

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

О.В. Радько , І.М. Ушакова , Л.А. Перелигіна

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ
СПЕЦІАЛЬНОГО ПІДРОЗДІЛУ СЛУЖБИ ІНКАСАЦІЇ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ОХОРОНИ ПРИ МВС**

Монографія

Харьков 2014

Друкується за рішенням
вченої ради НУЦЗ України
Протокол від 29.05.14 № 10

Рецензенти:

доктор психологічних наук, професор Л.М. Балабанова
доктор психологічних наук, професор О.В. Тімченко

УДК 159.92: 355.535

Психологічні особливості ефективності професійної діяльності фахівців спеціального підрозділу служби інкасації Державної служби охорони при МВС: монографія / Радько О.В., Ушакова І.М., Перелигіна Л.А.– Х.: НУЦЗУ, 2014. – 184 с.

ISBN

Монографію присвячено дослідженню психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців спеціального підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України. Розроблено психологічні критерії оцінки та прогнозування рівня ефективності професійної діяльності працівників спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України. Обґрунтовано структуру та ступінь взаємозв'язку психологічних особливостей з показниками ефективності професійної діяльності інкасатора. Розроблено формулу психологічного прогнозу ефективності професійної діяльності інкасаторів з метою її подальшого використання при психологічному відборі для роботи в спеціальних підрозділах служби інкасації.

Для психологів ДСНС України, курсантів та студентів, які навчаються за спеціалізацією «Екстремальна та кризова психологія», магістрів соціально-психологічного факультету Національного університету цивільного захисту України.

ISBN

© Радько О.В., Ушакова І.М.,
Перелигіна Л.А. 2014
© НУЦЗУ, 2014

ЗМІСТ

| | |
|---|-----|
| Перелік умовних скорочень | 5 |
| Передмова | 6 |
| Розділ 1 Теоретико-методологічний аналіз проблеми ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації | 9 |
| 1.1 Проблема ефективності професійної діяльності в сучасній психології | 9 |
| 1.2 Соціально-психологічні чинники ефективності професійної діяльності в особливих умовах | 25 |
| 1.3 Особливості здійснення професійної діяльності фахівцями спеціального підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України..... | 43 |
| Висновки за розділом | 52 |
| Розділ 2 Організація та методи дослідження ефективності професійної діяльності інкасаторів | 54 |
| 2.1 Методологічні основи наукового дослідження професійної діяльності | 54 |
| 2.2 Методичний апарат дослідження психологічних особливостей ефективності професійної діяльності інкасаторів. | 58 |
| Висновки за розділом | 72 |
| Розділ 3 професіографічний аналіз діяльності фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України | 74 |
| 3.1 Загальна характеристика професійної діяльності фахівців спецпідрозділів інкасації ДСО при МВС України..... | 74 |
| 3.2 Психологічні особливості здійснення професійної діяльності інкасаторами | 81 |
| Висновки за розділом | 94 |
| Розділ 4 Дослідження ефективності професійної діяльності фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України..... | 95 |
| 4.1 Виявлення ефективності діяльності особового складу батальйону спеціального підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України..... | 95 |
| 4.2 Психологічні особливості фахівців служби інкасації з різним рівнем ефективності професійної діяльності..... | 99 |
| 4.2.1 Особливості когнітивного компонента в структурі особистості фахівців інкасації в залежності від показників ефективності їх діяльності | 100 |

| | |
|--|-----|
| 4.2.2 Структура мотиваційного профілю досліджуваних груп фахівців інкасації ДСО при МВС України..... | 102 |
| 4.2.3 Характеристика особистісних смислів фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності..... | 104 |
| 4.2.4 Особливості самооцінки особистості фахівців інкасації в залежності від показників їх професійної діяльності..... | 106 |
| 4.2.5 Загальна характеристика особливостей вольової регуляції фахівців інкасації різних досліджуваних груп..... | 109 |
| 4.2.6 Індивідуально-психологічні особливості фахівців служби інкасації з різним рівнем ефективності професійної діяльності | 112 |
| 4.2.7 Визначення рівня адаптаційних можливостей особистості фахівців інкасації з різним рівнем ефективності професійної діяльності | 127 |
| 4.2.8 Визначення рівня агресивності особистості фахівця служби інкасації в залежності від рівня ефективності професійної діяльності | 129 |
| 4.3 Прогнозування ефективності професійної діяльності фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України..... | 130 |
| Висновки за розділом..... | 142 |
| Висновки | 145 |
| Список використаних джерел | 149 |
| Додатки..... | 166 |
| Додаток А. Професіографічна анкета | 166 |
| Професіографічна анкета працівника служби інкасації підрозділу ДСО при МВС України | 167 |
| Додаток Б. Основні професійно-важливі якості фахівця інкасації Державної служби охорони при МВС України | 179 |
| Додаток В. Рейтинг професійно-важливих якостей фахівця служби інкасації ДСО при МВС України..... | 182 |

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

| | |
|----------------------------|---|
| МВС України | Міністерство Внутрішніх справ України |
| МНС України | Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій (зараз – Державна Служба Надзвичайних Ситуацій України) |
| ДСО при МВС України | Державна служба охорони при Міністерстві Внутрішніх справ України |
| НБУ | Національний банк України |
| НС | надзвичайні ситуації |
| УУ | утруднені умови |
| ОУ | особливі умови |
| ЕУ | екстремальні умови |
| ЕЧ | екстремальні чинники |
| ЕПД | ефективність професійної діяльності |
| ППВ | професійно-психологічний відбір |
| ПВЯ | професійно-важливі якості |
| 16ФОО | 16-факторний особистісний опитувальник |
| КВТ | короткий відбірковий тест |

ПЕРЕДМОВА

У 1997 році на тлі ще не зміцнілої нової банківської системи України, яка зазнала трансформації у зв'язку з розвалом СРСР, були створені при Державній службі охорони МВС України спеціальні підрозділи служби інкасації, які сприяли б забезпеченню надійної охорони грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться. Сутність виконання трудової діяльності служби інкасації було визначено та регламентовано Конституцією України, законами, інструкціями та іншими нормативними документами.

Впродовж декількох десятків років молода українська держава міцнішала, а з нею розвивалася Державна служба охорони та інші силові структури України. Але останнім часом тенденція нападів на співробітників інкасації почастишала. У зв'язку з цим в наукових колах почала зростати увага до питання підвищення рівня ефективності професійної діяльності спеціалістів ризиконебезпечних професій, їх надійності та успішності. В поданому контексті, якісний професійно-психологічний відбір таких фахівців став відігравати важливу роль як один з чинників, що забезпечує високу ефективність професійної діяльності інкасаторів за рахунок їх психологічних особливостей.

Істотну роль у формуванні психології професійної діяльності як наукової галузі знань належить Б. Ломову, який сформулював концепцію системного підходу до аналізу і оптимізації взаємодії людини і машини. Діяльнісний підхід в дослідженні професійної діяльності розроблювався С. Рубінштейном, О. Леонтьєвим, Б. Ломовим. Положення про особистісний підхід у вивченні професійної діяльності, зокрема, динаміки професійного розвитку особистості, обґрунтоване в працях К. Альбуханової, Б. Ананьєва, К. Платонова. Динамічний підхід в дослідженнях професіоналізації суб'єкта праці, орієнтований на вивчення закономірностей постійного руху самої особистості в просторі своїх якостей, свого віку, змінних соціальних норм, було реалізовано в працях Л. Анциферової, А. Маркової, Є. Клімова та інших. Дослідження у сфері психології діяльності в особливих умовах розробляли такі вчені як О. Тімченко, Л. Перелигіна, В. Христенко, Л. Балабанова, Н. Оніщенко, Д. Приходько та інші.

Важливим та водночас складним питанням в рамках психології професійної діяльності постало питання ефективності діяльності

фахівця. Не зважаючи на велику кількість наукових праць, присвячених вивченню питання ефективності професійної діяльності, вчені не мають чіткого та однозначного визначення цього поняття. Ускладнюється проблема ефективності професійної діяльності і відсутністю чітких критеріїв визначення індивідуального внеску фахівця в спільну діяльність. Тож, виходячи з підходів до вивчення проблеми ефективності професійної діяльності, можна констатувати значне різноманіття критеріальних показників ефективності професійної діяльності.

Крім того, поряд з великою кількістю наукових праць щодо професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій, питання ефективності професійної діяльності підіймалося в межах юридичної психології в працях Н.В. Оніщенко, яка вивчала ефективність діяльності слідчих ОВС України. В її роботі був здійснений теоретичний аналіз проблеми ефективності професійної діяльності, та розроблений авторський підхід до визначення критеріїв їх ефективності. В межах інших спеціальностей, що є суміжними зі спеціальністю 19.00.09 розглядалися питання успішності та надійності професійної діяльності, натомість, проблематика ефективності заявлена не була.

Проведений нами теоретико-методологічний аналіз проблеми ефективності професійної діяльності та комплексний підхід до оцінки ефективності спільної діяльності з позиції пайового вкладу кожного працівника в кінцеві результати професійної діяльності, а також рівня організації роботи персоналу як колективного суб'єкта праці, надали нам можливість прийти до висновку про те, що ефективність професійної діяльності слід розглядати як співвідношення досягнутих професійних результатів до затрачених на це зусиль. Під досягнутими результатами розуміється належне виконання професійної діяльності. В вигляді затрачених зусиль – внутрішні критерії фізіологічних та психологічних витрат енергії особистості фахівця, тобто «ціна цієї діяльності».

В якості критеріїв ефективності професійної діяльності фахівців спеціального підрозділу служби інкасації, ми розглянули співвідношення адміністративних актів стягнень та заохочень, тому що єдиного об'єктивного критерія в професійної діяльності інкасаторів не існує.

Аналіз професійної діяльності служби інкасації ДСО при МВС України надав можливість виявити основні об'єктивні та

суб'єктивні чинники, що впливають на рівень ефективності професійної діяльності фахівців. До об'єктивних чинників нами були віднесені загальні соціально-психологічні умови діяльності, професійно-значущі характеристики, обладнання робочих міст та гігієнічні умови праці інкасаторів. В якості суб'єктивних чинників були розглянуті особистісні якості фахівців.

Таким чином, існуюча проблема підвищення ефективності професійної діяльності фахівців екстремальних напрямків діяльності взагалі, і фахівців інкасації зокрема, відсутність систематизованих теоретичних і методичних розробок робить це видання актуальним у світлі завдань сучасної психологічної науки і практики взагалі і психології діяльності в особливих умовах зокрема.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СЛУЖБИ ІНКАСАЦІЇ

1.1 Проблема ефективності професійної діяльності в сучасній психології

Пошук шляхів та умов удосконалення ефективності професійної діяльності в особливих умовах, на нашу думку, повинен базуватися на безпосередньому вивченні особливостей різноманітних професій, які відбуваються в особливих умовах та психологічних якостей фахівців ризиконебезпечних професій. Цей факт підтверджує аналіз психологічної літератури щодо проблеми професійної діяльності в особливих умовах [13, 21, 55, 93].

Діяльність як наукова категорія є основою для різних галузей наук, у тому числі і для психології. Психологічна теорія діяльності служить основою для ряду теоретичних та експериментальних розробок в області педагогіки, ергономіки, психології праці та інших напрямків психології.

Діяльність людини вже багато років є предметом наукових досліджень. Відомі російські та українські вчені такі як Б. Ананьєв, П. Анохін, М. Басов, Ф. Басін, М. Бернштейн, П. Гальперін, О. Леонт'єв, С. Рубінштейн, Б. Ломов, І. Павлов, Д. Узнадзе, С. Максименко, Ю. Трофімов, М. Корольчук, О. Сафін та інші, в різні роки вирішували багатоаспектні проблеми будови та детермінації діяльності, принципи її аналізу. Практично всі ці автори визначають, що поняття «діяльність» є одним із фундаментальних в психології. Використання діяльнісного підходу у вивченні психологічних станів, процесів та властивостей дозволяє виявити важливі закономірності у поведінці людини [5, 98, 103, 146, 149].

Перш за все, людську діяльність можна представити як активну взаємодію з навколишнім середовищем, зміст якої становить доцільну зміну та перетворення цього навколишнього середовища на основі освоєння і розвитку наявних форм культури.

О. Леонт'єв в своїх роботах визначає діяльність не як реакцію і не сукупність реакцій, а систему, що має будову, свої внутрішні переходи і перетворення, свій розвиток. Також він відзначає, що введення категорії діяльності в психологію змінює понятійний склад психологічного знання [98].

Г. Костюк, Г. Балл, В. Дружинін, продовжуючи лінію досліджень О. Леонтьєва в руслі теорії діяльності, визначають діяльність як специфічний вид активності людини, спрямований на пізнання та творче перетворення навколишнього середовища. У своїй діяльності людина створює предмети матеріальної та духовної культури, втілює свої здібності, будує суспільство та таке інше. У діяльності формується та проявляється система психічних процесів, станів і властивостей індивіда. Також вони стверджували, що завдяки продуктивному характеру діяльності людина створює знакові системи, знаряддя впливу на себе та природу; та за допомогою саме діяльності, а не біологічного самовдосконалення відбувається еволюція людини [53, 98].

У макроструктурі діяльності О. Леонтьєв виділяв так звані **«одиниці» діяльності**, до яких він відносив поняття *«операції»* та *«дії»*. На думку О. Леонтьєва, *«операції»* розрізняються за засобами виконання дії та становлять так званий *«технічний»* склад дії. Поняття *«дії»* виступає в якості елемента діяльності, в процесі якої досягається конкретна мета [98].

У випадку автоматизації *«дії»* чи *«операції»* в структурі діяльності відбувається ряд перетворень. По-перше, автоматизовані *«дії»* та *«операції»* зливаються в єдиний, цілісний акт під назвою *«уміння»*. При цьому зайві, непотрібні рухи зникають, рухи, що залишились, з хаотичних стають більш точними, кількість помилок різко зменшується. Виконання операції стає автоматичним. По-друге, контроль за *«дією»* чи *«операцією»* у разі автоматизації зміщується з процесу на кінцевий результат, а зовнішній, сенсорний контакт, замінюється внутрішнім, пропріоцептивним. При цьому значно менше витрачається сил та енергії на виконання подібної операції [53, 98].

Згідно характеристик поняття *«дія»*, як основного елементу аналізу діяльності, сформовані **основоположені принципи психологічної теорії діяльності**, які можна охарактеризувати так:

1. В принципі *«розмивання»* кола свідомості, констатується, що свідомість не може розглядатися як замкнута в самій собі: вона має виявлятися в діяльності.
2. В принципі єдності свідомості і поведінки, відзначається, що поведінку не можна розглядати у відриві від свідомості.
3. Принцип активності полягає в тому, що діяльність – це активний, цілеспрямований процес.

4. Нарешті, в принципі наочної людської діяльності, її соціальної обумовленості відзначається, що дії людини наочні, а їх цілі носять соціальний характер.

У вітчизняній психології розроблено ряд плідних концепцій діяльності і методологічних підходів до її вивчення. Це, перш за все, роботи загальнотеоретичного плану (Л. Виготський, О. Лурія, С. Рубінштейн, О. Леонтьєв, Б. Теплов, К. Альбуханова-Славська, В. М'ясищев, Г. Суходольський, О. Старовойтенко та інші) [1, 34, 98, 146, 163], а також дослідження, які виконані в руслі психології праці та інженерної психології (К. Платонов, Б. Ломов, Д. Ошанін, В. Зінченко, В. Рубахін, О. Крилов, Г. Зараковський, В. Пономаренко, В. Дружинін, Ю. Стрелков, В. Толчек, Ю. Трофімов тощо) [53, 102, 124, 167, 168]. За твердженнями Д. Завалішіної та М. Корольчука, великий внесок до розуміння психофізіологічної суті трудової діяльності внесли роботи І. Сеченова, І. Павлова, О. Ухтомського, М. Бернштейна, П. Анохіна [63, 87]. Н. Пряжніков додає, що сутнісному розкриттю діяльності, який виводить на рівень соціально-філософського розуміння, сприяли роботи М. Бердяєва, М. Бахтіна, В. Кузьміна, В. Давидова [133].

Сам термін «*діяльність*» має багато трактувань. Кожен з авторів, вживаючи це поняття, розуміє його сутність відносно того аспекту, в рамках якого відбувається використання цього терміну. О. Леонтьєв, Б. Ломов та їх послідовники (М. Дяченко, Б. Мещераков, В. Зінченко тощо) стверджували, що основною характеристикою діяльності є її наочність. Згідно цієї теорії, *діяльність* – це динамічна система взаємодії суб'єкта зі світом, в процесі якої відбувається виникнення психічного образу і його втілення в об'єкті, а також реалізація суб'єктом своїх стосунків з навколишньою реальністю [98, 102, 137, 155].

