби не сприймається представниками данної групи як повсякденне випробування. КВВПІ строкової служби з середнім рівнем ЕПД намагаються виконувати службові обов'язки, але не замислюються над подальшими перспективами підкеслюючи свій молодий вік.

Таблиця 3.53

Ранжування термінальних цінностей КВВПІ строкової служби з різним рівнем ЕПД

| №  | Цінності                          | Середній ранг групи з |               |             |
|----|-----------------------------------|-----------------------|---------------|-------------|
|    |                                   | низькою ЕПД           | середньою ЕПД | високою ЕПД |
| 1  | активне діяльне життя             | 9,13                  | 7,62          | 5,10        |
| 2  | життєва мудрість                  | 9,68                  | 8,31          | 8,56        |
| 3  | здоров'я                          | 4,02                  | 4,25          | 4,07        |
| 4  | цікава робота                     | 7,11                  | 7,78          | 7,54        |
| 5  | краса природи та мистецтва        | 11,27                 | 10,18         | 13,25       |
| 6  | любовь                            | 6,41                  | 7,87          | 7,91        |
| 7  | матеріально забезпечене життя     | 5,7                   | 4,91          | 5,7         |
| 8  | наявність хороших і вірних друзів | 8,13                  | 7,13          | 7,63        |
| 9  | суспільне визнання                | 8,93                  | 7,02          | 5,91        |
| 10 | пізнання                          | 8,92                  | 10,03         | 12,84       |
| 11 | продуктивне життя                 | 10,41                 | 10,69         | 10,15       |
| 12 | розвиток                          | 11,97                 | 10,35         | 9,78        |
| 13 | разваги                           | 5,47                  | 9,02          | 8,77        |
| 14 | свобода                           | 5,33                  | 7,80          | 7,33        |
| 15 | щасливе сімейне життя             | 9,11                  | 10,82         | 8,71        |
| 16 | щастя інших                       | 11,53                 | 7,26          | 7,38        |
| 17 | творчість                         | 12,41                 | 12,63         | 12,55       |
| 18 | впевненість у собі                | 8,67                  | 7,40          | 6,43        |

Для КВВПІ строкової служби з високим рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: активне діяльне життя, здоров'я, суспільне

визнання, матеріально забезпечене життя, впевненість у собі. Найнижчі позиції займають цінності: краса природи та мистецтва, продуктивне життя, пізнання, творчість. На нашу думку даний профіль відображає активне прогнення до самоствердження та високих досягнень. КВВПІ строкової служби з високим рівнем ЕПД сприймають командування відділенням як можливість підкреслити свою значущість в очах оточуючих людей, а в подальшому прагнуть досягнути високого соціального статусу, який виступає основним життєвим сенсом.

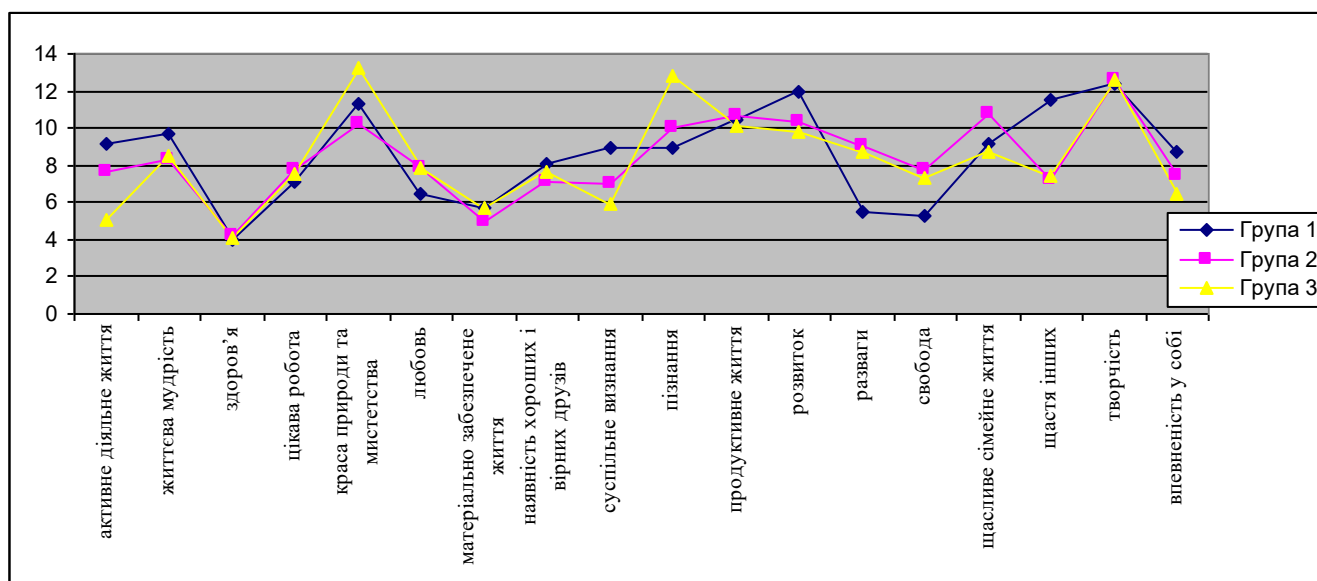


Рис 3.8 Середні значення рангів термінальних цінностей у КВВПІ строкової служби з різним рівнем ЕПД

Як видно з таблиці 3.54 та рисунка 3.9 найвищий ранг у всіх трьох групах КВВПІ контрактної служби, як і у КВВПІ строкової служби є термінальна цінність здоров'я.

Для КВВПІ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: здоров'я, матеріально забезпечене життя. Найнижчі позиції займають цінності: цікава робота, краса природи та мистецтва, продуктивне життя, розвиток, свобода, щастя інших, творчість. На нашу думку даний профіль відображає прагнення досягнути матеріального благополуччя навіть за рахунок виконання нецікавої роботи. КВВПІ контрактної служби з низьким

рівнем ЕПД не відчують задоволення від виконання своїх службових обов'язків. При цьому вони сприймають дану ситуацію як належне та готові терпіти професіні невдачі за для отримання щомісячної заробітної платні.

Таблиця 3.54

Ранжування термінальних цінностей КВВПІІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| №  | Цінності                          | Середній ранг групи з |               |             |
|----|-----------------------------------|-----------------------|---------------|-------------|
|    |                                   | низькою ЕПД           | середньою ЕПД | високою ЕПД |
| 1  | активне діяльне життя             | 9,13                  | 8,62          | 9,10        |
| 2  | життєва мудрість                  | 7,67                  | 8,01          | 8,53        |
| 3  | здоров'я                          | 4,05                  | 4,55          | 4,02        |
| 4  | цікава робота                     | 10,11                 | 7,30          | 5,11        |
| 5  | краса природи та мистецтва        | 12,27                 | 10,05         | 11,25       |
| 6  | любовь                            | 7,41                  | 7,86          | 7,61        |
| 7  | матеріально забезпечене життя     | 5,70                  | 8,91          | 8,70        |
| 8  | наявність хороших і вірних друзів | 8,13                  | 6,83          | 5,13        |
| 9  | суспільне визнання                | 9,91                  | 11,02         | 10,91       |
| 10 | пізнання                          | 7,99                  | 11,03         | 9,86        |
| 11 | продуктивне життя                 | 11,40                 | 9,69          | 10,10       |
| 12 | розвиток                          | 12,97                 | 10,30         | 9,98        |
| 13 | разваги                           | 8,47                  | 12,02         | 12,77       |
| 14 | свобода                           | 10,33                 | 9,80          | 12,33       |
| 15 | щасливе сімейне життя             | 7,11                  | 9,88          | 7,71        |
| 16 | щастя інших                       | 10,53                 | 7,20          | 6,33        |
| 17 | творчість                         | 12,49                 | 11,60         | 12,40       |
| 18 | впевненість у собі                | 8,65                  | 8,41          | 8,53        |

Для КВВПІІ контрактної і служби з середнім рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: здоров'я, наявність хороших і вірних друзів. Найнижчі позиції займають цінності: краса природи та мистецтва, пізнання, суспільне визнання, розвиток, разваги, творчість. На нашу думку даний профіль

відображає прагнення підтримувати дружні стосунки у професійному середовищі. При цьому робота, підлеглі та колеги сприймається як емоційно значущі складові задоволеності життям.

Для КВВПІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: цікава робота, здоров'я, наявність хороших і вірних друзів, щастя інших. Найнижчі позиції займають цінності: краса природи та мистецтва, продуктивне життя, суспільне визнання, розваги, свобода, творчість. На нашу думку даний профіль відображає гармонійне ставлення до праці. КВВПІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД сприймають свою діяльність як суспільно важливу, яка приносить користь оточуючим людям, але не прагнуть підкреслювати свою значущість за рахунок своєї посади. При цьому представники підрозділу сприймаються як єдиний надійний колектив, на який можна покластися в скрутному становищі.

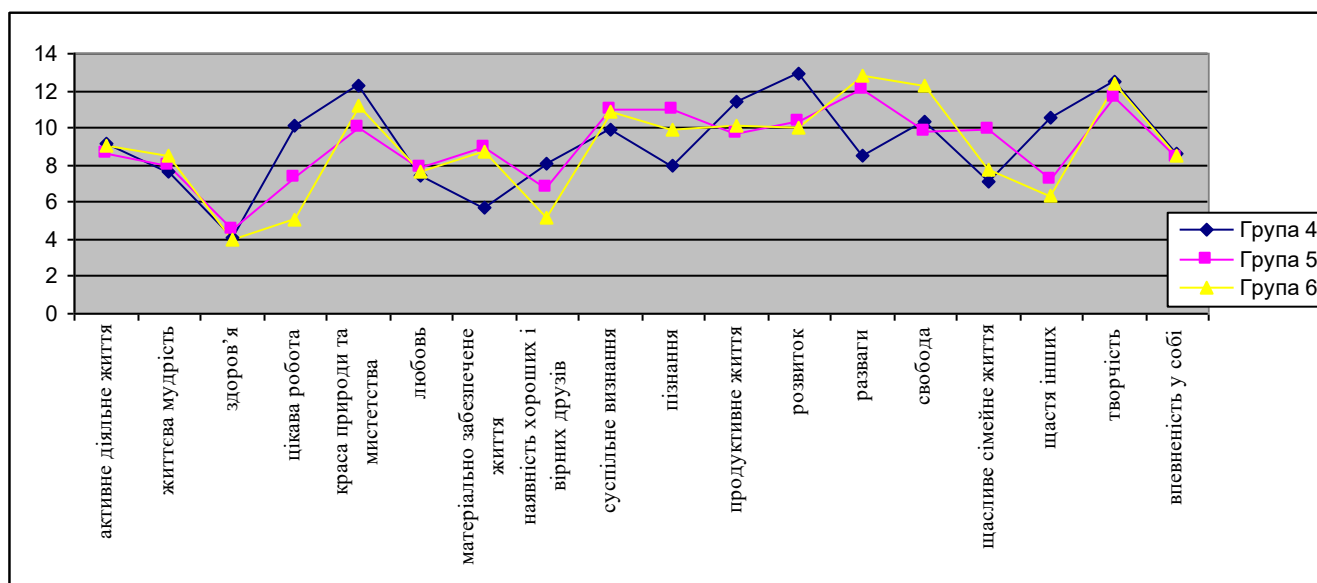


Рис 3.9 Середні значення рангів термінальних цінностей у КВВПІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД

Ранжування інструментальних цінностей КВВПІ строкової служби з різним рівнем ЕПД представлено в таблиці 3.55 та на рисунку 3.10.

Для КВВПІ строкової служби з низьким рівнем ЕПД найвищі позиції в

ранговому ряду займають цінності: незалежність, сміливість у відстоюванні своєї думки, тверда воля. Найнижчі позиції займають цінності: вихованість, старанність, непримиренність до недоліків у собі й інших, освіченість, самоконтроль, терпимість, ефективність в справах, чуйність. На нашу думку даний профіль відображає егоцентриці тенденції та прагнення у відстоюванні своїх інтересів, разом з низьким рівнем самокритичності. КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД ставлять себе в опозицію до соціально бажаних цінностей розвиненої зрілої особистості та намагаються підкреслити свою незадоволеність рамками підпорядкування у військовому житті.

Для КВВПП строкової служби з середнім рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: раціоналізм, широта поглядів. Найнижчі позиції займають цінності: життєрадісність, старанність, непримиренність до недоліків у собі й інших, терпимість, чесність, чуйність. На нашу думку даний профіль відображає внутрішній конфлікт індивідуалістичних та конформіських цінностей. При цьому повне відторгнення альтруїстичних цінностей призводить до втрати життєвих моральних орієнтирів. КВВПП строкової служби з середнім рівнем ЕПД часто змінюють свою лінію поведінки намагаючись псистосуватися до виконання службових обов'язків, в свою чергу непослідовність у діях та подвійні стандарти у відноженні до співслужбовців та підлеглих можуть призводити до зниження рівня ЕПД.

Для КВВПП строкової служби з високим рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: високі запити, старанність, непримиренність до недоліків у собі й інших, відповідальність, самоконтроль, ефективність в справах. Найнижчі позиції займають цінності: сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів, терпимість. На нашу думку даний профіль відображає прагнення до самоствердження в професіоному плані. При цьому КВВПП строкової служби з високим рівнем ЕПД не беруть до уваги ті аспекти ситуації, які заважають їм досягти бажаного результату. Вони готові брати на себе всю повноту відповідальності за досягнений результат.



Таблиця 3.55

Ранжування інструментальних цінностей КВВПП строкової служби з різним рівнем ЕПД

| №  | Цінності  | Середній ранг групи з |               |             |
|----|---|-----------------------|---------------|-------------|
|    |   | низькою ЕПД           | середньою ЕПД | високою ЕПД |
| 1  | акуратність                                     | 8,97                  | 7,30          | 9,01        |
| 2  | вихованість                                     | 10,15                 | 8,27          | 8,55        |
| 3  | високі запити                                   | 9,11                  | 7,02          | 6,30        |
| 4  | життєрадісність                                 | 8,06                  | 10,86         | 9,40        |
| 5  | старанність                                     | 12,66                 | 12,13         | 6,45        |
| 6  | незалежність                                    | 6,86                  | 7,63          | 8,76        |
| 7  | непримиренність до недоліків у собі й інших     | 11,91                 | 10,05         | 5,94        |
| 8  | освіченість                                     | 11,55                 | 8,62          | 7,52        |
| 9  | відповідальність                                | 9,60                  | 7,88          | 6,61        |
| 10 | раціоналізм                                     | 8,61                  | 6,34          | 8,64        |
| 11 | самоконтроль                                    | 10,58                 | 7,93          | 5,52        |
| 12 | сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів | 6,26                  | 9,63          | 10,23       |
| 13 | тверда воля                                     | 6,45                  | 8,46          | 7,41        |
| 14 | терпимість                                      | 12,43                 | 11,08         | 10,54       |
| 15 | широта поглядів                                 | 8,38                  | 6,27          | 8,55        |
| 16 | чесність  | 8,83                  | 10,08         | 9,83        |
| 17 | ефективність в справах                          | 10,33                 | 9,55          | 5,37        |
| 18 | чуйність  | 11,72                 | 10,55         | 9,02        |

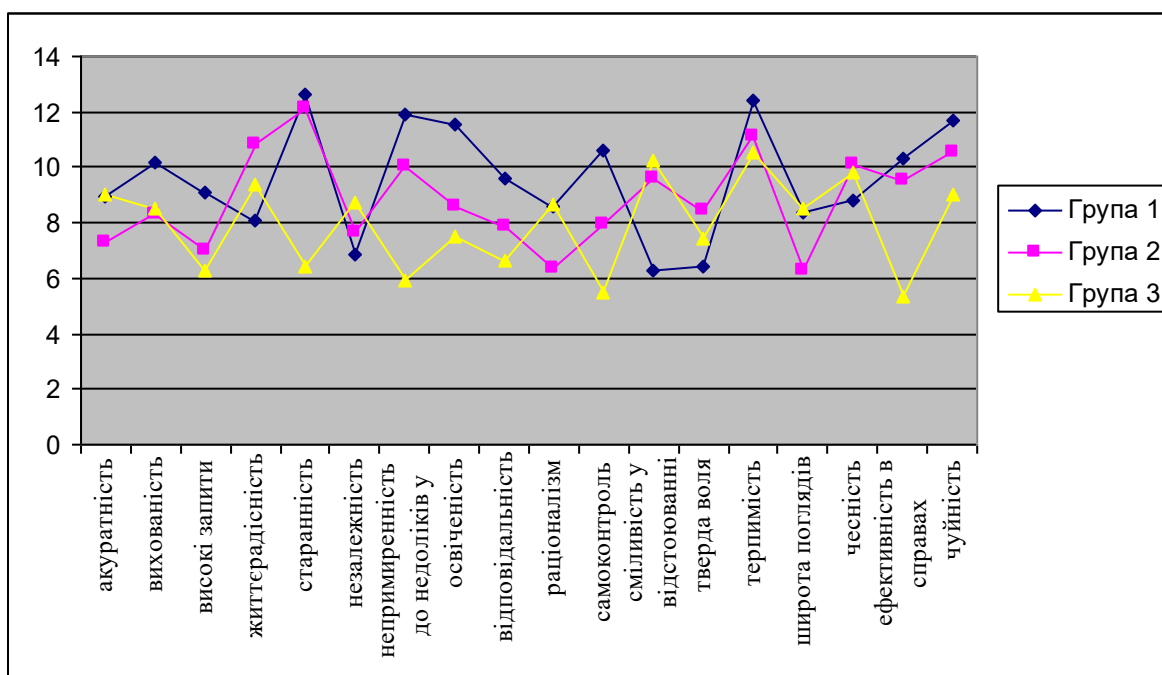


Рис 3.10 Середні значення рангів інструментальних цінностей у КВВПШ строкової служби з різним рівнем ЕПД

Ранжування інструментальних цінностей КВВПШ контрактної служби з різним рівнем ЕПД представлено в таблиці 3.56 та на рисунку 3.11.

Для КВВПШ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: високі запити, тверда воля. Найнижчі позиції займають цінності: непримиренність до недоліків у собі й інших, раціоналізм, чуйність. На нашу думку даний профіль відображає прагнення досягти бажаного результату за будь яку ціну. КВВПШ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД не критично відносяться до своїх помилок та можуть нехтувати добробутом співслужбовців за для досягнення своїх цілей.

Для КВВПШ контрактної служби з середнім рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: життєрадісність, широта поглядів. Найнижчі позиції займають цінності: непримиренність до недоліків у собі й інших, сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів. На нашу думку даний профіль відображає першочергову важливість цінностей спілкування для КВВПШ контрактної служби з середнім рівнем ЕПД. Головний сенс виконання керівних функцій вони вбачають у створенні товариського середовища. При цьому спірні питання у такому випадку

можуть вирішуватися не на користь справі, а на користь дружнім стосункам, що може у свою чергу знижувати ЕПД.

Таблиця 3.56

Ранжирование інструментальних цінностей КВВПІ контрактної служби з  
різним рівнем ЕПД

| №  | Цінності   | Середній ранг групи з |               |             |
|----|--|-----------------------|---------------|-------------|
|    |  | низькою ЕПД           | середньою ЕПД | високою ЕПД |
| 1  | акуратність                                      | 9,97                  | 8,30          | 9,51        |
| 2  | вихованість                                      | 9,15                  | 8,57          | 7,51        |
| 3  | високі запити                                    | 6,17                  | 7,82          | 8,31        |
| 4  | життєрадісність                                  | 8,66                  | 6,86          | 7,40        |
| 5  | старанність                                      | 9,63                  | 7,13          | 5,45        |
| 6  | незалежність                                     | 9,86                  | 9,65          | 10,76       |
| 7  | непримиренність до недоліків у собі й інших      | 12,91                 | 11,05         | 9,58        |
| 8  | освіченість                                      | 9,55                  | 8,68          | 7,59        |
| 9  | відповідальність                                 | 9,62                  | 7,68          | 5,61        |
| 10 | раціоналізм                                      | 11,61                 | 9,24          | 7,61        |
| 11 | самоконтроль                                     | 8,51                  | 8,93          | 7,51        |
| 12 | смівливість у відстоюванні своєї думки, поглядів | 8,26                  | 10,63         | 9,13        |
| 13 | тверда воля                                      | 6,42                  | 7,46          | 7,45        |
| 14 | терпимість                                       | 9,78                  | 7,08          | 6,54        |
| 15 | широта поглядів                                  | 8,18                  | 6,47          | 8,35        |
| 16 | чесність   | 8,93                  | 9,01          | 8,83        |
| 17 | ефективність в справах                           | 9,11                  | 8,55          | 5,17        |
| 18 | чуйність   | 11,42                 | 9,65          | 8,02        |

Для КВВПІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД найвищі позиції в ранговому ряду займають цінності: старанність, відповідальність, терпимість, ефективність в справах. Найнижчу позицію займає незалежність. На нашу думку

даний профіль відображає домінування цінностей спрямованих на досягнення високих результатів у професії з урахуванням суспільних інтересів та відторгнення індивідуалістичних цінностей. КВВПІ контрактної служби з високим рівнем ЕПД ототожнюють сенс свого життя з виконуваною їми професією та професійною спільнотою до якої вони належать.

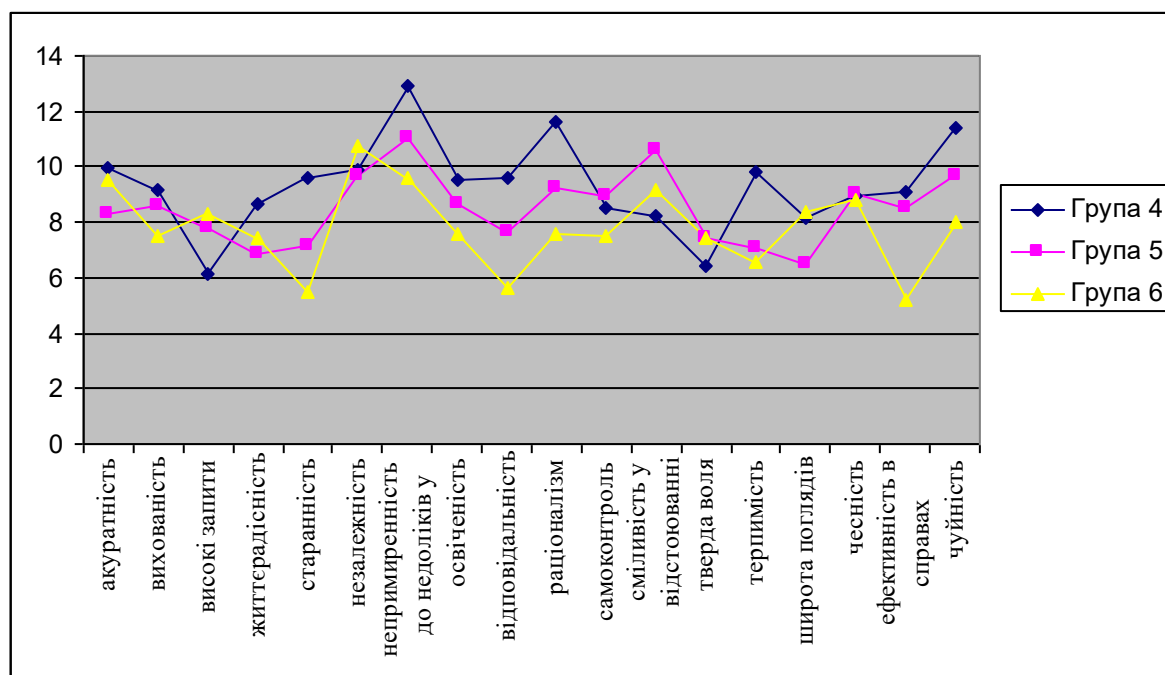


Рис 3.10 Середні значення рангів інструментальних цінностей у КВВПІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД

Для порівняння сенсожиттєвих орієнтацій трьох груп КВВПІ строкової служби, з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.57.

Результати обробки даних демонструють статистично достовірні розбіжності між групами з різною ЕПД за такими сенсожиттєвими орієнтаціями, як цілі у житті, та локус-контролю Я. Це свідчить про те, що КВВПІ строкової служби з вищою ЕПД цілеспрямованіші та намагаються побудувати свою подальшу життєву перспективу. В свою чергу КВВПІ строкової служби з низькою ЕПД намагаються жити сьогоднішнім або вчорашнім днем, та відмовляються розглядати отриманий професійний військовий досвід як можливість для покращення свого життя у майбутньому. КВВПІ строкової

служби з вищою ЕПД уявляють себе сильною, значущою особистістю та намагаються активно будувати своє життя у відповідності зі своїми цілями самоствердження. КВВПП строкової служби з низькою ЕПД не намагаються взяти на себе відповідальність та вплинути на події власного життя.

