

/ Вилюнас В. К. – М. : МГУ, 1990. – 283 с.

4. Дьяченко М. И. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости / М. И. Дьяченко, В. А. Пономаренко // Вопросы психологии. – 1999. – №1. – С.106–112.

5. Максименко С. Д. Экспериментальна психологія (дидактичний тезаурус) / С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко. – К. : МАУП, 2002. – 128 с.

6. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности / Сыманюк Э. Э. – М. : Наука, 2005. – 251 с.

7. Семиченко В. А. Психология эмоций / Семиченко В. А. – К. : Магістр-S, 1999. – 127 с.

8. Тімченко О. В. Сучасні підходи до вивчення ролі емоційного стресу в діяльності ризико-небезпечних професій / О. В. Тімченко // Вісник Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. – Психологія. – Харків : ХДПУ, 2001. – Вип.5. – С. 178–181.

УДК 159.916

Ламаш І.В., доцент кафедри загальної та практичної психології ХНУВС;

Селюкова Т.В., старший викладач кафедри загальної психології НУЦЗУ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНСУ З РІЗНИМ РІВНЕМ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

У статті відображені психологічні особливості працівників ДСНС, зокрема, психологічні особливості працівників ДСНС з різним рівнем толерантності до невизначеності.

Ключові слова: толерантність до невизначеності, стилі саморегуляції поведінки, прагнення до стимуляції поведінки, професійна діяльність фахівців служби цивільного захисту, професійно важливі якості (ПВЯ).

В статье отражены психологические особенности работников ГСЭС, в частности, психологические особенности работников ГСЭС с разным уровнем толерантности к неопределенности.

Ключевые слова: толерантность к неопределенности, стили саморегуляции поведения, стремление к стимуляции поведения, профессиональная деятельность специалистов службы гражданской защиты, профессионально важные качества (ПВК).

Постановка проблеми. Професійна діяльність фахівців служби цивільного захисту є складною та багатогранною. Вона вимагає високого рівня професіоналізму, фахової майстерності, інтелектуальних якостей і здібностей, особливо в сучасних умовах ускладнення завдань, які ставляться перед працівниками ДСНС України (ДСНСУ). Стійкість, стабільність та якість професійної діяльності обумовлюється особистісними

особливостями працівників ДСНСУ.

Екстремальний характер професійної діяльності працівників підрозділів ДСНС України, які безпосередньо беруть участь у ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного або соціально-політичного характеру, зумовлює високий рівень ризику виникнення у них психічних дезадаптацій і стресових станів.

Сучасна психологічна наука має досить велику методологічну основу щодо розробки різноманітних підходів відносно вивчення особистості працівників підрозділів ДСНС та рівня їх професіоналізму. Проте питання взаємодії об'єктивних та суб'єктивних факторів, які зумовлюють рівень професійної успішності працівників пожежно-рятувальних підрозділів вимагає більш детального теоретичного та практичного вивчення. Питанням оптимізації діяльності працівників системи ДСНС присвячені роботи М.І. Мар'їна, М.В.Леві, О.В. Тімченка, В.П. Садкового, С.М. Миронця, А.С. Куфлієвського, О.П. Євсюкова, Л.О. Гонтаренко, В.П. Бута та ін. На сьогодні для більш ретельного вивчення факторів успішності професійної діяльності працівників підрозділів ДСНС, необхідно враховувати специфіку їхніх службових обов'язків, які змінилися у зв'язку із реформуванням системи цивільної оборони України, розглянути основні суб'єктивні фактори і показати взаємозв'язок між досліджуваними явищами. Для професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів є надзвичайно значущою здібність до саморегуляції. Успішність, продуктивність роботи, а також масштаб, якість та перспективи прояву професіоналом здатності до самосуб'єктної дії залежать від того, у який спосіб людина будує своє ставлення до розвитку спроможності до саморегуляції, як «вмонтовує» розвиток здатності до саморегуляції у свої професійні справи, у контур власного життєвого простору, як усвідомлює і переживає значущість та місце цієї частини своєї справи у життєвому та професійному самовизначенні. Створення, самостійна постановка цілей на розвиток саморегуляції та контроль за їх досягненням є особливою інтегрованою здатністю, яка виявляє певне, активне світоглядне ставлення особистості рятувальника до свого професійного життя. Формування такої спроможності характеризує високий рівень розвитку особистості та, водночас, є умовою її подальшого професійного становлення. У той же час, аналіз результатів низки досліджень свідчить, що певна частина фахівців не забезпечує оптимального рівня збалансованості у взаємодії зовнішніх та внутрішніх чинників саморегуляції поведінки [2]. Крім того, дані, наведені у науковій літературі, свідчать, що в процесі професійного становлення фахівця служби цивільного захисту процес професіоналізації передбачає відкритість до змін, прийняття відповідальності, розвиток професійно важливих якостей: високий рівень емпатії, гуманістичний тип спрямованості особистості фахівця

служби цивільного захисту, високий рівень спілкування, ефективного вибору стратегії поведінки в напружених ситуаціях, високий рівень толерантності, зокрема, толерантності до невизначеності.