О. Леонтьєв, Л. Виготський, О. Лурія, С. Рубінштейн та Б. Теплов, відзначають, що діяльність має спонукальні причини і направлена на досягнення певних результатів. До спонукальних причин діяльності вони відносять мотиви, тобто сукупність внутрішніх і зовнішніх умов, що викликають активність суб'єкта і визначають спрямованість діяльності [34, 98, 146].

В. Шадріков запропонував кільцеву схему діяльності, у яку ввійшли такі компоненти, як мотив, мета, програма, інформаційна основа, ухвалення рішення, професійно важливі якості [172].

В. Мільман, В. Бодров, проаналізувавши низку схем діяльності, пропонують такий варіант: потреба, мотив, об'єкт, мета, умови середовища, засоби, склад, контроль, оцінка, продукт [16]. Однак у наведених вище схемах лише побічно присутні афективно-особистісні компоненти, стани напруженості, тривожності, міри значимості, цінності та інші властивості і стани особистості, які відіграють значну роль у визначенні успішності та ефективності діяльності [140].

Психологічний аналіз діяльності працівників спеціальних підрозділів інкасації потребує, на нашу думку, також визначення самого поняття *«професійна діяльність»*.

Труд, за визначенням К. Платонова, є одним з основних видів діяльності та виступає фактором прояву, формування та розвитку психіки людини. Основним видом діяльності людини є соціально обумовлений, усвідомлений, цілеспрямований труд, головні характеристики якого властиві і професійній діяльності [120].

Проблема психологічного аналізу різних видів професійної діяльності займає суттєве місце в низці науково-прикладних напрямків психологічної науки. Але на сьогодні, як ми вважаємо, не існує достатньо наукових досліджень, присвячених психологічному аналізу професійної діяльності, яка відбувається в особливих умовах праці. Психологічний аналіз професійної діяльності є основою для вирішення таких науково-практичних завдань, як професійний відбір та визначення критеріїв успішності діяльності в особливих умовах. Саме це обумовило вибір теми нашої наукової роботи.

Згідно Л. Рубінштейну, трудова діяльність є основним, історично первинним видом людської діяльності [146]. В. Дружинін визначає її як доцільну діяльність по перетворенню навколишнього світу для задоволення потреб людини. Він пише, що праця повинна сприяти розвитку особистості людини, приносити їй радість і задоволення досягнутими результатами. Кожен конкретний вид трудової діяльності реалізується визначеним нормативно схваленим (найбільш ефективним) способом. На його думку, в процесі освоєння професії людина перетворює цей нав'язаний спосіб на індивідуальний, властивий лише їй спосіб діяльності, де відображає свої особисті особливості, у тому числі і психологічні [53].

Значним внеском у розвиток психології професійної діяльності стали роботи таких вчених, як Б. Ананьєв, В. Бодров, С. Дружилов,

Г. Зараковський, Е. Зеєр, В. Зінченко, Є. Клімов, О. Леонтєв, Б. Ломов, В. Шадріков та інші. Розвиток теоретико-методологічних положень до вивчення проблеми професійної діяльності сприяли дослідженням з підвищення ефективності професійної діяльності фахівців різних профілів [5, 17, 45, 64, 81, 98, 103].

Концепція системного підходу до аналізу і оптимізації взаємодії людини і машини сформувалася завдяки Б. Ломову, який своїми роботами визначив основні напрями досліджень в цій сфері. Також ідеям системного підходу сприяли праці К. Альбуханової-Славської, В. Барабанщикова, А. Журавльова, Н. Завалової, А. Карпова, Є. Клімова, О. Крилова, В. Шадрікова [1, 12, 73, 80, 172].

Б. Ломов та його послідовники (Є. Клімов, Н. Самоукіна, Г. Суворова тощо) вважають, що системний підхід визначає необхідність вивчення, по-перше, відображуючої, регулятивної та комунікативної функції психіки в нерозривному зв'язку з фізіологічними функціями і анатомічними структурами індивіда, що взаємодіють між собою та із зовнішнім світом; по-друге, розглядав їх ролі в регуляції діяльності, в розвитку особистості, в зародженні і прояві системних властивостей людини таких як професійна придатність, працездатність, функціональна надійність та таке інше [77, 102, 148, 160].

Системний підхід базується на реалізації ряду *принципових положень*:

- визначення діяльності як специфічної форми активності, як частини макроструктури, як ієрархії систем;
- істотна відмінність проявів психічного як цілого, властивого суб'єктові;
- розуміння психічних явищ як багаторівневої та ієрархічної системи;
- розгляд психічних властивостей з позицій множинності їх стосунків.

На наш погляд, цей підхід повинен реалізуватися в сукупності з іншими, більш конкретними науковими підходами, такими як діяльнісний, особистісний та динамічний підходи, тому що, сам по собі не може визначити, що саме у кожному конкретному випадку є системою, підсистемою, її компонентами та їх взаємозв'язками.

Положення про **особистісний підхід** у вивченні професійної діяльності, зокрема, динаміки розвитку особистості, обґрунтоване в працях К. Альбуханової, Б. Ананьєва, К. Платонова. Цей підхід реа-

лізує уявлення про особливості прояву внутрішніх чинників діяльності і їх ролі в регуляції процесів розвитку особистості, її професіоналізації, адаптації до діяльності та керуванні трудовим процесом [1, 5, 120].

Важливе положення особистісного підходу, на думку К. Альбуханової, Б. Ананьєва та К. Платонова, полягає в тому, що це уявлення про цілісність особистості, про необхідність розгляду її як єдності різних систем, що регулюють різні види її соціально значущої діяльності.

В. Бодров відзначає, що є багаточисельні експериментальні дані, які свідчать про професійну придатність і відповідно, професійну успішність і ефективність людини обумовлюється не лише її професійними характеристиками, але і особливостями мотиваційної, когнітивної, емоційно-вольової, темпераментальної і характерологічної сфер особистості [15].

Б. Ломов підкреслює, що, з одного боку, психологія розглядає діяльність як детермінанту системи психічних процесів, станів і властивостей суб'єктів, а з іншої – вивчає вплив цієї системи на ефективність та якість діяльності, тобто розглядає психічне як чинник діяльності [102].

Таким чином, *особистісний підхід* до вивчення професійної успішності праці заснований на реалізації двох *принципових положень*:

1. Особистість – це багаторівнева і багатофункціональна система психологічних характеристик, які формуються на базі біологічних передумов в процесі соціалізації і обумовлюють індивідуальну своєрідність, а також стійкість поведінки. Компоненти структури особистості формуються і проявляються в провідній діяльності.

2. Професійна успішність як системна властивість суб'єкта діяльності багато в чому визначається особливостями компонентів структури особистості.

Динамічний підхід в дослідженнях професіоналізації суб'єкта праці було реалізовано в роботах Л. Анциферової. Вона розглядає розвиток особистості з точки зору динамічного підходу як постійний «рух» самої особистості в просторі своїх якостей, свого віку, змінних соціальних норм. Даний підхід має на меті вивчення якісних змін особистості, прогресивних або регресивних форм і тенденцій розвитку, причин трансформації особистості, і в цьому він відрі-

зняється від тих динамічних концепцій особистості, які відображають, в основному, зміни функціонально-енергетичних характеристик людини. Л. Анциферова відзначає, що активна роль в процесі свого розвитку належить самій особистості: вона сама визначає суб'єктивну значущість подій в своєму житті, закріплює в своєму психічному складі ті або інші форми поведінки [8].

О. Леонтьєв, Л. Виготський, С. Рубінштейн та Б. Ананьєв в вивченні професійної успішності відзначають **суб'єктивно – діяльнісний підхід**, який потім розвивають в своїх працях К. Альбуханова-Славська, Є. Клімов, О. Брушлінський та інші [1, 5, 27, 34, 77, 98].

О. Брушлінський відзначає, що поняття **«суб'єкт»** – це людина на вищому рівні діяльності, спілкування, цілісності, автономності [27]. Є. Клімов сформулював наступне визначення цього поняття: *«У загальному вигляді під суб'єктом праці можна розуміти системну різнорівневу організацію психіки, що включає ряд властивостей людини як індивіда і як особистості, відповідних соціальної ситуації розвитку, предмету, цілям, засобам і умовам діяльності»* [80, с. 67]. Становлення людини як суб'єкта праці включає формування широкої пізнавальної орієнтованості, формування спрямованості, зокрема трудової, засвоєння суспільно вироблених способів дій, розвиток ряду особистісних якостей, здібностей. Отже, концепція Є. Клімова дозволяє зрозуміти особливості формування детермінант формування професійної успішності людини [78, 79].

Таким чином, у відповідності до суб'єктивно – діяльнісного підходу людина, її психіка формується і виявляється в ході діяльності, яка є завжди соціальною, творчою, самостійною, перетворюючою. **Суб'єктивно – діяльнісний підхід** до вивчення професійної успішності людини заснований на реалізації наступного **положення**: людина як суб'єкт праці – це зацікавлений, такий що володіє певними якостями, ініціатор цілеспрямованих, спланованих перетворюючих дій у напрямі об'єкта праці, з метою здобуття соціально цінного результату, в ході яких він сам активно розвивається.

Всі перераховані методологічні підходи знаходяться в основі прикладних і фундаментальних досліджень професійної успішності людини та лежать в основі нашої наукової роботи (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Методологічні підходи до проблеми ефективності професійної діяльності

| Підхід | Автори | Змістовна характеристика |
|----------------------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Діяльнісний підхід | О. Леонт'єв С. Рубінштейн Б. Ломов | Підхід виявляє необхідність встановлення та врахування причинно-наслідкових відносин на різних рівнях макроструктури трудового процесу. Вивчає закономірності психічного відображення предметного світу, співвідношення образних конструктів в процесі діяльності, адекватність психічних ресурсів вимогам діяльності. |
| Системний підхід | Б. Ломов В. Барабаншіков К. Альбуханова-Славська А. Карпов А. Журавльова Н. Завалова А. Крилов В. Шадріков Є. Клімов | Аналіз та оптимізація взаємодій людини та машини. Вивчає відображуючу, регулятивну та комунікативну функції психіки в невідривному зв'язку з фізіологічними функціями та анатомічними структурами індивіду, які взаємодіють між собою та з зовнішнім світом. Розглядається їх роль в регуляції діяльності, в розвитку особистості, в прояві системних властивостей людини. |
| Особистісний підхід | К. Альбуханова-Славська Б. Анан'єв К. Платонов | Реалізується уявлення про особливості прояву внутрішніх факторів діяльності та їх роль в регуляції процесів розвитку особистості, її професіоналізації, адаптації до діяльності та керувань трудовим процесом. Положення про цілісність особистості, про необхідність розгляду її як єдності різних систем, що регулюють різні види її діяльності |
| Динамічний підхід | Л. Анциферова А. Бандура | Розглядається розвиток особистості з точки зору постійного «руху» самій особистості в просторі своїх якостей, свого віку, змінних соціальних норм. Вивчає якісні зміни особистості, форми та тенденції розвитку, причини трансформації, та визначає, що активна роль в процесі свого розвитку належить самій особистості. |

Продовження таблиці 1.1

| 1 | 2 | 3 |
|------------------------------|--|--|
| Суб'єктно-діяльнісний підхід | О. Леонтьєв Б. Ананьєв Л. Виготський Є. Клімов С. Рубінштейн О. Брушлінський К. Альбуханова-Славська | Заснований на реалізації положення про те, що людина, її психіка формується і виявляється в ході діяльності, тобто існує нерозривний зв'язок людини (суб'єкта) та діяльності. Людина, як суб'єкт труда розглядається як зацікавлений, такий що володіє певними якостями, ініціатор цілеспрямованих, спланованих, перетворюючих дій у напрямку об'єкта праці. |

Професійна діяльність, як основна і конкретна форма трудової активності людини, відіграє істотну роль в її життєдіяльності, соціальному розвитку, самореалізації і самоствердженні. Особливістю проходження людиною свого професійного шляху є не лише розвиток її як особистості і становлення як суб'єкта праці, але також періодичну зміну характеру самої діяльності, що обумовлює нестационарний процес взаємозв'язку, взаємодії, взаємозалежності людини і діяльності, її специфічність для кожної професії або їх сукупності.

Одним з кардинальних положень теорії розвитку особистості, згідно з думкою К. Альбуханової, Б. Ананьєва, К. Платонова, є уявлення про її цілісність, необхідність розгляду особистості не як простої сукупності окремих систем, що регулюють різні види її соціально значимої діяльності, а в їх єдності, в якій окремі системи є породженням і формою розвитку особистості [1, 5, 120].

На наш погляд, це положення дозволяє зрозуміти досить високу стійкість психічних властивостей особистості при різних діях. Цілісність особистості визначає і нерозривність, взаємозв'язок особистісних властивостей в процесі індивідуального розвитку, що, у свою чергу, обумовлює необхідність оцінки і врахування всієї сукупності професійно значущих особистісних якостей при вирішенні завдань професійної орієнтації і відбору.

Потреба в оцінці цілісної структури особистісних властивостей конкретного суб'єкта зростає в завданнях прогнозування успішності його професійної діяльності для різноманітних психологічних напрямків.

Згідно роботам багатьох авторів (О. Леонт'єв, С. Рубінштейн, Б. Ломов та інші), діяльність може існувати в чотирьох різних видах, а саме: грі, навчанні, спілкуванні та труді [98, 102, 146].

Труд – це доцільна діяльність по перетворенню навколишнього світу для задоволення потреб людини. Він є одним з основних видів усвідомленої активності людини, яка служить засобом і способом його самореалізації в особистому і громадському житті, спілкування, знання себе і навколишнього світу, розвитку себе як особистості, самоствердження, створення матеріальних і духовних цінностей і особистісного достатку.

Реалізація функцій **трудової діяльності** вимагає створення певних **передумов для її успішної реалізації**:

1. Відбір людей, найбільш придатних для конкретної діяльності.
2. Належний рівень професійної підготовки.
3. Раціональні умови і організація трудового процесу.
4. Зручність і ефективність знарядь праці.
5. Адекватність можливостей людини робочим навантаженням.
6. Система безпеки праці, збереження професійного здоров'я і довголіття, психологічної підтримки працездатності.

Труд – це процес реалізації людських ресурсів у сфері психологічних, фізіологічних, професійних і інших функціональних можливостей людини, величина яких неоднакова у різних людей змінюється залежно від віку, професійної підготовленості, стану здоров'я тощо.

В процесі професіоналізації сильно змінюються вимоги особистості до роботи, різні аспекти набувають особистісного сенсу і формують привабливість професії для суб'єкта діяльності. Професіоналізація суб'єкта праці, як процес розвитку, становлення професіонала спрямована на досягнення ряду цілей: високого рівня професіоналізму, кваліфікації, компетентності і зрілості. Професійний розвиток – це складний процес, що має циклічний характер. Людина не лише удосконалює свої знання, уміння і навички, розвиває професійні здібності, але й може відчувати і негативну дію цього процесу [43, 49, 64].

С. Дружилов вважає, що **професіоналізм** – це властивість людини виконувати діяльність систематично, ефективно і надійно, на високому рівні і у будь-яких умовах, в тому числі і екстремальних. Він відзначає, що професіоналізм є і результатом активності самої людини, і наслідком дії з боку зовнішніх організаційних чинників [46].

В. Бодров, проводячи аналіз складових професіоналізму, погоджується з думкою А. Маркової, що професіоналізм може бути описаний через співвідношення мотиваційної та операційної сфери, і виявляється як у високих результатах діяльності так і станах людини. Тому виділяють дві групи **критеріїв ефективності трудової діяльності**: 1) зовнішні (об'єктивні) критерії, які орієнтовані на оцінку результативності виконання професійного завдання; 2) внутрішні, психологічні критерії оцінки діяльності [19].

С. Дружилов вважає, що першу групу критеріїв можуть характеризувати такі показники результативності, як кількість і якість виробленої продукції, продуктивність та таке інше [45].

Другу групу критеріїв оцінки рівня професіоналізму характеризують наступні показники: професійно значущі властивості; професійні знання, навички, уміння; професійна мотивація; можливості саморегуляції та стресостійкості; особливості професійної взаємодії; загальна фізична підготовка [51].

Стосовно вирішення завдань оцінки індивідуального професіоналізму, окрім питань оцінки особистісних якостей працівників, встає завдання оцінки результатів їх трудової діяльності. Це питання складне і залишається дискусійним в психологічній науці. Найменш опрацьованою є проблема визначення ефективності групової діяльності фахівців, а також індивідуального внеску у спільну діяльність. Вирішення цієї проблеми пов'язане як із складністю визначення критеріїв ефективності, так і з трудностю виділення одиниць вимірювання та розробки вимірювальних процедур.