Таблиця 3.57

Відмінності у сенсожиттєвих орієнтаціях КВВПП строкової служби з різним рівнем ЕПД

| Механізми психологічного захисту | Середній ранг для групи з |               |             | Значення Н-критерію Краскала-Уоллеса | р-рівень значущості |
|----------------------------------|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|---------------------|
|                                  | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                     |
| Цілі у житті                     | 89,95                     | 89,96         | 113,68      | 5,65                                 | 0,050               |
| Процес життя                     | 95,47                     | 86,56         | 104,59      | 4,22                                 | 0,121               |
| Результативність життя           | 95,29                     | 91,86         | 99,38       | 0,55                                 | 0,757               |
| Локус-контролю Я                 | 65,00                     | 79,66         | 81,69       | 7,905                                | 0,020               |
| Локус-контролю життя             | 101,19                    | 87,45         | 100,22      | 2,76                                 | 0,250               |

Для порівняння сенсожиттєвих орієнтацій трьох груп КВВПП контрактної служби, з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.58.

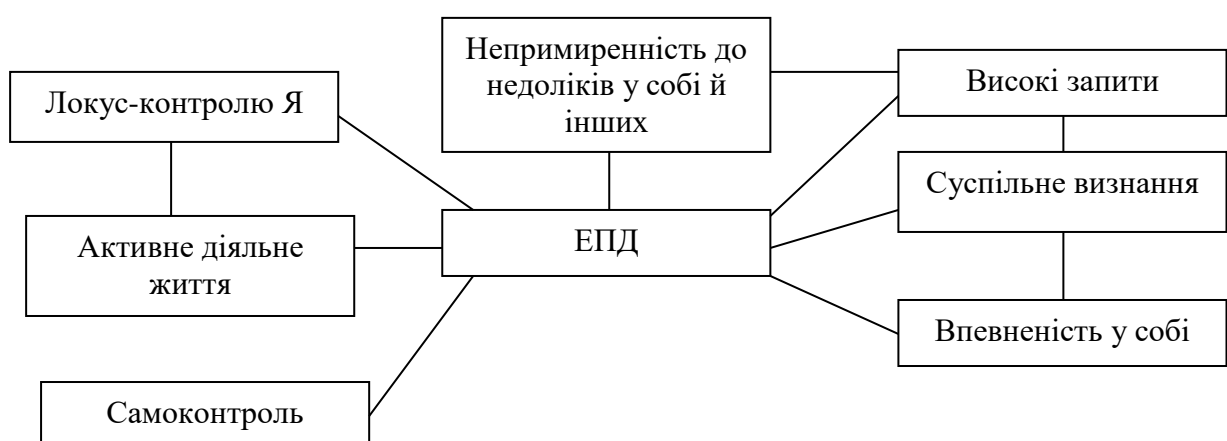
Результати обробки даних демонструють статистично достовірні розбіжності між групами з різною ЕПД за такими сенсожиттєвими орієнтаціями, як результативність життя та локус-контролю Я. Це свідчить про те, що КВВПП контрактної служби з вищою ЕПД позитивніше оцінюють своє життя та відчують наповненість свого життя сенсом професійних досягнень. КВВПП контрактної служби з низькою ЕПД відчують незадоволеність прожитою частиною життя, але заперечують свою відповідальність за прийняті рішення та саму можливість змін, які припускають використання власних зусиль.

Таблиця 3.58

Відмінності у сенсожиттєвих орієнтаціях КВВПП контрактної служби з  
різним рівнем ЕПД

| Механізми<br>психологічного<br>захисту | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р-рівень<br>значущості |
|--|---------------------------|------------------|----------------|--|------------------------|
|  | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                        |
| Цілі у житті                           | 91,67                     | 94,75            | 100,89         | 0,75   | 0,684                  |
| Процес життя                           | 113,68                    | 89,96            | 109,95         | 5,65   | 0,350                  |
| Результативність<br>життя              | 55,00                     | 78,65            | 86,69          | 7,905  | 0,015                  |
| Локус-контролю Я                       | 73,68                     | 89,96            | 109,95         | 5,65   | 0,034                  |
| Локус-контролю<br>життя                | 101,19                    | 87,45            | 100,22         | 2,76   | 0,250                  |

В подальшому було проведено кореляційний аналіз Кендалла, який дозволив доповнити отримані дані та виявити ступінь взаємозв'язку між параметрами мотиваційно-потребової сфери та ЕПД КВВПП, які наведено на рисунку 3.11 та рисунку 3.12.



*Примітка:* — пряма кореляція.

Рис. 3.11 Корелограма компонентів мотиваційно-потребової сфери КВВПП строкової служби та ЕПД.

Аналізуючи взаємозв'язки ЕПД КВВПП та параметрами мотиваційно-потребової сфери, було визначено низку достовірних кореляційних плеяд.

Встановлено зв'язок між показниками ЕПД КВВПП строкової служби та цінностями: активне діяльне життя ( $\tau = 0,46$ , при  $p \leq 0,05$ ), самоконтроль ( $\tau = 0,45$ , при  $p \leq 0,05$ ), непримиренність до недоліків у собі й інших ( $\tau = 0,44$ , при  $p \leq 0,05$ ), високі запити ( $\tau = 0,41$ , при  $p \leq 0,05$ ), суспільне визнання ( $\tau = 0,45$ , при  $p \leq 0,05$ ), впевненість у собі ( $\tau = 0,45$ , при  $p \leq 0,05$ ), а також локусом-контролю Я ( $\tau = 0,47$ , при  $p \leq 0,05$ ).

При цьому цінність активного діяльного життя пов'язана з локусом-контролю Я ( $\tau = 0,62$ , при  $p \leq 0,05$ ), цінність високі запити з цінністю непримиренність до недоліків у собі й інших ( $\tau = 0,42$ , при  $p \leq 0,05$ ) та цінністю суспільне визнання ( $\tau = 0,43$ , при  $p \leq 0,05$ ). В свою чергу цінність суспільне визнання пов'язана з цінністю впевненість у собі ( $\tau = 0,45$ , при  $p \leq 0,05$ ).

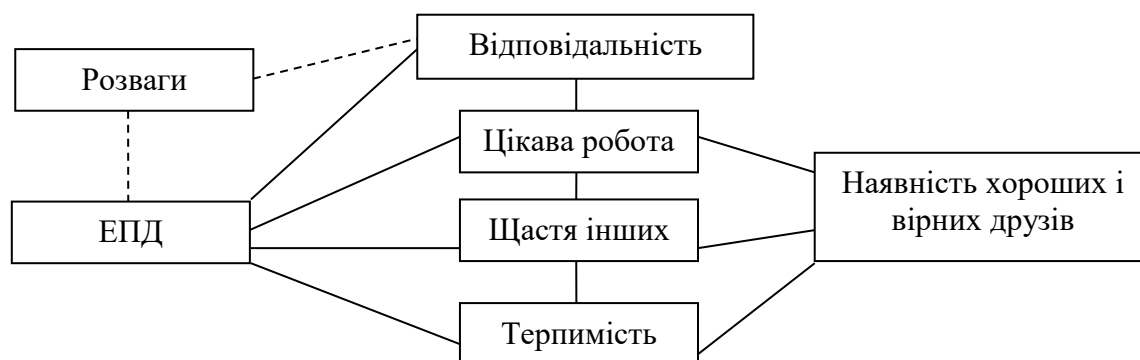
ЕПД КВВПП строкової служби пов'язана з реалізацією контрентної цілі самореалізації через професійну реалізацію та сприймається як засіб досягнення абстрактної цілі впевненості у собі.

Була побудована модель кореляційних зв'язків параметрів мотиваційно-потребової сфери КВВПП контрактної служби та ЕПД, яка представлена на рисунку 3.12.

Встановлено зв'язок між показниками ЕПД КВВПП контрактної служби та цінностями: відповідальність ( $\tau = 0,46$ , при  $p \leq 0,05$ ), цікава робота ( $\tau = 0,45$ , при  $p \leq 0,05$ ), щастя інших ( $\tau = 0,44$ , при  $p \leq 0,05$ ), терпимість ( $\tau = 0,41$ , при  $p \leq 0,05$ ), та зворотній зв'язок з цінністю розваги ( $\tau = - 0,51$ , при  $p \leq 0,05$ ).

При цьому цінність відповідальність пов'язана з цінністю цікава робота прямим зв'язком ( $\tau = 0,45$ , при  $p \leq 0,05$ ) та цінністю розваги зворотнім ( $\tau = - 0,41$ , при  $p \leq 0,05$ ). Цінність щастя інших з цінностями цікава робота ( $\tau = 0,42$ , при  $p \leq 0,05$ ) та терпимість ( $\tau = 0,43$ , при  $p \leq 0,05$ ).

В свою чергу цінність наявність хороших і вірних друзів з цінностями цікава робота ( $\tau = 0,45$ , при  $p \leq 0,05$ ), щастя інших ( $\tau = 0,41$ , при  $p \leq 0,05$ ) та терпимість ( $\tau = 0,42$ , при  $p \leq 0,05$ ).



*Примітка:* — пряма кореляція;  
 ---- зворотна кореляція.

Рис. 3.12 Корелограма компонентів мотиваційно-потребової сфери КВВПІ контрактної служби та ЕПД

ЕПД КВВПІ контрактної служби пов'язана з реалізацією етичних та альтруїстичних цілей прийняття інших людей шляхом професійної допомоги своїм командирам, співслужбовцям та підлеглим, за для абстрактної цілі благополуччя та добробуту оточуючого світу.

### **3.4. Особливості та структура просторового інтелекту командирів відділень військових пожежних підрозділів**

У США, ФРН, Франції, Великобританії та інших країнах-членах НАТО саме тести оцінки інтелектуальних здібностей, які спираються на різні факторні теорії інтелекту, складають основу системи професійного відбору новобранців у Збройних Силах. Іноземні фахівці звертають увагу на позитивний ефект упровадження методів оцінки загальних здібностей військових фахівців, застосування яких не лише забезпечує необхідний розподіл особового складу, але й створює умови економії досить значних коштів [212; 222]. Різноманіття психологічних теорій інтелекту і відповідних методів оцінки неминуче породжує проблему обґрунтування, вибору і адаптації найбільш адекватних та перспективних з них для



вирішення задач професійно-психологічного відбору конкретних категорій фахівців у конкретних соціально-економічних умовах.

Аналіз експериментально-психологічних і тестологічних теорій інтелекту у світлі задач прогнозування нагальності освоєння і здійснення різних видів військово-професійної діяльності за результатами оцінки рівня розвитку інтелектуальних здібностей показав, що для визначення професійної придатності кандидатів, їхньої здатності до освоєння нових видів діяльності, а також, профілю підготовки фахівців, достатньо діагностики чотирьох типів інтелекту: загального, вербального, математичного і просторового [89; 179]. Разом з тим, прояв інтелектуальних здібностей у діяльності значною мірою залежить від індивідуально-типологічних особливостей людини, заломлюється крізь призму особистісних рис. У зв'язку з цим ефективність психодіагностичних процедур значно підвищується, особливо якщо інтелектуальні тести застосовуються у складі розширених тестових батарей і передбачають оцінку усієї сукупності індивідуальних психологічних особливостей особистості, які складають структуру здатності до того чи іншого виду професійної діяльності.

Особливостями діяльності КВВПП є виконання ним бойових завдань по гасінню пожежі та рятуванню людей в НУД, що вимагають від нього розвиненого просторового інтелекту, регуляторної, емоційної та комунікативної сфер.

КВВПП як керівник гасіння пожежі до прибуття старшого начальника зобов'язаний забезпечити бойове розгортання у мінімально короткий термін, вказати особовому складу місце знаходження вододжерела, напрям і способи прокладання рукавних ліній, місце розгалуження з урахуванням використання мінімальної кількості рукавів у лініях, кількість і види стволів, позиції стільників, місця установа ручних пожежних драбин. На основі аналізу літератури та специфіки діяльності було виявлено, що одним з складових чинників що детермінують ефективність професійної діяльності КВВПП, є розвинена сфера просторового інтелекту[1; 2; 4; 5; 6].

Як вказує В. Н. Дружинін, індивід з високим рівнем розвитку просторового інтелекту найімовірніше володітиме й високим рівнем розвитку вербального

інтелекту, при цьому рівень просторового інтелекту визначає успішність навчання по предметах природно-гуманітарного циклу (біологія, географія й ін.) і фізико-математичного циклу [39]. Які в свою чергу складають основу діяльності КВВПП.

При цьому тести інтелекту, які використовуються під час професійно-психологічного відбору не діагностують практичні аспекти конструктивних здібностей. Особливості просторового інтелекту та взаємозв'язок виконання практичних та теоретичних завдань у представників ризиконебезпечних професій не досліджуються. Було визначено такі параметри просторового інтелекту, як [168; 171]: просторова уява (восьмий субтест тесту структури інтелекту (TSI) Р. Амтхауера); просторове узагальнення (дев'ятий субтест тесту структури інтелекту (TSI) Р. Амтхауера); конструктивні практичні здібності (тест «Куб Лінка»).

Для визначення зв'язків між параметрами просторового інтелекту КВВПП та ЕПД було проведено кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта кореляції Кендалла у програмі SPSS 17. Дані наведено в таблиці 3.59.

Таблиця 3.59

## Кореляційний аналіз параметрів просторового інтелекту та ЕПД КВВПП

| Параметри                       | Просторова уява | р - рівень значущості | Просторове узагальнення | р - рівень значущості | Час виконання тесту «Куб Лінка» | р - рівень значущості |
|---------------------------------|-----------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------|
| ЕПД                             | 0,115           | 0,009                 | -0,041                  | 0,355                 | -0,079                          | 0,068                 |
| Час виконання тесту «Куб Лінка» | -0,271          | 0,001                 | -0,126                  | 0,001                 |                                 |                       |
| Просторове узагальнення         | 0,080           | 0,045                 |                         |                       |                                 |                       |

Була побудована модель кореляційних зв'язків параметрів просторового інтелекту КВВПП та ЕПД, яка представлена на рисунку 3.13.

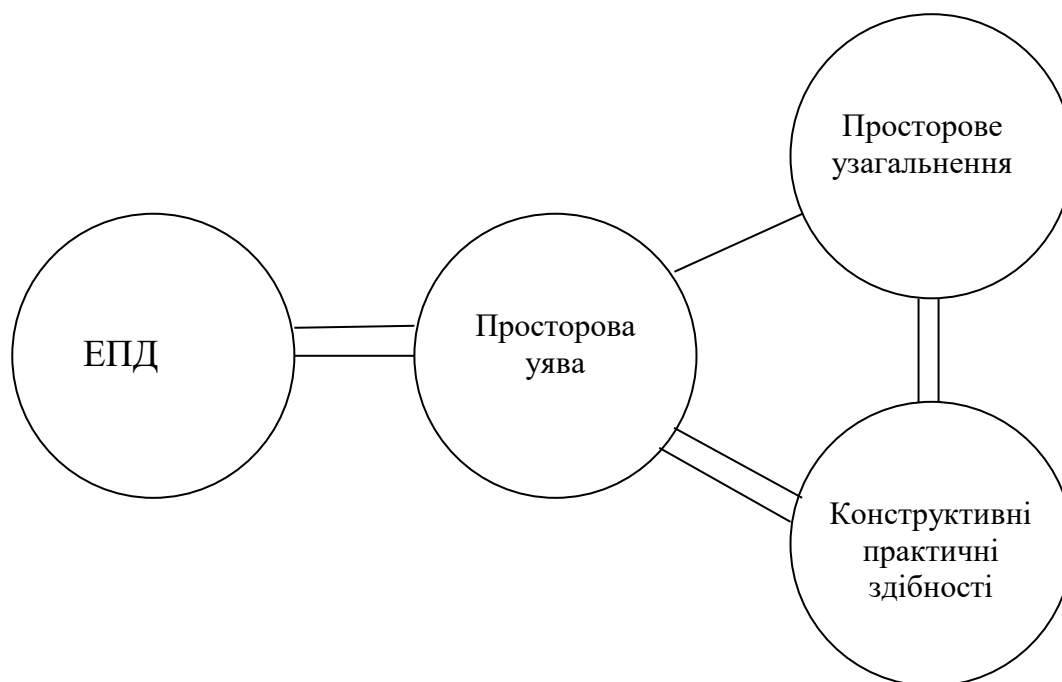


Рис. 3.13 Модель кореляційних зв'язків параметрів просторового інтелекту КВВПІ та ЕПД.

На наш погляд, дана модель демонструє однорідність просторового інтелекту КВВПІ. Головним параметром, який впливає на ЕПД, є просторова уява. Розвинена просторова уява дозволяє військовим пожежним досягати вищих результатів під час вирішення професійних завдань, при цьому при виконанні завдання, пов'язаного з керівництвом оперативними діями пожежного підрозділу, домінуючим є наочно-діяльнісне мислення, тобто втілення у життя теоретичних моделей, якими вони оперують для ЕПД.

Для порівняння груп КВВПІ строкової та контрактної служби за параметрами просторового інтелекту було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.60.

Статистично достовірні відмінності між середніми рангами рівня просторового узагальнення КВВПІ строкової та контрактної служби свідчать про те, що КВВПІ контрактної служби володіють розвинутішою сферою просторового мислення. На нашу думку, це пояснюється тим, що 88 % КВВПІ строкової служби мають рівень середньої освіти та 86 % – вік до 20 років, тобто ті хто нещодавно закінчили школу. Як зазначає І. С. Якіманська, оперування тривимірними

зображеннями з'являються у людини онтогенетично раніше, тому в учнів, які починають до вивчати геометрію, просторові (тривимірні) уявлення більш розвинені, ніж двовимірні. Однак здатність одночасно працювати і в площині, і в просторі гальмується через те, що учні поступово звикають працювати тільки з двовимірними зображеннями [179].

Таблиця 3.60

Відмінності за параметрами просторового інтелекту КВВПІ строкової служби та контрактної служби

| Параметри                       | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | р- рівень значущості |
|---------------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                                 | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Просторова уява                 | 166,34                        | 176,72             | 13506,500                       | 0,330                |
| Просторове узагальнення         | 159,40                        | 185,26             | 12200,500                       | 0,015                |
| Час виконання тесту «Куб Лінка» | 168,98                        | 174,58             | 14002,000                       | 0,599                |

На наш погляд, високий показник виконання субтеста просторове узагальнення дозволяє зробити опосередкований висновок про розвинутіше вміння КВВПІ працювати з об'ємними предметами в практичному просторі та значуще вищий рівень розвитку наочно-діяльнісного мислення, розвиненню наочно-діяльнісного мислення у КВВПІ контрактної служби сприяє досвід гасіння пожеж на складах з боєприпасами та інших військових об'єктах: виконання бойового розгортання, прокладання рукавних ліній та встановлення ручних пожежних драбин. У подальшому було визначено параметри просторового інтелекту, які впливають на ЕПД КВВПІ строкової та контрактної служби. Для порівняння трьох груп КВВПІ строкової служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.61.

Таблиця 3.61

Відмінності за параметрами просторового інтелекту КВВПІ строкової служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр                              | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерію<br>Краскала-<br>Уоллеса | р - рівень<br>значущості |
|---------------------------------------|---------------------------|------------------|----------------|--|--------------------------|
|                                       | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                          |
| Просторова уява                       | 81,01                     | 88,98            | 106,58         | 5,058  | 0,080                    |
| Просторове<br>узагальнення            | 91,29                     | 97,97            | 91,64          | 0,666  | 0,717                    |
| Час виконання<br>тесту «Куб<br>Лінка» | 96,38                     | 99,27            | 87,08          | 1,960  | 0,375                    |

Не виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПІ строкової служби та параметрів просторового інтелекту.

На нашу думку це пов'язано з тим, що КВВПІ строкової служби мають досвід практичної діяльності в осередках пожежі обумовлений тільки відпрацюванням навчального матеріалу та керуються у своїх діях теоретичною базою знань, які надали їм викладачі, не намагаючись при цьому розвивати свої просторові здібності.

Для порівняння трьох груп КВВПІ контрактної служби, з різним рівнем ЕПД був застосований Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.62.

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПІ контрактної служби та таких параметрів, як просторова уява та час виконання тесту «Куб Лінка».

Таблиця 3.62

Відмінності за параметрами просторового інтелекту КВВПІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Параметр                        | Середній ранг для групи з |               |             | Значення Н-критерію Краскала-Уоллеса | р - рівень значущості |
|---------------------------------|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|-----------------------|
|                                 | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                       |
| Просторова уява                 | 61,27                     | 80,08         | 84,06       | 7,559                                | 0,023                 |
| Просторове узагальнення         | 79,89                     | 78,38         | 69,83       | 0,157                                | 0,561                 |
| Час виконання тесту «Куб Лінка» | 91,62                     | 78,42         | 69,83       | 6,721                                | 0,035                 |

КВВПІ контрактної служби з вищою ЕПД краще вирішують геометричні завдання, спостережливіші, мають більш широкий спектр просторових уявлень, розвинутіші конструктивні практичні здібності та наочно-діяльнісне мислення, витрачають менше часу на вирішення простого конструктивного завдання.

На наш погляд, це пов'язано з тим, що якісне виконання службових обов'язків КВВПІ потребує вирішення складних просторових завдань, що з одного боку визначає розвинутість просторової уяви та практичних конструктивних здібностей як найважливіших чинників ЕПД, а з іншого боку сприяє їх розвитку та тренуванню під час виконання повсякденних службових завдань.

### **3.5. Особливості та структура комунікативної сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів**

Налагодженню взаємодії у військових підрозділах, які діють в надзвичайних

умовах, сприяє формування таких видів спілкування військовослужбовців, які б приводили до підвищення ефективності їх спільної служби. Особливо важливим стає питання дослідження комунікативних здібностей та типу відношення до співслужбовців КВВП, які виконують керівні функції. Психологічна взаємодія КВВП та підлеглих є одними з визначальних факторів, що впливають на ЕПД як у їх повсякденній службі, так і під час діяльності у надзвичайних умовах

Проблема ЕПД особливо зростає для видів спільної діяльності, які характеризуються взаємодією, взаємопов'язаністю і взаємозалежністю і протікають в особливих умовах (діяльність у складі розрахунків, екіпажів і т.п.) [182; 183]. Підвищення ефективності спільної діяльності військовослужбовців в надзвичайних умовах детермінується впливом різних факторів.

Поряд з ефективною працею кожного військового пожежного, для ефективного вирішення завдань у надзвичайних умовах потрібна їхня тісна взаємодія при спільному виконанні робіт, а також визначена взаємодія КВВП з підлеглими. Розвиток міжособистісних стосунків військового керівника та його підлеглих шляхом подолання «фільтрів» психологічного захисту супроводжується підвищенням рівня довіри між сторонами інтерсуб'єктної взаємодії, дає змогу військовому керівнику досягти рівня мотиваційного «ядра» особистості підлеглого, створює умови для ефективного управління його мотивацією та опосередковано його поведінкою та діяльністю з військово-професійною метою [103].

Як зазначають С. М. Миронець та О. В.Тімченко, 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 поганої орієнтації в незнайомих ситуаціях, до того, що рятувальник не виявляє ініціативу, уникає приймати самостійні рішення [107].

Проводилося вивчення впливу психологічних особливостей комунікативної сфери КВВП строкової служби на ефективність їх професійної діяльності (дані

наведено в таблиці ) та КВВПП контрактної служби на ефективність їх професійної діяльності (дані наведено в таблиці ). Було визначено такі параметри комунікативної сфери, як:

- комунікативні здібності (МОО «Адаптивність»);
- тип відносин до оточуючих (методика діагностики міжособистісних відносин

Т. Лірі).

Для порівняння трьох груп КВВПП строкової служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.63.

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП строкової служби і такими параметрами комунікативної сфери, як комунікативний потенціал.

Це свідчить про те, що висока ЕПД КВВПП строкової служби досягається завдяки високому рівню розвинутості комунікативних здібностей.

Таблиця 3.63

Відмінності комунікативного потенціалу КВВПП строкової служби з різним рівнем ЕПД

| Параметри                | Середній ранг для групи з |               |             | Значення Н-критерію Краскала-Уоллеса | р- рівень значущості |
|--------------------------|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|----------------------|
|                          | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                      |
| Комунікативний потенціал | 66,60                     | 93,84         | 110,84      | 16,337                               | 0,001                |

КВВПП строкової служби з високою ЕПД легко встановлюють контакти з товаришами по службі. При цьому вони впевнені у собі та у своїх діях, професійно ставляться до підлеглих та керівників.