Тільки поєднання професійних знань, комунікативних умінь та професійно-моральних якостей працівників, зокрема толерантності до невизначеності, забезпечує успішну роботу органів цивільного захисту.

Оскільки проблема толерантності до невизначеності є недостатньо розробленою у вітчизняній екстремальній та кризовій психології і має велике практичне значення для професійного розвитку успішних фахівців органів цивільного захисту, виникає потреба у її всебічному теоретичному та емпіричному дослідженні.

В роботах дослідників виділено ряд характеристик невизначених ситуацій, до найбільш поширених і істотних з яких можна віднести новизну, суперечливість, складність (С. Баднер) [4]; множинність можливостей, виборів і рішень; непередбачуваність – неможливість прогнозу розвитку, невідомість ймовірності події, сприймається відсутність причинно-наслідкових закономірностей; неконтрольованість – суб'єктивну неможливість управляти розвитком подій, протистояти несподіванок, передбачити їх [3]. Показано також, що невизначеність виникає внаслідок неможливості категоризувати ситуацію через відсутність інформації (Є.Г. Луковіцька), підкреслюються труднощі визначення її значення у зв'язку з відсутністю готових схем інтерпретації (Р. Лазарус) [1]. Також не достатньо досліджений зв'язок між тим, як людина інтерпретує ситуацію життєвої невизначеності, і особливостями поведінки в ній. Зазначається лише, що на поведінку впливає здатність до пошуку адекватної інформації та екстраполяції, вміння прогнозувати толерантність до невизначеності [12].

Метою даного дослідження було визначення окремих проявів саморегуляції особистості працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України.

Виклад основного матеріалу. Для досягнення поставленої мети було сформульовано наступні завдання:

1. Розглянути психологічні особливості професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України;
2. Дослідити стильові особливості саморегуляції особистості працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України з різним рівнем толерантності до невизначеності.
3. Вивчити особливості прагнення до стимуляції поведінки працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України з різним рівнем толерантності до невизначеності.

Об'єктом даного дослідження були визначені особливості саморегуляції особистості працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України, предметом – окремі прояви саморегуляції працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України з різним рівнем толерантності

до невизначеності.

Відповідно до мети дослідження були використані наступні психодіагностичні методики: опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки - 98» В.І. Моросанової та методика «SSS – прагнення суб'єкта до стимуляції» у модифікації М.С. Сапронової; а також методика «Толерантність до невизначеності» С. Баднера, за результатами якої були сформовано дві групи досліджуваних.

До першої групи увійшли 23 особи з високим рівнем толерантності до невизначеності, до другої групи з низьким рівнем толерантності до невизначеності – 27 осіб. У якості досліджуваних виступили чоловіки 26–35 років, працівники аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС зі стажем професійної діяльності 5–7 років.

Математико-статистична обробка отриманих даних проводилась за допомогою t – критерія Ст'юдента

Професійно важливі якості (ПВЯ) є окремими динамічними рисами особистості, психічними та психомоторними властивостями (виражені рівнем розвитку відповідних психічних і психомоторних процесів), а також фізичними якостями, що відповідають вимогам до людини будь-якої певної професії і сприяють успішному оволодінню цією професією. У розумінні ПВЯ існує багато різних підходів і різноманіття використовуваних термінів. На думку В.Д. Шадрикова, професійно важливі якості виступають в ролі тих внутрішніх умов, через які переломлюються зовнішні впливи і вимоги діяльності, що є вузловим моментом формування психологічної системи діяльності [16]. Згідно А.В. Карпова, «ПВЯ – психологічний потенціал для формування знань, умінь навичок; знання, вміння і навички – необхідна умова і ресурс для формування професійної компетентності» [9]. На думку М.Н. Марьїна, у функції ПВЯ можуть виступати як власне психічні та особистісні, так і біологічні властивості суб'єкта професійної діяльності – соматичні, морфологічні, нейродинамічні та ін. [13]. Ю.В. Котелова розглядає поняття «професійно важливих ознак» і пропонує віднести до них психологічні особливості сенсорної, розумової, моторної діяльності, а також особливості уваги, мислення, пам'яті, емоційно-вольової сфери та особливості особистості [8]. А.В. Осипов розглядає професійно важливі якості (ПВЯ) як компоненти професійної придатності, тобто такі якості, які необхідні людині для успішного вирішення професійних завдань. Серед них широкий спектр різних якостей – від природних задатків до професійних знань, одержуваних у процесі професійного навчання та самопідготовки, особливості особистості (мотивація, спрямованість, смислова сфера, характер), психофізіологічні особливості (темперамент, особливості ВНД), особливості психічних процесів (пам'ять, увага, мислення, уява), а щодо певних видів діяльності – навіть анатомо-морфологічні характеристики людини [15].