Поняття **«ефективності»** і **«продуктивності»** трудової діяльності не розводяться через близькість поняття продукт і ефект. Найбільшого поширення набуло визначення ефективності праці, яке засноване на економічних критеріях, де труд визначається, виходячи з поставлених цілей як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Якщо показники, що застосували для оцінки ефекту, можуть бути кількісно виміряні, то можливо говорити про результативність як синонім отриманого ефекту. *Результативність* – це наявність результатів, підсумків праці, які можуть бути позитивними або негативними. Витратна сторона обов'язково включає фізіологічні і психологічні показники (**«ціну діяльності»**) [39, 52, 118, 161].

Важливим для опису результатів праці є також введення поняття **«успішність професійної діяльності»**. Так, С. Скляров ви-

значає це поняття як спостережувану частоту досягнення цілей професійної діяльності, що пов'язана з групою деяких індивідуальних якостей, які сприяють досягненню професійних цілей [153].

Розширенню поняття «ефективність» на інші сфери діяльності сприяла *праксеологія*. В своїх працях С. Дружилов доводить те, що саме Т. Котарбінський вважається засновником праксеології у сфері наукових досліджень та визначає її як загальну теорію ефективної організації діяльності [45]. Подальший розвиток це поняття отримало в роботах Я. Зеленецького. Він розглядав ефективність, вигідність і економічність як основні критерії безпомилкової діяльності. Цей автор ототожнює ефективність і доцільність. А також вводить міру ефективності як відношення сумарної цінності фактичних результатів діяльності до очікуваної сумарної цінності відповідних цілей. Він визначає ефективність не просто як співвідношення між результатом і метою, а як співвідношення, опосередковане цінностями, але він не зводить їх виключно до матеріальних цінностей [66].

С. Дружилов, аналізуючи роботи В. Чікер, погоджується з тим, що поняття «ефективність» праці є ширшим порівняно з поняттям «продуктивність»: воно більш всеосяжне, включає максимальну кількість оцінок, виходячи з широти і різноманітності результативності праці; поняття ж «продуктивності» є більш вузьким і відображає лише певні аспекти трудової діяльності [45].

Ефективність, як характеристика діяльності, відображає відношення результату як одного з «елементів» діяльності до всіх її інших «елементів» – цінностей, потреб, цілей і засобів (витрат). Кожне з виділених відношень є частковим критерієм ефективності. Різні точки зору з приводу методів оцінки ефективності з різними способами узгодження часткових критеріїв і мають не стільки теоретичну, скільки практичну, прикладну основу.

Поняття ефективності застосовується і для оцінки успішності професійної діяльності. Г. Нікіфоров, А. Маркова вважають, що для оцінки ефективності праці поряд з іншими об'єктивними показниками необхідно аналізувати якість і надійність [115]. Фахівці у сфері ергономіки та інженерної психології (А. Крилов, Г. Суходольський та інші), підкреслюють, що підвищення ефективності людино-технічних систем неможливе без забезпечення високої працездатності та надійності оператора [81, 113, 161].

В. Шадріков, який реалізував функціональний підхід до діяльності, висунув формулу нормативних способів соціальної діяльнос-

ті, що відповідають характеристиці діяльності як праці, параметрами якої є продуктивність, якість, надійність [172].

С. Дружилов відмічає, що «В. Чікер при дослідженні зв'язку інтелектуальних особливостей особистості з ефективністю діяльності інженерів, запропонувала визначати ефективність як комплексну характеристику професійної діяльності, виражену в її кількісно-якісних показниках» [45, с. 266].

О. Єрмолаєва, спираючись на роботи О. Єгоршина, проаналізувала різні наукові концепції і виділила три **методичні підходи до оцінки ефективності персоналу** [57].

Автори, що розвивають *перший підхід*, економічний, розглядають персонал підприємства як колективного суб'єкта праці, що безпосередньо впливає на виробництво. Тому кінцеві результати виробництва повинні служити критеріальними показниками ефективності персоналу. В якості таких показників приймаються значення результатів роботи підприємства за конкретний період часу: прибуток підприємства, собівартість продукції та таке інше.

Прихильники *другого підходу*, виробничо-технологічного, розглядають кожного працівника лише як робочу силу. Звідси витікає, що критеріальні показники повинні відображати середню результативність, якість і складність праці кожного працівника. Працівник виступає як пасивний виконавець. Як показники ефективності роботи персоналу виділяються: продуктивність праці; темпи її зростання; відсоток виконання норм вироблення; втрати робочого часу тощо. Вказані показники досить різноманітно відображають ефективність трудової діяльності персоналу та можуть служити основою для вибору критеріїв. В той же час, вони не характеризують рівень організації роботи персоналу та соціальну ефективність, які також впливають на кінцеві результати виробництва.

Ті, хто притримується *третього підходу*, який називається соціальний, розглядають персонал як деякий розмитий соціум. Передбачається, що ефективність роботи персоналу в значній мірі визначається організацією цієї роботи, мотивацією праці, соціально-психологічним кліматом в колективі, тобто більше залежить від форм та методів роботи з персоналом. Як критеріальні показники ефективності роботи персоналу пропонуються такі показники: плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу рівень, трудової дисципліни, соціально-психологічний клімат в колективі [17, 45, 53].

С. Дружилов, Г. Суходольський, А. Маркова пропонують розрізняти *об'єктивні* та *суб'єктивні* результати праці. До *об'єктивних* вони відносять: продуктивність (кількість продукції, яка вироблена в одиницю часу); трудомісткість (час, який був витрачений на одиницю продукції); якість (відповідність продукції вимогам технології); надійність та таке інше. До *суб'єктивних* (психологічних, особистісних) показників праці відносять: зацікавленість людини в трудовій діяльності; задоволеність працею; соціальний статус (формальний та неформальний), який був досягнутий людиною в праці; рівень домагань; самооцінку; психологічну ціну праці (величину психологічних і фізіологічних зусиль); міру напруженості психічних функцій і процесів, що забезпечує здобуття потрібного результату. Визначення суб'єктивних показників праці позначається як психологічний підхід [50, 161].

С. Дружилов констатує, що показники, які визначаються на підставі цих чотирьох підходів, досить всебічно відображають ефективність роботи персоналу організації. В той же час, він відмічає, що виробничо-технічні показники так чи інакше входять до складу економічних, але виражаються не в грошовому еквіваленті, а в натуральних одиницях (кількості товарної продукції, кількості часу тощо) [47].

При аналізі поняття **«ефективність професійної діяльності»** можливо розглядати різні суб'єкти діяльності та їх ефективність, при цьому оцінювати: а) ефективність діяльності підприємства; б) ефективність групової спільної діяльності персоналу; в) індивідуальну ефективність діяльності працівника.

Професійна діяльність може здійснюватися працівником індивідуально і в групі. При цьому включення людини в групову діяльність може вести як до підвищення ефективності професійної діяльності (ефект соціальної фасилітації), так і до її зниження (ефект інгібіції) [39, 52, 57, 68].

Є. Клімов погоджується з Є. Ільїним та відзначає, що прості та міцні навички у присутності інших людей в більшості випадків виконуються краще, а ті, що тільки формуються і складні можуть виконуватися гірше. Має значення і міра інтелігентності: чим вона вища, тим більшою мірою активізується людина у присутності інших. Високотривожні люди швидше виявляють негативну реакцію на присутність інших, ніж низькотривожні, а особи з високим рівнем домагань на підтримку присутніх реагують позитивно [69, 80].

Виходячи з підходів до вивчення проблеми ефективності професійної діяльності, можна зробити висновок про різноманіття критеріальних показників ефективності професійної діяльності.

На наш погляд, необхідний комплексний підхід до оцінки ефективності спільної діяльності з позиції пайового вкладу кожного працівника в кінцеві результати виробництва, продуктивності і якості трудової діяльності кожного працівника, а також рівня організації роботи персоналу як колективного суб'єкта праці.

Як вважає С. Дружилов, при аналізі ефективності діяльності, необхідно спиратися на **комплексний підхід**, що враховує чотири види критеріїв ефективності: економічні, соціальні, психологічні та соціально-екологічні. Такий підхід дозволяє пов'язати індивідуальну ефективність фахівця з ефективністю організації в цілому [45].

Економічна ефективність діяльності персоналу визначається відношенням доходів до витрат при здобутті корисного результату, які пов'язані з виконанням місії організації. **Соціальна ефективність** характеризується відношенням корисного соціального результату, до соціальних витрат цієї частини суспільства. **Психологічна ефективність** визначається співвідношенням задоволеності працівника та «ціни» його діяльності (у вигляді соматичних розладів, нервово-психічної напруги, зниження мотивації та таке інше). **Соціально-екологічна ефективність** визначається мірою орієнтації суб'єкта праці не на миттєву вигоду, а на довгострокові взаємини із споживачем [79, 90].

Згідно думки багатьох авторів (В. Шадріков, В. Бодров, А. Карпов, Г. Нікіфоров, О. Носкова, Н.Оніщенко тощо), в якості ***критеріїв ефективності професійної діяльності*** можуть бути використанні різні показники, що характеризують міру досягнень конкретним працівником цілей його професійної діяльності. Найчастіше використовують наступні ***показники***:

- прямі показники ефективності (якість та продуктивність);
- показники тестів професійної підготовки;
- положення адміністративних актів, що відображають професійну придатність (дисциплінарні стягнення, заохочення таке інше);
- плинність кадрів;
- кількість та якість нещасних випадків, що відбулися з вини працівника;

• експертні оцінки та самооцінки ефективності діяльності [16, 112, 115, 139, 172].

Але, які б критерії не використовувалися при вирішенні завдань професійного відбору, вони повинні задовольняти певним вимогам, тобто виходити з **ряду принципів**, таких як:

1. **Принцип релевантності** – це значущість критерію як показника ефективності професійної діяльності, а також відповідність вибраних показників тому аспекту діяльності, який підлягає оцінці.

2. **Принцип повноти критерію** передбачає, що критерії успішності діяльності, які планується використовувати при розробці системи професійно психологічного відбору, повинні відображати всі значущі сторони професійної діяльності.

3. **Принцип забезпечення надійності критерію**, який полягає в тому, що необхідно вибирати критерії, які характеризують найбільш стійкі, стабільні параметри професійної діяльності. Слід зазначити, що надійність найбільш значимий критерій, тому що від того, наскільки надійний критерій успішності діяльності в цілому, залежить прогностичність системи відбору.

4. **Принцип забезпечення диференціації** працівників полягає в тому, що вибраний критерій повинен розрізняти фахівців з високою і низькою професійною придатністю. Критерій, який не дозволяє диференціювати працівників, не може бути придатним для професійного відбору, оскільки не забезпечує можливість перевірки прогностичності психологічних методик, що плануються до використання в заходах професійного відбору.

5. **Принцип об'єктивності критерію** полягає в тому, що в якості критеріїв повинні використовуватися прямі об'єктивні показники професійної ефективності. Проте дуже часто на практиці можна зіткнутися з тим, що якогось простого об'єктивного показника немає. Тому, досить часто, в якості об'єктивних критерії одночасно враховують не лише кількісні, але і якісні показники.

Таким чином, проблема ефективності професійної діяльності є однією з провідних проблем сучасної психології, що активно розробляється науковцями. Також треба відмітити, що саме на теренах вітчизняних психологічних шкіл психологія професійної діяльності взагалі і її ефективності зокрема отримала максимальну розробку завдяки висунутим основоположним концепціям діяльності, які були визнані у всьому світі. І хоча розробок з проблеми професійної дія-

льності на сьогоднішній день багато, залишаються відкритими питання, на які науковці не мають однозначного погляду. Саме таким і є питання ефективності професійної діяльності, складовою якого є неоднозначність в визначенні *об'єктивних критеріїв «ефективного» фахівця* в професіях, що не мають кількісних показників.

Проведений нами аналіз психологічної літератури з цієї проблеми дозволив прийти до висновку про те, що *ефективність професійної діяльності* слід розглядати як співвідношення досягнутих професійних результатів до затрачених на це зусиль. Під досягнутими результатами розуміється належне виконання професійної діяльності. В вигляді затрачених зусиль – внутрішні критерії фізіологічних та психологічних витрат енергії особистості фахівця, тобто «ціна цієї діяльності».

В сучасній літературі відмічається, що ефективність професійної діяльності залежить від безлічі факторів, аналізу яких і буде присвячено наступний параграф нашої роботи.

1.2 Соціально-психологічні чинники ефективності професійної діяльності в особливих умовах

Професійна діяльність фахівців інкасації віднесена до діяльності в особливих – таких, що виходять за межі звичайних – умовах праці. Об'єктом досліджень діяльності в особливих умовах була діяльність й інших професійних груп: космонавтів, військових льотчиків, підводників, пожежних, спортсменів тощо [4, 24, 30, 31, 37, 58, 62, 94, 96, 144].

Різні автори (О. Євсюков, Є. Мілерян, Н. Оніщенко, Д. Лебедев та інші автори) оцінювали: 1) вплив функціональних станів оператора на динаміку, ефективність, надійність операторської діяльності; 2) ефективність методів психологічної і психофізіологічної діагностики функціональних станів; 3) ефективність тих, що існують та нових прийомів регуляції та саморегуляції функціональних станів; 4) особливості діяльності в особливих умовах; психічний статус рятувальників, військових, піротехніків тощо [59, 97, 106, 121, 126, 131, 152, 166].

Перш ніж переходити до аналізу особливих умов праці фахівців інкасації, необхідно зупинитися та проаналізувати що мається на увазі під терміном *«особливі та екстремальні умови професійної діяльності»*. Для вирішення цього питання вважаємо за необхідне

провести аналіз понять **«екстремальна ситуація»** та **«екстремальні умови діяльності»**. Як правило, ці два поняття є тотожними та представляють собою умови діяльності, що супроводжуються дією стресових факторів та їх впливом на особистість та на її діяльність. Цей вплив може викликати зміни в звичному протіканні психічних процесів фахівця та в його поведінці, що в свою чергу буде впливати на ефективність його професійної діяльності [86, 134, 165].

О. Євсюков відзначав, що «однозначного трактування поняття «екстремальна ситуація» або «екстремальні умови діяльності» не існує» [61, с. 19]. В. Апчел під екстремальними умовами розуміє гранично складні умови [9]. В. Бодров, Б. Ломов та К. Платонов в якості таких відмічають умови, що є несприятливими для життєдіяльності людини [18, 102, 120]. Ю. Забродін, Ю. Шойгу характеризують екстремальні умови, як небезпечні для життя людини [136, 141]. М. Зінковська, Г. Нікіфоров та А. Деркач, В. Черняєва відмічають, що екстремальна ситуація вимагає від людини використання своїх внутрішніх резервів, мобілізації психічних та фізичних сил [40, 67, 114].

Б. Смірнов підтримує думку Б. Душкова та деяких інших вчених, і визначає діяльність в екстремальних та особливих умовах як специфічний вид діяльності людини, здійснюваний в ускладнених, відмінних від звичайних, умовах. Ці умови, на їх думку, можуть носити різний характер, проте робота в них характеризується деякими загальними закономірностями. Серед таких закономірностей вони виділяють напруженість, яка може бути емоційною, викликаною дією емоціогенних чинників, і операційною при великій складності виконуваної роботи. Для діяльності в особливих умовах характерні коливання працездатності людини або її явне зниження, особливо при сильній емоційній напруженості. При цьому Б. Смірнов відзначає, що збільшується кількість помилок, порушується послідовність операцій, сповільнюється темп реакцій і тому подібне, а в особливо важких випадках – відбувається розпад трудових навичок [154].

Тож, як бачимо, професійна діяльність в особливих умовах пов'язана з дією екстремальних чинників, тому, на нашу думку, слід більш детально розкрити сутність цих чинників (див. рис. 1.1).

Під **екстремальними чинниками робочого середовища**, Б. Смірнов та О. Долгополова розуміють тяжкі умови середовища, неадекватні природженим і набутим властивостям організму. Ці ек-

стремальні чинники поділяють на психологічні і фізіологічні, чинники внутрішніх і зовнішніх умов діяльності. В. Лебедев додає також групу таких, що не коригуються чинників зовнішніх умов діяльності [93, 154].



Рисунок 1.1 – Екстремальні чинники робочого середовища

Розглянемо *чинники внутрішніх умов діяльності*, які можна розділити на:

1. *Екстремально-психологічні чинники* – порушення громадського порядку; спостережувані людські втрати, загальна дезорганізація життя; різка активізація кримінального елемента; усвідомлення відповідальності за свої рішення; колективізм і солідарність; приклад старших начальників; підкуп.

2. *Екстремальні професійно-психологічні чинники* – новизна і незвичність; раптовість; нестримність; дефіцит часу; високі тривалі навантаження; невизначеність [154].

Такі автори, як Н. Корнєєва, О. Осипова, Б. Смірнов наполягали на тому, що внутрішні умови діяльності можуть мати не лише негативний, а й позитивний характер. Так, позитивний вплив на психіку професіонала чинить хороша психологічна, професійна і моральна підготовка, розвиток професійних важливих якостей [84, 119, 154].