Високі показники під час діяльності КВВПП строкової служби досягаються завдяки активного використання комунікативних здібностей для підпорядкування оточуючих, успішного впливу на співслужбовців та інших учасників НУД для досягнення мети з порятунку людей та матеріальних засобів.



Для порівняння трьох груп КВВПП контрактної служби, з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.64.

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП контрактної служби та таким параметром комунікативної сфери, як комунікативний потенціал.

Це свідчить про те, що висока ЕПД КВВПП контрактної служби як і КВВПП строкової служби також пов'язана з високим рівнем розвинутості комунікативних здібностей.

Таблиця 3.64

Відмінності за параметрами комунікативної сфери КВВПП контрактної служби з різним рівнем ЕПД

| Параметри                   | Середній ранг для групи з |                  |                | Значення<br>Н-критерій<br>Краскала-<br>Уоллеса | р- рівень<br>значущості |
|-----------------------------|---------------------------|------------------|----------------|--|-------------------------|
|                             | низькою<br>ЕПД            | середньою<br>ЕПД | високою<br>ЕПД |  |                         |
| Комунікативний<br>потенціал | 68,67                     | 74,91            | 96,23          | 7,877  | 0,019                   |

У подальшому було проведено порівняльний аналіз особливостей комунікативної сфери КВВПП строкової служби та контрактної служби з низьким, середнім та високим рівнями ЕПД.

Для порівняння групи КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.65.

Виявлено статистично достовірні відмінності між середніми рангами комунікативного потенціалу між КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД та КВВПП контрактної служби з низьким рівнем ЕПД.

Таблиця 3.65

Відмінності за параметрами комунікативної сфери КВВПІ строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД

| Параметр                 | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                          | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Комунікативний потенціал | 30,04                         | 47,61              | 415,50                          | 0,001                |

Для порівняння групи КВВПІ строкової служби з середнім рівнем ЕПД та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.66.

Таблиця 3.66

Відмінності за параметрами комунікативної сфери КВВПІ строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД

| Параметр                 | Середній ранг для групи КВВПІ |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                          | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Комунікативний потенціал | 75,76                         | 93,88              | 2763,50                         | 0,013                |

Виявлено статистично достовірні відмінності між середніми рангами комунікативного потенціал між КВВПІ строкової служби з низьким рівнем ЕПД та КВВПІ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД.

Для порівняння групи КВВПІ строкової служби з високим рівнем ЕПД та контрактної служби з високим рівнем ЕПД було застосовано U-критерій Манна-Уїтні. Дані наведено в таблиці 3.67.

Виявлено статистично достовірні відмінності між середніми рангами комунікативного потенціалу між КВВПП строкової служби з високим рівнем ЕПД та КВВПП контрактної служби з високим рівнем ЕПД.

Таблиця 3.67

Відмінності за параметрами комунікативної сфери КВВПП строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД

| Параметр                 | Середній ранг для групи КВВПП |                    | Значення U-критерію Манна-Уїтні | p- рівень значущості |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|
|                          | строкової служби              | контрактної служби |                                 |                      |
| Комунікативний потенціал | 43,05                         | 59,92              | 653,50                          | 0,004                |

Дані результати свідчать про те, що армійська дійсність пред'являє однакові вимоги до особистісних характеристик в комунікативній сфері КВВПП строкової та контрактної служби. При цьому КВВПП строкової служби, розпочинаючи службу в рядах ЗСУ, зтикаються з новою якістю комунікативної взаємодії, зміною статусно-рольового становища, розлукою з близькими. Відсутність досвіду налагодження стосунків під час військової служби призводить до низьких показників з параметрів комунікативної сфери. При цьому для досягнення високого рівня ЕПД необхідно змінювати «цивільні» моделі комунікації та налагоджувати продуктивні комунікативні відносини з керівництвом, співслужбовцями та підлеглими як в повсякденній військовій службі, так і під час НУД.

Для порівняння трьох груп КВВПП строкової служби з різним рівнем ЕПД було застосовано H-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.68.

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП строкової служби та таких типів відношення до оточуючих, як «авторитарний» та «альтруїстичний».

На нашу думку, висока ЕПД КВВПП строкової служби досягається завдяки займанню домінуючої позиції у стосунках з оточуючими.

Таблиця 3.68

Відмінності у типах відносин до оточуючих КВВПІ строкової служби з  
різним рівнем ЕПД

| Тип відносин до оточуючих | Середній ранг для групи з |               |             | Значення Н-критерію Краскала-Уоллеса | р- рівень значущості |
|---------------------------|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|----------------------|
|                           | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                      |
| Авторитарний              | 80,42                     | 89,83         | 108,55      | 7,458                                | 0,024                |
| Егоїстичний               | 91,21                     | 87,01         | 106,35      | 4,964                                | 0,084                |
| Агресивний                | 101,67                    | 86,53         | 101,19      | 3,536                                | 0,171                |
| Підозріливий              | 102,72                    | 93,21         | 91,68       | 1,071                                | 0,585                |
| Підпорядкований           | 95,60                     | 91,30         | 98,18       | 0,630                                | 0,730                |
| Залежний                  | 92,57                     | 86,14         | 106,76      | 5,528                                | 0,063                |
| Товариський               | 83,13                     | 90,54         | 106,10      | 5,044                                | 0,080                |
| Альтруїстичний            | 82,56                     | 85,05         | 113,77      | 12,652                               | 0,002                |

КВВПІ строкової служби з високою ЕПД демонструють тип сильної особистості, яка лідирує під час діяльності в надзвичайних умовах та під час несення повсякденної військової служби. При виконанні завдання вони прагнуть наставляти та повчати менш ефективних співслужбовців, у всьому прагнуть покладатися на свою думку. При цьому оточуючі військовослужбовці відзначають цю владність, але визнають її.

КВВПІ строкової служби з високою ЕПД схильні до гіпервідповідальності, вони намагаються взяти на себе турботу за інших, прагнуть допомогти оточуючим за рахунок власних інтересів.

Високі показники під час діяльності КВВПІ строкової служби досягаються демонструванням «героїчної моделі» допомоги оточуючим. При цьому ефективна діяльність ототожнюється з самостійним вирішенням складних питань.

Для порівняння трьох груп КВВПІ контрактної служби з різним рівнем ЕПД було застосовано Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані наведено в таблиці 3.69.

Таблиця 3.69

Відмінності у типах відносин до оточуючих КВВПІ контрактної служби з  
різним рівнем ЕПД

| Тип відносин до оточуючих | Середній ранг для групи з |               |             | Значення Н-критерій Краскала-Уоллеса | р- рівень значущості |
|---------------------------|---------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------|----------------------|
|                           | низькою ЕПД               | середньою ЕПД | високою ЕПД |                                      |                      |
| Авторитарний              | 72,45                     | 75,88         | 88,56       | 2,573                                | 0,276                |
| Егоїстичний               | 74,76                     | 75,93         | 85,31       | 1,229                                | 0,541                |
| Агресивний                | 72,40                     | 77,70         | 83,89       | 1,213                                | 0,545                |
| Підозріливий              | 73,07                     | 80,04         | 76,87       | 0,698                                | 0,705                |
| Підпорядкований           | 72,93                     | 75,75         | 88,27       | 2,421                                | 0,298                |
| Залежний                  | 74,76                     | 74,38         | 89,37       | 2,816                                | 0,245                |
| Товариський               | 72,12                     | 73,77         | 94,53       | 5,757                                | 0,050                |
| Альтруїстичний            | 72,26                     | 74,60         | 92,18       | 4,349                                | 0,114                |

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПІ контрактної служби та такого типу відношення до оточуючих, як «товариськість».

Висока ЕПД КВВПІ контрактної служби досягається завдяки орієнтації на співпрацю у стосунках з оточуючими.

КВВПІ контрактної служби з високою ЕПД демонструють схильність до кооперації, гнучкі при вирішенні проблем і в конфліктних ситуаціях, прагнуть узгоджувати дії з співслужбовцями. Під час діяльності в надзвичайних умовах докладають максимальних сумісних зусиль для досягнення цілей підрозділу, намагаючись допомагати один одному.

Високі показники під час діяльності КВВПІ контрактної служби досягаються демонструванням «колективної моделі» допомоги оточуючим. При цьому ефективна діяльність ототожнюється з взаємною підтримкою під час вирішення складних питань.

### 3.6. Детермінаційні моделі ефективності професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової та контрактної служби

Група КВВПП контрактної служби має вищі показники у всіх чотирьох сферах (середні рангові значення даних параметрів у групі КВВПП строкової служби значуще нижчі, ніж у групі КВВПП контрактної служби (дані наведено в розділі 3)). При цьому за рахунок компенсаційних механізмів у кожній з груп досягнення ЕПД обумовлено системою особистісних особливостей. Дані наведено в таблиці 3.70.

Таблиця 3.70

Особистісні особливості, що зумовлюють ЕПД КВВПП строкової та контрактної служби

| КВВПП строкової служби                 |                | КВВПП контрактної служби |               |
|--|----------------|--------------------------|---------------|
| Сприяють ЕПД                           | Заважають ЕПД  | Сприяють ЕПД             | Заважають ЕПД |
| <b>Емоційно-регуляторна сфера</b>      |                |                          |               |
| <i>рівень адаптаційного потенціалу</i> |                |                          |               |
| високий                                | низький        |                          |               |
| <i>схильність до стресу</i>            |                |                          |               |
|  |                | висока                   | низька        |
| <i>стресостійкість</i>                 |                |                          |               |
| високий рівень                         | низький рівень |                          |               |
| <i>стратегій професійної поведінки</i> |                |                          |               |
| доцільні                               | недоцільні     | доцільні                 | недоцільні    |
| <i>стратегії долаючої поведінки</i>    |                |                          |               |
| асертивні дії                          | уникнення      |                          |               |
| вступ в соціальний контакт             |                |                          |               |
| <i>психологічні захисти</i>            |                |                          |               |
|  | регресія       | заперечення              |               |
| <i>рівень алекситимії</i>              |                |                          |               |
| низький                                | високий        |                          |               |
| <i>домінуючи емоції</i>                |                |                          |               |
|  |                |                          | відраза       |
|  |                |                          | сором         |

## Продовження таблиці 3.70

| <i>емоційний стан</i>                       |                         |                         |                         |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| активна захисна позиція                     | пасивна захисна позиція | активна захисна позиція | пасивна захисна позиція |
|   | спротив                 |                         | вольова напруга         |
|   |                         |                         | уникнення спілкування   |
|   |                         |                         | дистантність            |
| <b>Мотиваційно-потребова сфера</b>          |                         |                         |                         |
| <i>цінності</i>                             |                         |                         |                         |
| активне діяльне життя                       |                         | відповідальність        | розваги                 |
| самоконтроль                                |                         | цікава робота           |                         |
| суспільне визнання                          |                         | щастя інши              |                         |
| впевненість у собі                          |                         | терпимість              |                         |
| непримиренність до недоліків у собі й інших |                         |                         |                         |
| високі запити                               |                         |                         |                         |
| <i>сенсожиттєві орієнтації</i>              |                         |                         |                         |
| локус контролю Я                            |                         |                         |                         |
| <b>Сфера просторового інтелекту</b>         |                         |                         |                         |
| <i>просторова уява</i>                      |                         |                         |                         |
|   |                         | високий рівень          | низький рівень          |
| <i>конструктивні практичні здібності</i>    |                         |                         |                         |
|   |                         | розвинуті               | нерозвинуті             |
| <b>Комунікативна сфера</b>                  |                         |                         |                         |
| <i>рівень комунікативного потенціалу</i>    |                         |                         |                         |
| високий                                     | низький                 | високий                 | низький                 |
| <i>визначення себе у колективі</i>          |                         |                         |                         |
| позитивне                                   | негативне               | позитивне               | негативне               |
| <i>тип відносин до оточуючих</i>            |                         |                         |                         |
| авторитарний                                |                         | товариський             |                         |
| альтруїстичний                              |                         |                         |                         |

Після визначення усієї сукупності психологічних особливостей які зумовлюють ЕПД КВВПІ було розраховано їх міру зв'язку та з'ясовано сукупним впливом яких психологічних особливостей в більшості випадків визначається ЕПД КВВПІ.

В подальшому було підраховано коефіцієнт детермінації психологічних особливостей, що зумовлюють ЕПД КВВПІ строкової служби ( $R^2 = 53,13$ ). Дані представлені в таблиці 3.71

Таблиця 3.71

Регресійний аналіз психологічних особливостей, що зумовлюють ЕПД  
КВВПІ строкової служби

| Психологічні особливості                     | $\beta$ – стандартизований коефіцієнт регресії | p – рівень значущості |
|--|--|-----------------------|
| адаптивний потенціал                         | 0,412  | 0,001                 |
| цінність активного діяльного життя           | 0,228  | 0,001                 |
| долаюча поведінка вступ в соціальний контакт | 0,219  | 0,001                 |
| комунікативний потенціал                     | 0,121  | 0,023                 |
| локус-контролю Я                             | 0,109  | 0,047                 |

У 53,13% ЕПД КВВПІ строкової служби зумовлено впливом таких психологічних особливостей, як: адаптивний потенціал, який вносить найбільший вклад в оцінку ЕПД ( $\beta = 0,412$ ), цінність активного діяльного життя ( $\beta = 0,228$ ), долаюча поведінка вступ в соціальний контакт ( $\beta = 0,219$ ), комунікативний потенціал ( $\beta = 0,121$ ), локус контролю Я ( $\beta = 0,109$ ).

В подальшому було підраховано коефіцієнт детермінації психологічних особливостей, що зумовлюють ЕПД КВВПІ контрактної служби ( $R^2 = 52,16$ ). Дані представлені в таблиці 3.72

У 52,16% ЕПД КВВПІ контрактної служби зумовлено впливом таких психологічних особливостей, як: цінність цікава робота ( $\beta = 0,270$ ), конструктивні практичні здібності ( $\beta = 0,243$ ), комунікативний потенціал ( $\beta = 0,231$ ), цінність відповідальність ( $\beta = 0,210$ ). Кожна з представлених у переліку психологічних особливостей вносить приблизно однаковий вклад в оцінку ЕПД КВВПІ контрактної служби та корелює з нею позитивно.



Таблиця 3.72

Регресійний аналіз психологічних особливостей, що зумовлюють ЕПД  
КВВПП контрактної служби

| Психологічні особливості          | $\beta$ – стандартизований коефіцієнт регресії | p – рівень значущості |
|-----------------------------------|--|-----------------------|
| цінність цікава робота            | 0,270  | 0,010                 |
| конструктивні практичні здібності | 0,243  | 0,038                 |
| комунікативний потенціал          | 0,231  | 0,001                 |
| цінність відповідальність         | 0,210  | 0,045                 |

Високо та низько ефективна моделі поведінки КВВПП строкової служби являють собою два полюси на векторах контролю та прийняття відповідальності за себе та оточуючих. Тримірності даній моделі надає вектор розвинутості комунікативних здібностей.

Досягнення ЕПД у КВВПП строкової служби детермінується підвищенням контролю над своїми емоційними, комунікативними та поведінковими реакціями та напруженням почуття відповідальності за свою діяльність, яка сприймається як можливість самоствердження.

В свою чергу, високо та низько ефективна моделі поведінки КВВПП контрактної служби являють собою два полюси на векторі «професійної самоефективності» як переконання фахівця в тому, що він здатен вміло керувати своїми діями та діями своїх підлеглих для досягнення найкращих результатів. Детермінантою вищих показників «професійної самоефективності» виступає рівень розвинутості просторового інтелекту та комунікативних здібностей.

Досягнення ЕПД у КВВПП контрактної служби детермінується впевненістю у своїй професійній компетентності, яка заснована на розвинутих професійно важливих якостях.

При виборі критеріїв оцінки ефективності в умовах професійної діяльності КВВПП поряд зі здатністю до досягнення значущих професійних результатів

необхідно враховувати можливість такого досягнення без порушення фізичного і психічного здоров'я. Необхідність вибору між збереженням психічного і фізіологічного гомеостазу за рахунок відмови від досягнення професійно значущих результатів (група КВВПШ строкової служби з низьким рівнем ЕПД) або досягненням таких результатів ціною наростання психічної напруженості (група КВВПШ строкової служби з високим рівнем ЕПД), може обумовлювати інтрапсихічний конфлікт. Вибір між цими стратегіями при високій індивідуальній цінності професійних результатів і визнання їх оточенням як у групі КВВПШ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД є вибір між ефективністю соціально-психологічної адаптації за рахунок погіршення власне психічної і психофізіологічної або ефективністю останніх за рахунок погіршення мікросоціальної взаємодії в професійному середовищі та ЕПД. У разі такого конфлікту зростає вираженість психічного стресу, інтенсивність якого в умовах професійної діяльності корелює з частотою прикордонних психопатологічних (зокрема, невротичних) симптомів і розладами функціонування тих чи інших фізіологічних систем [181; 192; 239], тобто з клінічно вираженими проявами порушень власне психічної і психофізіологічної адаптації.

### **Висновки до розділу 3**

1. Розроблено інтеграційну модель ключових психологічних особливостей, які впливають на ЕПД КВВПШ, яка включає чотири блоки: емоційно-регуляторну сферу (стійкість до впливу стрес-факторів, емоційно-вольовий контроль, висока адаптивність, поведінкова регуляція, активна та адекватне подолання складних ситуацій, здатність до відображення та ефективної переробки емоційних вражень, позитивний емоційний стан); мотиваційно-потребову сферу (спрямованість на військову службу, мотивованість на досягнення успіху, прагнення досягти високих професійних результатів); просторовий інтелект (розвинутість орієнтації у просторі, здатність приймати рішення в умовах дефіциту часу й інформації) та комунікативну

сферу (здатність впливати на підлеглих, комунікативна компетентність, готовність до співробітництва).

2. Виявлено відмінності у психологічних особливостях емоційно-регуляторної сфери КВВПП строкової та контрактної служби з різним рівнем ЕПД. КВВПП контрактної служби з низьким рівнем ЕПД в порівнянні з військовими-пожежними строкової служби характеризуються вищим рівнем адаптаційного потенціалу. При цьому низька ЕПД КВВПП строкової служби є наслідком поганого регулювання своїх емоцій та відчуття дезадаптації у незвичних умовах. В свою чергу зниження ЕПД у КВВПП контрактної служби пов'язане з недооцінкою значимості проблемної ситуації та ігноруванням заходів безпеки. КВВПП контрактної служби з середнім рівнем ЕПД в порівнянні з військовими-пожежними строкової служби характеризуються кращою адаптованістю та пасивнішою долаючою поведінкою. На наш погляд, це пов'язано з прагненням КВВПП контрактної служби суворіше контролювати емоції, не виявляти «слабкості» та «тримати удар» в стресовій ситуації, при цьому не брати на себе велику кількість зобов'язань, що може блокувати досягнення вищого рівня ефективності. КВВПП строкової служби характеризуються прагненням до активнішої долаючої поведінки, намагаючись таким чином досягти результативності своїм натиском, при цьому підвищенню рівня ефективності може заважати відсутність гнучкості в діях. КВВПП строкової служби з високим рівнем ЕПД в порівнянні з КВВПП контрактної служби характеризуються вищим рівнем агресивності долаючої поведінки.

Структурна модель регуляторної сфери КВВПП строкової служби включає три кластери: уникнення психотравмуючої реальності, недиференційований копінг, ефективність адаптивної поведінки. Структурна модель регуляторної сфери КВВПП контрактної служби включає чотири кластери: деструктивний захист, асоціальний копінг, просоціальний копінг, готовність до дій.

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП строкової служби та рівня алекситимії. КВВПП строкової служби з вищою ЕПД значно краще ідентифікують та описують власні переживання, не відчувають труднощів під час переробленням емоційних вражень. Виявлено, що у групах командирів відділень

контрактної служби ЕПД не пов'язана з рівнем алекситимії. КВВПП контрактної служби з різною ЕПД значно не відрізняються за здатністю переробленням емоційного стану та його відображення.

Виявлено позитивний середній показник коефіцієнту самопочуття в усіх шести групах, який поступово зростає від першої до шостої групи, не встановлено відмінностей між середніми рангами коефіцієнту самопочуття у КВВПП строкової та контрактної служби з різним рівнем ЕПД. Відсутність зв'язку між самопочуттям та ЕПД у командирів відділень строкової служби може бути пов'язана з пограничним рівнем алекситимічності у першій групі. Командири відділення військового пожежного підрозділу строкової служби з низькою ЕПД завищують оцінку свого актуального позитивного стану, керуючись соціально бажаними настановами, в зв'язку з тим, що не можуть адекватно диференціювати власні емоції. В свою чергу КВВПП контрактної служби загалом оцінюють свій емоційний стан як добрий та характеризуються не в значній мірі підвищеним настроєм.

Виявлено, що домінуючими емоційним профілем у всіх шести групах КВВПП є профіль цікавості, у якому емоція радості об'єднується з емоцією інтересу, що відображає військову соціалізацію КВВПП в рамках служби. Найменш вираженою емоцією у КВВПП контрактної служби є емоція страху, даний показник відображає прагнення КВВПП демонструвати «вірну» емоційну модель військового пожежного. Не виявлено статистично достовірного зв'язку ЕПД КВВПП строкової служби та емоцій, що пов'язано з примусовим вибором напряму служби (обов'язковий призов) та низькою суб'єктивною емоційною значимістю виконуваних професійних обов'язків.

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП контрактної служби та таких емоцій, як відраза та сором. Негативна оцінка своїх професійних успіхів разом з високою суб'єктивною значимістю власноруч обраної професії сприяє актуалізації у командирів відділень з низькою ЕПД емоції відрази до власного «непрофесійного Я», та обумовлює зниження самооцінки. В свою чергу підвищення рівню відрази разом з емоцією сорому сприяє підвищенню самосвідомості та самоконтролю.

Описано емоційний профіль кожної з груп: КВВПП строкової служби з низькою ЕПД негативно відносяться до несення своїх військових обов'язків та демонструють пасивно захисну позицію; КВВПП строкової служби з середньою ЕПД позитивно та заповзято відносяться до несення своїх військових обов'язків, але відчують труднощі через комунікативну невпевненість; КВВПП строкової служби з високою ЕПД активно виконують свої командирські обов'язки, демонструють рішучу лідерську позицію; КВВПП контрактної служби з низькою ЕПД займають пасивну захисну позицію через невдоволення своїми успіхами та власним професійним вибором, а їх невдачі на професійних теренах викликають відчуття провини; КВВПП контрактної служби з середньою ЕПД займають позицію обережності, через страх невдачі у значимій справі; КВВПП контрактної служби з високою ЕПД займають активну позицію, досягнення успіху у якій ототожнюється з прийняттям військовим оточенням.

3. Встановлено що для КВВПП строкової служби характерно домінування матеріальних цінностей над духовними. КВВПП строкової служби з низькою та середньою ЕПД намагаються уникнути відповідальності за своє майбутнє та прагнуть насолоджуватися життям, сприймаючи виконання службових обов'язків як тимчасове заняття, яке не розглядається як життєво корисне чи необхідне. КВВПП строкової служби з високою ЕПД керуються ціллю самоствердження, сприймаючи керування підрозділом як можливість досягти в подальшому значущого соціального статусу та використати отриманий досвід діяльності для подальшого працевлаштування.

Встановлено що для КВВПП контрактної служби з низькою ЕПД характерно домінування конкретних цінностей власного добробуту, навіть за рахунок невідповідної для них праці. У КВВПП строкової служби з середньою ЕПД домінуючими цінностями є цінності міжособового спілкування, заради яких вони готові поступатися власними інтересами та намагаються створити для себе простір товариських взаємовідносин у колективі. КВВПП строкової служби з високою ЕПД відчують себе реалізованими у своїй професії, яка виступає основною ціллю їх теперішнього життя та не прагнуть демонструвати оточуючим свою значущість.

4. Розроблено модель просторового інтелекту КВВПІ, що включає конструктивні здібності теоретичного і практичного плану: 1) незалежністю вмісту і операцій від ситуаційного контексту; 2) можливістю втілювати уявні операції на практиці; 3) інваріантністю операції відносно простору; 4) швидкістю виконання операцій. Використання даної моделі надає можливість прогнозування не лише природно-технічного, а й загальнонаукового інтелектуального рівню КВВПІ.

Встановлено, що КВВПІ контрактної служби володіють розвинутішою сферою просторового мислення. Це пов'язано з необхідністю оперування тривимірними об'ємними зображеннями під час НУД. Низький рівень розвинутої просторового узагальнення КВВПІ строкової служби пов'язаний з середнім рівнем освіти, під час здобуття якої розвивається тільки здатність оперувати двовимірними зображеннями у площині.