М.А. Дмитрієва, А.А. Крилов вводять поняття «професійно важли-

ві властивості», до яких відносять такі: індивідуально-типологічні (індивідуальний стиль діяльності), сенсорні і перцептивні (особливості відчуття і сприйняття), атенціонні (властивості уваги), психомоторні, мнемічні (властивості пам'яті), імажітивні (властивості уяви), розумові, волюві властивості та інтелектуальні вміння [5].

Б.А. Душков, відзначає, що крім індивідуальних якостей особистості, таких як окремі психічні та психомоторні властивості (виражені рівнем розвитку відповідних процесів), до ПВЯ також відносяться фізичні якості, що відповідають вимогам до людини з боку певної професії і сприяють успішному оволодінню цією професією [6]. Багато вчених вважають, що ПВЯ являють собою інтегральні психофізіологічні і психологічні утворення, які в процесі конкретної професійної діяльності формуються у спеціальні (професійні) здібності.

Формування підсистеми професійно важливих якостей (ПВЯ) виходить з таких посилок: у людини вже є певні якості, і при освоєнні професій відбувається їх перебудова відповідно до особливостей даної професійної діяльності. Загальна логіка такої перебудови діяльності: а) перенастроювання якостей відповідно з професійною діяльністю; б) поява і розвиток нових якостей та здібностей; в) формування індивідуального стилю діяльності, що як би «вінчає» розвиток професіонала [17].

А.В. Карпов дає наступне визначення: «Професійно важливі якості (ПВЯ) – це індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, які необхідні і достатні для її реалізації на нормативно заданому рівні і які значимо і позитивно корелюють хоча б з одним (або кількома) її основними результативними параметрами – якістю, продуктивністю, надійністю» [9]. Окремі фахівці звертають увагу на структуру ПВЯ як ключовий критерій, що забезпечує формування професійної придатності суб'єкта. Так, Є.А. Клімов виділяє «п'ять основних доданків системи професійно цінних якостей»:

1.Цивільні якості – ідейний моральний вигляд людини як члена колективу, суспільства;

2.Ставлення до праці, професії, інтереси і схильності до даної галузі діяльності;

3.Дієздатність, яка утворюється якостями, важливими в багатьох і різних видах діяльності (широта розуму, його глибина, гнучкість та ін);

4.Одиничні, особистісні, спеціальні здібності. Це такі особисті якості, які важливі для даної роботи, професії або для відносно вузького їх кола;

5.Навички, звички, знання, досвід. При конкретному аналізі професійної придатності даної людини і при відповідному вихованні слід пам'ятати, що професійно цінні якості в кожному випадку і не приєднані, а утворюють щось ціле, систему [10].

А.В. Карпов розрізняє чотири основні групи індивідуальних якостей, що утворюють в сукупності структуру професійної придатності: аб-

солютні ПВЯ – властивості, необхідні для виконання діяльності як такої на мінімально допустимому або нормативно-заданому – середньому рівні; відносні ПВЯ, що визначають собою можливість досягнення суб'єктом високих («наднормативні») кількісних і якісних показників діяльності «ПВЯ- майстерності»; мотиваційна готовність до реалізації тієї чи іншої діяльності – доведено, що висока мотивація може суттєво компенсувати недостатній рівень розвитку багатьох інших ПВЯ (але не навпаки); анти-ПВЯ – структура професійної придатності передбачає мінімальний рівень їх розвитку або навіть їх відсутність. Це властивості, які виступають професійними протипоказаннями до тієї чи іншої діяльності. Вони, на противагу якостям перших трьох груп, корелюють з параметрами діяльності значимо, але негативно [9].

Дослідниками встановлено, що будь-яка діяльність реалізується на базі системи ПВЯ, що є набором своєрідних симптомокомплексів суб'єктивних властивостей, специфічних для тієї чи іншої професійної діяльності. Симптомокомплекси формуються у суб'єкта в ході освоєння їм відповідної діяльності і містять в собі специфічні підсистеми ПВЯ, що забезпечують виконання кожного чергового етапу професійної діяльності (формування вектора «мотив-мета», планування діяльності, переробка поточної інформації, концептуальна модель, прийняття рішення, дії, перевірка результатів, корекція дій). Таким чином, аналіз літератури показує, що будь-яка діяльність реалізується на базі системи ПВЯ. Це означає, що кожна діяльність вимагає певної сукупності ПВЯ, яка є їх закономірно організованою системою. Система ПВЯ виступає як певна сукупність суб'єктивних властивостей, специфічна для тієї чи іншої діяльності. Вона не задана в готовому вигляді, а формується у суб'єкта в ході освоєння ним діяльності [17].