Другу групу чинників складають *екстремальні чинники зовнішніх умов діяльності*:

1. *Показники мікроклімату* (температура, вологість, осідання, вітер, радіація тощо).

2. *Шуми і вібрації* (їх параметри і види).

3. *Вплив хімічних речовин* (викиди хімічних речовин в довкілля; хімічні речовини, які використовуються в побуті тощо) [76].

Дія цих чинників викликає ***фізіологічний стрес***. Поняття фізіологічного стресу, на нашу думку, тісно пов'язане з поняттям фізіологічного еквіваленту діяльності, під яким розуміється стан динамічної активності функцій організму, що забезпечують конкретну діяльність. Фізіологічний еквівалент формується в процесі освоєння професійної діяльності і її окремих етапів і має безпосередній вплив на ефективність професійної діяльності. У своїй основі він має виборчу активацію різних фізіологічних і біохімічних процесів, організацію і реорганізацію їх в певну систему [20, 44].

Ряд авторів (В. Лебедев, Б. Смірнов, Е. Долгополова та інші) пропонують два *види захисних заходів від зовнішніх умов діяльності*:

1. *Активний захист* – виявлення джерела несприятливого чинника і дія на нього.

2. *Пасивний захист* – це вживання екобіозахисної техніки, при використанні якої джерело несприятливої дії залишається, але здійснюються заходи, направлені на запобігання цим впливам на людину.

Цікавим з точки зору нашої роботи є виділення ***некоригованих чинників зовнішніх умов діяльності***, до яких В. Лебедев відносить десинхроноз, чинник ризику і змінену аферентацію [93, 154].

Десинхроноз, на його думку, є неблагополуччям організму внаслідок порушення його циркадних (добових і навколдобових) ритмів. *Чинник ризику* – це психогенний чинник змінених (незвичних) умов існування, що характеризуються наявністю загрози для життя. *Змінена аферентація* розглядається як специфічне реагування організму на різко змінені умови існування (наприклад, при сенсорній депривації) (див. рис. 1.1).

Некориговані чинники не можуть бути змінені в процесі діяльності, але їх обов'язково слід враховувати при організації цієї діяльності.

Більшість дослідників визначає, що специфіка реагування особистості на стрес зумовлена не тільки характеристиками зовнішньої

ситуації але і внутрішніми особистісними характеристиками людини. Однією з таких характеристик є «ресурсність» особистості. В якості синонімів цього поняття в психологічній літературі часто використовуються терміни «потенціал» та «резерв».

Погодимось з С. Дружиловим, який наполягає на розведенні цих понять, тому що під поняттям «потенціал» розуміється орієнтація на оцінку можливостей особистості, а під «ресурсом» – сукупність цінностей і запасів, які при необхідності можуть бути використані. Тобто, ресурси це набуті людиною запаси (цінності), які визначають характеристики опору напрузі. Крім того накопичений ресурс задає і вектор «викиду» енергії. В якості індивідуального ресурсу цей автор пропонує розглядати внутрішні резерви людини (енергетичні, психофізіологічні, інтелектуальні, вольові та інші можливості) і потенції його розвитку [45]. Н. Водоп'янова вважає, що під поняттям «ресурси» окрім внутрішніх змінних треба розумі ще й зовнішні, які сприяють психологічній стійкості особистості в стресових умовах та завдяки яким вона адаптується до складної ситуації [33].

Як відмічають більшість науковців, для збереження стресрезистентності важливим є «консервація» ресурсів, яку вивчають в межах трактування копінг-поведінки як постійно мінливого, динамічного процесу. За словами С. Петерсона, Т. Віллс та С. Шиффман в цьому процесі можна виділити три стадії: попереджувальну, безпосереднє подолання проблеми та відновлювальну. Саме на першому етапі особистість використовує доступні їй ресурси, які допомагають підготуватися до подолання проблем, що насуваються [188, 192].

В роботах К. Матені згадується, що в теорії «консервації» особистісних ресурсів (С. Хобфолл, А. Антоновський, К. Росс, Н. Водоп'янова, тощо) втрата ресурсів розглядається як первісний механізм, що спричиняє стресові реакції. Він вважає, що втрата внутрішніх та зовнішніх (соціальних) ресурсів приводить до втрати суб'єктивного благополуччя та сприймається особистістю як стан психологічного стресу [33, 178, 184, 187, 190].

Ресурсний підхід розробляється не в усіх моделях розуміння стресу, а лише у трансактній та інтегративній. Ю. Приходько підтверджує, що у стимульних моделях формування стресу (Р. Андерсон, Д. Холл, Р. Мансфілд, Т. Холмс, Р. Рах, М. Шинн, М. Розаріо) та моделях реакцій у відповідь (Х. Вольф, Г. Сельє, В. Кеннон) з аналізу виключаються індивідуальні психологічні ресурси. Ці підходи розг-

лядають людину як пасивний об'єкт при впливі стресора та частіше всього не враховують індивідуальні особливості і специфіку протікання психологічних процесів [150, 177, 189].

У **трансактних моделях** (Р. Лазарус, С. Фолкман) стрес розглядається як взаємодія між особистістю та середовищем. В них на перший план виходить процес когнітивної оцінки вимог ситуації й можливості справитися з нею. Декларується ідея опосередкованої детермінації стресових реакцій. Вважається, що між стимулом і реакцією у відповідь включені проміжні змінні – ресурси, що мають психологічну природу [185].

Інтегративна модель, представниками якої є К. Росс, К. Метіні та Д. Єукок, об'єднує головні компоненти вказаних моделей, а саме: дії стрес-факторів (зовнішніх і внутрішніх), процеси когнітивної оцінки та поведінкові, психологічні, фізіологічні складові стресової реакції. Крім того, важлива роль відводиться невідповідності вимогам ситуації і невмінню скористатися ресурсами для подолання стресу. Ця модель, на нашу думку, є найбільш повною і має важливе практичне значення при вивченні стресу. На відміну від інших підходів, вона дозволяє враховувати достатньо велику кількість зовнішніх і внутрішніх факторів. Інтегративна модель надає можливість виявити і розвинути психологічні ресурси людини, навчити способам використання цих ресурсів і конкретним стратегіям подолання стресу [187, 190].

Тож, ресурсний підхід пояснює можливість з'ясування, завдяки чому деяким людям вдається адаптуватися до різноманітних умов середовища та зберігати психологічне здоров'я, незважаючи на важкі життєві обставини. Він допомагає зрозуміти процес подолання труднощів та фактори, що зумовлюють ефективність життєдіяльності індивіда в складних ситуаціях. Тому саме на цей підхід ми будемо спиратись в подальшому дослідженні ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації.

Як бачимо, діяльність людини в екстремальних умовах визначається цілою низкою чинників, узагальнюючи які, можна зробити висновок, що мобілізувати свої кращі якості, виконати завдання, що стоїть, в задані терміни і з мінімальними витратами психічних і фізичних зусиль можуть лише ті люди, які характеризуються високим рівнем *психологічної готовності до дій в екстремальних умовах і підвищеною толерантністю до психологічного стресу*. Саме ці осо-

бистісні характеристики є, зрештою, критеріями оцінки готовності до діяльності людини в надзвичайній ситуації.

У вітчизняній психологічній науці, **проблема психологічної готовності** до діяльності в екстремальних умовах розглядалася в працях В. Дружиніна, Д. Петрова, А. Тімченко, О. Колесніченко, Б. Смірнова, Е. Долгополової і багатьох інших вчених [53, 82, 121, 154, 165].

Так, В. Дружинін, О. Столяренко, О. Тімченко визначають **психологічну готовність** як одну із складових загальної готовності до дії, що визначається психологічними чинниками. Психологічна готовність людини складається з його особистісних особливостей, рівня підготовленості, повноти інформації, наявності часу і засобів для ліквідації непередбаченої ситуації, наявності інформації про ефективність рішень, що приймаються. До **структури професійної готовності** названі автори відносять: 1) володіння професійними навичками, знаннями і уміннями, забезпечення їх якісного функціонування при високій психологічній напруженості в умовах надзвичайних ситуацій; 2) професійний розвиток важливих для дій в особливих умовах психологічних якостей; 3) сформованість умінь і навичок використання психологічних прийомів при вирішенні психологічно складних завдань професійної діяльності [53, 165].

Б. Смірнов і О. Долгополова вважають, що психологічними передумовами настання готовності до виконання конкретної діяльності є її розуміння, усвідомлення відповідальності, бажання добитися успіху, визначення послідовності і способів виконання діяльності. Структуру психологічної готовності вони визначають, як складну динамічну структуру, яка є вираженням сукупності інтелектуальних, мотиваційних і вольових якостей особистості в їх співвідношенні із зовнішніми умовами і майбутніми завданнями [154].

Не дивлячись на те, що існує багато думок про проблему професійної готовності до діяльності в екстремальних умовах, всі вони зводяться до одного: *всі ці структурні елементи професійної готовності необхідно формувати у персоналу і підтримувати на необхідно високому рівні*. Утрудняють появу готовності пасивне ставлення до роботи, безпечність, байдужість, відсутність плану дій і наміру максимально використовувати свій досвід. Недостатня готовність приводить до неадекватних реакцій, помилок, невідповідності функціонування психічних процесів тим вимогам, які пред'являються ситуацією.

Важливим у руслі нашого дослідження є *питання цілеспрямо-ваного формування індивідуальних прийомів, що забезпечують фахівцеві збереження заданих параметрів виконання діяльності в складних умовах*. Ґрунтуючись на роботах Б. Смірнова і О. Долгополової, виділимо основні *сучасні напрямки психологічної підготовки до діяльності в екстремальних умовах*:

1. Моделювання в процесі тренувань незвичайних (в тому числі і екстремальних) ситуацій і відпрацювання при цьому необхідних дій фахівця.

2. Ідеомоторне або уявне тренування, засноване на відтворенні тренуваних умінь і навиків за допомогою розумових уявлень.

3. Вдосконалення і тренування професійно важливих для даної діяльності якостей за допомогою спеціальних методичних прийомів і тренажерів [154].

Завдяки *моделюванню* в процесі тренувань незвичайних ситуацій, екстремальна ситуація, що виникає в реальній діяльності, є для людини вже не настільки несподіваною, вона виявляється більш підготовленою до неї. Моделювання може проводитися за допомогою стендів і макетів (ситуаційне моделювання).

Ідеомоторне або уявне тренування – це моделювання в ідеальному плані, яке ґрунтується на відтворенні тренуваних навиків або окремих елементів діяльності за допомогою розумових вистав, які полягають в уявленні про рух, неначе воно виконувалося в реальності. Не дивлячись на відсутність реалізації руху, в ідеомоторному акті є не лише перцептивні (у вигляді зорових образів і м'язових відчуттів), але і ефекторні компоненти (слабка м'язова динаміка, збудження м'язів), відповідні даному руховому завданню. Навички, що набуваються в ході обох видів моделювання, підвищують міру свідомого контролю над протіканням психічних процесів, а також в майбутньому можуть знизити екстремальність і несподіваність ситуації [136, 154].

Третій напрям психологічної підготовки пов'язаний з *вдосконаленням і тренуванням професійно важливих психологічних якостей*. Для тренування використовуються як спеціальні методичні прийоми (наприклад, мнемотехніки), так і спеціальні психологічні тренажери (тренажери пам'яті, уваги, реакції). О. Тімченко називає цей напрям психологічною екстремальною підготовкою, А. Столяренко – антистресовим тренуванням, Ф. Космолінський –

психологічним тренуванням. Не дивлячись на відмінність в термінології, головна мета такої підготовки, на наш погляд, полягає в тому, щоб підвищити екстремальну готовність людини, її стресостійкість [55].

Додамо, що важливим компонентом формування готовності до діяльності в екстремальних умовах є також *психологічна підготовка*, під якою ми розуміємо всі види психологічних впливів (починаючи від інформування і закінчуючи тренінгом).

Підводячи підсумки, можна сказати, що *психологічна готовність до дій в особливих умовах діяльності* – це психічний стан, який характеризується мобілізацією ресурсів суб'єкта праці при виконанні конкретної діяльності. Вона має динамічну структуру, яка є вираженням сукупності інтелектуальних, мотиваційних і волевих якостей особи в їх співвідношенні із зовнішніми умовами і майбутніми завданнями. Психологічна готовність пов'язана з формуванням психологічної стійкості, умінням долати напруженість, яка може викликатися багатьма чинниками робочих і зовнішніх умов праці. Одним з основних методів формування психологічної готовності є психологічна підготовка, яка полягає в тренуванні психіки людини на її стійкість і загальну активність, що допомагає фахівцеві в екстремальній ситуації, що стихійно склалася, приймати швидко і правильно рішення, мобілізувати внутрішні резерви організму.

Проблема психологічного забезпечення діяльності фахівців екстремальних видів діяльності має величезну актуальність, оскільки від їх готовності до дій в умовах, які вимагають надмірних фізіологічних та психологічних зусиль, залежить виконання покладених на них завдань. На жаль, до теперішнього часу ця проблема недостатньо вивчена.

Умови і характер діяльності фахівців ризиконебезпечних професій пред'являє виняткові вимоги до психофізіологічних і соціально-психологічних якостей особистості фахівця. Не дивлячись на те, що існує досить багато робіт, присвячених питанню професійної готовності до діяльності в екстремальних умовах, всі вони зводяться до одного: всі структурні елементи професійної готовності слід формувати у фахівців і підтримувати на необхідному рівні.

Таким чином, *хороша психологічна, професійна і моральна підготовка, розвиток професійних важливих якостей, а також вживання захисних заходів від зовнішніх умов діяльності і врахування дії*

на людину некоригованих чинників істотно полегшить діяльність людей багатьох професій, здійснювану в екстремальних умовах.

Отже, проблема формування особистості професіонала є комплексною і включає психологічні, фізіологічні, соціальні і медичні аспекти. Основний теоретичний аспект психологічного змісту цієї проблеми пов'язаний з вивченням особливостей розвитку особистості в період її професіоналізації і індивідуальної детермінації процесів успішного освоєння і реалізації професійної діяльності. Практична спрямованість вивчення даної проблеми визначається завданнями самовизначення особистості, трудового навчання, професійної підготовки, соціально-психологічної адаптації, психологічної реабілітації і підтримки в процесі її професійної діяльності [3, 11, 25, 29, 32].

В. Бодров визначає професіоналізацію як психологічну категорію, яка відображає процес формування специфічних видів трудової активності особистості на основі розвитку і структуризації сукупності її професійно орієнтованих характеристик, що забезпечують реалізацію функцій пізнання, спілкування і регуляції в конкретних видах трудової діяльності і на етапах професійної дороги. Можна сказати, що ***професіоналізація*** – це специфічна форма трудової активності особистості протягом професійного етапу життєвого шляху, що відображає процес її соціалізації і рівень розвитку [16].

На вивчення проблеми формування особистості професіонала істотний вплив чинить ряд **положень психологічних теорій особистості і діяльності**, таких як:

концепція психічного розвитку, розроблена в працях О. Леонтьєва, Д. Ельконіна, В. Давидова, що спирається на уявлення про провідну і домінуючу діяльність та їх зміну;

положення про роль виникнення кризових явищ в розвитку особистості, яке засновано в працях Л. Анциферової;

ідея про суперечність процесу індивідуального розвитку людини, виражена в законі гетерохронності і нерівномірності розвитку, що розроблювалось Б. Ананьєвим.

В вітчизняній та зарубіжній психології психологічний аналіз професій проводиться як обов'язковий попередній етап при вирішенні різних прикладних завдань серед яких основними виступають професійний відбір фахівців, професійна орієнтація та консультація. За допомогою такого аналізу вирішуються питання раціоналізації

праці, діагностики та зниження професійної втоми, вивчення причин та профілактика виробничих травм та аварій [38, 48, 65, 83, 85].

Більшість авторів вважає, що сучасний професійно-психологічний відбір полягає в проведенні комплексних заходів, що дозволяють виявити осіб найбільш придатних за своїми психологічними якостями до навчання і успішної професійної діяльності за тим або іншим конкретним фахом.

Л. Гонтаренко, в своєму дослідженні професійної діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстремального виклику, наполягає, що точність і практична значущість оцінки професійної придатності фахівця багато в чому залежать від того, наскільки повно враховуються основні *принципи професійного відбору*, які сформульовані В. Бодровим, А. Деркачом, Є. Клімовим, Б. Кулагіним, О. Романовою, В. Толочек та іншими [16, 36, 40, 80, 145, 164, 167]. До основних принципів вона відносить:

Принцип цілеспрямованості вивчення особистості, відповідно до якого в ході оцінки професійної придатності людини повинні підлягати виявленню насамперед ті її індивідуально-психологічні особливості, які головним чином мають визначати успішність її підготовки до практичної роботи та подальшу ефективність цієї роботи.