Визначено, що ЕПД КВВПІ строкової служби не пов'язана з просторовим інтелектом. Це обумовлено використанням теоретичних знань для керування оперативними діями пожежного підрозділу. ЕПД КВВПІ контрактної служби пов'язана з такими параметрами просторового інтелекту, як просторова уява та конструктивні практичні здібності, що свідчить про активне використання досвіду та наочно-діяльносного мислення під час виконання завдань.

5. Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПІ строкової та контрактної служби з такими параметрами комунікативної сфери, як: визначення себе у колективі та комунікативний потенціал. КВВПІ строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД активно використовують комунікативні здібності для підпорядкування оточуючих, успішного впливу на співслужбовців та інших учасників надзвичайної ситуації, досягнення мети з порятунку людей та матеріальних засобів. Налагодження взаємодії командира та підлеглих створює умови для ефективного управління та виконання військово-професійних завдань, та призводить до поступового вдосконалення комунікативних навичок під час групової діяльності усіх учасників міжособистісного спілкування.

Виявлено статистично достовірний зв'язок між ЕПД у КВВПІ строкової служби з такими типами відношення до оточуючих, як «авторитарний» та

«альтруїстичний», у КВВПІ контрактної служби – з «товариським». Високі показники під час діяльності КВВПІ строкової служби досягаються завдяки «героїчній моделі» допомоги оточуючим. При цьому ЕПД обумовлено самостійним вирішенням складних питань. В такому випадку вся відповідальність за виконання завдання одноосібно лягає на КВВПІ, який не дає змоги проявити себе своїм підлеглим, навіть, при виконанні простих завдань з якими вони можуть впоратися самостійно. Дана модель поведінки доводить свою ефективність при виконанні визначеної кількості завдань з якою може впоратися керівник та низьким рівнем підготовки підлеглих, але може призводити до негативних наслідків та значних втрат часу під час великої кількості непередбачуваних подій в НУД. КВВПІ контрактної служби демонструють «колективну модель» допомоги оточуючим. При цьому ЕПД обумовлено взаємною підтримкою під час вирішення складних завдань. Дана модель допомоги дає змогу зосередити увагу КВВПІ на раціональному використанні усіх людських ресурсів підрозділу, за рахунок делегування обов'язків підлеглим, які сприймаються, як компетентні фахівці, при цьому КВВПІ визначає пріоритетні напрями роботи, приймає командирські рішення та розподіляє навантаження на ділянках праці.

6. Розроблено детермінаційну модель досягнення ЕПД КВВПІ строкової служби, яку умовно можна назвати «героїчна». Встановлено, що з усіх психологічних особливостей, які зумовлюють ЕПД КВВПІ строкової служби найбільш значущим виступає адаптивний потенціал, також значний вплив виявляють: цінність активного діяльного життя, долаюча поведінка вступ в соціальний контакт, комунікативний потенціал та локус контролю Я. Розроблено детермінаційну модель досягнення ЕПД КВВПІ строкової служби, яку умовно можна назвати «командна гра». Встановлено, що з усіх психологічних особливостей, які зумовлюють ЕПД КВВПІ контрактної служби найбільш значущим виступають: цінності цікава робота та відповідальність, конструктивні практичні здібності та комунікативний потенціал. Дані психологічні особливості вносять однаковий вклад в оцінку ЕПД КВВПІ контрактної служби.

## РОЗДІЛ 4

### **ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ РОЗВИТКУ СФЕР ОСОБИСТОСТІ КОМАНДИРІВ ВІДДІЛЕНЬ ВІЙСЬКОВИХ ПОЖЕЖНИХ ПІДРОЗДІЛІВ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

#### **4.1. Опис програми тренінгу розвитку сфер особистості командирів відділень військових пожежних підрозділів, що визначають психологічні особливості ефективності професійної діяльності**

На підставі результатів дослідження розроблено програму тренінгу розвитку сфер особистості командирів відділень військових пожежних підрозділів, що визначають психологічні особливості ефективності професійної діяльності. Методологічну основу програми тренінгу склали положення і висновки теорії діяльності О. М. Леонтьєва [86], особистісний та системний підходи, розроблені С. Л. Рубінштейном [137] та Б. Г. Ананьєвим [4], концепція Л. С. Виготського [33], пов'язана з розширеним трактуванням культурно-історичної теорії та поняттям зони найближчого розвитку. Було використано теоретичні висновки вітчизняних психологів: генетичний підхід С. Д. Максименко [95; 96] та дотримання принципу процесуальності в психологічних моделях психотерапії, відзначений О. С. Кочаряном [78]. В основі для модифікації та розробки вправ для тренінгу використовувалися вправи гештальттерапії, нейролінгвістичного програмування, когнітивної терапії та психодрами. Використання тренінгової програми сприяє підвищенню ЕПД на основі розвитку особистісних особливостей в усіх чотирьох сферах: емоційно-регуляторній, мотиваційно-потребовій, просторового інтелекту, та комунікативній.

На підставі вивчення психологічних особливостей ЕПД розроблено програму тренінгу розвитку особистісних особливостей КВВПІ, що сприяють їх ЕПД.



«Мішені» для тренінгової програми з підвищення суб'єктивного критерію ЕПД у кожній сфері наведено в таблиці 4.2.

Програма тренінгу передбачає групову форму роботи і побудована на принципах комплексності, системності, послідовності і диференційованості.

Програма психокоригувальних заходів включає три основні етапи роботи.

Тривалість тренінгу: 5 днів по 3 години.

Графік проведення: з 14.00 до 17.00.

Структура тренінгу:

перший етап - введення і знайомство (1-й день роботи);

другий етап - розвиток необхідних вмінь (другий, третій та четвертий дні роботи);

третій етап - закріплення навичок та підбиття підсумків (5-й день роботи).

Структура одного дня роботи:

перший етап – розминка;

другий етап - групові вправи;

третій етап - підбиття підсумків дня.

«Мішені» тренінгу: професійна реалізація, стратегії професійної поведінки, професійна витривалість, визначення себе у колективі.

Групові завдання тренінгу було розроблено та модифіковано, враховуючи специфіку трудової діяльності КВВП. Під час виконання деяких завдань використовувався звуковий супровід пожежі, руйнування будівель, криків потерпілих та вибухів. Вправи тренінгу включали комплексне розвинення системи відношень до діяльності у надзвичайних умовах. Під час проведення тренінгу враховувалися моделі ЕПД КВВП строкової та контрактної служби у емоційно-регуляторній, мотиваційно-потребовій, комунікативній сферах та сфері просторового інтелекту. Кожне з завдань передбачало задіяння психологічних механізмів розвитку та самовдосконалення у декількох психологічних особливостей одночасно. Під час виконання деяких завдань кожен з КВВП по черзі виконував керівні функції.

Таблиця 4.2

| Сфера                       | Завдання тренінгу у розвиненні психологічних особливостей   |
|-----------------------------|---|
| емоційно-регуляторна сфера  | розвиток навичок активного та про-соціального подолання стресових ситуацій; посилення адаптаційного потенціалу; визначення високоефективних стратегій професійної поведінки; підвищення стресостійкості; розширення діапазону визначення та відображення актуальних емоційних переживань; тренування навичок регулювання та переробки емоцій. |
| мотиваційно-потребова сфера | розвинення спрямованості на військово-пожежну службу; мотивування на досягнення високих професійних результатів.  |
| просторовий інтелект        | розвиток просторової уяви; навчання основам вирішення конструктивних практичних завдань.  |
| комунікативна сфера         | посилення комунікативного потенціалу; формування навичок позитивного визначення себе у колективі; формування товариського відношення до оточуючих.  |

Основна форма поточного контролю: рефлексія суб'єктивних станів, діагностичні процедури до початку програми тренінгу та після її завершення.

*Сетінгові параметри тренінгової програми і характеристика групи:*

Характеристика групи: КВВПП строкової та контрактної служби з низькою ЕПД.

Тренінг передбачає п'ять сесій по три години. Оптимальна кількість учасників в групі – 12 КВВПП для моделювання двох військово-пожежних відділень по шість чоловік.

Основні акценти наданих у тренінгу вправ та подальша рефлексія завдань варіювалися в залежності від форми служби та враховуючи детермінаційні моделі досягнення ЕПД КВВПП строкової та контрактної служби.

Структуру і короткий зміст тренінгу наведено в таблиці 4.3.

Таблиця 4.3

## Структура і короткий зміст тренінгу

| Номер сесії | Мета сесії  | Перелік завдань і вправ  | Час проведення | Кількість учасників (чол.) |
|-------------|---|--|----------------|----------------------------|
| 1           | Налаштування на роботу у тренінговій групі, визначення правил та мети занять                  | Вправа 1<br>«Ім'я командира»<br>Вправа 2 «Елітний військовий клуб»<br>Вправа 3 «Ефективний командир» | 3 години       | 12, по шість у підгрупі.   |
| 2           | Розвиток просторового мислення та визначення високоефективних стратегій професійної поведінки | Вправа 1 «Без командира»<br>Вправа 2 «Перемога чи поразка»<br>Вправа 3 «Задимлене приміщення»        | 3 години       | 12, по шість у підгрупі    |

## Продовження таблиці 4.3

|   |   |   |          |                         |
|---|---|---|----------|-------------------------|
| 3 | Посилення адаптаційного потенціалу та стресостійкості, розвиток навичок регулювання та переробки емоцій | Вправа 1 «Стрій та Я»<br>Вправа 2 «Пожежа»<br>Вправа 3 «День переможця»<br>Вправа 4 «Якір»            | 3 години | 12, по шість у підгрупі |
| 4 | Посилення комунікативного потенціалу та позитивного визначення себе у колективі                         | Вправа 1 «Рольова дискусія»<br>Вправа 2 «Зворотній зв'язок»<br>Вправа 3 «Дисципліна»                  | 3 години | 12, по шість у підгрупі |
| 5 | Закріплення знань та навичок ефективного керівництва  | Вправа 1 «Якості ефективного командира»<br>Вправа 2 «Стилі керівництва»<br>Вправа 3 «Я – професіонал» | 3 години | 12, по шість у підгрупі |

*Перша сесія* направлена на ознайомлення з цілями і завданнями, основними принципами і сетінговими параметрами групової роботи, а також на прояснення очікувань учасників тренінгу від майбутньої роботи. Включає вправи, направлені на формування довірчої атмосфери в групі, а також визначення поняття ЕПД та чинників, які сприяють її досягненню, творчого підходу до завдань щодо розвинення командирських якостей учасників тренінгу.

*Друга сесія* направлена на розвиток просторового мислення та визначення високоефективних стратегій професійної поведінки. Включає вправи на розвинення

навичок орієнтації, взаємодії та співпраці у просторі під час стресової ситуації та відпрацювання уміння продуктивно діяти в недирективному середовищі в умовах невизначеності.

*Третя сесія* направлена на посилення адаптаційного потенціалу та стресостійкості, розвиток навичок регулювання та переробки емоцій. Вправи сприяють розвитку навичок визначення та регулювання емоційних станів, допомагають подолати внутрішні бар'єри, страх і невпевненість перед іншими людьми, розвивають вміння розпізнати характер ситуації та діяти адекватно існуючим умовам.

Метою *четвертої сесії* є посилення комунікативного потенціалу та вміння позитивно визначати себе у колективі. Включає освоєння активного стилю спілкування і розвинення в групі стосунків партнерства, удосконалення командирського вміння управляти групою. Вправи направлені на розвинення навичок риторики та одержання зворотного зв'язку.

*П'ята сесія* направлена на закріплення знань та навичок ефективного керівництва. Включає вправи, направлені на актуалізацію внутрішніх ресурсних станів особистості, закріплення отриманих результатів і підбиття підсумків групової роботи.

Докладний зміст програми тренінгу представлено в Додатку Г.

#### **4.2. Оцінка ефективності програми тренінгу розвитку сфер особистості командирів відділень військових пожежних підрозділів, що визначають психологічні особливості ефективності професійної діяльності**

Апробація запропонованої тренінгової програми розвитку сфер особистості командирів відділень військових пожежних підрозділів, що визначають психологічні особливості ефективності професійної діяльності, проводилась на базі військової частини А 1705, в якій взяли участь 12 КВВПП строкової та 12 КВВПП контрактної служби з низьким рівнем ЕПД (дві експериментальні групи).

Контрольні групи склали 12 КВВПІ строкової та 12 КВВПІ контрактної служби з низьким рівнем ЕПД, яких не було включено в психокоригувальну групу.

Ефективність програми визначалася:

1) за результатами оцінювання зрушень в експериментальних групах до і після проведення тренінгу за показниками чотирьох блоків розробленої методики «Незакінчені речення» для діагностики системи відношень до діяльності в надзвичайних умовах: професійна реалізація, стратегії професійної поведінки, стресостійкість, визначення себе у колективі.

2) зміною неефективних стратегій професійної поведінки, покращення командирської майстерності та покращення емоційної регуляції (за даними самозвіту);

3) за результатами оцінювання достовірних зрушень за вказаними показниками в контрольних групах.

Аналіз результатів проведеної тренінгової програми у КВВПІ строкової та контрактної служби наведено в таблиці 4.4

У КВВПІ з контрольних груп позитивної динаміки за вказаними показниками не виявлено, що також є показником ефективності тренінгової програми. Дані наведено в таблиці 4.5.

Таблиця 4.4

Оцінювання зрушень в експериментальних групах до і після проведення тренінгу

| Параметри   | Професійна реалізація | Стратегії професійної поведінки | Професійна витривалість | Визначення себе у колективі |
|---|-----------------------|---------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Значення критерія Вілкоксона для КВВПІ строкової служби | -11,892               | -13,395                         | -12,938                 | -12,653                     |
| p- рівень значущості                                    | 0,001                 | 0,001                           | 0,001                   | 0,001                       |

## Продовження таблиці 4.4

|   |         |         |         |         |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Значення критерія Вілкоксона для КВВПП контрактної служби | -12,397 | -13,190 | -13,292 | -12,934 |
| p- рівень значущості                                      | 0,001   | 0,001   | 0,001   | 0,001   |

Встановлено достовірне підвищення рівня профпридатності та суб'єктивного відчуття задоволеності від своєї професійної діяльності, визначення перспектив подальшого професійного та життєвого розвитку, формування доцільніших стратегій професійної поведінки, підвищення професійної витривалості та адаптивності, покращення емоційно-вольової регуляції, розвинення здатності до співробітництва, комунікативних здібностей, підвищення впевненості у собі та у своїх діях, покращення ставлення до підлеглих, керівників та співслужбовців.

## Таблиця 4.5

## Оцінювання зрушень в контрольних групах під час першого та повторного тестування

| Параметри   | Професійна реалізація | Стратегії професійної поведінки | стресостійкість | Визначення себе у колективі |
|---|-----------------------|---------------------------------|-----------------|-----------------------------|
| Значення критерія Вілкоксона для КВВПП строкової служби   | -0,170                | -1,473                          | -0,813          | -0,169                      |
| p- рівень значущості                                      | 0,865                 | 0,141                           | 0,416           | 0,866                       |
| Значення критерія Вілкоксона для КВВПП контрактної служби | -0,357                | -1,190                          | -0,281          | -0,934                      |
| p- рівень значущості                                      | 0,721                 | 0,256                           | 0,778           | 0,317                       |

На рівні суб'єктивної оцінки в цілому КВВПП як строкової, так і пожежної служби відзначили підвищення готовності до керівництва військовим пожежним підрозділом, покращення орієнтації у складних ситуаціях, комунікативної компетентності та регуляції емоцій.

Отже, запропонована програма тренінгу вказує на ефективність для розвитку сфер особистості, які впливають на ЕПД і може бути рекомендована для подальшого використання.

#### **Висновки до розділу 4**

1. На підставі вивчення психологічних особливостей ЕПД розроблено програму тренінгу розвитку сфер особистості командирів відділень військових пожежних підрозділів, що визначають психологічні особливості ЕПД. «Мішені» тренінгу розділено за сферами відношень: професійна реалізація, стратегії професійної поведінки, професійна витривалість, визначення себе у колективі. У програмі реалізуються групова форма роботи, яка побудована на принципах генетичного та клієнтцентованого підходах. Групові завдання тренінгу було розроблено та модифіковано, враховуючи специфіку трудової діяльності КВВПП. Вправи тренінгу передбачали задіяння психологічних механізмів розвитку та самовдосконалення у декількох сферах одночасно під час виконання керівних функцій.

2. Проведено аналіз результатів проведеної тренінгової програми у КВВПП строкової й контрактної служби та встановлено достовірне підвищення рівня профпридатності й суб'єктивного відчуття задоволеності від своєї професійної діяльності, визначення перспектив подальшого професійного та життєвого розвитку, формування доцільніших стратегій професійної поведінки, підвищення стресостійкості й адаптивності, впевненості у собі та у своїх діях, покращення емоційно-вольової регуляції, ставлення до підлеглих, керівників та співслужбовців, розвинення здатності до співробітництва, комунікативних здібностей.



## ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні проведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми психологічних особливостей ефективності професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів та на цій основі розроблено психотренінгову програму розвитку сфер особистості даної категорії фахівців, які визначають ефективність професійної діяльності.

1. На основі аналізу теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми ефективності професійної діяльності та розробленої категоріальної моделі ефективність професійної діяльності є складовою частиною успішності фахівця, сукупністю об'єктивних предметно-технологічних показників та витрат і системи відношень до діяльності. Ефективність професійної діяльності опосередковано детермінується зовнішніми умовами діяльності через психологічні особливості фахівця.

2. Створено модель диференціації умов діяльності, основу якої складає двомірний простір інтенсивності та частоти прояву екстремального фактора. На базі даної моделі надзвичайні умови діяльності визначено, як умови праці, які характеризуються раптовою дією високо інтенсивних екстремальних факторів, що представляють потенційну небезпеку для здоров'я та життя працівника, а також загрозу для здоров'я та життя інших людей або збереження матеріальних цінностей. Виділено ділові (теоретичні знання та практичні навички) та психологічні критерії (система відношень до діяльності: професійна реалізація, стратегії професійної поведінки, професійна витривалість, визначення себе у колективі) оцінки ефективності професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів.

3. Розроблено модель ключових психологічних особливостей, які впливають на ефективність професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів, яка включає чотири блоки: емоційно-регуляторну сферу (стійкість до впливу стрес-факторів, емоційно-вольовий контроль, висока адаптивність,

поведінкова регуляція, активна та адекватне подолання складних ситуацій, здатність до відображення та ефективної переробки емоційних вражень, позитивний емоційний стан); мотиваційно-потребову сферу (спрямованість на військову службу, мотивованість на досягнення успіху, прагнення досягти високих професійних результатів); просторовий інтелект (розвинутість орієнтації у просторі, здатність приймати рішення в умовах дефіциту часу й інформації) та комунікативну сферу (здатність впливати на підлеглих, комунікативна компетентність, готовність до співробітництва).

4. Виявлено відмінності в особливостях та структурі емоційно-регуляторної сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової та контрактної служби з різним рівнем ефективності професійної діяльності. Структурна модель даної сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової служби включає дві низько-ефективні моделі регуляції: уникнення і недиференційований копінг, та одну ефективну – адаптивну поведінку. У командирів відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби низько-ефективна модель регуляції представлена деструктивним захистом, середньо-ефективна – про соціальним та асоціальним копінгом, а високо-ефективна – готовністю до дій. Командири відділень військових пожежних підрозділів строкової служби сприймають стресову ситуацію як загрозову та відчують труднощі при виборі коректних поведінкових стратегій, на відміну від командирів відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби які сприймають стресову ситуацію як виклик. Встановлено, що командири відділень військових пожежних підрозділів строкової служби відрізняються від командирів відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби нижчою здатністю до перероблення емоційних станів та їх відображення. Домінуючим емоційним профілем у всіх шести групах є профіль цікавості, який відображає військову соціалізацію командирів відділень військових пожежних підрозділів в рамках служби. Командири відділень військових пожежних підрозділів характеризуються домінуванням захисних тенденцій в емоційному стані, для підтримання «безпечного емоційного середовища». При цьому пасивна захисна позиція в емоційній сфері, на

відміну від активної призводить до зниження рівня ефективності професійної діяльності.

5. На основі дослідження особливостей та структури мотиваційно-потребової сфери встановлено, що для командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової служби характерно домінування матеріальних цінностей над духовними. У командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової служби спостерігається феномен «конкретизації цілей самоствердження через професію». З зростанням рівня ефективності професійної діяльності відбувається перехід від цінностей задоволення через невизначеність цінностей до цінностей досягнення значущого положення. У командирів відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби спостерігається феномен «дематеріалізації та деіндивідуалізації» цінностей коли матеріальні та егоцентричні цінності зсуваються на нижчі щаблі у ієрархії. З зростанням рівня ефективності професійної діяльності домінуючими цінностями стають спочатку цінності дружніх відносин, а потім суспільне благополуччя. Командири відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби розглядають професійну діяльність як проміжну ціль за для благополуччя інших людей. В свою чергу командири відділень військових пожежних підрозділів строкової служби розглядають обов'язки командира відділення як засіб для досягнення власного добробуту.

6. Встановлено феномен ускладнення сфери просторового інтелекту командирів відділень військових пожежних підрозділів в зв'язку з активним використанням конструктивних практичних здібностей у повсякденній діяльності та набуттям досвіду вирішення складних просторових службових завдань під час надзвичайних умов діяльності. Структура основних чинників ефективності професійної діяльності у сфері інтелекту командирів відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби, на відміну від командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової служби пов'язана з такими параметрами просторового інтелекту, як просторова уява та конструктивні практичні здібності.

7. На основі дослідження особливостей та структури комунікативної сфери встановлено, що командири відділень військових пожежних підрозділів строкової та

контрактної служби з високим рівнем ефективності професійної діяльності активно використовують комунікативні здібності для підпорядкування оточуючих, успішного впливу на співслужбовців та інших учасників надзвичайної ситуації, для досягнення мети з порятунку людей та матеріальних засобів. Виявлено феномен зсуву показників типу відносин у командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової служби з високим рівнем ефективності професійної діяльності за фактором «домінування – підпорядкування» у напрямі домінування і обрання «авторитарного» та «альтруїстичного» типу відносин до оточуючих. Виявлено феномен зсуву показників типу відносин у командирів відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби з високим рівнем ефективності професійної діяльності за фактором «товариськість – агресивність» у напрямі товариськості і обрання «товариського» типу відносин до оточуючих. Командири відділень військових пожежних підрозділів строкової служби досягають успіхів у своїй професійній діяльності шляхом контролю над своєю поведінкою та поведінкою інших. При цьому порятунок і допомога іншим сприймається як можливість довести свою значущість. Командири відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби з високою ефективністю професійної діяльності намагаються вирішувати складні завдання спільно з підлеглими та разом долати складні перешкоди.

8. Розроблено детермінаційну модель ефективності професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової служби. Дана модель включає активну мобілізацію адаптивних ресурсів для подолання небезпечної ситуації, при цьому суб'єктивно відповідальність за досягнення високих результатів сприймається як «одноосібна прерогатива» командира відділення. Командири відділень військових пожежних підрозділів строкової служби з високою ефективністю професійної діяльності сприймають завдання як необхідність ліквідувати небезпечну для оточуючих «загрозу», що вимагає «героїчної» моделі поведінки. Даний тип досягнення ефективності пов'язаний з досягненням високих результатів, але в свою чергу може призводити до швидкого професійного вигорання. Детермінаційну модель ефективності професійної діяльності командирів

відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби умовно можна назвати «командна гра». Складні умови діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби сприймають як можливість разом зі своїм підрозділом відповісти на «виклик». При цьому вони готові негайно мобілізувати свої здібності та ресурси під час виконання завдання, тобто перейти від «оперативного спокою» до «готовності діяти».

9. Розроблено програму тренінгу розвитку сфер особистості командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової та контрактної служби, що сприяють їх ефективності професійної діяльності. Мішенями тренінгу визначено розвинення особистісного потенціалу у сферах: просторового інтелекту, емоційно-регуляторній, мотиваційно-потребовій та комунікативній. Проведено аналіз результатів тренінгової програми у командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової та контрактної служби, встановлено достовірне підвищення рівня профпридатності та суб'єктивного відчуття задоволеності від своєї професійної діяльності, визначення перспектив подальшого професійного та життєвого розвитку. Програма тренінгу показала свою ефективність і може бути рекомендована для подальшого використання.