Працівники ДСНС виконують рятувальні роботи, пов'язані з пожежогасінням, з повеннями, з природними катастрофами та іншими непередбаченими нещасними випадками, а також займаються ліквідацією наслідків нещасних випадків (наприклад, дорожньо-транспортна пригода або нафтове забруднення). Рятувальна робота небезпечна і вимагає довірчої співпраці - неправильне рішення або поведінку може поставити під загрозу здоров'я, життя або майно самого рятувальника, або ж здоров'я, життя або майно інших людей.

У сучасних умовах діяльність працівників ДСНС стає незрівнянно складнішою, більш напруженою і небезпечною, тому що повсюдно пов'язаний із застосуванням різних технічних засобів, озброєння і спеціальної техніки. Робота підрозділів ДСНС пов'язана зі значним фізичним і нервово-психічним напруженням, викликаним високим ступенем особистого ризику, відповідальністю за людей і збереження матеріальних цінностей, з необхідністю прийняття рішення в умовах дефіциту часу. Крім того, діяльність працівників ДСНС протікає у вкрай несприятливих умовах, що

характеризуються підвищеною температурою, наявністю токсичних речовин у навколишньому середовищі, що вимагає застосування засобів індивідуального захисту. А періодичні цілодобові чергування є порушенням нормального режиму сну, що сприяє розвитку патологічних процесів. Ці обставини сприяють не тільки розвитку втоми, негативних функціональних станів, але і можуть бути причиною захворювань і травматизму .

Працівник ДСНС повинен уміти користуватися рятувальним обладнанням, знати техніку безпеки, вміти працювати на висоті. Необхідно володіти відмінним здоров'ям, високою витривалістю, фізичною силою (не випадково для бажаючих вступити на таку службу проводиться жорсткий медичний відбір). Діяльність працівників ДСНС супроводжується несприятливим впливом фізичних, хімічних, психологічних та інших патогенних факторів, що викликають виражений фізіологічний і психоемоційний стрес .

Специфічним стресогенним фактором для професійної діяльності пожежних є режим тривожного очікування при несенні добового бойового чергування. У деяких пожежних хвилювання, викликане очікуванням пожежі, супроводжується реакцією, яка може перевершувати реакцію, що виникає в період бойових дій. Під час своєї робочої зміни пожежника-рятувальника знаходиться в стані постійної готовності, щоб у разі виникнення кризової ситуації поспішити на місце події для її вирішення.

До суб'єктивних причин стресу належать: недостатня досвідченість, психологічна невідповідність, низька емоційна стійкість. Робота працівників ДСНС пов'язана з великими фізичними навантаженнями, які викликані високим темпом роботи при евакуації постраждалих, розбиранні конструкцій та обладнання, прокладанні рукавних ліній, роботі з пожежно-технічним обладнанням, евакуації матеріальних цінностей і т.ін.

А.В.Осипов наводить такі дані: співробітникам пожежно-рятувальних служб доводиться діяти в екстремальних умовах: експериментальні дослідження показали, що після чергувань з гасінням пожеж працездатність більшості особового складу знижується до 76% [15].

Таким чином, аналіз літератури показує, що професія працівника ДСНС має специфічні особливості, основними з яких є: високий рівень небезпеки, високий рівень травматизації, високий рівень стресогенності, ризикованість, високий рівень відповідальності, невизначеність ситуації, дії в умовах обмеженого простору і дефіциту часу. Все це і зумовлює розвиток високих вимог до професійно важливих якостей пожежника-рятувальників. Психологічні відмінності між людьми можуть бути настільки значні, що деякі співробітники, незважаючи на добре здоров'я і активне прагнення оволодіти певною діяльністю, фактично не можуть досягти необхідного мінімуму професійної майстерності. Досвід показує, що працівники ДСНС, що не володіють достатніми здібностями до робо-

ти в протипожежній службі, не тільки значно довше інших опановують цим видом діяльності, а й працюють гірше за інших, частіше допускають помилки, володіють меншою надійністю в роботі.

Особливий інтерес представляють такі особливості особистості, які здатні регулювати рівень функціонального стану при несенні служби.

Важливу роль у професійній діяльності відіграє самооцінка, її неадекватність зменшує надійність роботи в нестандартних умовах. Самооцінка багато в чому визначає формування інших професійно важливих якостей. Так, схильність до ризику часто породжується неадекватно завищеною самооцінкою. Високотривожні особи більш чутливі до емоційного стресу, важко виходять з цього стану, у них часто відзначаються емоційні порушення невротичного характеру. Тривожність безпосередньо пов'язана з ризиком захворювання неврозом. Психологічна стійкість більшою мірою виражена у осіб, мало схильних до тривоги. Ці особи більш раціональні і з меншим емоційним напруженням здатні долати стресову ситуацію. Вони характеризуються більш високою рухливістю психічних процесів, що вказує на більш широкі можливості адаптації, впевненість у собі.