Принцип комплексності оцінки професійної придатності вимагає всебічного аналізу та зіставлення всіх даних про людину, що виявляються в різних видах діяльності та характеризують її як на рівні окремих психологічних властивостей і психічних процесів (час реакції, особливості уваги, пам'яті, мислення тощо), так і на рівні цілісних особистісних утворень (наприклад, спрямованість, здібності, характер). Однак при комплексній оцінці особистості необхідно враховувати той факт, що важливою її особливістю є можливість взаємокомпенсування окремих якостей особистості, їхній взаємозв'язок і пластичність.

Особистісно-діяльнісний принцип, який є одним з основних методологічних принципів професійного відбору та вимагає розробки критеріїв оцінки професійної придатності за результатами професіографічного дослідження діяльності з урахуванням особливостей конкретних спеціальностей. Цей важливий принцип професійної психодіагностики має власні науково-теоретичні основи й конкретні методи дослідження. У ході професіографії виявляються особливості професійної діяльності фахівця, обґрунтовуються вимоги до його профе-

сійно важливих психологічних якостей і на основі цього будується психограма професії.

Принцип об'єктивності оцінки професійної придатності вимагає не тільки стандартизації процедури та умов проведення обстеження, але й урахування всіх необхідних відомостей про фахівця та їх ретельної повторної перевірки.

Принцип обґрунтованості оцінки професійної придатності (за поглядами М. Дмитрієвої, М. Д'яченка, Ю. Забродіна, Є. Клімова, Б. Кулагіна) є одним з найбільш важливих, відповідно до якого професійний відбір повинен проводитися тільки для тих спеціальностей, для яких встановлена достовірна залежність успішності навчання та наступної професійної діяльності від рівня розвитку у кандидата психологічних якостей, необхідних для успішної діяльності в межах даної спеціальності [36, 81, 136].

Для вирішення завдань професійного відбору також важливими є принципи динамічності, диференційованості та активності [36].

За останній час в психології діяльності в особливих умовах науковці особливу увагу приділяли вивченню психологічної готовності працівників МНС до діяльності в особливих та екстремальних умовах [82]; особливостей емоційної стійкості та стресостійкості [70, 107]; функціональної та психофізіологічної надійності фахівців екстремального профілю [96, 113, 123, 174]; соціально-психологічних особливостей професійного вигорання та помилкових дій [56, 92, 94]; негативних психічних станів працівників ризиконебезпечних професій та психологічних факторів їх успішності [105, 106, 127, 132, 153], соціально-психологічних аспектів професійної адаптації [108] тощо. Було розроблено професійні портрети слідчих [118], фахівців охорони [91], прикордонників [35], рятувальників [60, 61], військовослужбовців та військовослужбовців-водолазів [100, 117], фахівців чергово-диспетчерської служби [36] тощо. Професійно-психологічний відбір кандидатів на службу таких видів діяльності займає особливе місце в підвищенні надійності персоналу, а звідси і підвищує ефективність їх діяльності [104, 125, 156]. Але робіт, присвячених опису психологічних особливостей фахівців служби інкасації, для яких також важливим є питання професійного відбору та зменшення кількості помилок при виконання службових обов'язків не так вже й багато.

Для успішного здійснення професійного відбору треба врахувати всю специфіку діяльності спеціалістів, тому що під час виконання ними функціональних обов'язків, вони підлягають впливу негативних факторів, що вже були нами систематизовані. Така робота характеризується ненормованим режимом праці, постійним підвищенням нервово-психічним напруженням, раптовістю виникнення надзвичайної ситуації, тощо. Отже, такі види професійної діяльності мають негативний вплив на фахівця, тому можуть викликати розвиток у нього стресу. Також не врахування екстремальних чинників робочого середовища, як показано в роботах багатьох авторів, (О. Тімченко, Б. Смірнов, Е. Долгополова та інші), знаходяться в зворотній пропорційній залежності з показниками ефективності професійної діяльності працівників ризиконебезпечних професій [154, 165].

Таким чином, актуальна потреба у розробці та впровадженні спеціального психологічного супроводу в професіях, діяльність яких проходить в особливих та екстремальних умовах, який буде націлено на нейтралізацію або зменшення впливу негативних факторів на психіку фахівців. За даними О. Євсюкова, який вивчав надійність фахівців підрозділів МНС України, **психологічний супровід професійної діяльності працівників** потребує виконання наступних завдань:

Проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу, яка відбувається в особливих умовах;

Складання психологічного прогнозу ефективності професійної діяльності фахівця та його психологічної надійності;

Складання прогнозу психологічної сумісності працівників та щодо сумісного виконання ними професійних обов'язків;

Проведення психологічної підготовки відібраних фахівців (навчальні програми та заняття, комплекси тренінгових вправ, які націлені на навчання навичкам саморегуляції свого психічного стану, здатності швидко та адекватно реагувати в екстремальній ситуації;

Впровадження заходів з психологічного супроводження професійної діяльності працівників при виконанні ними своїх функціональних обов'язків;

Регулярний психологічний контроль особливостей самопочуття фахівців та контроль рівня їх психологічної надійності;

Проведення своєчасної психологічної та медичної реабілітації і корекції психічних станів працівників після виконання завдань в умовах надзвичайної ситуації;

Впровадження профілактичних заходів щодо виникнення у фахівців PTSD – посттравматичних стресових порушень;

Проведення роботи, яка націлена на відновлення працездатності фахівців, що зазнали впливу стрес-факторів ризиконебезпечної ситуації [58].

Мета нашої роботи співвідноситься з вирішенням першого та другого завдань, надання рекомендації стосовно професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в спецпідрозділи інкасації, а також складання психологічного прогнозу ефективності їх професійної діяльності.

Різноманітні дослідження проблеми надійності та ефективності професійної діяльності відзначають вплив на рівень її ефективності професійно важливих якостей, під якими розуміється індивідуальні якості суб'єкта праці.

Деякі автори (В. Шадріков, Є. Клімов, С. Дружилов тощо) під **професійно важливими якостями** розуміють окремі динамічні межі особистості, психічні і психомоторні властивості, які виражаються рівнем розвитку відповідних психічних і психомоторних процесів, а також фізичні якості, відповідні вимогам до фахівця будь-якої певної професії що сприяють успішному опануванню цієї професією [48, 79, 172].

У розумінні професійно-важливих якостей існує багато різних підходів і різноманіття термінів, що їх описують.

На думку В. Шадрікова, **професійно важливі якості** виступають в ролі тих внутрішніх умов, через які зустрічаються зовнішні дії і вимоги діяльності, вони є вузловим моментом формування психологічної системи діяльності. До професійно важливих якостей В. Шадріков відносить здібності, хоча і говорить, що вони не вичерпують всього об'єму професійно важливих якостей [172].

В своїх роботах В. Дружинін повідомляє, що **професійно-важливі якості** – психологічний потенціал для формування знань, умінь і навиків; знання, уміння і навик – необхідна умова і ресурс для формування професійної компетентності [54]. В. Бодров приєднується до думки А. Маркової про те, що у функції професійно важливих якостях можуть виступати як власні психічні і особистісні, так і біологічні властивості суб'єкта професійної діяльності – соматичні, морфологічні, нейродинамічні тощо [17].

Ю. Котелова розглядає поняття **«професійно важливі ознаки»** і пропонує віднести до них психологічні особливості сенсорної, ро-

зумової, моторної діяльності, а також особливості уваги, мислення, пам'яті, емоційно-вольової сфери і особливості особистості [135]. С. Решетняк, О. Шелепова розглядають професійно важливі якості як компоненти професійної придатності, тобто такі якості, які необхідні людині для успішного вирішення професійних завдань. Серед них виділяють широкий спектр різних якостей — від природних задатків до професійних знань, що отримуються в процесі професійного навчання і самопідготовки, особливості особистості: мотивацію, спрямованість, смислову сферу, характер; психофізіологічні особливості: темперамент, особливості вищої нервової діяльності; особливості психічних процесів: пам'ять, увага, мислення, уява, а відносно певних видів діяльності – навіть анатомо-морфологічні характеристики особистості [144].

Є. Клімов, М. Дмитрієва і О. Крилов вводять поняття **«професійно важливі властивості»**, до яких відносять наступні: індивідуально-типологічні властивості в якості індивідуального стилю діяльності, сенсорні і перцептивні (особливості відчуття і сприйняття), атенційні (властивості уваги), психомоторні, мнемічні (властивості пам'яті), імажетивні (властивості уяви), розумові, вольові властивості і інтелектуальні уміння [81].

Б. Смірнов в своїх роботах пропонує окрім особистісних якостей особистості таких як окремі психічні і психомоторні властивості (виражені рівнем розвитку відповідних процесів), до професійно важливих якостей також відносити фізичні якості, відповідні вимогам до людини з боку певної професії які сприяють успішному опануванню цієї професією [154].

Стосовно нашої роботи цікавим є те, що багато вчених вважають, що **«професійно-важливі якості»** є інтегральними психофізіологічними і психологічними утвореннями, які в процесі конкретної професійної діяльності формуються в спеціальні, в даному випадку професійні, здібності. Формування підсистеми професійно важливих якостей виходить з наступних 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 виражається як: а) перенастроювання якостей відповідно до професійної діяльності; б) поява і розвиток нових якостей і здібностей; в) формування індивідуального стилю діяльності, що ні би «вінчає» розвиток професіонала [28, 122, 158, 159, 175, 193].

Є. Клімов іде далі та виділяє п'ять *основних складових системи професійно цінних якостей*: 1) якості громадянина – ідейне моральне обличчя людини як члена колективу, суспільства; 2) ставлення до праці, професії, інтереси і схильності до даної області діяльності; 3) дієздатність, яка утворюється якостями, важливими в багатьох і різних видах діяльності таких як широта розуму, його глибина, гнучкість тощо; 4) одиничні, приватні, спеціальні здібності. Це такі особистісні якості, які важливі для даної професійної діяльності або для відносно вузького їх круга: навиків, звичок, знання, досвід. При цьому автор підкреслює, що аналізуючи професійну придатність людини, її виховання слід пам'ятати той факт, що професійно важливі якості в кожному випадку утворюють цілісну систему [78, 81].

А. Карпов розрізняє чотири основні *групи індивідуальних якостей*, утворюючих в сукупності структуру професійної придатності: абсолютні професійно-важливі якості – властивості, необхідні для виконання діяльності як такої на мінімально допустимому або нормативно-заданому – середньому рівні; відносні професійно-важливі якості, що визначають собою можливість досягнення суб'єктом високих («наднормативних») кількісних і якісних показників діяльності («ПВЯ майстерності»); мотиваційна готовність до реалізації тієї або іншої діяльності: доведено, що висока мотивація може істотно компенсувати недостатній рівень розвитку багатьох інших професійно важливих якостей (але не навпаки); анти-ПВЯ: структура професійної придатності передбачає мінімальний рівень їх розвитку або навіть їх відсутність [71]. Це властивості, які виступають професійними протипоказаннями до тієї або іншої діяльності. Вони, в протилежність якостям перших трьох груп, корелюють з параметрами професійної діяльності значимо, але негативно [72].

Раніше нами вже зазначалося, що професійна діяльність працівників спеціальних підрозділів інкасації проходить в особливих умовах. Фахівці піддаються впливу негативних факторів, їм характерно весь час знаходитись у стані підвищеної готовності до дій в надзвичайних умовах, тому що в процесі виконання своїх функціональних обов'язків вони знаходяться під прицілом злочинного світу, що зумовлює постійну напругу. Таким чином, до кваліфікаційних вимог, що пред'являє до фахівця інкасації професія, насамперед слід віднести високий рівень розвиненості емоційно-вольової регуляції особистості, емоційну стійкість та стресостійкість, які є складовою регуляторної сфери особистості.

Багато авторів стверджують, що *успішно впоратися з професійними обов'язками фахівців ризиконебезпечних професій можуть тільки спеціально відібрані особистості, які добре вміють контролювати свої емоції, регулювати поведінку та є володарями розвине-ної системою особистісних характеристик основними з яких є во-льові якості*. Тож, саме на ці якості особистості фахівця служби ін-касації ми звернемо особливу увагу в нашому дисертаційному дос-лідженні [99, 122, 156, 170].

Багато хто з вчених розділяє таку точку зору, що саме емоції разом з почуттями виконують дві основні функції – сигнальну та регулюючу, тобто показують, що має найбільше значення для осо-бистості, та регулюють, визначають поведінку людини. Розрізняють позитивні емоції та негативні емоції, що посилюють психічні можливості або погано впливають на діяльність, поведін-ку, стани, а також амбівалентні, що характеризуються як позитив-ним, так і негативним ставленням до одного об'єкта. Через психічні стани емоції безпосередньо впливають на ефективність будь-якої діяльності, в тому числі і професійної, та регулюються, в свою чер-гу, вольовими процесами [6, 23, 69, 89, 171].

С. Рубінштейн, Л. Виготський та інші автори **волю** визнача-ють:

через *вольові якості особистості* – ініціативність, самовла-дання, витримку, наполегливість, сміливість, стриманість, рішу-чість, цілеспрямованість тощо;

через *довільну регуляцію поведінки*, психічних процесів;

через *вольові дії*, які визначають за такими ознаками: усвідом-леність, цілеспрямованість, подолання перешкод, ініціація дії, наяв-ність вольового зусилля, відсутність залежності від актуальної пот-реби;

через *свідому саморегуляцію діяльності* особистості та поведі-нки, що забезпечує подолання труднощів при досягненні цілей [34, 146].

На нашу думку, до найбільш значимих ***вольових якостей*** від-носяться самостійність, цілеспрямованість, рішучість, настирли-вість, витримка, вміння тримати себе в руках, та похідні від них, більш загальні – дисциплінованість, сміливість, стійкість.

Підводячи підсумки, хочеться відзначити, що для фахівців, професійна діяльність яких відбувається в особливих і екстремаль-

них умовах, окрім загальних вимог, що висувуються і до фахівців інших профілів діяльності, особливо високі вимоги пред'являються до емоційно-вольової сфери особистості, а також до деяких особистісних характеристик, таких як наприклад, залежність від групи при здійсненні професійної діяльності в групі.

Таким чином, саме *професіографічний аналіз діяльності* дає розуміння того які вимоги вона пред'являє до особистості фахівця, щоб підвищити процес адаптації, формування готовності та надійності цього фахівця в подальшому здійсненні професійних обов'язків. Також цей аналіз є основою для розробок з психологічного супроводу професійної діяльності [2, 7, 74, 128, 173].

Отже, спираючись на теоретико-методологічний аналіз проблеми ефективності професійної діяльності в особливих умовах, пропонуємо розглядати ефективність діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України через об'єктивні та суб'єктивні фактори їх професійної діяльності (див. рисунок 1.2).

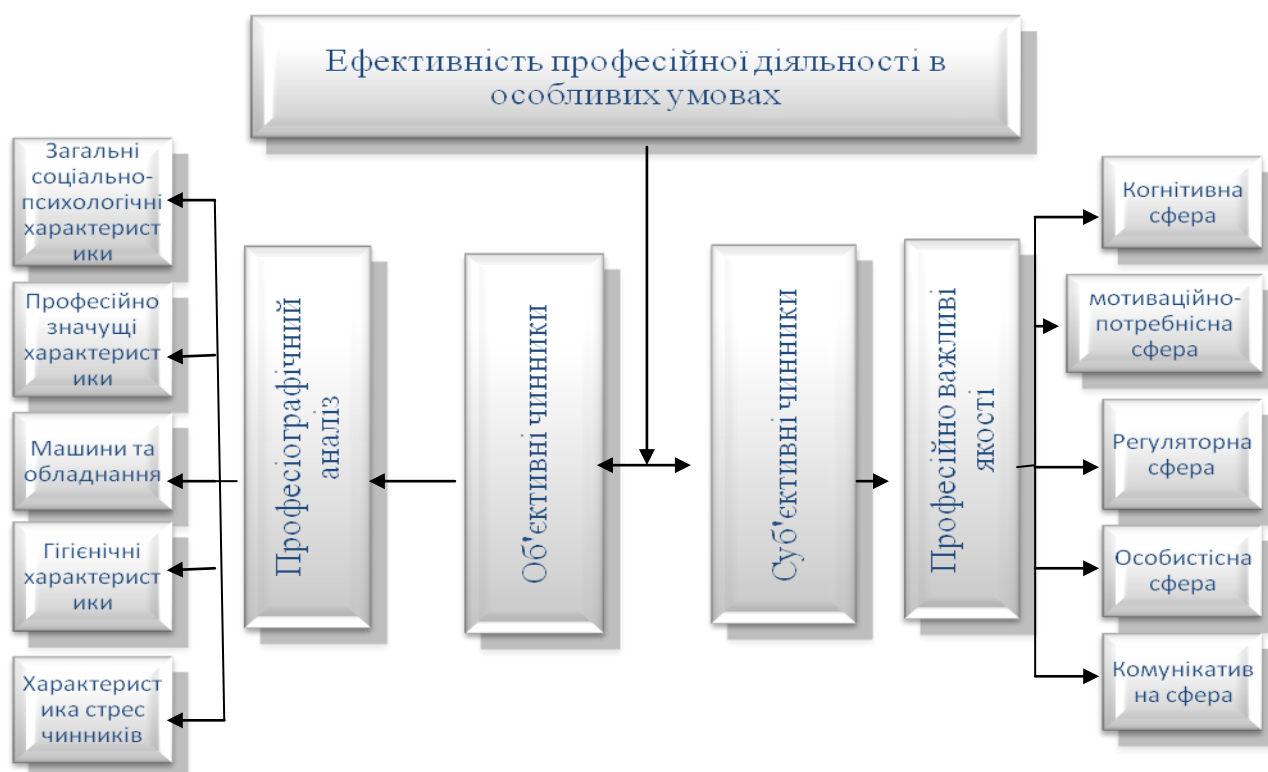


Рисунок 1.2 – Фактори ефективності професійної діяльності в особливих умовах

Так, в якості *об'єктивних факторів ефективності професійної діяльності в особливих умовах* нами пропонується на основі документів, що регламентують діяльність таких фахівців, провести професіографічний аналіз в якому розглянути загальні соціально-психологічні умови діяльності, професійно-значущі характеристики, обладнання робочих міст та гігієнічні умови праці. Також обов'язковим етапом роботи повинна бути характеристика основних стрес-чинників, які визначають специфіку професійної діяльності фахівців інкасації.