**Потребує подальшого дослідження** проблема узагальнення та створення прогностичних моделей, які могли б змістовно відобразити психологічні особливості ефективності професійної діяльності представників інших ризиконебезпечних професій.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **Абабков В. А.** Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В. А. Абабков, М. Перре. – СПб. : Речь, 2004. – 166 с.
2. **Аболин Л. М.** Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека / Л. М. Аболин. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1987. – 261 с.
3. **Абрамов А. В.** Уровень эмоционального выгорания у сотрудников органов внутренних дел / А. В. Абрамов, В. Л. Олефиренко // Журнал психиатрии и медицинской психологии. – 2001. – 1 (8). – С. 82–85.
4. **Ананьев Б. Г.** Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – ЛГУ, 1969. – 282 с.
5. **Анастаси А.** Психологическое тестирование [Электронный ресурс] – 7-е изд. / А. Анастаси, С. Урбина. – СПб.: Питер, 2006. – 688 с. – Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/psy/psy113.htm>
6. **Антипов В. В.** Психологическая адаптация к экстремальным ситуациям / В. В. Антипов. – М. : Владос, 2002. – 174 с.
7. **Балабанова Л. М.** Категорія норми у дослідженні та регулюванні функціональних станів людини / Л. М. Балабанова // автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.02 «Психофізіологія» / Л. М. Балабанова. – К., 2001. – 32 с.
8. **Балабанова Л. М.** Психосоматическая специфичность стереотипов реагирования человека: психотерапевтический аспект / Л. М. Балабанова // Медицинская психология. – 2006. – 4. – С. 56–58.
9. **Безносков С. П.** Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
10. **Бекаревич О. Л.** Диагностика профессиональной психологической пригодности курсантов к деятельности по противопожарной защите и спасательным работам : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / О.Л. Бекаревич. - Москва, 2003. – 239 с.
11. **Белов В. И.** Психология здоровья / В. И. Белов. – М. : «КСП», 1997.

– 284 с.

12. **Бермант-Полякова О. В.** Посттравма: диагностика и терапия / О. В. Бермант-Полякова. – СПб.: Речь, 2006. – 248с.
13. **Білова М. Є.** Психологічні особливості осіб з різним рівнем стресостійкості (на прикладі працівників стресогенних професій) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, психологія особистості, історія психології» / М. Є. Білова. – Одеса, 2007. – 20 с.
14. **Бодров В. А.** Психологические исследования проблемы профессионализации личности / В. А. Бодров. – М., 1991. – С. 3–26.
15. **Бойко В. В.** Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – М. : Академический проект, 1996. – 213 с.
16. **Бондаренко А. Ф.** Психологическая помощь: теория и практика / А. Ф. Бондаренко. — К.: Укртехпрес, 1997. – 216 с.
17. **Борисова Е. М.** О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Е. М. Борисова // Психология формирования и развития личности. / [под ред. Л. И. Анцыферова]. – М., 1981. – С. 23–41.
18. **Боченков А. А.** Динамика социально-психологического и психофизиологического состояния моряков экипажа атомной подводной лодки «Комсомолец» в постстрессовый период / А. А. Боченков, А. Г.Маклаков, А. П. Мухин, С. В. Чермянин // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16, № 1. – С. 52–63.
19. **Бурлачук Л. Ф.** Психотерапия: психологические модели / Л. Ф. Бурлачук, А. С. Кочарян, М. Е. Жидко. – 3-е изд., расшир. и дополн. – СПб. : Питер, 2009. – 496 с.
20. **Бурлачук Л. Ф.** Словарь – справочник по психодиагностике [Электронный ресурс] / Л. Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер, 2006. – 528 с. – Режим доступа: <http://www.big-library.info/?act=bookinfo&book=11501>
21. **Бут В. П., Вареник В. В.** Методичні рекомендації по особливостях

професійного відбору до Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України / В. П. Бут, В. В. Вареник — К.: МНС України, 2004. — 133 с.

22. **Бучек Л. І.** Аналіз емоційної стійкості як прояву особливостей саморегуляції особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Л. І. Бучек. — К., 1994. — 20 с.
23. **Вареник В. В.** Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до державної пожежної охорони України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія труда, инженерная психология, эргономика» / В. В. Вареник. — К., 2001. — 16 с.
24. **Варус В. І.** Актуальні проблеми охорони здоров'я військових спеціалістів, які працюють в екстремальних умовах / В. І. Варус // Наука і оборона. — 1999. — № 1. — С. 55–58.
25. **Василюк Ф. Е.** Психология переживания / Ф. Е. Василюк. — М., 1984. — С. 31–49.
26. **Вассерман Л. И.** Психологическая диагностика индекса жизненного стиля: Пособие для врачей и психологов / Л. И. Вассерман, О. Ф. Ерышев. — СПб., 2005. — 54 с.
27. **Власенко І. В.** Аналіз емоцій осіб, які працюють в екстремальних умовах та попередження причин нещасних випадків / І. В. Власенко, А. Ю. Дедоркін // Безпека життєдіяльності. — 2005. — 3. — С. 25–29.
28. **Водопьянова Н. Е.** Психическое выгорание как барьер профессиональной самореализации личности / Н. Е. Водопьянова, Ю. И. Виданова // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сборник научн. статей ; под редакцией В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. — Курск : КГУ, 2007. — С. 30–33.
29. **Водопьянова Н. Е.** Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. — СПб.



- : Питер, 2009. – 336 с.
30. **Водопьянова Н. Е.** Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» / Н. Е. Водопьянова // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / [под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова]. – СПб. : Речь, 2003. – С. 276–282.
  31. **Водопьянова Н. Е.** Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях / Н. Е. Водопьянова // Психология здоровья. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2000. – С. 548–547.
  32. **Волович В. Г.** Человек в экстремальных условиях природной среды / В. Г. Волович. – М. : Мысль, 1980. – 190 с.
  33. **Выготский Л. С.** Избранные психологические исследования / Л. С. Выготский. – М., 1956. – 660 с.
  34. **Гремлинг С., Ауэрбах С.** Практикум по управлению стрессом / С. Гремлинг, С. Ауэрбах. – СПб. : Питер, 2002. – 240 с.
  35. **Дементий Л. И.** К проблеме диагностики социального контекста и стратегий копинг-поведения / Л. И. Дементий // Журнал прикладной психологии. – 2004. – 3. – С. 20–25.
  36. **Дроздова А. Р.** Синдром «емоційного вигоряння» як один із видів психологічних механізмів захисту особистості / А. Р. Дроздова // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. – 2010. – 902. – С. 54–58.
  37. **Дружилов С. А.** Основы психологии профессиональной деятельности инженеров-электриков [Электронный ресурс] / С. А. Дружилов. – «Академия Естествознания», 2010. – Режим доступа до монографії: <http://www.rae.ru/monographs/83>
  38. **Дружинин В. Н.** Психология эмоций, чувств, воли / В. Н. Дружинин. – М. : ТЦ Сфера, 2003. – 96 с.

39. **Дружинин В. Н.** Экспериментальная психология: Учебник для вузов / В. Н. Дружинин. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2004. – 319 с.
40. **Духневич В. М.** Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / В. М. Духневич // Інститут психології АПН У. – К., 2002. – 22 с.
41. **Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А., Пономаренко В. А.** Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко. – Минск: БГУ, 1985. – 206 с.
42. **Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу ОВС** / О.М. Бандурка, В. С. Венедіктов, О. В. Тімченко, В. С. Христенко. – Харків: Вид-во Національного університету внутрішніх справ, 2005. – 371 с.
43. **Емельяненко А. В.** Особенности синдрома «эмоционального выгорания» личности специалистов различных профессий системы «человек-человек» /А. В. Емельяненко, Н. Н. Сафукова // Интеграция образования и науки на основе научно-образовательного центра : Сб. трудов участников Всероссийской научно-практич. конф., 15-16 дек. 2005 г. : в 2 ч., Ч.1. – М. – Чебоксары – Ульяновск : УлГУ, 2005. – С. 106–110.
44. **Ересько Д. Б.** Алекситимия и методы ее определения при пограничных психосоматических расстройствах: Метод. пособие / Д. Б. Ересько, Г. С. Исурина, Е. В. Койдановская [и др.] – СПб. : Питер, 1994 – 112 с.
45. **Ермолаев О. Ю.** Математическая статистика для психологов: Уч.-метод. пособие для вузов / О. Ю. Ермолаев; 2-е изд., – М. : Флинта, 2003. – 335 с.
46. **Ермошин А. Ф.** Вещи в теле : Психотерапевтический метод работы с ощущениями / А. Ф. Ермошин. – М. : «Класс», 1999. – 320 с.
47. **Жидко М. Є., Цокота В. Р.** Психологічні особливості регуляторної сфери, які впливають на ефективність професійної діяльності військових пожежних

- строкової та контрактної служби / М. Є. Жидко, В. Р. Цокота // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка Національної АПН України ; за ред. С. Д. Максименка. – Т. 13, част. 6. – К., 2011. – С. 101–110.
48. **Жукова М. И.** Социально-психологические факторы успешности деятельности врача : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / М. И. Жукова. – М., 1990. – 24 с.
49. **Завалова Н. Д., Пономаренко В. А.** Психические состояния человека в особых условиях деятельности / Н. Д. Завалова, В. А. Пономаренко // Психологический журнал. – 1983. – Т.4, № 6. – С. 92–105.
50. **Звездина Г. П.** Проблема «эмоционального выгорания» в процессе профессиогенеза / Г. П. Звездина // Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2000. – 3. – С. 116–117.
51. **Зеер Э. Ф.** Психология профессионального развития личности / Э. Ф. Зеер. – М. : Академия, 2006. – 240 с.
52. **Иващенко С. А.** Изучение индивидуально-психологических особенностей спасателей МЧС России : Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.04 / С.А.Иващенко. – СПб., 2003. – 192 с.
53. **Изард К. Э.** Психология эмоций: [Пер. с англ.: А. Смирнов] / К. Э. Изард. – СПб. : Питер, 2003. – 460 с.
54. **Ильин Е. П.** Теория функциональной системы и психофизиологические состояния / Е. П. Ильин // Теория функциональных систем в физиологии и психологии. – М., 1992. – С. 325–346.
55. **Ильин Е. П.** Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2001. – 794 с.
56. **Исаева Е. Р.** Синдром эмоционального выгорания и его влияние на копинг-поведение у медицинских работников / Е. Р. Исаева // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – СПб, 2010. – 6 (64). – С. 26–30.
57. **Калайтан Н. Л.** Особливості емоційної сфери лікарів швидкої медичної допомоги з різним рівнем синдрому вигорання / Н. Л. Калайтан //

- Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2010. – Вип. 7. – С. 174–182.
58. **Калайтан Н. Л.** Особливості копінг-поведінки лікарів швидкої та невідкладної медичної допомоги з різним рівнем синдрому вигорання / Н. Л. Калайтан // Медична психологія. – 2010. – Т. 5, 2. – С. 40–44.
59. **Калайтан Н. Л.** Особливості механізмів психологічного захисту в лікарів швидкої медичної допомоги з різним рівнем синдрому вигорання / Н. Л. Калайтан // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія: «Психологія». – 2010. – Вип. 43, 902. – С. 93–97.
60. **Картрайт С.** Стресс на рабочем месте / С. Картрайт, К. Купер. – Х. : Гуманитарный центр, 2004. – 236 с.
61. **Карчевський І. Р.** Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження 2005 года : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / І.Р. Карчевський. — Хмельниц., 2005. — 19 с.
62. **Карчевський І. Р.** Психологічна характеристика міжособистісної взаємодії особового складу у військовій частині / І. Р. Карчевський // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т. 7, № 4. – С. 158–167.
63. **Кирьякова Е. Н.** Проявление риска в деятельности специалистов опасных профессий: дисс. ...канд. психол. наук : 19.00.03 / Е. Н. Кирьякова — М. : Институт психологии РАН, 2003. — 242 с.
64. **Кирьянова Е. Н.** Психология формирования личности профессионала / Е. Н. Кирьянова // Психологический журнал, 1995. – Т. 16. – 4. – С. 147–149.
65. **Кислый В. Д.** Особенности социально-психологической адаптации офицеров-выпускников к деятельности в особых условиях : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.09

- «Психология деятельности в особых условиях» / В. Д. Кислый – Х., 2003. – 20 с.
66. **Китаев-Смык Л. А.** Психология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – М. : Наука, 1983. – 368 с.
67. **Климов Е. А.** Введение в психологию труда: учебник / Е. А. Климов. – М. : Культура и спорт; ЮНИТИ, 1998. – 316 с.
68. **Ковалев В. И.** Психология боевой активности оператора / В. И. Ковалев. – М. : Воениздат, 1974. – 141с.
69. Когнитивно-бихевиоральный подход в психотерапии и консультировании: Хрестоматия / Сост. Т. В. Власова. – Владивосток: ГИ МГУ, 2002. – 110 с.
70. **Кокун О. М.** Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. / О. М. Кокун. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.
71. **Корольов В. В.** Стан психофізіологічних функцій військових фахівців, зайнятих на роботах з демонтажу і ліквідації ракетно-ядерної зброї на Україні в місячному циклі робіт / В. В. Корольов // Довкілля та здоров'я. – 1998. – № 2. – С. 17–20.
72. **Корольчук М. С., Крайнюк В. М.** Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. — К. : Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
73. **Корольчук М. С., Миронець С. М.** Організаційні засади психологічного забезпечення фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України. Психологія діяльності в особливих умовах / М. С. Корольчук, С. М. Миронець // Матеріали міжвузівської науково-практичної конференції. — Харків: АЦЗУ. – 2006. – С. 59–62.
74. **Коростылева Л. А.** Самореализация личности в профессиональной сфере: генезис затруднений / Л. А. Коростылева // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб., 2001. – Вып. 5. – С. 138–141.

75. **Корытова Г. С.** Эмоциональное выгорание как проявление защитного поведения в профессиональной деятельности / Г. С. Корытова // *Фундаментальные исследования*. – 2005. – 4. – С. 29–32.
76. **Кохан В. Г.** Деятельность воинского руководителя по сохранению психического здоровья военнослужащих : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психология деятельности в особых условиях» / В. Г. Кохан. – Хмельниц., 2003. – 18 с.
77. **Кочарян А. С.** Синдром выгорания у медицинских работников / А. С. Кочарян, Н. Л. Калайтан // *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*. – 2009. – Т.14, вип. 18.– С. 44–51.
78. **Кочарян А. С.** Принцип процессуальности в психологических моделях психотерапии / А. С. Кочарян // *Архів психіатрії. Науково-практичний журнал*. – 2002, 4(31). – С. 143–151.
79. **Кочарян О. С.** Профілактика та психокорекція синдрому емоційного вигорання у лікарів швидкої та невідкладної медичної допомоги / О. С. Кочарян, Н. Л. Калайтан // *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. – 2011. – Т.2. – С. 149–155.
80. **Кризисная психология: Учебное пособие** / Под общ. ред. О. В. Тимченко. – Х. : НУЦЗУ, КП «Городская типография», 2010. – 383 с.
81. **Кузнецов Л. В.** Психологическая готовность к бою / Л. В. Кузнецов // *Вестник противовоздушной обороны*. – 1987. – № 2. – С. 59–62.
82. **Куфлієвський А. С.** Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / А. С. Куфлієвський. – Х., 2006. – 20 с.
83. **Лебедев В. И.** Личность в экстремальных условиях / В. И. Лебедев. – М. : Политиздат, 1983. – 303 с.
84. **Лебедева С. Ю., Тімченко О. В.** Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних

підрозділів МВС України: Монографія / С. Ю. Лебедева, О. В. Тімченко. – Харків: ХНАДУ, 2005. – 326 с.

85. **Левин П. А.** Пробуждение тигра – исцеление травмы : природная способность трансформировать экстремальные переживания : пер. с англ. / Питер А. Левин, Энн Фредерик. – М. : АСТ, 2007. – 319 с.
86. **Леонтьев А. Н.** Проблемы развития психики / А. Н. Леонтьев. – М. : МГУ, 1972. – 575 с.
87. **Линде Н. Д.** Эмоционально-образная терапия. Теория и практика / Н. Д. Линде. – М. : Изд-во Моск. гуманит. Ун-та, 2004. – 184 с.
88. **Липатов И. И.** Влияние эмоционального стресса на усвоение информации и формирование поведения военнослужащих / И. И. Липатов // Сборник научных работ ХВУ. – 1998. – № 19. – С. 119–123.
89. **Липатов И. И.** Стрессовая трансформация мышления в ходе выполнения учебно-боевых задач / И. И. Липатов // Сборник научных работ ХВУ. – 1998. – № 18. – С. 149–155.
90. **Ложкін Г. В.** Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов / Г. В. Ложкін. – К. : МОУ, 2003. – 218 с.
91. **Лозинская Е. И.** Специфика профессиональных конфликтов и их взаимосвязь с синдромом перегорания у психиатров и онкологов / Е. И. Лозинская // Психоневрология в современном мире : материалы. – СПб. : Изд-во «Человек и здоровье», 2007. – С. 261.
92. **Ломов Б. Ф.** К проблеме деятельности в психологии / Б. Ф. Ломов // Психологический журнал. – 1981. – Т. 2, № 5. – С. 3–22.
93. **Лукьянов В. В.** Особенности синдрома эмоционального выгорания у врачей терапевтического профиля в Латвии / В. В. Лукьянов, В. А. Митривец // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике) : сборник научн. статей ; под

- ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск : КГУ, 2007. – С. 105–108.
94. **Маклаков А. Г.** Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – 1. – С. 16–24.
95. **Максименко С. Д.** Генетическая психология (методологическая рефлексия проблем развития в психологии) / С. Д. Максименко. – М. : Рефлбук, К. : Ваклер, 2000. – 320с.
96. **Максименко С. Д.** Психология личности (генетический подход) / С. Д. Максименко. – К. : Перспектива, 2005. – 404 с.
97. **Малкина-Пых И. Г.** Экстремальные ситуации [Электронный ресурс] / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Изд-во «Эксмо», 2005. – 960 с. – Режим доступа: <http://www.koob.ru/malkina/crisis>
98. **Малышев И. В.** Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и социально-психологических характеристик личности в экстремальных условиях профессиональной социализации : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.05 «Социальная психология» / И. В. Малышев.– Саратов, 2010. – 201 с.
99. **Манукян П. М.** Взаимосвязь индивидуально-психологических свойств личности специалистов ВМФ командного профиля с успешностью их профессиональной деятельности в аварийных ситуациях: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / П. М. Манукян. - СПб., 1996. — 142 с.
100. **Марищук Н. Л.** Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: дис. ... доктора психол. наук: 19.00.01. / Н. Л. Марищук. – Л. : ЛГУ, 1982. – 418 с.
101. **Маркова А. К.** Психология профессионализма / А. К. Маркова – М., 1996. – 312 с.
102. **Матвієнко О.** Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного вигорання: стратегія і тактика подолання / О. Матвієнко, М. Пересадін, С. Андросов // Персонал. – 2007. – 1. – С. 72–76.



103. **Матеюк О. А.** Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності : дис... доктора психол. наук: 19.00.09 / О. А Матеюк — Хмельницький, 2006. — 437 с.
104. **Миронець С. М.** Аналіз понятійного апарату надзвичайних ситуацій та їх психологічні аспекти / С. М. Миронець // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К. : «ГНОЗІС», 2002, – т.4, ч.4 – С. 170–174.
105. **Миронець С. М.** Вплив стресогенних чинників на працездатність рятувальників під час ліквідації надзвичайних ситуацій в екстремальних умовах / С. М. Миронець // Вісник: Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки. К. : КиМУ, 2005. – № 6. – С. 84–89.
106. **Миронець С. М.** Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України / С. М. Миронець // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К. : «ГНОЗІС», 2003. – Ч.2. – С. 47–51
107. **Миронець С. М., Тімченко О. В.** Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: Монографія. / С. М. Миронець, О. В. Тімченко – К., 2008. – 232 с.
108. **Мозговий В. І.** Особистісний симптомокомплекс стресостійкості / стресовразливості у військовослужбовців служби правопорядку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. І. Мозговий. – Х., 2006. – 21 с.
109. **Молчанова Л. Н.** Социально-психологическая детерминация синдрома профессионального выгорания у представителей профессий помогающего типа / Л. Н. Молчанова, В. Б. Никишина, Т. А. Ушакова // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике) : сборник научн. статей ;

- под редакцией В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск : КГУ, 2007. – С. 114–117.
110. **Наследов А. Д.** SPSS 15: профессиональный статистический анализ данных / А. Д. Наследов. – СПб.: Питер, 2008. – 416 с.
111. **Немов Р. С.** Общие основы психологии [Электронный ресурс] / Р. С. Немов. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 688 с. – Режим доступа: [http://www.koob.ru/nemov\\_r/psihologiya\\_kniga\\_3](http://www.koob.ru/nemov_r/psihologiya_kniga_3)
112. **Новиков В. С.** Психофизиологическое обеспечение боевой деятельности военнослужащих / В. С. Новиков // Военно-медицинский журнал. – 1996. – №4. – С. 37–40.
113. **Носенко В. М.** Управління професійним стресом та профілактика дістресу і вигоряння / В. М. Носенко // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Харків : УЦЗУ, 2007. – Вип. 3., Ч. 2. – С. 80–86.
114. **Ожогова Е. Г.** Анализ стратегий профессионального поведения при изучении проблемы психического «выгорания» / Е. Г. Ожогова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2006. – 3(27). – С. 84–86.
115. **Ожогова Е. Г.** Механизм эмоционального «выгорания» профессионала / Е. Г. Ожогова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2005. – 1(23). – С. 48–50.
116. **Ожогова Е. Г.** Организационные стрессы и их роль в развитии синдрома «психического выгорания» / Е. Г. Ожогова // Ценностно-смысловые ориентации и стратегии управления развитием образовательных учреждений: Материалы всерос. науч.-метод. конф. «Четвертые Чередовские чтения». – Омск : Изд-во ОмГПУ, 2006. – С. 20–22.
117. **Орел В. Е.** Исследование профессиональной деформации личности на уровне представлений о профессии / В. Е. Орел // Актуальные проблемы естественных и гуманитарных наук: Психология: Тезисы юбилейной конференции. – Ярославль, 1995. – С. 43–46.

118. Основи загальної психології / [за ред. академіка АПН України, професора С. Д. Максименка]. – К.: НПУ Перспектива, 1998. – 256 с.
119. **Перевалов В. Ф.** Подготовка офицеров к управленческой деятельности / В. Ф. Перевалов – М. : ГАВС, 1991. – 204 с.
120. **Перелигіна Л. А., Вандер К. О.** Роль психопрофілактики в підготовці фахівців / Л. А. Перелигіна., К. О. Вандер // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 6. – Харків: УЦЗУ, 2009. – С. 94–103.
121. **Перелигіна Л. А., Назаров О. О., Приходько Ю. О., Світлична Н. О.** Структурні показники психологічного здоров'я особистості / Л. А. Перелигіна., О. О. Назаров, Ю. О. Приходько, Н. О. Світлична // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 10. – Харків: УЦЗУ, 2011. – С. 79–86.
122. **Перелигіна Л. А., Приходько Ю. О., Світлична Н. О.** Концепція збереження психічного здоров'я працівників МНС / Л. А. Перелигіна., Ю. О. Приходько, Н. О. Світлична // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 8. – Харків: УЦЗУ, 2010. – С. 82–89.
123. **Петраш М. Д.** Кризисы профессиональной жизни в контексте развития взрослых : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / М. Д. Петраш. – СПб., 2004. – 24 с.
124. **Плиско В. И.** Формирование у сотрудников устойчивого психомоторного состояния к внешним проявлениям опасности / В. И. Плиско – К. : РИО МВД Украины, 1991. – 128 с.
125. **Поваренков Ю. П.** Психологический анализ профессионализации / Ю. П. Поваренков // Психологические закономерности профессионализации. – Ярославль, 1991. – С. 95–109.

126. **Поваренков Ю. П.** Психология профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков // Основы психологической концепции профессионализации. – Курск, 1991. – 130 с.
127. **Подоляк Я. В.** Практические вопросы военной психологии / Я. В. Подоляк. – М.: Воениздат, 1987. – 151 с.
128. **Пономаренко В. В.** Профессиональное здоровье личного состава как категория боеготовности и боеспособности войск / В. В. Пономаренко // Военно-медицинский журнал. – 1991. – № 3. – С. 54–57.
129. **Потапчук Є. М.** Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Монографія / Є. М. Потапчук. – Хмельницький: Видавництво Національної академії ДПСУ ім. Б.Хмельницького, 2004. – 323 с.
130. **Приходько Ю. О.** Критерії оцінки професійної успішності пожежних-рятувальників / Ю. О. Приходько // Ключевые аспекты научной деятельности: II международная научно-практическая конференция. – Днепропетровск: „Наука и образование”, 2007. – Т. 9. – С. 37–39.
131. **Приходько Ю. О.** Роль особистісних особливостей пожежних-рятувальників у визначенні успішності їхньої професійної діяльності / Ю. О. Приходько // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Харків: УЦЗУ, 2007. – № 3. – Ч. 2. – С. 200–206.
132. **Проворотов В. М.** Алекситимия / [В. М. Проворотов, Ю. Н. Чернов, О. В. Лышова, А. В. Будневский] // Журнал неврологии и психиатрии. – 2000. – С. 66 – 70.
133. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / [под ред. Г. С. Никифорова]. – СПб., 1991. – 152 с.
134. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / [сост. А. Е. Тарас, К. В. Сельченко]. – Мн.: Харвест, 2000. – 480 с.
135. **Пшук Є. Я.** Особливості комунікативних копінг-ресурсів хворих на алкогольну залежність / Є. Я. Пшук, М. В. Маркова // Медицинская

психология. – 2009. – С. 205–208.