При всьому різноманітті професійно важливих якостей можна назвати ряд з них, які виступають як професійно важливі практично для будь-якого виду трудової діяльності.

Професійно важливі якості (ПВЯ) – це індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, які необхідні і достатні для реалізації цієї діяльності на нормативно заданому рівні. У структурі ПВЯ можна виділити сукупність наступних психічних особливостей: особливості когнітивних процесів (сенсорно-перцептивні, аттенційні, ім'ажитивні, розумові, мнемічні, психомоторні та інтелект); індивідуально-психологічні особливості особистості (темперамент, характер, емоційно-вольові властивості і т.ін.).

Передбачається, що вміст ПВЯ для конкретної діяльності, ступінь їх вираженості та особливості розвитку, а також формування комплексу ПВЯ обумовлюють ефективність і надійність діяльності людини. Діяльність працівників ДСНС відноситься до тих видів діяльності, відмітною особливістю яких є постійне зіткнення з небезпекою. Надзвичайні обставини, які є невід'ємною частиною професійного досвіду пожежних, створюють екстремальні умови їх діяльності у зв'язку із загрозою для життя, фізичного і психічного здоров'я працівників, а також із загрозою життю, здоров'ю, благополуччю оточуючих, з масовими людськими жертвами і значними матеріальних втратами. Професія працівників ДСНС характеризується наступними особливостями: травмуючими ситуаціями, стресовими впливами і постійною готовністю до ризику. У зв'язку з особливостями трудової діяльності працівник ДСНС повинен володіти певними професійно важливими якостями: сміливість, здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях, впевненість у собі, здатність прий-

мати правильне рішення при нестачі необхідної інформації, за відсутності часу на її осмислення, здатність до тривалого збереження високої активності; вміння розподіляти і перемикає увагу при виконанні кількох дій, функцій, завдань, хороша пам'ять, врівноваженість, самовладання при конфліктах, схильність до ризику і т. д. Відсутність або недостатній розвиток цих якостей знижує ефективність професійної діяльності. Як було сказано вище, до професійно важливих якостей працівників ДСНС можна віднести здібність регулювати власну поведінку, а також, толерантність до невизначеності, яка, з одного боку, дозволяє вибирати адекватні засоби дій у ситуації невизначеності, і іншого боку – є стресогенною властивістю, що веде до невротизації особи, до професійної деформації.

Відповідно до мети дослідження були використані наступні психодіагностичні методики:

– методика «Толерантність до невизначеності» С. Баднера, за результатами якої були сформовано дві групи досліджуваних;

– опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки - 98» В.І. Моросанової;

– методика «SSS – прагнення суб'єкта до стимуляції» у модифікації М.С. Сапронової.

Опитувальник «Толерантність до невизначеності» являє собою адаптований варіант методики дослідження толерантності до невизначеності, розробленої С. Баднером.

Опитувальник «Стиль саморегуляції особистості - 98» В.І. Моросанової. Опитувальник ССП-98 складається з 46 тверджень, що входять до складу шести шкал, що виділяються процесами (планування, моделювання, програмування, оцінки результатів) і регуляторно-особистісними властивостями (гнучкості та самостійності).

Методика SSS, автором якої є М. Цукерман – дозволяє виявити людей, схильних до надзвичайних подій, потенційних ініціаторів конфліктів в обов'язків (за ними потрібен постійний контроль з боку керівництва). Обстежувані з низьким балом за шкалою UA мають тенденцію уникати труднощів, перекладати відповідальність на інших або на обставини.

Математико-статистична обробка отриманих даних проводилась за допомогою t – критерія Ст'юдента

До першої групи увійшли 23 особи з високим рівнем толерантності до невизначеності, до другої групи з низьким рівнем толерантності до невизначеності - 27 осіб. У якості досліджуваних виступили чоловіки 26 – 35 років, працівники аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС зі стажем професійної діяльності 5 – 7 років.

Дослідження саморегуляції особистості працівників ДСНС з різним рівнем толерантності до невизначеності проводилось за допомогою опитувальника В.І.Моросанової «Стиль саморегуляції поведінки - 98». Результати дослідження представлені у табл. 1

Таблиця 1 – Показники особливостей саморегуляції у працівників ДСНС з різним рівнем толерантності до невизначеності (M ±m)

Шкали	I група (високий рівень толерантності до невизначеності)	II група (низький рівень толерантності до невизначеності)	t	p
Планування	6,54 ± 0,28	6,92 ± 0,18	1,11	-
Моделювання	6,0 ± 0,36	5,51 ± 0,21	1,19	-
Програмування	6,45 ± 0,39	6,51 ± 0,19	0,16	-
Оцінка результату	5,80 ± 0,20	5,0 ± 0,31	2,03	0,05
Гнучкість	6,45 ± 0,43	5,11 ± 0,20	3,21	0,05
Самостійність	6,63 ± 0,28	4,74 ± 0,29	3,91	0,05
Загальний рівень	6,32 ± 0,16	5,63 ± 0,23	2,29	0,05

Результати, надані в таблиці 1 свідчать про те, що достовірних відмінностей не виявлено за наступними шкалами: «Планування», «Моделювання», «Програмування». За шкалою «Планування» показник в групі з високим рівнем толерантності до невизначеності склав $6,54 \pm 0,28$; в групі з низьким рівнем толерантності до невизначеності цей показник склав $6,92 \pm 0,18$; достовірних відмінностей не визначено.