В якості суб'єктивних чинників професійної діяльності в особливих умовах пропонуємо розглядати професійно-важливі якості, які необхідні для діяльності саме в цій галузі. На прикладі фахівців інкасації в якості професійно-значущих якостей нами будуть розглянуті властивості, які відносяться до таких сфер особистості: когнітивна, мотиваційно-потребнісна, особистісна, регуляторна та комунікативна.

1.3 Особливості здійснення професійної діяльності фахівцями спеціального підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України

Діяльність інкасаторів – це одна з найвідповідальніших та небезпечних професій. Від цих фахівців залежить діяльність банків, підприємств та взагалі все економічне життя країни. Зараз неможливо визначити, коли саме відбулися перші перевезення цінностей, але с того часу, коли в IX столітті на території Русі з'явилися гроші, постала і необхідність в фахівцях, які будуть здійснювати їх переміщення. Товарно-грошові відносини розвивалися, товари вже закупалися за межами держав, а це означало що транспортувати цінності треба було на великі відстані. Пограбування торгівельних караванів у всі часи не були рідкістю. Спочатку про збереження цінностей піклувався сам власник, потім для цих цілей стали наймати спеціальних людей, яким довіряли. Саме так і формувалася в історичному просторі професія інкасатора.

В Україні до 20-х років XX століття централізована служба інкасації була відсутня. Державні інкасаторські функції виконували звичайні поліцейські, що перевозили цінності на прольотках. Перевезення таких вантажів потребувало присутність не менше чотирьох чоловік. Поліцейські розташовувалися так, щоб бачити все по колу.

Але злочинний світ весь час удосконалював свої засоби нападу на перевізників грошових цінностей, та сприяв розвитку систем безпеки фахівців інкасації.

В роки існування Радянського Союзу, перевезенням грошей займалася тільки одна структура. Спочатку народний комісаріат внутрішніх справ (НКВС), а з 1939 року – інкасатори Держбанку СРСР. Починаючи з 1989 року ця служба була переведена на госпрозрахунок, з'явилися окремі республіканські структури. З розвалом Союзу, в умовах ще не зміцнілої нової банківської системи, державна монополія формально ще існувала, перевезенням цінностей займалися міліціонери.

Саме цей факт і сприяв створенню в 1997 році з метою проведення інкасації в місцях, не охоплених централізованою службою інкасації і перевезень цінностей Національного банку, та забезпечення охорони грошових знаків і цінних паперів в системі Державної служби охорони при МВС України служби інкасації, охорони грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться.

Сам термін «інкасація» має італійське походження та дослівно позначає «класти в ящик». В сучасних спеціалізованих автомобілях якраз є пристрій, який виконує функцію сейфу. В обов'язки сучасного фахівця інкасації входить не лише збір грошей, а й знання складної банківської документації, банківської техніки, володіння зброєю.

Сутність виконання трудової діяльності визначено та регламентовано Конституцією та законами України, постановами Верховної Ради України, указами і розпорядженнями Президента України і Кабінету Міністрів України, а також нормативними актами МВС України та ДДСО. Безпосередньо наказом МВСУ № 1433 від 25.11.2004р. «Про організацію службової діяльності міліції охорони Державної служби охорони при МВС України»; наказом МВСУ № 643 від 1997р. «Про створення в системі Державної служби охорони при МВС України служби інкасації, охорони грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться та затвердження нормативних актів з питань діяльності цієї служби»; постановою Правління НБУ № 45 від 14.02.2007р. «Про затвердження Інструкції з організації перевезення валютних цінностей та інкасації коштів у банківських установах в Україні» [109, 110, 130].

В інструкції про порядок інкасації службою інкасації, охорони грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться, Державної служ-

би охорони при МВС України яка була затверджена наказом МВСУ № 643 від 1997р. «Про створення в системі Державної служби охорони при МВС України служби інкасації, охорони грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться та затвердження нормативних актів з питань діяльності цієї служби», сутність поняття «інкасатор» визначається як уповноважений працівник Державної служби охорони зі спеціальною компетенцією, який доставляє грошові знаки, цінні папери та інші цінності з кас підприємств, установ та організацій усіх форм власності до кас банківських установ або підприємств зв'язку чи інших організацій та в зворотному напрямку [109].

В ході аналізу нормативних документів, що регламентують діяльність спеціального підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України, зазначено, що їх діяльність здійснюється в двох напрямках: інкасація грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться; охорона грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться касирами.

Під ***інкасацією*** розуміють збирання інкасаторами в касах підприємств, установ, та організацій усіх форм власності грошових знаків, цінних паперів та інших цінностей і доставляння їх до кас банківських установ або підприємств зв'язку чи інших організацій. Обслуговування підприємств і організацій службою інкасації здійснюється на підставі тристоронніх угод між власником, підрозділом Державної служби охорони та установою банку.

Охорона грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться касирами, здійснюється службою інкасації у випадках, коли сума готівки, що перевозиться перевищує суму, яка за визначенням Національного банку України не підлягає охороні. За бажанням власника охорона може надаватися у випадках, коли сума готівки, що перевозиться, не підлягає обов'язковій охороні [130].

Для збирання грошових знаків призначається ***екіпаж працівників служби інкасації***. Кількісний склад екіпажу залежить від умов, у яких здійснюється інкасація.

Підрозділи служби інкасації утримуються на засадах самоокупності за рахунок коштів, одержаних за виконання ними охоронних робіт.

На основі аналізу нормативно-правових актів та керівних документів, нами було узагальнено та сформульовано перелік ***завдань та обов'язків фахівця служби інкасації***, які полягають у наступному:

добре знати і точно виконувати покладені на нього обов'язки, дотримуючись порядку і правил інкасації;

пильно охороняти грошові знаки, цінні папери і інші цінності під час їх інкасації;

суворо дотримуватись законності, дисципліни, режиму таємності, виявляти в роботі культуру;

вивчати і досконало знати характеристику та особливості маршрутів;

вживати заходів до збереження грошових знаків, цінних паперів і інших цінностей під час їх інкасації у разі стихійного лиха та за інших надзвичайних обставин;

зберігати службову та комерційну таємницю охорони і власника;

уміло користуватися засобами зв'язку, знати світлові, звукові та інші сигнали, що використовуються на транспорті;

під час виконання функціональних обов'язків бути одягненим у формений одяг, мати при собі службове посвідчення, необхідні документи, табельну зброю, набої до неї, радіостанцію, кишеньковий ліхтарик, свисток; дотримуватись правил особистої безпеки;

про усі надзвичайні події на маршруті негайно доповідати начальникам підрозділів служби інкасації та охорони.

В інструкції, що затверджена наказом МВСУ № 643 від 1997р. «Про створення в системі Державної служби охорони при МВС України служби інкасації, охорони грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться та затвердження нормативних актів з питань діяльності цієї служби» зазначено, що під час виконання професійних завдань, всі члени екіпажу мають свої функціональні обов'язки, які суворо регламентовані [109].

Також зазначається, що обов'язково призначається старший по екіпажу служби інкасації, якій зобов'язаний: у разі нападу чи під час стихійного лиха та інших надзвичайних подій – вживати вичерпних заходів до охорони грошових знаків, цінних паперів і інших цінностей, що перевозяться, і негайно сповіщати чергову частину підрозділу Охорони чи органу внутрішніх справ або групу затримання чи начальника підрозділу служби інкасації; у разі виходу з ладу спеціального автомобіля вимагати від керівництва підрозділу охорони його заміни, а відтак забезпечити перевантаження в нього грошових знаків, цінних паперів та інших цінностей; у разі раптово-

го захворювання чи поранення будь-кого зі складу екіпажу – надати першу медичну допомогу та вжити заходів до його доставки до лікувального закладу, про що негайно доповісти в підрозділ охорони або служби інкасації; контролювати правильне і своєчасне заповнення необхідних документів представником власника та збирачем (охоронником); після закінчення служби доповідати начальнику підрозділу служби інкасації про результати роботи і здавати йому заповнені маршрутний лист, припис, картки об'єктів та інші документи, пов'язані з виконанням службових обов'язків [109].

Член екіпажу служби інкасації **«охоронник»** зобов'язаний: виконувати вказівки начальника підрозділу служби інкасації, старшого по екіпажу; знаходитись у спеціальному автомобілі на стоянці біля банку або місця збирання чи доставки грошових знаків, цінних паперів, інших цінностей і під час руху за маршрутом; безпосередньо здійснювати охорону грошових знаків, цінних паперів і інших цінностей, що перевозяться в спеціальному автомобілі [109].

Член екіпажу служби інкасації **«збирач»** зобов'язаний: виконувати вказівки начальника підрозділу служби інкасації, старшого по екіпажу; рухатись від спеціального автомобіля до пункту інкасації та в зворотному напрямку найоптимальнішим шляхом, без зупинок, не спілкуючись із сторонніми особами; безпосередньо здійснювати заходи щодо охорони інкасаторських сумок з грошовими знаками під час руху від пункту інкасації до спеціального автомобіля; контролювати правильність заповнення відповідних документів представником власника, перевіряти відповідність підписів, печаток, пломб тощо їх зразкам [109].

«Водій» член служби інкасації який зобов'язаний: виконувати вказівки начальника підрозділу служби інкасації, старшого по екіпажу; своєчасно подавати спеціальний автомобіль в зазначене місце; підтримувати спеціальний автомобіль та спеціальні технічні засоби, якими він обладнаний, у справному стані; дотримуватись маршруту руху, не допускати необґрунтованих зупинок; суворо дотримуватись вимог правил дорожнього руху; добре знати дислокацію підприємств власника, що обслуговуються, а також маршрути руху; невідступно знаходитись у спеціальному автомобілі на стоянці біля банку або підприємства; у разі відсутності старшого по екіпажу – підтримувати радіозв'язок з начальником підрозділу служби інкасації, черговою частиною підрозділу охорони; під час інкасації

грошових знаків контролювати передачу збирачем інкасаторської сумки з грошовими знаками старшому по екіпажу [109].

Узагальнений аналіз функціональних обов'язків членів екіпажу служби інкасації, дозволив виділити **основні вимоги до фахівця інкасації**. Інкасатор повинен *знати*:

статутні та нормативні документи, що регламентують функціонування служби інкасації;

права, функціональні обов'язки та порядок несення служби інкасаторів під час збирання грошей та цінних папір;

застосування бланків єдиної форми для здійснення інкасації;

добре знати дислокацію підприємств власника, що обслуговуються, її особливості, вразливі для нападу місця;

інструкції, положення та інші керівні документи, які регламентують діяльність вичерпних заходів до охорони грошових знаків, цінних паперів і інших цінностей, що перевозяться у разі нападу чи під час стихійного лиха та інших надзвичайних подій; знати оперативну ситуацію в містах маршрутного руху;

прийоми надання першої медичної допомоги у разі раптового захворювання або при пораненнях членів екіпажу;

техніку, технічні засоби, оснащення та інше обладнання;

інструкції поведінки з автоматичною зброєю;

правила і норми охорони праці [109, 110, 130].

Для фахівця служби інкасації важливими є наступні **професійно-значущі характеристики**: інструкції дій у разі нападу на екіпаж інкасаторів; спеціальна термінологія; права і функціональні обов'язки інкасаторів при здійсненні інкасації; вимоги до професійних якостей інкасаторів; правила збереження й експлуатації устаткування, інструментів, засобів, які застосовуються в процесі роботи, а також технічні характеристики устаткування; правила збереження й застосування вогнепальної зброї; правила й інструкції з техніки безпеки; прийоми, методи і способи дій під час нападу та заходи до його відбиття; обов'язково знання та виконання заборон, які визначені інструкцією під час виконання службових обов'язків; правила експлуатації спеціальних автомобілів для інкасації грошових знаків; прийоми надання першої медичної допомоги; прийоми надання самопомоги та зняття психічної напруги; правила експлуатації засобів зв'язку й оповіщення; оптимальні способи переміщення за маршрутом; види сильнодіючих отруйних речовин, їхні фізи-

ко-хімічні властивості; способи, прийоми попередження нападів на екіпаж; способи та прийоми відновлення працездатності; правила взаємодії [109, 110].

З наведеного аналізу, витікає, що фахівець служби інкасації ДСО при МВС України повинен *уміти* наступне:

весь час оцінювати обстановку, звертаючи увагу на сторонніх осіб, які знаходяться на шляху руху та поблизу спеціального автомобіля усвідомлюючи ступінь ризику;

правомірно застосовувати табельну зброю та дотримуватись умов безпеки під час виконання службових обов'язків;

правильно експлуатувати технічні засоби, підтримувати в належному стані пристрої, устаткування та володіти навичками, прийомами їх експлуатації;

дотримуватися конфіденційності щодо маршрутів руху та умов виконання договірних зобов'язань;

пересуватися в умовах завантаженості вулиць міста, дотримуючись правил дорожнього руху;

визначати наявність підозрілих факторів обставин та можливі шляхи їх розгортання, приймаючи вірні рішення щодо їх усунення;

раціонально і безпечно планувати свою роботу, узгоджено взаємодіяти з іншими членами екіпажу;

надавати першу медичну допомогу у разі поранення членів екіпажу, вміти здійснювати самопомогу, швидко відновлювати свою фізичну і психічну працездатність;

користуватися засобами безпеки;

виконувати тривалий час фізичну роботу в умовах дії психічних подразників, працювати в умовах особистого ризику та на межі фізичних і емоційних можливостей людини; [110].

Поряд з перерахованими знаннями й уміннями, інкасатор повинен мати специфічні і властиві професійні якості, характерні тільки для цієї професії, такі як: мати можливість довгий час зберігати пильність і бути уважним не дивлячись на великі фізичні та емоційні навантаження; дотримуватися чіткого виконання посадових інструкції при несенні служби; бути уважним при заповнюванні документації на підставі якої відбувається інкасація грошових та інших цінностей; швидко і точно виконувати роботу за наявності потенційної загрози нападу злочинного світу; оперативно сприймати і швидко обробляти інформацію щодо дій, які відбуваються біля

спеціального автомобіля та на маршруті стеження екіпажу; оцінювати і розрізняти швидкість і напрямок переміщення предметів в просторі; адекватно реагувати на небезпеку, яка виникла раптово; одночасно спостерігати за декількома предметами або їхніми частинами; сприймати, диференціювати і виділяти з оточення корисну зорову та звукову інформацію; добре переносити значні короткочасні нервові та емоційні навантаження; впевнено і безпомилково впізнавати предмети за її формою й обрисами; вміти застосовувати методи психічної саморегуляції; визначати чітко відстань між предметами; швидко приймати рішення за різкою зміною ситуації; бути в будь який момент на готові відобразити напад на членів екіпажу; швидко і точно виконувати дії і зберігати стійкість рухових реакцій під впливом екстремальних факторів, в умовах дефіциту часу; придувати втому, сонливості, ефективно працювати весь час робочої зміни; бути сумлінним, сміливим, відповідальним, витривалим; мати високе почуття відповідальності і колективізму; враховувати фактор несподіваності та вміти усвідомлювати фактор ризику. Саме аналіз специфічних і властивих професійних якостей необхідно в першу чергу здійснювати при професійному відборі та підготовці фахівців служби інкасації ДСО при МВС України [109, 110].