136. **Райгородский Д. Я.** Практическая психодиагностика. Методики и тесты. [Электронный ресурс] / Д. Я. Райгородский. – Саратов : Бахрах–М, 2001. – 672 с. – Режим доступа: [http://www.koob.ru/raygorodsky/prakticheskaya\\_psihodiagnostika](http://www.koob.ru/raygorodsky/prakticheskaya_psihodiagnostika)
137. **Рубинштейн С. Л.** Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1973. – 423 с.
138. **Рыбалко В. В., Максименко С. Д.:** генетико-психологічна теорія народження, зростання та існування особистості [Текст] / В. В. Рибалко // Практична психологія та соціальна робота : Науково-практичний освітньо-методичний журнал. – 2009. – 4. – С. 26–33.
139. **Самойлик А. В.** Формирование психологической готовности сотрудников внутренних дел к профессиональной деятельности в условиях пресечения преступлений террористического характера: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / А. В. Самойлик. — Краснодар, 2003. — 210 с.
140. Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия. / [сост. Д.Я. Райгородский]. – Самара : Издательский дом «БАХРАХ-М», 2000. – 656 с.
141. **Самоукина Н. В.** Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 224 с.
142. **Сандомирский М. Е.** Психосоматика и телесная психотерапия: Практическое руководство / М. Е. Сандомирский. – М. : Независимая фирма «Класс», 2005. – 592 с.
143. **Сандомирский М. Е.** Защита от стресса / М. Е. Сандомирский. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2001.– 336 с.
144. **Сафін О. Д.** Психологія управлінської діяльності командира: навчальний посібник / О. Д. Сафін. – Хмельницький: Видавництво Академії ПВУ, 1997. – 149 с.

145. **Селье Г.** Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье; [пер. с англ.]. – М. : Мед. изд., 1960. – 51 с.
146. **Селье Г.** Стресс без дистресса [Электронный ресурс] / Г. Селье; [пер. с англ.]. – М. : Прогресс, 1979. – 124 с. – Режим доступа: [http://www.koob.ru/selye\\_g/stress\\_bez\\_distressa](http://www.koob.ru/selye_g/stress_bez_distressa)
147. **Сидоренко Е. В.** Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2003. – 349 с.
148. **Смирнов Б. А.** Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 276 с.
149. **Столяренко А. М.** Психологические факторы обеспечения высокой боевой готовности подразделения, части / А. М. Столяренко – М. : Воениздат, 1970. – 182 с.
150. **Субботина Л. Ю.** Психологические защиты личности / Л. Ю. Субботина. – Ярославль, 2000. – 109 с.
151. **Судаков К. В.** Системные механизмы эмоционального стресса / К. В. Судаков. – М., 1981. – 231 с.
152. **Суходольский Г. В.** Математическая психология / Г. В. Суходольский. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2006. – 360 с.
153. **Тарабрина Н. В.** Практикум по психологии посттравматического стресса / Н. В. Тарабрина. – СПб. : Питер, 2001. – 268 с.
154. **Тимченко А. В.** Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции / А. В. Тимченко. – Харьков, 1997. – 184 с.
155. **Титаренко Т. М.** Кризове психологічне консультування / Т. М. Титаренко. – К. : «Плавник», 2004. – 96 с.
156. **Тихонов А. Н.** Формирование специальных свойств личности в процессе профессиональной подготовки: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.03. / А. Н. Тихонов. – Казань, 2000. – 209 с.

157. **Тімченко О. В.** Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): дис... д-ра психол. наук: 19.00.06 / О. В. Тімченко – Харків, 2003. – 427 с.
158. **Трофімов Ю. Л.** Інженерна психологія: підручник / Ю. Л. Трофімов. – К. : Либідь, 2002. – 264 с.
159. **Урванцев Л. П.** Влияние профессиональной деятельности на психику: факты, гипотезы, проблемы / Л. П. Урванцев // Психологические закономерности профессионализации. – Ярославль, 1991. – С. 6–14.
160. **Урываев В. А.** О преимущественно «субъективном» характере кризисов профессионального становления (на примере профессиональной деятельности врача) / В. А. Урываев // Вестник томского государственного педагогического университета. – Томск, 2002. – Вып. 3 (31). – С. 71–72.
161. **Ушакова Т. А.** Социально-психологическая детерминация синдрома «профессионального выгорания» у представителей помогающего типа / Т. А. Ушакова, В. Б. Никишина, Л. Н. Молчанова // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сб. науч. ст. ; под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2007. – С. 114–116.
162. **Ушакова Т. А.** Социально-психологические и индивидуально-личностные детерминанты состояния «выгорания» специалистов социальной работы : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медицинская психология» / Т. А. Ушакова. – К., 2009. – 22 с.
163. **Фурманец Б. И.** Основы военной психологии. Курс лекций / Б. И. Фурманец. – Харьков, 1995. – 222 с.
164. **Харченко О. В.** Ефективність професійної діяльності / О. В. Харченко // Проблеми екстремальної та кризової психології.

- Збірник наукових праць. – Харків: УЦЗУ, 2010. – Вип. 8. – С. 203–211.
165. **Цокота В. Р.** Модифікація методики «незакінчені речення» для діагностики професійно психологічної придатності до діяльності в надзвичайних умовах / В. Р. Цокота // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Т. 2., Вип. 9. – Харків: УЦЗУ, 2011. – С. 271–282.
166. **Цокота В. Р.** Модифікація методики «незакінчені речення» для діагностики професійно психологічної придатності до діяльності в надзвичайних умовах / В. Р. Цокота // Матеріали VII міжнародної науково-практичної конференції «Наука: теорія і практика – 2011». – м. Перемишль: Наука и навчання, 2011 р. – Вип. 6. – С. 40–44.
167. **Цокота В. Р.** Особливості ефективності професійної діяльності в надзвичайних умовах / В. Р. Цокота // Матеріали науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Психологія в сучасному світі». – м. Харків: Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «ХАІ», 2011 р. – С. 43.
168. **Цокота В. Р.** Особливості просторового інтелекту військових пожежних / В. Р. Цокота // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Методологія досліджень та сучасні соціальні, економічні, технологічні проблеми розвитку суспільства». – м. Харків: КНТЕУ, ХТЕІ, КНТЕУ, 2011 р. – С. 273–274.
169. **Цокота В. Р.** Проблеми психологічної диференціації особливих та надзвичайних умов діяльності / В. Р. Цокота // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Харків: УЦЗУ, 2010. – Вип. 8. – С. 225–231.
170. **Цокота В. Р.** Психологічні особливості комунікативної сфери командирів відділення військового пожежного підрозділу / В. Р. Цокота // Матеріали Восьмої наукової конференції Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба «Новітні технології для захисту повітряного простору», 18 – 19 квітня 2012 року. – Х. : ХУПС ім. І. Кожедуба, 2012.



– С. 393

171. **Цокота В. Р.** Психологічні особливості просторового інтелекту, які впливають на ефективність професійної діяльності військових пожежних строкової та контрактної служби / В. Р. Цокота // Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Генеза буття особистості», 19-20 грудня 2011 року. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2011. – Т. 2. – С. 374–378.
172. **Цокота В. Р.** Психологічні особливості регуляторної сфери, які впливають на ефективність професійної діяльності військових пожежних строкової та контрактної служби / В. Р. Цокота // Матеріали IV Всеукраїнська науково-практичної конференції «Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України». – Хмельницький: НАДПСУ, 2011. – С. 359–360.
173. **Цокота В. Р.** Психологічні особливості самопочуття, які впливають на ефективність професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів / В. Р. Цокота // Матеріали Міжнародної молодіжної конференції «Вектори психології – 2012», 23 квітня 2012 р. – Харків: «Оперативна поліграфія», 2012. – С. 196–198
174. **Цокота В. Р.** Психологічні особливості стійкості військових пожежних до стресу під час діяльності в надзвичайних умовах / В. Р. Цокота // Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія. – Т. 16, Вип. 2. – Одеса: ОНУ, 2011. – С. 162–168.
175. **Цокота В. Р.** Психологічні особливості структури регуляторної сфери військових пожежних строкової та контрактної служби / В. Р. Цокота // Вісник ХДП ім. Г.С. Сковороди. Психологія. – Харків: ХНПУ, 2012. – Вип. 42., част. 2. – С. 196–204.
176. **Цокота В. Р., Толстая Е. И.** Сформированность социальной идентичности как показатель уровня личностной зрелости / В. Р. Цокота, Е. И. Толстая // Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Серія «Психологія» – Вип. 48, № 985. – 2011. – С. 82–87

177. **Чепіга Л. П.** Синдром професійного вигорання і відношення до роботи в період молодості / Л. П. Чепіга // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Харків : УЦЗУ, 2007. – Вип. 3., Ч. 2. – С. 379–385.
178. **Чепіга Л. П.** Синдром професійного вигорання і відношення до роботи в період молодості / Л. П. Чепіга // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Харків : УЦЗУ, 2007. – Вип. 3, Ч. 2. – С. 379–385.
179. **Черняк А. І.** Організаційно-психологічні умови прогнозування професійної придатності військовослужбовців-контрактників за оцінкою їх інтелектуальних здібностей : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / А. І. Черняк. – Хмельниц., 2005. – 19 с.
180. **Шевченко Г. Г.** Методологічні проблеми формування творчої особистості офіцера у вищому військовому навчальному закладі / Г. Г. Шевченко // Педагогіка і психологія. – 1996. – № 4. – С. 186–192.
181. **Шестопалова Л. Ф.** Клініко-психологічні аспекти переживання людини життєво небезпечних ситуацій / Л. Ф. Шестопалова // Реабілітація и абилитация человека. Интегративно-информационные технологии: Сборник материалов научных работ ; под ред. Казакова В. Н. – Киев : КІВЦ, 2004. – С. 448–457.
182. **Широбоков Ю. Н.** Психологические особенности общения военнослужащих в условиях тактико-специальных обучений : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психология деятельности в особых условиях» / Ю. М. Широбоков. – Х., 2002. – 20 с.
183. **Широбоков Ю. Н.** Психологические особенности общения военнослужащих в условиях тактико-специальных учений: Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Ю.Н. Широбоков. – Харьков, 2002. – 208 с.
184. **Шпак Р. А.** Психофізіологічне забезпечення надійності професійної діяльності військових радіотелеграфістів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.02 «Психофізіологія» /

- Р. А. Шпак. – К., 2004. – 20 с.
185. **Ягупов В. В.** Військова й соціальна психологія: навчальний посібник / В. В. Ягупов. – К. : ВПЦ “Київський університет”, 2000. – 522 с.
186. **Яковенко С. І., Яковенко Т. М.** Психічна стійкість військовослужбовців до впливу екстремальних чинників / С. І. Яковенко, Т. М. Яковенко. – К. : Вид-во КВГІ, 1997. – 65 с.
187. **Adam G.** Visceroception, Awareness and Behavior / G. Adam // *Consciousness and Research and Theory*. – New York, 1978. –Vol. 2. – P. 199–213.
188. **Adams F. M., Osgood C. E.** A cross-cultural of the affective meaning of colour/ F. M. Adams, C. E. Osgood // *J. Cross-Cult. Psychol*, 1973. – Vol. 4., N. 2. – P. 135–156.
189. **Antonovsky A.** Conceptual and methodological problems in the study of resistance resources and stressful life events / A. Antonovsky // *Stressful life events: their nature and effects*. – N.Y. : Willey, 1974. – P. 245–258.
190. **Arnold M. B.** Emotion and Personality / M. B. Arnold. – N.Y. : Colombia University Press, 1960. – Vol. 1. – 126 p.
191. **Arnold M. B.** Stress and emotion. In: *Psychological stress* / M. B. Arnold. – New York: Appletin Century-Crofts, 1967. – P. 123–140.
192. **Arthur N. M.** The assessment of burnout: a review of three inventories useful for research and counseling / N. M. Arthur // *Journal of Counseling and Development*. – 1990. – Vol. 69. – P. 186–189.
193. **Atkinson J. W.** An Introduction to Motivation [Електронний ресурс] / J. W. Atkinson. – N.Y. : Academy Press, 1965. – 350 p. – Режим доступу: <http://www.abebooks.co.uk/servlet/BookDetailsPL?bi=7343976628&searchurl=an%3Datkinson%26sortby%3D3%26tn%3Dan%2Bintroduction%2Bto%2Bmotivation>

194. **Atkinson J. W.** Resistance and Overmotivation in Achievement Oriented Activity / J. W. Atkinson // Psychology of Human Adaptation. – N.Y., 1976. – P. 193–209.
195. **Atkinson J. W.** Strength of motivation and efficiency of performance / J. W. Atkinson // Motivation and Achievement. – Wash.: Winston & Sons, 1974. – P. 193–218.
196. **Aveline M.** Occupational stress and performance in mental health workers / M. Aveline // Current Opinion in Psychiatry, 1995. – Vol. 8. – P. 73–75.
197. **Bailey J.** Guide to Hygiene and Sanitation in Aviation / J. Bailey. – Geneva: World Health Organization, 1977. – 170 p.
198. **Barr N. L., Voas R. B.** Telemetry Physiological Responses During Experimental Flights. / N. L. Barr, R. B. Voas // Amer. J. Cardiol., 1960. – Vol. 6, № 1. – P. 54 – 61.
199. **Benson A. J.** Spatial Disorientation in Flight / A. J. Benson // A Textbook of Aviation Physiology. – Oxford, 1965. – P. 1086 – 1132.
200. **Bentham J. A., Glagol A. G.** Self – Control of Stress Induced Cardiovascular Change Using Transit Time Feedback/ J. A. Bentham, A. G. Glagol // Psychophysiology. – 1982. – Vol. 19, № 5. – P. 502–505.
201. **Berkun M. M., Bealer H. M., Kern R. P.** Experimental Studies of Psychological Stress in Man/ M. M. Berkun, H. M. Bealer, R. P. Kern //Psychological Monographs. – Vol. 76, № 15. – P. 287–317.
202. **Berntson G. G., Cacioppo J. T., Quigley K. S.** Autonomic Determinism: the Modes of Autonomic Control, the doctrine of Autonomic Space, and the Laws of autonomic Constraint / G. G. Berntson, J. T. Cacioppo, K. S. Quigley // Psychological Review. – 1991. – Vol. 98, № 4. – P. 459–487.
203. **Berry C. A.** Pharmaceutics in Space Medicine / C. A. Berry // J. Amer. Pharm. Ass. – 1965. – Vol. 5, № 7. – P. 358–359.
204. **Birren F.** The emotional significance of color preferences / F. Birren // Am. J. Occupat. – 1952. – Vol. 6. – P. 61–63.

205. **Bishop D., Jeanrenaud C.** End – of – day moods on work and leisure days in relation to extroversion, neurotism, and amount of change in daily activities / D. Bishop, C. Jeanrenaud // *Can. J. Behav. Sei.* – 1976. – Vol. 8. – P. 388–400.
206. **Bono J. E., Judge, T. A.** Self – concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders / J. E. Bono, T. A. Judge // *Academy of Management Journal.* – 2003. – № 46. – P. 554–571.
207. **Bottenberg E. H.** Phenomenological and Operational Characterisation of Emotions/ E. H. Bottenberg // *Psychological Reports.* – 1975. – Vol. 37. – P. 1253–1254.
208. **Breznitz S.** The Effect of Hope on Coping with Stress. Dynamics of Stress / S. Breznitz // *Physiological, Psychological and Social Perspectives.* – N.Y. : Plenum Press. – 1986. – P. 295–306.
209. **Brown C.** Principles of Educational and Psychological Testing / C. Brown. – N.Y. : Hisdale All, 1970. – 486 p.
210. **Brown G. W., Andrews B.** Social Support and Depression. Dynamics of Stress / G. W. Brown, B. Andrews // *Physiological, Psychological and Social Perspectives.* – N.Y. : Plenum Press. – 1986. – P. 257–282.
211. **Burt C.** The Factorial Study of Emotions / C. Burt // *Feeling and Emotions.* – N.Y., 1950. – P.531–551.
212. **Byrne B. M.** The Maslach Burnout Inventory: Validating factorial and invariance across intermediate, secondary and university educators / B. M. Byrne // *Multivariate Behavioral Research.* – 1991. – Vol. 26. – P. 583–605.
213. **Cherniss C.** Staff burnout: job stress in the human services / C. Cherniss // Beverly Hills (CA): Sage, 1980. – P. 227–230.
214. **Christy R. L.** Personality Factors in Selection and Flight Proficiency / R. L. Christy // *Aviation, Space and Environmental Medicine,* 1975. – № 46. – P. 309–311.
215. **Collins B., Guetzkow H.** A social psychology of group processes for decision making / B. Collins, H. Guetzkow. – 1964. – № 4. – P. 58.

216. **Davis R. G.** Motor Effects of Strong Auditory Stimulations / R. G. Davis // Journal of Experimental Psychology. – Vol. 38, № 3. – P. 257–275.
217. **Day D. V., Silverman S. B.** Personality and job performance: evidence of incremental validity / D. V. Day, S. B. Silverman // Pers. Psychol. – 1989. – Vol. 42, № 1. – P. 25–36.
218. **Eagly A. H., Karau S. J., Marhijani M. G.** Gender and effectiveness of leaders: A meta – analysis / A. H. Eagly, S. J. Karau, M. G. Marhijani // Psychological bulletin. – 1995 . – Vol. 117. – P. 125–145.
219. **Everly G. S., Girdano D. A.** Controlling Stress and Tension. / G. S. Everly, D. A. Girdano. – New York, 1979. – 238 p.
220. **Foa E. B., Steketee G., Rothbauv B. O.** Behavioral cognitive conceptualization of Posttraumatik Stress Disorder / E. B. Foa, G. Steketee, B. O. Rothbauv // J. Behavior Therapy. – 1989. – P. 155–176.
221. **Frydenberg E., Lewis R.** Teaching Coping to adolescents: when and to whom? / E. Frydenberg, R. Lewis // American Educational Research Journal. – 2000. – Vol. 37, № 3. – P. 727–745.
222. **Garlick D.** Understanding the Nature of the General Factor of Intelligence: The Role of Individual Differences in Neural Plasticity as an Explanatoiy Mechanism / D. Garlick // Psychological Review. – 2002. – Vol. 109, № 1. – P. 16– 36.
223. **Gibson D. E.** Developing the professional self – concept: Role model construals in early, middle, and late career stages / D. E. Gibson // Organization Science. – 2003. – Vol. 14, № 5. – P. 591–610.
224. **Gottfredson L. S.** Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations Monograph. / L. S. Gottfredson //Journal of Counseling Psychology. – 1981. – № 28. – P. 545–579.
225. **Greenwald A. G., Farnham S. D.** Using the Implicit Association Test to measure self – esteem and self – concept / A. G. Greenwald, S. D. Farnham //

- Journal of Personality and Social Psychology. – 2000. – № 79.  
– P. 1022–1038.
226. **Heckhausen H., Strang H.** Efficiency under record performance demands: Exertion control an individual difference variable? / H. Heckhausen, H. Strang // J. Person. Soc. Psychol. – 1988. – № 3. – P. 489 – 498.
227. **Heckhausen, H. Beckmann J.** Intentional action and action slips. / H. Heckhausen, J. Beckmann // Psychol. Rev. – 1990. – № 97. – P. 36–48.
228. **Hepbern L., Eysenck M. W.** Personality, average mood and mood variability / L. Hepbern, M. W. Eysenck // Person. Individ. Diff. –1989. . –V. 10, № 9. . – P. 975–983.
229. **Hobfoll S.** Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. / S. Hobfoll // American Psychologist. – 1989. – № 44. – P. 513–524.
230. **Hobfoll S. E.** Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout / S. E. Hobfoll, J. Freedy // In Professional burnout: recent developments in theory and research ; Ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London : Taylor and Francis, 1993. – P. 115–129.
231. **Jung C. I.** Personality and stress: Traits, Types and Biotypes / C. I. Jung // Stress and Health Brooks. – Colifornia, 1992. – P. 85 – 115.
232. **Kahn R. L.** Some propositions toward and researchable conceptualization of stress/ //Social and psychological factors of stress / R. L. Kahn — N.Y. : Holl Rinehart & Winston, 1970. – 365 p.
233. **Krueger G. P.** Sustained work, fatigue, sleep loss and performance: a review of the issues / G. P. Krueger // Work & Stress, 1989. – Vol. 3. – P. 129–141.
234. **Larsson G.** Personality, appraisal and cognitive coping processes, and performance during various conditions of stress/ G. Larsson // Milit. Psychol., 1989. – Vol. 1., №. 3. – P. 167–182.
235. **Lazarus R. S.** Emotion and Adaptation / R. S. Lazarus. – New York: Oxford University Press, 1991. – 451 p.
236. **Lazarus R. S., Folkman S.** Stress, appraisal and coping / R. S. Lazarus, S. Folkman New York, Springer, 1984. – 242 p.

237. **Lazarus R. S., Launier R. S.** Stress – related transactions between person and environment / R. S. Lazarus, R. S. Launier // Perspectives in interactional psychology. – N. Y. : Plenum, 1978. – P. 14–19.
238. **Luscher M.** The Luscher colour test / M. Luscher. – Sydney, 1983. – 207 p.
239. **Maslach C.** Job Burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter // Annual Review of Psychology. – 2001. – Vol.52. – P. 397–422.
240. **Menninger K.** Regulatory devices of the ego under major stress. – In: Stress in coping / K. Menninger. – N. Y. : Columbia Univ. press, 1977. – P. 159–174.
241. **Myrtek M.** Heart and emotion: ambulatory monitoring / M. Myrtek. – Cambridge: Hogrefe & Huber, 2004. – 201 p.
242. **Ogus E. D.** Gender – role differences, work stress and depersonalization / E. D. Ogus, E. R. Grenglass, R. J. Burke // J. of Social Behavior and Personality. – 1990. – Vol. 5, № 5. – P. 115–153.
243. **Parsons A., Frydenberg E., Poole C.** Overachievement and coping strategies in adolescent males / A. Parsons, E. Frydenberg, C. Poole // British Journal of Educational Psychology. – 1996. – Vol. 66. – P. 109–114.
244. **Rahman I., Adcock I. M.** Oxidative stress and redox regulation of lung inflammation in CORD / I. Rahman, I. M. Adcock // European Respiratory Journal. – 2006. – Vol. 28. – № 7. – P. 219–242.
245. **Ratcliff R.** A Comparison of Sequential Sampling Models for Two – Choice Reaction Time / R. Ratcliff // Psychological Review. – 2004. – Vol. 111, № 2. – P. 333–367.
246. **Roberts T.** Gender and the influence of evaluations on self – assessments in achievement setting / T. Roberts // Psychological bulletin. – 1991. – Vol. 109. – P. 297–308.
247. **Sharman S., Manning C. G., Garry M.** Explain this: explaining childhood events inflates confidence for those events / S. Sharman, C. G. Manning, M. Garry // Applied and Cognitive Psychology. – 2005. – Vol. 19. – P.67–74.



248. **Smith S., Georg C. E.** Roschach factors related to experimental stress / S. Smith, C. E. Georg // *J. of consulting psychology*. – 1947. – Vol. 11, № 1. – P. 21–29.
249. **Sobolewski A., Strelay J., Zawadzky B.** The temperamental determinants of stressors as life changes: A genetic analysis / A. Sobolewski, J. Strelay, B. Zawadzky // *European Psychologist*. – 2001. – Vol. 6. – P. 287–295.
250. **Strack, F., Deutsch, R.** Reflective and impulsive determinants of social behavior / F. Strack, R. Deutsch // *Personality and Social Psychology Review*. – 2004. – № 8. – P. 220–247.
251. **Thayer R. E.** Toward a Psychological Theory of Multidimensional Activation (Arousal) / R. E. Thayer // *Motivation and Emotion*. – 1978. – Vol. 2, № 1. – P. 1–34.
252. **Tillett R.** The patient within psychopathology in the helping profession / R. Tillett // *Advances in Psychiatric Treatment*. – 2003. – Vol. 9. – P. 272–279.
253. **Tsuda I.** Toward an interpretation of dynamic neural activity in terms of chaotic dynamical systems/ I. Tsuda // *Behavioral and brain sciences*. – 2001. – Vol. 24. – P. 793–847.
254. **Winefield H. R.** Job stress in general practice : practitioner age, sex and attitudes as predictors / H. R. Winefield, T. J. Anstey // *Family practice*. – 1991. – Vol. 8. – P. 140–144.