Вірогідних відмінностей не було виявлено у показниках обох груп за шкалою «Моделювання» ($6,0 \pm 0,36$ та $5,51 \pm 0,21$). За шкалою «Програмування» показник у працівників ДСНС з високим рівнем толерантності до невизначеності склав $6,45 \pm 0,39$, в групі з низьким рівнем толерантності до невизначеності – $6,51 \pm 0,19$, достовірних відмінностей не виявлено. За шкалою «Оцінка результату» – показник в групі працівників ДСНС з високим рівнем толерантності до невизначеності склав $5,8 \pm 0,2$; в групі з низьким рівнем толерантності до невизначеності цей показник склав $5,0 \pm 0,31$, що дозволило зафіксувати достовірне підвищення показника у першій групі, при $p < 0,05$. Ці дані дозволяють стверджувати, що особи з низьким рівнем толерантності до невизначеності важко адаптуються до змін та не помічають своїх помилок. Можливо це відбувається тому, що вони впевнені у своїй невразливості до зовнішніх обставин, тому неухважні до отриманих результатів, оцінюючи зовнішні обставини – не аналізують суті явища. За шкалою «Гнучкість» показник в групі з високим рівнем толерантності до невизначеності склав $6,45 \pm 0,43$; в групі з низьким рівнем толерантності до невизначеності – $5,11 \pm 0,20$, що дозволило зафіксувати вірогідні відмінності при $p \leq 0,05$. Таким чином, працівники ДСНС з низьким рівнем толерантності до невизначеності вірогідно менш психологічно гнучкі в умовах, пов'язаних зі зміненням зовнішніх та внутрішніх умов. За шкалою «Самостійність» показник в групі з високим рівнем толерантності до невизначеності склав $6,63 \pm 0,28$; в групі з низьким рівнем толерантності до невизначеності – показник склав $4,74 \pm 0,29$, що дозволило зафіксувати

достовірне підвищення показника в першій групі, при $p < 0,05$. Таким чином, працівники ДСНС з високим рівнем толерантності до невизначеності більш автономні, здібні до самостійного планування своєї діяльності, вміють добре організувати роботу для досягнення відповідної мети, схильні аналізувати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності, тоді як особи з низьким рівнем толерантності до невизначеності більш залежні від думок та оцінок оточуючих і некритичні до порад інших осіб. За шкалою «Загальний рівень саморегуляції», яка характеризує загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності особи, показник в групі працівників ДСНС з високим рівнем толерантності до невизначеності склав $6,32 \pm 0,16$; в групі з низьким рівнем толерантності до невизначеності цей показник склав $5,63 \pm 0,23$; достовірні відмінності визначені на рівні $\leq 0,05$.

Таким чином, отримані результати дозволяють побачити певну специфіку особистісної саморегуляції у працівників ДСНС з різним рівнем толерантності до невизначеності. Вірогідне зниження показника гнучкості в групі осіб з низьким рівнем толерантності до невизначеності, дозволяє припустити, що такі досліджувані у динамічній обстановці, яка швидко змінюється, схильні почувати себе невпевнено, важко звикають до перемін у житті, до змін обстановки та образу життя. В таких умовах вони не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко і своєчасно планувати діяльність і поведінку, розроблювати програму дій, виділяти значимі умови, контролювати хід, виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності.

У виникненні непередбачуваних обставин, особи з високим рівнем толерантності до невизначеності, легко перебудовують плани і програми виконавчих дій та поведінки, здатні швидко оцінити змінення значущих умов і перебудувати та вносити корективи в програму. Суб'єктивні критерії успішності осіб з низьким рівнем толерантності до невизначеності недостатньо стійкі, що веде до різкого зниження якості результатів при збільшенні об'єму роботи, погіршенні стану, або виникненні зовнішніх труднощів.

Дослідження прагнення до стимуляції працівників ДСНС з різним рівнем толерантності до невизначеності проводилось за допомогою опитувальника «SSS – прагнення суб'єкта до стимуляції». Результати дослідження надані в таблиці 2.

Данні, представлені в таблиці 2 свідчать про те, що достовірних відмінностей не виявлено за наступними шкалами: «Непереносимість одноманітності», «Пошук нових вражень», «Неадаптивне прагнення до труднощів».