Практична діяльність фахівців, метод спостереження та бесіди з експертами служби інкасації ДСО при МВС України дозволив нам проаналізувати наступні **характерні професійні помилки**, що можуть призвести до серйозних наслідків для особового складу при виконанні своїх професійних обов'язків, а саме:

помилки при заповненні документації, що призводять до втрати часу, а іноді і до сварки членів екіпажу (43 % від всіх помилок);

втрата пильності, яку спричиняють довготривала фізична та психічна напруга (25 %);

недотримання вимог особової безпеки та інструкцій, що регламентують діяльність служби інкасації (17 %);

недостатня професійно-психологічна підготовки та невміння правильно спілкуватися з людьми, відсутність навичок організації самопомоги у станах хронічного стомлення та стресу (15 %).

Їх ми будемо враховувати у нашому дослідженні як **об'єктивні показники, що знижують ефективність діяльності інкасатора**.

Нами було також проведено аналіз плинності кадрів в підрозділі служби інкасації за 2009 – 2012 рр. на основі даних про звільнення за власним бажанням (див. рисунок 1.3).

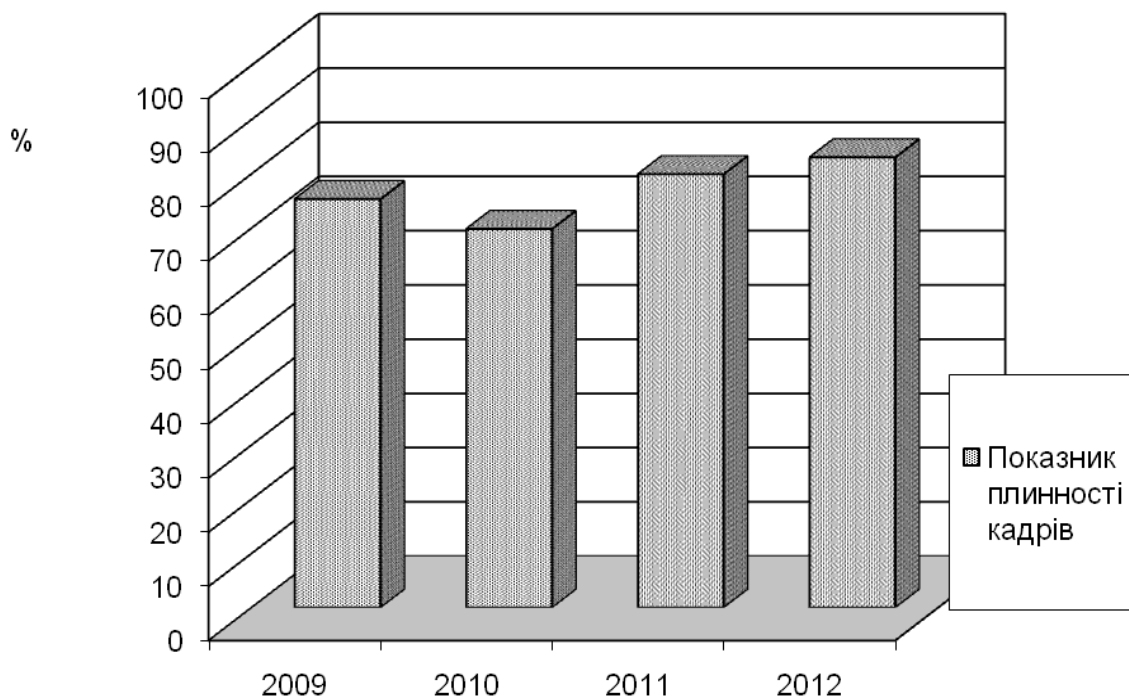


Рисунок 1.3 – Показник рівня плинності кадрів фахівців служби інкасації ДСО при МВС України за 2009-2012 рр., що звільнилися за власним бажанням (%)

Проаналізовані *данні плинності кадрів фахівців служби інкасації*, що звільнилися за власним бажанням свідчать про високий рівень останніх серед звільнених. Так в 2009 р. їх відсоток складав 70,4 %, в 2010 р. – 64,1 %, в 2011 р. таких вже було 72,3 %, а в 2012 р. цей показник досяг вже 78,9 %. Ці дані вказують на те, що з кожним роком, престиж професії інкасатора стрімко знижується, і, відповідно, «ціна» цієї професійної діяльності підвищується. Цей факт ще раз підтверджує актуальність дослідження психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України.

Таким чином, підсумовуючи, треба відмітити, що успішному виконанню функціональних обов'язків фахівців служби інкасації ДСО при МВС сприяють:

- вміння швидко орієнтуватися в ситуації, що змінюється;
- адекватна оцінка ризику ситуації та відсутність страху щодо прийняття рішень;
- адекватний рівень професійної підготовки фахівців;
- постійне відпрацьовування професійних навичок та вмінь;

- належне виконання вимог щодо своїх функціональних обов'язків.

Отже, ми розділяємо точку зору багатьох авторів (Г. Суходольського, В. Шадрікова, С. Дружилова, Б. Ананьєва, Є. Клімова, К. Альбуханової-Славської та інших) щодо проблеми майстерності професійної діяльності і стверджуємо, що *ефективність діяльності служби інкасації прямо залежить від ступеня розвитку професійних знань, умінь і навичок інкасаторів; їх фізичної та психологічної підготовки до діяльності в особливих та екстремальних умовах, а також від стажу роботи за спеціальністю* [1, 5, 45, 81, 161, 172].

Таким чином, аналіз нормативно-правової бази діяльності служби інкасації дозволив встановити, що професійні обов'язки інкасатора пред'являють низку вимог до сформованості певних якостей його особистості. Саме розгляд таких вимог і буде здійснено в наступних розділах нашого дисертаційного дослідження.

Висновки за розділом

Таким чином, теоретичний аналіз питання ефективності професійної діяльності спеціалістів підрозділів інкасації, дозволив зробити такі висновки:

1. Під *ефективністю професійної діяльності*, ми розуміємо співвідношення досягнутих професійних результатів до затрачених на це зусиль. *Досягнуті результати можуть бути не тільки кількісними, а й якісними показниками, що виражатимуться у належному виконанні обов'язків своєї професійної діяльності. Під затраченими зусиллями на досягнення цих результатів ми розуміємо внутрішні критерії фізіологічних та психологічних витрат енергії особистості, іншими словами «ціну діяльності».*

Особливу складність при вивченні ефективності професійної діяльності в сучасній психології складають питання щодо неоднозначності у визначенні критеріїв ефективності професійної діяльності та внеску кожного фахівця в спільну діяльність. Ефективність спільної діяльності ми пропонуємо розглядати саме через індивідуальні внески кожного фахівця, а розробці критеріїв ефективності професійної діяльності фахівців інкасації в нашій роботі буде відведено одне з центральних місць.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми ефективності професійної діяльності в особливих умовах довів важливість детального розгляду кожної професії з виділенням низки професійно важливих якостей, які забезпечують ефективне та безпомилкове виконання фахівцем своїх професійних обов'язків.

2. Аналіз професійної діяльності дає можливість виявити основні **об'єктивні** (зовнішні, соціальні) та **суб'єктивні** (внутрішні, психологічні) **чинники**, що впливають на рівень ефективності професійної діяльності фахівців. До **об'єктивних** чинників можна віднести загальні соціально-психологічні умови діяльності, професійно-значущі характеристики, обладнання робочих місць та гігієнічні умови праці. Як **суб'єктивні** ми будемо розглядати особистісні якості. Ядром особистості фахівця екстремальних видів професійної діяльності виступає високорозвинена система регуляторної та особистісної сфери, компонентами якої є емоційно-вольові та інші особистісні якості, а також ресурсні можливості особистості, що складають основу регуляції поведінки людини.

3. Діяльність фахівців служби інкасації ДСО при МВС України відноситься до професій екстремального профілю та характеризується жорстким дотриманням специфічної сукупності наказів та інструкцій щодо здійснення інкасації, які направлено на забезпечення особистої безпеки та ефективної взаємодії між членами екіпажу.

Аналіз робіт, присвячених вивченню діяльності фахівців цього профілю та нормативних документів дозволив назвати фактори, які можуть сприяти ефективному здійсненню інкасаторами їх професійної діяльності (висока професійна кваліфікація, якісний психологічний відбір на роботу до лав інкасації) та, навпаки, заважати її протіканню (недосконалість нормативної бази, дефіцит часу, відсутність нормальних умов роботи та таке інше).

Саме тому наступний етап нашої роботи складається з психологічного аналізу діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України через розкриття соціальних та психологічних особливостей здійснення їх професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ІНКАСАТОРІВ

2.1 Методологічні основи наукового дослідження професійної діяльності

Важливе значення в науковому дослідженні психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій приділяється ряду принципових положень, що визначають методологічну основу дослідження цієї проблеми. Такі принципи є актуальними для різних наукових галузей особливо в час, коли завдання що вирішуються стають все складнішими.

Перш ніж розкрити суть методологічних проблем в сучасній екстремальній та кризовій психології, необхідно зазначити, що розуміється під науковим терміном «методологія», який характеризує **три різних рівня наукового підходу:**

1. **Загальна методологія** – під якою науковці розуміють деякий загальний філософський підхід, що сприймається дослідником. Ця методологія формує найбільш загальні принципи, які застосовуються в дослідженнях. Тож, як більшість авторів відмічає, для неї необхідне певне розуміння питання про співвідношення суспільства і особистості, природи людини. В якості загальної методології різні дослідники приймають різні філософські системи.

2. **Спеціальна методологія** складається з сукупності методологічних принципів, що застосовуються в конкретній області знання. Вона реалізує філософські принципи стосовно специфічного об'єкту дослідження. Це теж спосіб пізнання, але вже адаптований для конкретної сфери знання. В сучасній психології спеціальна методологія формується за умови адаптації методологічних принципів як психології, так і соціології.

3. **Методологія як сукупність конкретних методичних прийомів дослідження**, що частіше позначається терміном «методика». Конкретні методики, вживані в соціально-психологічних дослідженнях, не є абсолютно незалежними від загальніших методологічних міркувань.

Саме другий рівень виступив в якості методологічної основи нашого психологічного дослідження, яке базується, насамперед, на

принципі діяльності. В психології діяльність розглядається як специфічний вид людської активності, як деяке суб'єктно-об'єктне відношення, в якому людина-суб'єкт, – певним чином ставиться до об'єкту, оволодіває ним. Категорія діяльності, таким чином охоплює обидва полюси – і полюс об'єкта, і полюс суб'єкта.

В ході діяльності людина реалізує свій інтерес, перетворюючи наочний світ. При цьому людина задовольняє потреби та народжує нові потреби. Таким чином, діяльність з'являється як процес, в ході якого розвивається сама людська особистість. Тож, приймаючи принцип діяльності, як один з основних принципів спеціальна методологія адаптує його до основного предмету сучасних психологічних досліджень – групи.

Таким чином, найважливіший зміст принципу діяльності, який покладено в основу нашого дисертаційного дослідження, розкривається в наступних *положеннях*:

а) діяльність розуміється як спільна соціальна діяльність людей, в ході якої виникають абсолютно особливі зв'язки, наприклад комунікативні;

б) розуміння в якості суб'єкта діяльності не лише індивіда, але і групи, суспільства, тобто введення ідеї колективного суб'єкта діяльності, що дозволяє досліджувати реальні соціальні групи як певні системи діяльності;

в) за умови розуміння групи як суб'єкта діяльності відкривається можливість вивчити всі відповідні атрибути суб'єкта діяльності – потреби, мотиви, цілі групи тощо;

г) недопустимість зведення будь-якого дослідження лише до емпіричного опису, до звичайної констатації актів індивідуальної діяльності поза певним «соціальним контекстом» – даною системою суспільних стосунків.

Процес аналізу психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації складний, тому базувався на реалізації ряду принципів, або вихідних положень, що дозволяють розуміти суть психіки людини, особливості її розвитку, формування, форми прояву і механізми функціонування, а також основні способи зміни і вивчення її. Вони акумулюють закони і основні закономірності, що відбуваються в психологічній сфері.

До **основних принципів**, реалізованих в дослідженні психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації відносяться:

принцип детермінізму, який дав змогу розкрити і пояснити причини виникнення і розвитку психіки, яка виступає результатом взаємодії природного, біологічного і соціального характерів, а не просто продуктом вивчення, що дозволяє змінюватися і розвиватися;

принцип активності, що дозволив враховувати всі обставини, які відбуваються свідомо і цілеспрямовано в свідомості людини, але не дзеркальним чином;

принцип розвитку, у відповідності до якого пояснюється джерело розвитку психіки людини як динамічного феномену, оскільки її правильне розуміння залежить від результату взаємодії людини з природним і соціальним середовищем;

принцип єдності і взаємозв'язку психіки, який дав можливість виділення суб'єктивного і об'єктивного прояву психічного, що дозволяє стверджувати про найбільш адекватне його розуміння;

принцип системного і цілісного підходу, який склав основу вивчення і розуміння взаємообумовлених і взаємозв'язаних психічних феноменів, орієнтованих на усвідомлення психіки як інтегрального цілісного явища;

принцип єдності діяльності та психіки, що направляє на аксіологічний, змістовний аналіз психіки з врахуванням умов життя і повсякденної діяльності.

Всі вищеперераховані методологічні принципи сучасної психологічної науки дозволили розробити дослідження щодо проблеми психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації та завдяки методологічним засобам та прийомам сприяли отриманню достовірних відомостей щодо детермінант ефективності професійної діяльності інкасаторів та розробки прогностичної формули ефективності такої діяльності, яку можна використовувати при професійному психологічному відборі кандидатів на службу в спеціальний підрозділ служби інкасації та в психологічному супроводі цієї професії [151, 162].

Отже, методи психології дозволяють вивчати внутрішні явища за рахунок аналізу зовнішніх факторів, оскільки вони виявляють залежність від теоретичних принципів та конкретних завдань. А це дозволяє отримувати більш практичні та точніші результати досліджень.

Процес оцінки ефективності професійної діяльності фахівця інкасації складний та багатоаспектний тому, що має включати характеристики як людини, так і професії. Необхідно було розкрити ос-

новні характеристики трудового процесу (об'єкту праці), основні ознаки суб'єкту праці, що розкривають його професійні можливості, когнітивні та операторні, а також емоційно-вольові якості та провідні мотиваційні компоненти.

В нашому дослідженні професійна діяльність фахівців служби інкасації була описана на підставі **трьох моделей**:

1. *Нормативна модель* діяльності фахівця інкасації складалась з юридично закріплених характеристик, які регламентують їх професійну діяльність: закони, накази, інструкції, постанови, тощо.

2. *Експертна модель* будувалась на сукупній думці про діяльність фахівця служби інкасації компетентних експертів, що мають досвід роботи на керівних посадах за спеціальністю більше п'яти років. Зокрема, на підставі цієї моделі було розроблено «еталон» фахівця інкасації, який було покладено в основу наступної (емпіричної) моделі.

3. *Емпірична модель* вмістила опис вимог до індивідуально-психологічних якостей особистості фахівця інкасації, складених на основі діагностичних даних фахівців з більш високими показниками ефективності їх професійної діяльності.

Для розробки емпіричної моделі необхідно було обстежити фахівців інкасації з різними показниками ефективності їх професійної діяльності та виділити саме ті якості, які характеризують високоєфективних фахівців. В результаті цього нам вдалось виокремити професійно важливі якості, які сприяють опануванню професії інкасатора, та з'ясувати які з них пов'язані саме з показниками ефективності професійної діяльності. На основі цих даних нам вдалося створити прогностичну формулу ефективності діяльності фахівця інкасації, яка зручна в застосуванні та може застосовуватися при професійному психологічному відборі на роботу. Тобто, ця формула одразу дозволить прогнозувати, з якою ефективністю кандидат на посаду буде працювати.

Наше емпіричне дослідження відбувалося в **три етапи**:

1. На першому етапі було проведено аналіз нормативно-правової бази, що регламентує діяльність фахівців інкасації ДСО при МВС України, виділені основні кваліфікаційні вимоги, які пред'являє надана професія до особистості фахівця, проаналізовано основні професійні помилки.

2. На другому етапі дослідження за допомогою експертного оцінювання було здійснено психографічний аналіз діяльності служ-

би інкасації ДСО при МВС України з розробкою психологічного еталону ефективного фахівця інкасації.

3. Третій етап роботи полягав в проведенні діагностичної процедури, яка була спрямована на виявлення взаємозалежності особистісних якостей інкасаторів з показниками ефективності їх професійної діяльності та розробці формули прогнозування ефективності цієї діяльності.

Дослідження відбувалося на базі батальйону спеціального підрозділу інкасації ДСО при МВС України в м. Харкові.