## **ДОДАТКИ**

Методика «Незакінчені речення для діагностики системи відношень до діяльності в надзвичайних умовах»

Інструкція: «На бланку необхідно закінчити речення одним або декількома словами».

1. Вважаю, що справжній професіонал \_\_\_\_\_
2. Якщо всі проти мене, то \_\_\_\_\_
3. Я завжди хотів \_\_\_\_\_
4. Як би я був командиром \_\_\_\_\_
5. Майбутнє здається мені \_\_\_\_\_
6. Мій командир \_\_\_\_\_
7. Більше за все я боюсь \_\_\_\_\_
8. У складній ситуації я \_\_\_\_\_
9. Наслідки моїх дій \_\_\_\_\_
10. Нові умови для мене \_\_\_\_\_
11. Після роботи я \_\_\_\_\_
12. Вважаю, що співслужбовець \_\_\_\_\_
13. Працювати мені заважає \_\_\_\_\_
14. Як би моя професія \_\_\_\_\_
15. Вважаю, я достатньо здібний, щоб \_\_\_\_\_
16. Я хотів би працювати \_\_\_\_\_
17. Якщо хтось працює під моїм керівництвом \_\_\_\_\_
18. Маю надію на \_\_\_\_\_
19. Під час навчання мої викладачі \_\_\_\_\_
20. Більшість з моїх колег не знають, що я боюсь \_\_\_\_\_
21. Приймаючи важливе рішення я \_\_\_\_\_
22. Непередбачувані події для мене \_\_\_\_\_
23. Стратегія моєї поведінки залежить від \_\_\_\_\_
24. Під час роботи я відчуваю \_\_\_\_\_

25. Коли мене немає мої співслужбовці \_\_\_\_\_
26. Мені важко стримувати емоції, коли \_\_\_\_\_
27. Я хотів, щоб моя професія \_\_\_\_\_
28. Моя найбільша слабкість полягає в тому, що \_\_\_\_\_
29. Я міг би займатися \_\_\_\_\_
30. Мої підлеглі \_\_\_\_\_
31. Настане день, коли моя професія \_\_\_\_\_
32. Коли до мене наближається мій командир \_\_\_\_\_
33. Я боюся виконувати наказ, коли \_\_\_\_\_
34. Якщо від мене залежить життя іншої людини \_\_\_\_\_
35. Без ризику я \_\_\_\_\_
36. У стресовій ситуації я \_\_\_\_\_
37. Після складного завдання я \_\_\_\_\_
38. У надзвичайній ситуації мій співслужбовець \_\_\_\_\_
39. Я втрачаю над собою контроль коли \_\_\_\_\_
40. Моя професія заважає мені \_\_\_\_\_
41. Коли мені не щастить \_\_\_\_\_
42. У своєму житті я хотів би змінити \_\_\_\_\_
43. У складних умовах підлеглі \_\_\_\_\_
44. Після виходу на пенсію \_\_\_\_\_
45. Коли мені наказують \_\_\_\_\_
46. Мій страх заважає мені \_\_\_\_\_
47. Коли мені доводиться брати на себе відповідальність \_\_\_\_\_
48. Адреналін в крові для мене \_\_\_\_\_
49. На мою працездатність впливає \_\_\_\_\_
50. Я втомлююсь коли \_\_\_\_\_
51. Люди, з якими я працюю \_\_\_\_\_
52. Не можу витримати \_\_\_\_\_

Картка експертної оцінки ефективності професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів

Інструкція: Оцініть за трибальною системою, підкреслюючи бал за кожним з підпунктів:

1 бал - низький рівень (відсутність знань за підпунктом, несвоєчасне або помилкове виконання завдання);

2 бали - середній рівень (не повний обсяг знань за підпунктом, середні показники за часом виконання або не повністю виконане завдання);

3 бали – високий рівень (повний обсяг знань за підпунктом, високі показники за часом виконання завдання та правильністю).

|   |
|---|
| 1. Теоретичні критерії оцінки ЕПД КВВПІ:  |
| 1.1 Загальні знання за дисциплінами пожежної безпеки:   |
| 1.1.6 знання загальних вимог пожежної безпеки у військовій частині, а також інструкції про заходи пожежної безпеки для всіх об'єктів військової частини; Бал 1 2 3  |
| 1.1.7 знання тактики гасіння пожеж на військових об'єктах; Бал 1 2 3  |
| 1.1.8 знання про розвиток та припинення горіння речовин; Бал 1 2 3  |
| 1.1.9 знання обов'язків номерів бойової обслуги пожежної техніки; Бал 1 2 3   |
| 1.1.10 знання правил радіообміну та користування радіостанцією; Бал 1 2 3   |
| 1.2 Знання характеристик військового об'єкта та підпорядкованого відділення:  |
| 1.2.5 знання будови, тактико-технічних характеристик, правил експлуатації закріплених за відділенням пожежної техніки, обладнання, інструменту, спорядження, засобів захисту органів дихання, засобів механізації та утримування їх у постійній готовності; Бал 1 2 3 |
| 1.2.6 знання розташування на території військової частини будівель та споруд, їх пожежну небезпеку, місця розташування пожежних гідрантів, водойм, стан доріг та під'їздів; Бал 1 2 3   |

|  |
|--|
| 1.2.7 знання ступеню підготовленості до роботи кожного із підлеглих в засобах захисту органів дихання; Бал 1 2 3   |
| 1.2.8 знання бойового завдання свого відділення і пожежного наряду. Бал 1 2 3  |
| 2. Практичні критерії оцінки ЕПД КВВПП:  |
| 2.1 Критерій часу:   |
| 2.1.4 збір та виїзд відділення за сигналом пожежної тривоги до місця виклику ( хв.); Бал 1 2 3   |
| 2.1.5 доповідь безпосередньому начальникові про зміни обстановки на ділянці роботи ( хв.); Бал 1 2 3   |
| 2.1.6 забезпечення бойового розгортання ( хв.); Бал 1 2 3  |
| 2.2 Критерії правильності виконання:   |
| 2.2.1 загальні:  |
| 2.2.1.8 доведення до кожного пожежника бойового завдання відділення і пожежного наряду; Бал 1 2 3  |
| 2.2.1.9 забезпечення взаємодії бойової обслуги; Бал 1 2 3  |
| 2.2.1.10 виконання пожежниками наказів, команд та розпоряджень; Бал 1 2 3  |
| 2.2.1.11 дотримання особовим складом відділення вимог безпеки; Бал 1 2 3   |
| 2.2.1.12 забезпечення ефективної роботи пожежної техніки; Бал 1 2 3  |
| 2.2.1.13 уміння працювати з радіостанцією, виконувати правила радіообміну; Бал 1 2 3   |
| 2.2.1.14 надання першої медичної допомоги постраждалим; Бал 1 2 3  |
| 2.2.2 поетапні:  |
| 2.2.2.7 розрахунок сил та засобів гасіння пожежі виходячи з кількості техніки та особового складу (вказати особовому складу відділення місце знаходження вододжерела, напрям і способи прокладання рукавних ліній, місце установки розгалуження з урахуванням використання мінімальної кількості рукавів у лініях, кількість і види стволів, позиції ствольників, місця установки ручних пожежних драбин); Бал 1 2 3 |

2.2.2.8 забезпечення виконання робіт з розкривання і розбирання конструкцій (призначити пожежників, забезпечити їх пожежним інструментом та обладнанням, вказати мету, місце та обсяг робіт, які мають бути виконані під час розбирання і розкривання, вказати пожежникам місце для розміщення розібраних матеріалів, поставити постового, забезпечити виконання правил розкривання і розбирання конструкцій, а також бережливе ставлення до обладнання і матеріалів); Бал 1 2 3

2.2.2.9 проведення евакуації матеріальних цінностей (вказати пожежникам послідовність евакуації, шляхи і місце розміщення матеріальних цінностей, слідкувати за обережним ставленням і збереженістю до евакуйованих матеріальних цінностей); Бал 1 2 3

2.2.2.10 виконання дій за командою чи сигналом “Відбій” (перевірити наявність особового складу відділення, пожежно-технічного озброєння, обладнання і спорядження, забезпечити наповнення пожежної техніки водою, доповісти начальнику, якому командир відділення підпорядкований на пожежі, про готовність відділення) Бал 1 2 3

2.2.2.11 несення служби з відділенням на місці ліквідованої пожежі (організувати безперервне спостереження за місцем пожежі, тримати у постійній готовності засоби гасіння, у разі виявлення осередків пожежі, повідомити про це начальника пожежного наряду і вжити заходів для їх ліквідації); Бал 1 2 3

2.2.2.12 повернення відділення до пожежного підрозділу (забезпечити швидке приведення пожежної техніки і пожежно-технічного обладнання у бойову готовність, доповісти про це командиру (начальнику) пожежного підрозділу (начальнику пожежного наряду), вжити заходів для просушування чи заміни бойового одягу особового складу відділення, який брав участь у гасінні пожежі). Бал 1 2 3

Відмінності у психодинамічних коефіцієнтах КВВПІ строкової служби з  
низьким рівнем ЕПД

| Коефіцієнти                       | Середній ранг для групи<br>КВВПІ |                       | Значення<br>U-критерію<br>Манна-Уїтні | p- рівень<br>значущості |
|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------------------------|
|                                   | строкової<br>служби              | контрактної<br>служби |                                       |                         |
| Конструктивності<br>поведінки     | 42,83                            | 36,64                 | 636,00                                | 0,223                   |
| Вольової напруги                  | 37,47                            | 41,24                 | 683,00                                | 0,458                   |
| Уникнення<br>спілкування          | 37,22                            | 41,45                 | 674,00                                | 0,407                   |
| Спротиву                          | 41,01                            | 38,20                 | 701,50                                | 0,579                   |
| Дистантності                      | 39,29                            | 39,68                 | 748,50                                | 0,939                   |
| Мрійливості                       | 35,78                            | 42,69                 | 622,00                                | 0,175                   |
| Чуттєво-естетичного<br>відношення | 27,35                            | 22,77                 | 221,50                                | 0,312                   |
| Конфліктності                     | 25,26                            | 27,77                 | 243,50                                | 0,578                   |
| Деадаптивності                    | 24,25                            | 30,20                 | 207,00                                | 0,181                   |
| Активності                        | 28,06                            | 21,07                 | 196,00                                | 0,122                   |



Відмінності у психодинамічних коефіцієнтах КВВПІ строкової служби з  
середнім рівнем ЕПД

| Коефіцієнти                       | Середній ранг для групи<br>КВВПІ |                       | Значення<br>U-критерію<br>Манна-Уїтні | p- рівень<br>значущості |
|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------------------------|
|                                   | строкової<br>служби              | контрактної<br>служби |                                       |                         |
| Конструктивності<br>поведінки     | 83,88                            | 85,17                 | 3469,50                               | 0,861                   |
| Вольової напруги                  | 80,56                            | 88,73                 | 3180,50                               | 0,265                   |
| Уникнення<br>спілкування          | 84,92                            | 84,05                 | 3487,00                               | 0,906                   |
| Спротиву                          | 83,55                            | 85,52                 | 3441,00                               | 0,790                   |
| Дистантності                      | 85,01                            | 83,96                 | 3479,50                               | 0,887                   |
| Мрійливості                       | 82,95                            | 86,17                 | 3388,50                               | 0,663                   |
| Чуттєво-естетичного<br>відношення | 82,43                            | 86,73                 | 3343,00                               | 0,561                   |
| Конфліктності                     | 82,95                            | 86,16                 | 3389,00                               | 0,662                   |
| Деадаптивності                    | 82,40                            | 86,76                 | 3340,50                               | 0,549                   |
| Активності                        | 81,94                            | 87,25                 | 3301,00                               | 0,471                   |

Відмінності у психодинамічних коефіцієнтах КВВПІ строкової служби з  
високим рівнем ЕПД

| Коефіцієнти                       | Середній ранг для групи<br>КВВПІ |                       | Значення<br>U-критерію<br>Манна-Уїтні | p- рівень<br>значущості |
|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------------------------|
|                                   | строкової<br>служби              | контрактної<br>служби |                                       |                         |
| Конструктивності<br>поведінки     | 48,82                            | 47,82                 | 986,50                                | 0,867                   |
| Вольової напруги                  | 46,28                            | 53,15                 | 863,50                                | 0,251                   |
| Уникнення<br>спілкування          | 50,52                            | 44,26                 | 876,00                                | 0,291                   |
| Спротиву                          | 49,97                            | 45,42                 | 912,00                                | 0,444                   |
| Дистантності                      | 50,39                            | 44,53                 | 884,50                                | 0,326                   |
| Мрійливості                       | 48,68                            | 48,13                 | 996,00                                | 0,927                   |
| Чуттєво-естетичного<br>відношення | 48,41                            | 48,69                 | 1001,50                               | 0,962                   |
| Конфліктності                     | 47,96                            | 49,63                 | 972,50                                | 0,779                   |
| Деадаптивності                    | 46,75                            | 52,16                 | 894,00                                | 0,358                   |
| Активності                        | 49,34                            | 46,74                 | 953,00                                | 0,664                   |

Зміст програми тренінгу розвитку сфер особистості, які впливають на ефективність професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової та контрактної служби

Сесія 1:

Вправа 1 «Ім'я командира»

Цілі:

— розвинути навички оцінки своїх командирських якостей та самопрезентації;

— допомогти учасникам подолати внутрішні бар'єри та невпевненість перед іншими людьми.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: не потребує, вправу можна проводити у приміщенні чи на свіжому повітрі.

Час: 20 хвилин.

Хід вправи:

Кожен з учасників тренінгу повинен обрати собі ім'я, яке б відображало його командирські якості. Ведучий пояснює завдання.

Інструкція: «Нас чекає велика спільна робота, а тому потрібно познайомитися і запам'ятати імена один одного. У тренінгу нам надається можливість зазвичай недоступна в реальному житті, – обрати собі ім'я. Адже часто буває: комусь не дуже подобається ім'я, дане йому батьками; когось не влаштовує форма звернення. У вас є тридцять секунд для того, щоб подумати і вибрати для себе ім'я, яке б відображало ваші командирські якості. Решта всіх членів групи і ведучі протягом всього тренінгу звертатимуться до вас тільки обраним іменем.»

Після цього учасники представляються один одному. Учасники групи становляться у коло, по черзі, роблячи крок у центр кола, вимовляють свої командирські імена, але супроводжують їх певним рухом рук, можливо,

характерним для себе жестом. Потім всі разом називають ім'я чергового учасника і повторюють його жест.

## Вправа 2 «Елітний військовий клуб»

Цілі:

— освоїти активний стиль спілкування і розвинути в групі стосунки партнерства;

— розвинути самостійність, творчий підхід до завдання командирські якості в учасниках тренінгу;

— потренуватися в здатності переконувати, необхідній для командира.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: листи ватману, фарби, олівці, фломастери.

Час: 60 – 90 хвилин.

Хід вправи:

Це одна з дуже ефективних вправ в створенні атмосфери довіри, співпраці творчості.

Група розбивається на пари. Важливо простежити за тим, щоб разом опинилися люди, якомога менш знайомі один з одним. Ведучий пояснює завдання.

Інструкція: «Уявіть, що кожен з вас – член закритого елітарного військового клубу. Природно, що ви знайомі з усіма його учасниками, довіряєте їм, вам добре разом. Раз на рік двері клубу відкриваються для всіх. Цього дня ви можете спробувати ввести в члени клубу своїх друзів – військових. Для цього вам належить підготуватися і дати своєму товаришеві таку рекомендацію, щоб жоден з членів клубу не зміг проголосувати проти прийому новачка.

Як практично проходитиме прийом? ви розбилися на пари. Кожен з учасників пари подумає декілька хвилин та розповість своєму партнерові про одну зі своїх позитивних якостей.

Якість ця може бути будь-якою, але значущою. У свою чергу той, хто розповів про себе, слухає історію свого партнера про ту якість, яка виділяє його серед інших людей і дозволяє претендувати на прийом в клуб. Після того, як ви поділилися один з одним інформацією про свою позитивну якість, вам доведеться поламати голову

над тим, яким чином представити перед членами клубу вашого товариша.

Відрекомендувати його ви можете будь-яким максимально ефектним способом. Наприклад: інтерв'ю, що представляє героя, в теле- або радіостудії; малюнок, комікс, шарж з подальшим коментарем, що театралізується; коментар спортивного оглядача (якщо ваш герой робить успіхи у спорті і саме тут виявляються його достоїнства, завзятість, надійність, сила волі), репортаж з виставки, концерту, конкурсу (за умови, що досягнення вашого героя виявляються саме в цій сфері діяльності); вірш, пісня.

Жанр виступу не регламентований. Все, чим багата ваша фантазія, може виявитися вдалим, головне лише те, щоб обрана форма максимально відображала зміст вашого уявлення. Ще одна важлива деталь: розповідаючи про достоїнства людини, не забудьте назвати його командирське ім'я!

Після закінчення знайомства з партнером, проясніть останні деталі і приступайте до підготовки своєї рекламної п'ятихвилинки. Через 10 хвилин оголошуються загальні збори членів елітного військового клубу для обговорення кандидатів».

Ці 10 хвилин ведучий проводить в роботі з учасниками, переходячи від пари до пари, стимулюючи роботу.

Інструкція: «Зараз нам належить познайомитися з новими кандидатами. Якщо рекомендація, представлена вам, шановні члени клубу, здалася достатньою і переконливою, прошу своїми оплесками висловити рішення про прийом в члени клубу. А зараз я запрошую на сцену першу пару учасників!».

Завершення:

Після того, як всі пари представили один одного, з'ясовуємо, що дала кожному робота над завданням. Відзначаємо оригінальні ідеї і вдалі виступи, дружність атмосфери і важливість підтримки.

Вправа 3 «Ефективний командир»

Цілі:

— освоїти активний стиль спілкування і розвинути в групі стосунки партнерства;

— потренуватися у визначенні чітких і зрозумілих ознак ефективної поведінки, усвідомленні командирських якостей.

Розмір групи: 12 чоловік – по 6 у підгрупі.

Ресурси: не потрібні.

Час: 30 хвилин.

Хід вправи:

Спершу обговоримо з групою саме поняття «ефективний командир».

Яким чином досягти ефективної професійної діяльності? Що для цього треба зробити? По-перше, спробувати проаналізувати, який має вигляд і як поводить себе вискоефективний командир. По-друге, спробувати «настроїтися на хвилю» ефективного командира, пошукати підказки в стилі його поведінки, в його жестах, міміці, манері вести розмову, триматися з іншими людьми.

Інструкція: «Розбийтеся на дві групи по шість чоловік. Перше завдання для кожної групи: поділитися своїми враженнями про зустрічі з командирами, які ефективно виконують свою професійну діяльність. Хто вона, ця особистість? У чому виявляється її авторитет? Чому б ви хотіли і могли навчитися у неї?».

Через 10 – 15 хвилин пропонуємо групам перейти до наступного етапу роботи: збудувати на базі розповідей живу скульптуру, що відображає суть почутих історій. Даємо кожній групі можливість показати свою композицію іншій групі. Обговорюємо, як в безсловесній статичній композиції виявляються головні якості. Які елементи якостей характеру ми можемо визначити візуально? Просимо учасників тренінгу дати яскраву і ємку назву скульптурі товаришів.

Завершення:

Завершуючи гру, відзначаємо ще раз риси ефективного командира. Як йшла робота в підгрупах? Які з історій, розказаних товаришами, вам запам'яталися і чому?

Сесія 2

Вправа 1 «Без командира»

Цілі:

— розвинути навички орієнтації та взаємодії у просторі під час стресової ситуації;

— вивчити співпрацю як альтернативу конфлікту в груповій діяльності;

— вивчити переваги і недоліки колективної відповідальності;

— розвинути уміння і готовність взяти відповідальність на себе, відпрацювати уміння продуктивно діяти в недирективному середовищі в умовах невизначеності.

Розмір групи: оптимальний – 12 чоловік.

Ресурси: звуковий супровід: пожежа, руйнування конструкцій, крики потерпілих та вибухи.

Час: 20 хвилин.

Хід вправи:

Інструкція: «У завданні, яке ви спробуєте зараз виконати, ніхто і ніким не керуватиме. Весь сенс вправи у тому, що при виконанні того або іншого завдання кожен з учасників зможе розраховувати виключно на свою кмітливість, ініціативу, на свої сили. Успіх кожного стане запорукою загального успіху.

Отже, з цієї хвилини кожен відповідає тільки за себе! Слухаємо завдання і намагаємося якнайкраще справитися з ними. Будь-який контакт між учасниками заборонений: ні розмов, ні знаків, ні хапання за руки, ні обуреного шипіння. Працюємо мовчки, максимум – погляд у бік партнерів: вчимося розуміти один одного без слів та жестів. Прошу групу вишикуватися в коло. Кожен чує завдання, аналізує його і намагається вирішити, що йому особисто належить зробити, щоб у результаті група максимально швидко і точно стала в коло.»

Тренер вмикає гучно звуковий супровід.

Інструкція: «Дуже добре! ви звернули увагу, що у деяких прямо руки свербіли, так хотілося ким-небудь покерувати. А чимала частина з вас стояла в повній розгубленості, не знаючи, що зробити і з чого почати. Продовжимо тренувати особисту відповідальність. Вишикуйтеся, будь ласка: у колону по зростанню; два кола; трикутник; шеренгу, в якій всі учасники шикуються по зростанню; шеренгу, в якій всі учасники розташовані відповідно до кольору

волосся: від найсвітліших на одному краю до найтемніших на іншому; живу скульптуру «Зірка», «Медуза», «Черепашка».

Завершення: обговорення гри.

Чи легко було відмовитися від керівного стилю поведінки?

Як ви реагували на звуки надзвичайної ситуації?

Вправа 2 «Перемога чи поразка?»

Цілі:

- надати учасникам тренінгу приклад ефективного командирського впливу;
- розглянути на практиці і проаналізувати відповідальність командира за ефективність групи;
- навчитися розпізнавати внутрішньо групові проблеми і блоки, що заважають нестандартному підходу до ситуації;
- навчити умінню розпізнати характер ситуації, діяти адекватно в умовах змагання.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: дошка, ватман, кольорові маркери, звуковий супровід: пожежа, руйнування конструкцій, крики потерпілих та вибухи.

Час: 20 – 25 хвилин.

Хід вправи:

Група розбивається на дві команди – команда синіх і команда зелених. Тренер сам призначає на ролі командирів двох учасників тренінгу, які в ході роботи виявляли темперамент і потяг до суперництва.

Інструкція: «На дошці накреслено поле 6 на 6. Всього 36, тобто у кожної команди буде по 18 ходів. Команда, якій вдасться за підсумками 18 ходів закінчити якомога більше вертикальних або горизонтальних ланцюжків синіми або зеленими позначками, буде оголошена переможцем.

Кожному гравцеві на хід надається 10 секунд, після чого він стає в кінець колони. Вся гра триває три хвилини. Якщо умови зрозумілі, проведемо жеребкування, щоб визначити, яка з команд починає гру».

Тренер вмикає гучно звуковий супровід.



На чолі колони першої і другої команд стають капітани з крейдою/фломастером у руці. Вони перші поставлять на ігровому полі синю або зелену рисочку, потім передадуть крейду/фломастер наступному в колоні.

Завершення:

Коли гру закінчено, визначаємо переможця. Потім починається обговорення. Який максимальний результат в ідеалі може досягти команда? (Відповідь: три ряди.) Отже, якби групи дали один одному можливість побудувати по три ряди позначок свого кольору, то обидві команди прийшли б до нічийного результату. Але в цьому випадку команди повинні були не змагатися, а співпрацювати в досягненні оптимального для них результату. Варто обговорити з командою такі питання: Що для вас виграш і програш? Чи завжди перемога пов'язана з чийсь програшем? Пригадайте і опишіть ситуацію з свого життя, в результаті якого за підсумками змагання співвідношення сторін було «win – win» або «lose – lose» («перемога – перемога» або «програш – програш»).