Вірогідних відмінностей не було виявлено у показниках обох груп за шкалою «Непереносимість одноманітності» ($3,50 \pm 0,14$ та $3,80 \pm 0,25$). За шкалою «Пошук нових вражень» показник в групі з високим рівнем

толерантності до невизначеності склав $2,55 \pm 0,46$; в групі з низьким рівнем толерантності до невизначеності – $2,07 \pm 0,21$; достовірних відмінностей не виявлено. За шкалою «Неадаптивне прагнення до труднощів», показник в групі з високим рівнем толерантності до невизначеності склав $2,41 \pm 0,34$; в групі з низьким рівнем толерантності до невизначеності цей показник склав $1,87 \pm 0,18$; достовірних відмінностей визначено не було.

Таблиця 2 – Показники особливостей прагнення до стимуляції працівників ДСНС з різним рівнем толерантності до невизначеності (M \pm m)

Шкали	I група (високий рівень толерант- ності до невизна- ченості)	II група (низький рівень толерант- ності до невизна- ченості)	t	p
Шкала TAS (Пошук гострих відчуттів)	$4,04 \pm 0,72$	$2,42 \pm 0,29$	2,53	0,05
Шкала BS (Непереносимість одноманітності)	$3,50 \pm 0,14$	$3,80 \pm 0,25$	0,73	-
Шкала ES (Пошук нових вражень)	$2,55 \pm 0,46$	$2,07 \pm 0,21$	1,08	-
Шкала UA (Неадаптивне прагнення до труднощів)	$2,41 \pm 0,34$	$1,87 \pm 0,18$	1,52	-

За шкалою «Пошук гострих відчуттів» показник в групі працівників ДСНС з високим рівнем толерантності до невизначеності склав $4,04 \pm 0,72$; в групі з низьким рівнем толерантності до невизначеності цей показник склав $2,42 \pm 0,29$, що дозволило зафіксувати достовірне підвищення показника в першій групі, при $p < 0,05$. Ці дані дозволяють стверджувати, що особи з високим рівнем толерантності до невизначеності схильні до прийняття надзвичайних подій, у них виражений пошук до гострих відчуттів, але ризиковані ситуації не є для них стресогенними і необов'язково призводять до небезпечних результатів вирішення проблемних ситуацій в професійній діяльності та приватному житті.

Таким чином, отримані результати дозволяють припустити, що працівники ДСНС з різним рівнем толерантності до невизначеності мають певні відмінності у структурі прагнення до стимуляції

Результати емпіричного дослідження свідчать про наступне.

1. Отримані результати дозволяють побачити певну специфіку особистісної саморегуляції у працівників ДСНС з різним рівнем толерантності до невизначеності. Вірогідне зниження показника гнучкості в групі осіб з низьким рівнем толерантності до невизначеності, дозволяє припустити,

що такі досліджувані у динамічній обстановці, яка швидко змінюється, схильні почувати себе невпевнено, важко до змін обстановки та образу життя. В таких умовах вони не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко і своєчасно планувати діяльність і поведінку, розроблювати програму дій, виділяти значимі умови, контролювати хід, виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. У виникненні непередбачуваних обставин, особи з високим рівнем толерантності до невизначеності, легко перебудовують плани і програми виконавчих дій та поведінки, здатні швидко оцінити змінення значущих умов і перебудувати та вносити корективи в програму. Суб'єктивні критерії успішності осіб з низьким рівнем толерантності до невизначеності недостатньо стійкі, що веде до різкого зниження якості результатів при збільшенні об'єму роботи, погіршенні стану, або виникненні зовнішніх труднощів.

2. У працівників ДСНС з високим рівнем толерантності до невизначеності спостерігається достовірне підвищення показника за шкалою TAS (Пошук гострих відчуттів), пошук сублімується, виражається соціально прийнятними шляхами. Тоді як особи з низьким рівнем толерантності до невизначеності проявляють тривожність, приховану депресію. Вірогідне зниження показника TAS в групі осіб з низьким рівнем толерантності до невизначеності, дозволяє припустити, що такі досліджувані у динамічній обстановці, яка швидко змінюється, схильні почувати себе невпевнено, важко приймають надзвичайні професійні ситуації, важко звикають до перемін у житті, до змін обстановки, та образу життя.

Висновки.

1. Професійно важливі якості для конкретної діяльності, ступінь їх вираженості та особливості розвитку, а також формування комплексу ПВЯ обумовлюють ефективність і надійність діяльності людини. Діяльність працівників ДСНС відноситься до тих видів діяльності, значущою особливістю яких є постійне зіткнення з небезпекою. Надзвичайні обставини, які є невід'ємною частиною професійного досвіду працівників підрозділів ДСНС, створюють екстремальні умови їх діяльності у зв'язку із загрозою для життя, фізичного і психічного здоров'я працівників, а також із загрозою життю, здоров'ю, благополуччю оточуючих, з масовими людськими жертвами і значними матеріальних втратами. Професія працівників ДСНС характеризується наступними особливостями: травмуючими ситуаціями, стресовими впливами і постійною готовністю до ризику. У зв'язку з особливостями трудової діяльності працівник ДСНС повинен володіти певними професійно важливими якостями: сміливість, здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях, упевненість у собі, здатність приймати правильне рішення при нестачі необхідної інформації, за відсутності часу на її осмислення, здатність до тривалого збереження високої активності; вміння розподіляти і перемикаєти увагу при виконанні кількох дій, функцій, завдань, хороша пам'ять, врів-

новаженість, самовладання при конфліктах, схильність до ризику і т. д. Відсутність або недостатній розвиток цих якостей знижує ефективність професійної діяльності.

2. Щодо особистісної саморегуляції, у непередбачуваних обставинах, працівники підрозділів ДСНС з високим рівнем толерантності до невизначеності, легко перебудовують плани і програми виконавчих дій та поведінки, здатні швидко оцінити змінення значущих умов і перебудувати та вносити корективи в програму. Вірогідне зниження показника гнучкості в групі осіб з низьким рівнем толерантності до невизначеності, дозволяє припустити, що такі досліджувані у динамічній обстановці, яка швидко змінюється, схильні почувати себе невпевнено, важко звикають до перемін у житті, до змін обстановки та образу життя. В таких умовах вони не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко і своєчасно планувати діяльність і поведінку, розроблювати програму дій, виділяти значимі умови, контролювати хід, виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності.

3. У працівників ДСНС з підвищеним рівнем толерантності до невизначеності пошук гострих відчуттів сублімується, виражається соціально прийнятними шляхами. Працівники ДСНС з підвищеним рівнем толерантності до невизначеності схильні до прийняття надзвичайних подій, ризиковані ситуації не є для них стресогенними і необов'язково призводять до небезпечних результатів вирішення проблемних ситуацій в професійній діяльності. У той же час, працівники підрозділів ДСНС із зниженим рівнем толерантності до невизначеності проявляють тривожність, приховану депресію у надзвичайних ситуаціях та після таких ситуацій. Вірогідне зниження показника TAS (Пошук гострих відчуттів) в групі осіб з низьким рівнем толерантності до невизначеності, дозволяє припустити, що такі досліджувані у динамічній обстановці, яка швидко змінюється, схильні почувати себе невпевнено, важко приймають надзвичайні професійні ситуації, важко звикають до перемін у житті, до змін обстановки, та образу життя.

ЛІТЕРАТУРА

1. Белинская Е. П. Совладание как социально-психологическая проблема / Е. П. Белинская // Психологические исследования : электрон. журн. – 2009. – №1(3). Режим доступа : <http://www.psvstudy.rU/index.php/num/3/12.html>
2. Грибенюк Г. С. Розвиток саморегуляції рятувника як су'єкта дії у антитерористичних операціях / Г. С. Грибенюк. – Режим доступа : <http://studentam.net.ua./content/view/7475/97/>
3. Гусев А. И. Толерантность к неопределенности : проблематика исследований / А. И. Гусев // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 8. – С. 75–80.

4. Гусев А. И. К проблеме измерения толерантности к неопределенности / А. И. Гусев // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 1. – С. 21–29.
5. Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов. – Л. : Ленинград, 1979. – 336 с.
6. Душков Б. А. Психология труда, профессиональной информационной и организационной деятельности / Б. А. Душков. – М. : Наука, 2005. – 312с.
7. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2006. – 654 с.
8. Котелова Ю. В. Очерки по психологии труда / Котелова Ю. В. – М. : МГУ, 1986. – 224 с.
9. Карпов А. В. Понятие профессионально важных качеств деятельности / А. В. Карпов // Психология труда. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
10. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК». – 186 с
11. Конопкин О. А. Психологическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О. А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – №1. – С. 5–12.
12. Луковицкая Е. Г. Социально психологическое значение толерантности к неопределенности : автореферат дис. канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / Е. Г. Луковицкая. – Петербург. гос. ун-т. – СПб., 1998 – 18 с.
13. Марьин М. Н. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России / М. Н. Марьин. – М. : ВНИИПО, 1998. – 114 с.
14. Моросанова В. И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В. И. Моросанова, Е. М. Коноз // Вопросы психологии. – 2000. – №2. – С. 118–127.
15. Осипов А. В. Профессионально важные качества сотрудников пожарно-спасательных формирований на разных этапах профессионального становления / А. В. Осипов : автореферат дисс. на соиск. ученой степени кандидата психологических наук. – Ростов-на-Дону, 2009. – 32с.
16. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : [учеб. пособие] / В. Д. Шадриков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Логос, 1996. – 344 с.
17. Шелепова Е. С. В проблеме профессионально важных качеств субъекта трудовой деятельности / Е. С. Шелепова. – Тверь : ТГУ, 2007. – 188 с.