Вправа 3 «Задимлене приміщення»

Цілі:

- розвинути навички орієнтації та взаємодії у просторі під час стресової ситуації;
- дати можливість учасникам тренінгу виявити командирські якості;
- виявити стратегії поведінки та керівництва в стресовій ситуації;
- обговорити і перевірити на практиці ефективність методів передавання й сприйняття інформації;
- укріпити міжособистісні стосунки в групі шляхом створення моделі, що вимагає відповідальності за партнера, уміння концентруватися на його проблемах, емпатії;
- пропрацювати в ігровій формі можливості реакції на кризову ситуацію, поведінку в умовах невідомості.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: велика кімната або будь-який матеріал для позначення меж поля.

Дошка для запису результатів. Декілька протигазів з заклеєними скельцями. Звуковий супровід: пожежа, руйнування конструкцій, крики потерпілих та вибухи.

Час: залежно від завдань тренера і розмірів групи. У середньому одна пара проходить лабіринт за дві – три хвилини.

Хід вправи:

На підлозі позначається кольоровою клейкою стрічкою, малюється крейдою, ланцюжком з покладених стільців (або будь-яким іншим способом), маршрут, що в'ється стежиною завдовжки чотири – шість метрів і шириною близько метра.

Інструкція: «Один з пари гравців починає гру як командир пожежного підрозділу, другий надягає протигаз з заклеєними скельцями – він ведений. Його завдання – пройти по маршруту і не заплутатися в лабіринті. Ведучий дає словесні вказівки: вліво, вправо, два кроки вбік і так далі, по вибору провідного гравця. На маршруті розташовується умовна жертва – аркуш паперу з написом «жертва» або інший предмет, який необхідно знайти веденому за допомогою вказівок ведучого. Йому не можна торкатися веденого руками і якимось, окрім слів, керувати діями партнера».

Після того, як ведений долає маршрут, його результат записується на дошці. Потім у парі учасники міняються ролями, і засікається час, за який другий учасник пройшов лабіринт. Визначається загальний час пари. В кінці можна назвати пару-переможницю, ту, яка пройшла маршрут за найкоротший час.

Інструкція: «Отже, всі розбилися на пари і готові до гри. Скажіть, ви всі впевнені в своїх силах? У надійності партнерів? Чи бувало, що в стані напруги ви втрачали над собою контроль і забували найпростіші речі? Наприклад, всі знають, де ліва, права сторони? Як рухатися вперед і назад? Покажіть, будь ласка, рукою ці напрями! ви впевнені, що навіть в складній ситуації не переплутаєте ці поняття? Що ж, чудово! Декілька речей, на які треба звернути увагу учасників:

— командир пожежного підрозділу несе повну відповідальність за веденого. Він чітко і вчасно попереджає його про всі можливі небезпеки і перешкоди;

— прохання до всіх без виключення учасників: запам'ятайте, будь ласка, всі свої відчуття, емоції в двох ролях – веденого і того, що веде;

— завдання глядачам: зверніть увагу на поведінку пари.

Зверніть особливу увагу на те, як змінюється у людини, що проходить лабіринт, мова тіла і чому це відбувається? Запам'ятайте всі ці деталі до закінчення гри!

Ну, а зараз я запрошую на майданчик першу пару.

Ви знаходитесь в задимленому приміщенні під час пожежі, у вас нульова видимість, ви можете покладатися лише на вказівки вашого командира, щоб знайти вихід та врятувати жертву пожежі».

Тренер вмикає гучно звуковий супровід.

Закінчилася подорож по лабіринту. Оголошуються підсумки і переможці.

Завершення:

Обговорення гри: Що відчували учасники? Що бачили з боку глядачі? Хто запам'ятав і може продемонструвати на майданчику типову мову тіла гравця, що проходить лабіринт? (Звертаємо увагу на те, як змінилася пластика людини, позбавленої можливості бачити навколишній світ. Вона напружена, невпевнена, поволі пересувається в просторі).

Сесія 3

Вправа 1 «Стрій та Я»

Цілі:

- дати можливість учасникам тренінгу виявити командирські якості;
- навчити вмінню розпізнати характер ситуації, адаптуватися, діяти адекватно існуючим умовам;
- потренуватися в здатності переконувати в навичці, необхідній для ефективного командира;
- вивчити вплив суперництва на групову взаємодію.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: звуковий супровід: пожежа, руйнування конструкцій, крики потерпілих та вибухи.

Час: 20 хвилин.

Хід вправи:

Інструкція: «Для цієї вправи буде потрібен сміливець – доброволець, готовий першим вступити в гру. Учасники утворюють тісне коло, яке всіляко перешкоджатиме попаданню в нього нашого доблесного героя. Йому дається всього три хвилини, щоб силою переконання (домовленостями, погрозами, обіцянками), спритністю (пронирювати, прослизнути, прорватися), хитрістю (обіцянки, компліменти), щирістю переконати коло і окремих його представників впустити його в центр. Наш герой відходить від кола на два – три метри. Всі учасники стоять до нього спинами, стискаються в тісне і згуртоване коло, взявшись за руки.

Спасибі за сміливість. Хто ще готовий помірятися з колом інтелектуальними і фізичними силами? На старт. Почали!»

Тренер вмикає гучно звуковий супровід.

Завершення:

У кінці вправи обов'язково обговорюємо стратегію поведінки гравців. Як вони поводитися тут, а як – в звичайних життєвих умовах? Чи є різниця між змодельованою і реальною поведінкою?

Інструкція: «А зараз знову повернемося до вправи, трохи змінивши завдання. Кожен, хто зважиться зіграти проти кола, зобов'язаний буде обрати і продемонструвати абсолютно невластиву йому стратегію поведінки. Потрібно буде сором'язливому зіграти роль самовпевненого, навіть зухвалого, гордому – «бити на жалість», а тому, хто звик до агресивної поведінки, переконувати коло тихо і абсолютно інтелігентно. Спробуйте максимально вжитися в нову роль».

Завершення: обговорення вправи.

Чи легко грати за чужим сценарієм? Що дає нам входження в роль, в поведінковий стереотип іншої людини? Що нового я відкрив у собі, у товаришах?

Вправа 2 « Пожежа»

Цілі:

— дати можливість учасникам тренінгу аргументовано доводити свою думку до оточуючих та вислуховувати думку інших;

— навчити умінню розпізнати характер ситуації, діяти адекватно існуючих умов;

— потренуватися в здатності переконувати як в навичці, необхідній для ефективного командира;

— вивчити вплив суперництва на групову взаємодію.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: звуковий супровід: пожежа, руйнування конструкцій, крики потерпілих та вибухи.

Час: 40 хвилин.

Хід вправи:

Учасникам тренінгу необхідно проранжувати надані в довільній послідовності предмети за ступенем необхідності в ситуації гасіння пожежі в тунелі метрополітену.

Перелік предметів проранжований експертами:

1.апарат захисту дихання на кожного – пожежа у тунелі супроводжується сильною задимленістю з виділенням токсичних газів;

2.засіб зв'язку – для координації дій з керівником гасіння пожежі та з'ясування місця знаходження;

3.вогнегасник – для гасіння пожежі;

4.карта метрополітену – для орієнтації на місцевості, розрахунку шляхів евакуації;

5.ліхтарик – для освітлення приміщення та передавання сигналів;

6.аптечка – для надання першої допомоги постраждалим;

7.кошма (вогнестійка тканина розміром 2 на 2 метри) – для гасіння пожежі та індивідуального захисту від вогню, винесення постраждалих;

8.лом – для полегшення просування в середині тунелю, подолання перешкод;

9.драбина – для подолання перешкод, виносу постраждалих;

10.годинник – для розрахування часу роботи в осередку пожежі з урахуванням ємкості балонів та часу надання медичної допомоги;

11.ноші – для виносу постраждалих;

12.запас продуктів – в умовах пожежі у тунелі є зайвим (максимальний час захисної дії апаратів становить не більше чотирьох годин);

13.сірники – створювання зустрічної пожежі в тунелі не можливо;

14.компас – є зайвим, бо не працює в тунелі метрополітену, через велику кількість металевих дротів та конструкцій;

15.сигнальна ракета – в умовах сильного задимлення недоречна (не може виконувати функцію попередження в зв'язку з низькими стелями, не може виконувати функцію освітлення в зв'язку з неможливістю освітлення при пострілі в горизонтальному напрямі).

Предмети надаються учасникам тренінгу в довільному порядку. Кожен повинен проранжувати їх, потім група ділиться на дві або три підгрупи та ранжує предмети в рамках підгруп. Тренер вмикає гучно звуковий супровід.

Завершення:

Представник від кожної підгрупи надає перелік речей з аргументацією, щодо використання кожного предмета. Після виступу представників на розгляд групи надається перелік експертів. Результати ранжування обговорюються з аналізом ролей, які займали учасники групи, хто виявив свої командирські якості, чиї пропозиції були або не були почуті.

Вправа 3 « День лідера»

Цілі:

- розвиток навичок визначення та регулювання емоційних станів;
- допомогти учасникам тренінгу подолати внутрішні бар'єри, страх і невпевненість перед іншими людьми;
- потренуватися у визначенні чітких і вірних ознак ефективного командира.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: не потребує додаткових матеріалів.

Час: 10 – 15 хвилин.

Хід вправи:

Учасникам тренінгу необхідно заплющити очі та зосередитися на моменті, коли у них виникало відчуття ефективної діяльності.

Інструкція: «Пригадайте свої шкільні спортивні перемоги або блискуче складений іспит у ВНЗ, або навіть вдалий дебют гри на гітарі. А може, хтось

врятував потопаючого або виявив себе героєм при гасінні пожежі. Але промайнула хвилина, промайнув день — і знову кожен став самим собою, звичайною непримітною людиною. Окрім деяких... Тих, у кого іскра лідерства розгорілася в полум'я звички. Звички бути першим серед рівних, звички бути героєм. А герої потрібні завжди, потреба в них ніколи не вичерпується. Потреба в героєві виникає всякий раз, як тільки з'являється яка-небудь загроза для благополучного життя людей. Герой забезпечує захист або порятунок від зовнішньої загрози, сприяє виживанню, сприяє вирішенню виниклих проблем. А головне — веде до благополучного майбутнього.

Закрийте очі і пригадайте найяскравіші моменти свого життя, коли ви були на вершині успіху, коли ви переживали почуття максимальної впевненості в собі, коли ви відчували себе героєм в якійсь ситуації. Згадайте те могутнє відчуття переможця, яке ви тоді випробували, і ще раз емоційно яскраво переживіть цей стан.

А зараз постарайтеся увійти до ролі тієї людини, якою ви захоплюєтеся, яку вважаєте сильною, справжнім професіоналом, героїчною особою».

Завершення:

Учасникам необхідно досягти стану справжнього ефективного командира. Після цього можна “заякорити” цей стан, стиснувши кулак.

Вправа 4 «Якір»

Цілі:

- сформувати навички регуляції емоцій та готовності до ефективної діяльності;
- сприяти мобілізації творчої фантазії учасників у ході рішення задачі, пов'язаної з ефективними переговорами;
- закріпити в членах тренінгової групи відчуття націленості на успіх;
- потренувати вміння використовувати досвід для вирішення актуальних завдань.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: дошка, крейда, папір, ручки для кожного гравця.

Час: 15 – 40 хвилин.

Хід вправи:

Інструкція: «Кожен з учасників протягом п'яти хвилин повинен пригадати і записати на листі паперу логічне продовження формули «Якщо .., то ...». Природно, можна пов'язати цю пропозицію абсолютно з будь-якою подією або фактом емоційно-психічних реакцій людини. У даному випадку, ми займемося конкретною темою – ефективність професійної діяльності. Тому просимо учасників тренінгу зосередитися на їхньому досвіді і записати спостереження, які пов'язані з показником ЕПД, наприклад, «Якщо я увійшов до кімнати з правої ноги, то це прикмета успішного робочого дня».

Таких прикмет успіху повинно бути у кожного не менше п'яти. Обов'язково, щоб кожен пункт ґрунтувався не на якихось глобальних уявленнях, а на власному, нехай навіть дуже суб'єктивному досвіді успіху кожного з членів команди».

Після закінчення індивідуальної роботи об'єднуємо гравців у четвірки – п'ятірки і просимо обмінятися своїми «якорями», розповісти про прикмети успіху.

Третім етапом вправи стає загальногрупова дискусія. Пропонуємо висловитися у вільній формі і записувати на дошці особливо яскраві, несподівані, екстравагантні ознаки перемоги, які зв'язані у членів групи з ефективністю професійної діяльності.

#### Сесія 4

##### Вправа 3 «Рольова дискусія»

Цілі:

- освоїти активний стиль спілкування і розвинути в групі стосунки партнерства;
- потренуватися у визначенні чітких і зрозумілих цілей діяльності;
- вдосконалювати лідерські уміння управляти групою;
- потренуватися в риториці – науці переконувати.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: дошка, крейда, записки з вказівкою прихованих ролей: «Ведучий дискусії», «Сперечальник», «Скептик», «Однодумець», «Філософ», «Дипломат»,



«Альтернативний лідер», «Байдужий».

Час: від півгодини до години.

Хід вправи:

Інструкція: «Керувати зборами, обговоренням, дискусією – це мистецтво. Від керівника в цій ролі потрібно немало умінь:

- бути доброзичливим і тактовним по відношенню до аудиторії;
- володіти аудиторією, увагою слухачів;
- обмежувати активність крикунів, залучати до обговорення пасивних;
- чітко формулювати питання і уміло резюмувати етапи обговорення теми».

У даній ролевій грі учасники групи зможуть перевірити на практиці свої уміння і навички ведення публічної дискусії. Спочатку групі роздаються записки. Розгортаючи їх так, щоб ніхто не бачив написаного, кожен з учасників тренінгу зрозуміє, яку роль йому належить зіграти в майбутній дискусії. Потім визначається тема, яка по-справжньому займає всіх присутніх. Після короткого обговорення, пов'язаного з визначенням теми дискусії, прийнятий більшістю варіант записується на дошці.

Тема для обговорення: досягнення високої ефективності професійної діяльності.

Тільки тепер ведучий тренінгу просить ведучого дискусії виявити себе. Вся повнота влади з цієї хвилини переходить до того, хто в своїй записці виявив роль ведучого дискусії.

Оголошується трихвилинна перерва, необхідна для підготовки класу, розстановки стільців; для того, щоб всі гравці зібралися з думками, з приводу обраної для обговорення теми і у зв'язку з отриманою роллю.

Дискусія проходить зазвичай 15—20 хвилин. Потім група переходить до обговорення гри.

Завершення:

Обговорення будується на декількох рівнях.

Перший рівень: всі висловлюються з приводу того, наскільки групі, кожному з тих, хто виступав, вдалося розкрити тему обговорення.

Другий рівень: самопрезентація і самооцінка учасників, яким дісталися конкретні ролі – образи. Спочатку група намагається самостійно визначити, хто був сперечальником, хто альтернативним лідером, а хто занудою. Потім гравці «відкривають свої карти» і оголошують отримані ролі. Вони аналізують свою поведінку, стиль гри. Чи вийшла у них роль? В який момент дискусія примушувала їх захопитися і забути про запропоновану роль?

Третій рівень: самоаналіз і обговорення групою ролі ведучого дискусії. Що вийшло, а що – ні? Чи володів він аудиторією? Чи вдалося розтермосити пасивних слухачів і обнародувати думку меншості? У чому ви бачите промахи ведучого, а в чому — його безперечний успіх? Чи відповідали один одному «мова тіла» ведучого і зміст його слів? Чи підтримувався візуальний контакт з аудиторією, які підбадьорюючі знаки, стимулюючі висловлювання власної думки слухачів використовував ведучий?

#### Вправа 2 «Зворотній зв'язок»

##### Цілі:

— підштовхнути учасників до необхідності самоаналізу, розвинути їх уміння об'єктивно ставитися до себе, оцінювати особисті якості і поведінку по відношенню до тих, хто оточує;

— дозволити кожному учасникові групи отримати особистий зворотний зв'язок;

— практично відпрацювати отримання і надання зворотного зв'язку;

— дати гравцям відчувати важливість двостороннього зв'язку: керівник, член групи – група.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: один стілець, дошка, маркери..

Час: 30 хвилин.

Хід вправи:

Перший етап заняття — це розмова тренера з групою про те, в чому сенс, перевага і небезпека зворотного зв'язку.

Інструкція: «Давайте обговоримо, в чому ви бачите переваги зворотного

зв'язку! Зробимо це методом мозкового штурму, коли всі думки висловлюються вголос (без блоків не «можна», «це звучить безглуздо») і записуються».

Другий етап – практично отримати і надати зворотний зв'язок своїм товаришам у грі «Кольоровий стілець».

Інструкція: «Тут, в центрі кімнати, я ставлю стілець. У тренінгу стілець – це символ, метафора, образ. Ось і наш стілець виконуватиме особливі функції. Той, хто сяде на нього, дістане можливість почути від будь-кого з учасників групи відверту думку про себе. Будьте готові не тільки до «погладжувань», але і до неприємних речей, до складних питань.

У того, хто сидить в центрі, теж є право на п'ять питань. П'ять питань до товаришів – це немало. Варто гарненько подумати, щоб максимально повно реалізувати своє право не тільки на відповідь, але і на спробу прояснити ставлення до себе.

Хотілося б, щоб кожен сприйняв те, що відбувається, як акт дружби і відвертості, а не як порожню балаканину. Вдумайтесь в те, що для вас дійсно важливо в людині, яка сидить навпроти. Що ви хочете дізнатися про нього, чим хотіли б з ним поділитися».

### Вправа 3 «Дисципліна»

#### Цілі:

- потренуватися в здатності переконувати підлеглих;
- розвинути творче мислення учасників тренінгу, їх уміння розширювати поле проблеми і бачити різноманіття підходів до рішення задачі;
- допомогти учасникам групи знатися на собі і розуміти природу своїх командирських якостей;
- потренуватися в переговорному процесі як способі вирішення конфлікту.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: не потрібні.

Час: 1 година.

Хід вправи:

Тренер просить учасників уважно вислухати легенду гри.

Інструкція: «Ви — командир пожежного відділення військово-пожежного підрозділу. На завтра, на ранній час призначена вирішальна нарада, на якій ви повинні представити план проведення показового заняття, з застосуванням усіх сил та засобів.

Начальник вимагає познайомити його з усіма елементами плану.

По фатальному непорозумінню готовий матеріал було стерто з пам'яті комп'ютера і тепер необхідно відновити весь обсяг інформації. ви лише зараз, зрозуміли, що відбулося. Робочий день майже закінчується. На відновлення втраченого матеріалу потрібно щонайменше півтори – дві години. Без підлеглих завдання виконати неможливо.

Але є додаткові проблеми: один з ваших підлеглих за великі гроші дістав квиток на концерт групи його мрії. Він справжній фанат, і вам відомо про те, що концерт починається через півтори години.

Крім того, ваш інший колега відзначає сьогодні першу річницю весілля. Він поділився з вами своїми планами зустріти жінку з роботи сюрпризом – романтичною вечерею на двох при свічках. Отже, вже зараз він з нетерпінням поглядає на годинник, щоб бігти додому і встигнути закінчити всі приготування до повернення з роботи жінки.

Що ж робити?!

Ваше завдання як керівника переконати співслужбовців затриматися і підготувати матеріали.

Прочитавши завдання, пропонуємо трьом учасникам спробувати свої сили на сценічному майданчику, розігравши розмову між керівником і його підлеглими. Можна представити декілька спроб, у кожній з яких склад учасників буде іншим. Важливо, щоб після кожного виступу тренер перевіряв стан справ питанням, зверненим до глядачів: ви вірите в те, що до ранку завдання буде виконано?»

Завершення:

Обговорення: Як дана ролева гра допомогла зрозуміти секрети переговорного процесу? Який був стиль вирішення конфлікту? Які індивідуальні особливості ведення переговорів гра розкрила в учасниках тренінгу?

## Сесія 5

## Вправа 1 «Якості ефективного командира»

## Цілі:

- розвинути самостійність, творчий підхід до завдання, командирські навички в учасників тренінгу;

- потренуватися в самооцінці і самопрезентації.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: папір і ручка для кожного учасника.

Час: 15 – 30 хвилин.

## Хід вправи

Покладіть перед собою аркуш паперу і напишіть на ньому по вертикалі ваше ім'я. Зосередьтесь! У вас є 5 – 10 хвилин, щоб написати проти кожної букви якість свого характеру, яку ви в собі відчуваєте і цінуєте.

## Приклад:

І – інтелігентність

Г – грамотність

О – охайність

Р – розважливість

Після завершення індивідуальної роботи учасники представляють отримані результати товаришам по групі, записавши їх на дошці.

## Вправа 2 «Стилі керівництва»

## Цілі:

- освоїти активний стиль спілкування і розвинути в групі стосунки партнерства;

- потренуватися у визначенні чітких ознак ефективної командирської поведінки;

- попрактикуватися в спільній роботі над груповим завданням, аналізуючи вплив на результат різноманітних стилів керівництва;

- продемонструвати на практиці відмінності, властиві підходу різних типів керівників до рішення задачі і виконання своїх функцій, а також впливу позиції керівника на результат групової діяльності.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: не потрібні.

Час: 1 – 1,5 години.

Хід вправи:

Інструкція: «Просимо учасників тренінгу сісти зручніше, зосередитися і уявити собі, як би вони продовжили пропозицію: «Коли я думаю про ефективного командира, то уявляю собі...». Кого малює пам'ять? Чия особа приходить на думку? Давайте обмінємося результатами: розповімо товаришам про командирів, образи яких ми уявили собі. Які найбільш яскраві риси цих осіб?

Хто такий ефективний командир? Який стиль керівництва в осіб, про яких ви розповіли, – демократичний, авторитарний, поблажливий?»

Другий етап

Ділимо групу на три підгрупи, у кожній просимо вибрати одного представника на роль керівника групи. Після того, як вибори завершено, погоджуємося з кандидатом першої підгрупи і визначаємо для нього роль командира, що працює в демократичному стилі. Погоджуємося також з кандидатурою командира другої групи. У нього стиль керівництва поблажливий. А вирішення третьої підгрупи не затверджуємо. Тренер сам призначає підгрупі командира – автократа, схильного до авторитарного, диктаторського стилю керівництва. Потім оголошуємо групове завдання (однакове для всіх груп-учасниць): зв'язати якомога довший ланцюжок зі шнурків від взуття учасників підгрупи. На цю роботу групам надається п'ять хвилин.

Завершення:

Перш за все перевіряємо, яка група краще за інших справилася із завданням, яка – на другому, а яка – на третьому місці.

Обговорюємо хід гри. Як група реагувала на різні підходи до керівництва? Як і в чому виявлялася роль командира підгрупи? Який тип і стиль керівництва

переважав, на ваш погляд? Який оптимальний стиль керівництва припускає ситуація гасіння пожежі?

Вправа 3 «Я – професіонал!»

Цілі:

— освоїти активний стиль спілкування і розвинути в групі стосунки партнерства;

— потренуватися у визначенні чітких і зрозумілих ознак професійної поведінки, в усвідомленні якостей ефективного командира.

Розмір групи: 12 чоловік.

Ресурси: листи ватману, ножиці, клей, маркери, олівці, безліч рекламних проспектів, журналів, газет.

Час: 1 година.

Хід вправи:

Матеріали, які в ігровій формі представляють і обговорять учасники, послужать підсумком для всього блоку занять. Тому бажано використовувати великі аркуші, які легко зберегти протягом тривалого терміну.

Всім гравцям надаються різноманітні канцелярські матеріали, газети, журнали, рекламні проспекти. Протягом 30 – 40 хвилин група готує якийсь колаж з використанням газетних заголовків, фотографій, малюнків від руки або знайдених в рекламних виданнях, журналах, газетах. Тема роботи: «Ми – професіонали» У роботі потрібно спробувати у візуальній формі представити якості, що характеризують командира, який ефективно виконує професійні обов'язки, розповісти про здібності вести за собою людей, керувати ними. Коли час на підготовку вичерпано – це знак учасникам розпочати прибирання робочих місць, звільнення кімнати від обрізків і сміття. Після того, як місце підготовлено для продовження роботи, починаємо «Підсумок ефективного керівництва».

Завершення:

Збираємося разом і обговорюємо побачене. Учасники зачитують свої думки про їх авторську роботу, розповідають, що їм здалося найпривабливішим, яскравішим в роботі під час усього тренінгу. По закінченні на дошці записуємо

якості високоефективного командира.

Додаток Г.2



Рис. 1 Вправа 3 « Ефективний командир»



Рис. 2 Вправа 3 « Ефективний командир»





Рис. 3 Вправа «Стрій та Я»



Рис. 4 Вправа «Стрій та Я»



Рис. 5 Управа «Без командира»



Рис. 6 Управа «Пожежа»



Рис. 7 Вправа «Якір»