Для проведення емпіричної частини нашого дисертаційного дослідження необхідно було підібрати та апробувати сучасні методики психологічного дослідження, які б не тільки якісно, але й кількісно описали досліджувані професійно-важливі якості фахівців служби інкасації.

2.2 Методичний апарат дослідження психологічних особливостей ефективності професійної діяльності інкасаторів

Мета нашого дослідження полягає в тому, щоб на основі теоретико-методологічних підходів та проведеного емпіричного дослідження визначити психологічні критерії ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації та розробити психологічну прогностичну формулу її ефективності.

Для цього нам необхідно було вирішити наступні завдання:

1. Спираючись на теоретико-методологічний аналіз проблеми ефективності професійної діяльності в особливих умовах та аналіз емпіричних даних визначити об'єктивні та суб'єктивні чинники ефективності діяльності працівників служби інкасації.

2. Розробити психограму фахівця інкасації на основі проведеного професіографічного аналізу.

3. Визначити критерії ефективності професійної діяльності та встановити взаємозв'язок психологічних компонентів особистості інкасатора з показниками ефективності його професійної діяльності.

4. Розробити формулу психологічного прогнозу ефективності професійної діяльності інкасаторів з метою її подальшого використання при психологічному відборі для роботи в спеціальних підрозділах служби інкасації.

Дослідження умов ефективності професійної діяльності служби інкасації при ДСО МВС України відбувалося в кілька етапів.

На першому етапі нами було проведено експертну оцінку рівня професіоналізму й ефективності професійної діяльності інкасаторів, а також були проаналізовані об'єктивні чинники професійної діяльності фахівців інкасації. Цей аналіз проводився за допомогою аналізу нормативних документів та професіографічної анкети, розробленою нами на основі теоретичного аналізу щодо проблеми ефективності професійної діяльності в особливих умовах. На цьому етапі нами були визначені суб'єктивні та об'єктивні чинники ефективності професійної діяльності інкасаторів.

На другому етапі проводилося анкетування і тестування працівників батальйону служби інкасації ДСО при МВС України, розташованого на території м. Харків. На цьому етапі було отримано дані стосовно оцінювання фахівцями себе в професії та деяких їх психологічних особливостей, а також розроблені критерії щодо ефективності їх професійної діяльності.

Третій етап полягав у проведенні математико-статистичної обробки даних та інтерпретації отриманих результатів. Це дозволило за допомогою сучасних методів математичної обробки даних виділити психологічні особливості фахівців служби інкасації в залежності від ефективності їх професійної діяльності та розробити психологічну прогностичну формулу визначення ефективності їх діяльності, що дозволить при психологічному відборі в спеціальний підрозділ служби інкасації отримати уявлення про майбутній рівень ефективності професійної діяльності кандидата до лав інкасації.

Особливість і спрямованість роботи, а також змістовні характеристики її етапів визначили вибір **методів дослідження**: метод спостереження, тестування, анкетування, експертна оцінка, якісний та кількісний аналіз документів, методи статистичної обробки даних.

1. *Метод спостереження* дозволив розглядати працівників у реальних та різноманітних умовах службової діяльності. Даний метод у межах нашого дослідження використовувався як допоміжний метод. Спостереження дозволило глибше проникнути в суть професії інкасатора, повніше та детальніше провести аналіз їх професійної діяльності, фіксувати внутрішні взаємовідносини між працівниками, їх основні поведінкові і особистісні особливості в період виконання конкретних завдань службової діяльності. При спостереженні за процесом виконання професійних завдань особливу увагу приділялося особливостям взаємодії між працівниками служби інкасації ДСО при МВС України.

2. *Експертна оцінка* застосовувалася в нашому дослідженні з метою:

вивчення об'єктивних чинників, які впливають на рівень ефективності професійної діяльності фахівців інкасації, а також визначення об'єктивного критерію оцінки рівня ефективності їхньої професійної діяльності;

визначення еталону спеціальності або рівня розвитку професійно важливих якостей, якими повинні володіти працівники спеціальних підрозділів служби інкасації.

Експертне оцінювання проводилось шляхом оцінювання відібраною експертною групою 110 особистісних якостей за семибальною школою. Це дозволило нам одержати додаткову інформацію щодо критеріїв оцінювання ефективності професійної діяльності інкасаторів поряд з результатами оцінювання за об'єктивним критерієм ефективності.

Експертну оцінку було проведено за участю семи досвідчених працівників служби інкасації ДСО при МВС України, які обіймають керівні посади та мають досвід роботи в батальйоні більше, ніж п'ять років.

3. *Якісний аналіз документів* нами був застосований при вивченні документів, які регламентують діяльність фахівців служби інкасації ДСО при МВС України та містять в собі інформацію про ефективність або продуктивність діяльності кожного інкасатора, що брав участь у нашому дослідженні. Ми провели якісний аналіз нормативних документів, особових справ фахівців. Цей момент став визначальним етапом нашого дослідження, результати якого дозволили виділити об'єктивні умови праці інкасаторів та за допомогою додаткового суб'єктивного критерію, в якості якого виступили самооцінки фахівців («ціна діяльності»), розділити інкасаторів на три групи: з високою, середньою та низькою ефективністю праці.

4. Для визначення особистісних характеристик фахівців інкасації нами було застосовано ряд сучасних *психодіагностичних методик*, які направлені на виявлення психологічних особливостей особистості та широко використовуються в рамках професійного відбору. Важливим для нас моментом при виборі методик, за допомогою яких ми зможемо вивчити професійно важливі якості інкасаторів, стала адекватність їх меті та завданням дослідження, а також їх можливість кількісно описувати досліджувані якості.

Одну з провідних позицій в переліку цілого ряду особистісних якостей, які певним чином визначають як надійність, продуктивність так і ефективність професійної діяльності фахівця в дослідженні відведено когнітивної сфери особистості, яка відзначається складністю функціональних завдань. А якщо до цього додати ще й підвищену напруженість робочої ситуації, то вимоги щодо розвитку процесів мислення, пам'яті, уваги, сприйняття та мови інкасаторів стають дедалі жорстокішими. Саме такі обставини підштовхнули нас до ретельного вивчення особливостей пізнавальної сфери інкасаторів. Найбільш оптимальним та інформативним тестом, що застосовується для діагностики когнітивної сфери особистості є короткий орієнтувальний (відбірковий) (КОТ) тест В. Бузіна та Е. Вандерліка. В рамках професійного відбору, він зарекомендував себе як якісний і надійний експрес-метод вивчення загальних здібностей. Цей тест визначає інтегральний показник загальних розумових здібностей особистості, який передбачає діагностику наступних блоків когнітивної сфери: мислення, сприйняття, увага, мовлення та уява. Методика КОТ використовується при відборі і розподілі кадрів в промисловості, армії, міліції, системі освіти. Вона може використовуватися в будь-яких ситуаціях, пов'язаних з визначенням здібності до навчання. що також важливо в рамках нашого дослідження.

Тест опитувальника включає 50 завдань на виконання яких відводиться 15 хвилин, після чого досліджуваний повинен закінчити свою відповідь та покласти ручку. Інтегральний показник загальних розумових здібностей підраховується за кількістю правильно вирішених завдань [142].

Коли йдеться про професійну діяльність в особливих та екстремальних умовах, одразу постає питання: «Що саме спонукає особистість йти на ризик виконуючи свої професійні завдання?» Тобто, які саме мотиви професійної діяльності спонукають фахівця щоденно ризикувати своїм життям, та якщо ми вивчаємо воєнізовані професії, то особливу увагу, на наш погляд, треба звернути на виразність та співвідношення провідних мотиваційних компонентів таких як внутрішня та зовнішня мотивація.

Для вирішення цього завдання ми вибрали методику «Структура мотивації трудової діяльності», що була розроблена К. Замфір. Вона направлена на дослідження мотиваційної сфери особистості, яка включає три компоненти: внутрішню мотивацію, зовнішню по-

зитивну мотивацію (орієнтацію на винагороди) і зовнішню негативну мотивацію (орієнтацію на покарання).

Досліджуваним пропонується надати оцінку різним типам мотивів в наступних чотирьох випадках: 1) як би ви оцінили ці мотиви, якби були керівником? 2) як оцінює їх ваш керівник? 3) як оцінюєте їх ви самі в своїй роботі? 4) як оцінюють їх ваші колеги? Потім, згідно формул, підраховуються бали за певними компонентам мотиваційної сфери особистості та робиться аналіз співвідношення цих компонентів, який дає змогу виявити переважаючий тип мотивації (позитивний або негативний) – так званий мотиваційний комплекс [138, 143, 176].

Більшість вітчизняних науковців (О. Носкова, О. Бодальов, О. Бойко тощо), а також закордонних (П. Джіменез, Л. Перлін та інші), в своїх дослідженнях відмічали взаємозв'язок між задоволеністю працею та ефективністю професійної діяльності [14, 22, 112, 181, 183]. П. Зумм підтримує точку зору Д. Шерідан, Л. Берд та Р. Джекобс вважають, що задоволеність професійною діяльністю позитивно впливає на ефективність її здійснення, яку вони називають результативністю [193]. Натомість, В. Агеев та А. Фрайзуліна аналізуючи роботи Н. Кузьміна, О. Родіна, Є. Пир'єва, Е. Лавлера, Л. Портера дотримуються думки, що високі досягнення в професійній діяльності є джерелом задоволення, особливо коли вони підкріплюються зовнішніми винагородами (у вигляді заробітної плати) [138]. О. Носкова стверджує, що існують дослідники (В. Магун, Д. Сигал, Д. Боуен), які вважають, що задоволеність та ефективність професійної діяльності взаємопов'язані та впливають одне на інше. Ефективність професійної діяльності є причиною задоволеності змістом праці та наслідком задоволеності умовами праці, а також матеріальною винагородою [112].

Саме тому, на наш погляд, задоволеність процесом трудової діяльності, яка є складовою особистісних смислів особистості, стає цікавим моментом при розкритті психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України, а методика особистої та групової задоволеності роботою (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов), яка призначена для виявлення рівня самооцінки задоволеності від професійної діяльності, а також вибору деяких ефективних методів мотивації трудової активності, є зручною та інформативною при застосуванні.

Методика складається з 14 стверджень, кожне з яких може бути оцінене від 1 до 5 балів. Досліджуваному пропонується оцінити кожне з стверджень відзначивши відповідну цифру: 1 – сповна задоволений; 2 – задоволений; 3 – не сповна задоволений; 4 – незадоволений; 5 – у край незадоволений. Підсумковий показник може коливатися в межах від 14 до 70 балів. Якщо результат дорівнює 40 балам та більше, є підстави твердити про незадоволеність професійною діяльністю, та навпаки, якщо показник менше 40 балів, то фахівець задоволений своєю діяльністю. Ще одна особливість цієї методики полягає в тому, що вона може застосовуватися для визначення рівня задоволеності роботою цілого колективу.

Однією з головних складових Я-концепції особистості є самооцінка. Самооцінка – це так звана афективна складова ставлення індивіда до самого себе. Вона утворюється здебільшого під час спілкування особистості з оточуючими, у процесі накопичення соціального досвіту та виступає динамічною характеристикою, яка має властивість мінятися під впливом багатьох факторів. Вона також впливає на успішність професійної діяльності особистості. Самооцінка є своєрідним стрижнем навколо, якого зосереджені й інші елементи, що забезпечують ефективність професійної діяльності. Тож, самооцінка – це фундамент, від якості й твердості якого залежить те, як людина буде поводитися в різних ситуаціях. Вивчення самооцінки фахівців інкасації, на наш погляд, дозволить отримати найбільш повну картину відносно професійної ідентифікації інкасаторів, їх впевненості в собі та само сприйняття.

За для визначення адекватності самооцінки фахівців інкасації як однією з психологічних складових ефективності їх професійної діяльності, нами було використано методику «Визначення рівня самооцінки» О. Будассі. За порядком проведення методики досліджувані проходили ряд етапів само оцінювання з різними умовами, на основі обробки яких за допомогою кореляційного аналізу за методом Спірмена (r) підраховувався показник, що і є кількісним показником самооцінки особистості. Коефіцієнт рангової кореляції r може знаходитися в інтервалі від -1 до + 1, та відображати один з п'яти рівнів самооцінки:

- від +1 до +0,85 – неадекватно завищена самооцінка;
- від +0,84 до +0,53 – адекватно висока самооцінка;
- від +0,52 до -0,1 – самооцінка середня, адекватна;

від -0,09 до -0,32 – низька адекватна самооцінка;
від -0,33 до -1 – низька неадекватна самооцінка [88].

При обговоренні проблеми підвищення ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації, треба звернути увагу на особистісно-професійний розвиток працівників, який передбачає включення особистості в систему суспільних та професійних відносин, а також самостійне їх відтворення. Цей процес відбувається під впливом цілеспрямованих зусиль особистості, в результаті безпосереднього впливу соціо професійного середовища та при активному відбірковому ставленні особистості до норм, цінностей середовища, взаємодії з оточенням.

Також, надійність професійної діяльності фахівця, що є структурною складовою її ефективності, як стверджує Г. Нікіфоров в своїх дослідженнях, знаходиться в прямій залежності від якості його професійної підготовки, індивідуальних особливостей, в тому числі типу нервової системи і особистісних факторів. Серед психологічних механізмів, що забезпечують надійність будь-якої професійної діяльності, в тому числі і діяльності в особливих умовах, провідна роль належить самоконтролю, який націлений на своєчасне запобігання або виявлення вже зроблених помилок і є, таким чином, найважливішою умовою забезпечення ефективної професійної діяльності фахівця [115].

Саме тому, нами був застосований опитувальник для виявлення виразності самоконтролю в емоційній сфері, діяльності і поведінці (Г. Нікіфоров, В. Васильєв, С. Фірсов), призначений для діагностики схильності людини до емоційного, поведінкового і соціального самоконтролю, який є складовою регуляторної сфери особистості. Згідно цієї методики, самоконтроль – це функція встановлення відповідності між діяльністю і різними психічними процесами суб'єкта, з одного боку, і нормами та вимогами, які пред'являють до нього інші люди (референтна група) або він сам, з іншого боку. Взаємозв'язок вольової регуляції і самоконтролю носить складний і неоднозначний характер. В процесі самоконтролю людина може прикладати різну кількість вольових зусиль залежно від особливостей ситуації і індивідуальних схильностей. Самоконтроль є обов'язковою передумовою формування системи соціальних навичок і умінь, що виявляються, в першу чергу, у взаємодії. По мірі соціального розвитку суб'єкта у нього збільшується репертуар прийомів і техніки

самоконтролю, яку він прагне ширше і раціонально використовувати в своїй життєдіяльності [149, 186].

Текст опитувальника містить 36 тверджень, до кожного з яких пропонується три варіанти відповідей. Опитувальник складається з трьох субшкал (кожна шкала по 12 тверджень):

1) Шкала «емоційний самоконтроль» оцінює схильність людини до самоконтролю власних емоційних станів і їх поведінкових проявів як в процесі діяльності, так і в спілкуванні;

2) Шкала «самоконтроль в діяльності» оцінює схильність людини до самоконтролю в процесі реалізації різних видів діяльності, яка включає наступні етапи: прогнозування, планування, контроль за виконання і оцінку результатів;

3) Шкала «соціальний самоконтроль» – дана шкала оцінює схильність людини до самоконтролю власної поведінки, у тому числі і комунікативної, в процесі міжособової і міжгрупової взаємодії.

В більшості сучасних досліджень щодо забезпечення професійної діяльності, в тому числі в особливих та екстремальних умовах, дослідники (Є. Клімов, В. Шадріков, К. Альбуханова та інші) наполягають, що саме від рівня розвиненості певних якостей особистості залежить подальша успішність в опануванні професією [1, 81,172].

Коли мова йде про фахівця, професійна діяльність якого відбувається в особливих умовах, насамперед цікавими стають деякі особистісні якості особистості, а також рівень розвиненості емоційно-вольових якостей, інтелектуальних здібностей, а також комунікативних здібностей особистості фахівця служби інкасації, які допомагають йому в професійній діяльності залишатися ефективним фахівцем та вдало долати негаразди. Для вирішення цього завдання було застосовано 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела, який надає багатогранну інформацію про особистісні риси (Р. Кеттелл називав їх конституційними факторами). Опитувальник містить 187 питань, на які пропонується відповісти обстежуваним (дорослим людям з освітою не нижче 8-9 класів). Відповіді заносяться в реєстраційний бланк.

Обробка одержаних даних проводиться за допомогою «ключа». Отримані дані по кожному фактору переводяться в стени за десятибальною шкалою за допомогою певної таблиці. Стени розподіляються за біполярною шкалою з крайніми значеннями від 1 до 10

балів (вони на практиці зустрічаються рідко, оскільки свідчать про наявність екстремально виражених, акцентуйованих особистісних якостей). Відповідно, першій половині шкали (від 1 до 5,5) надається знак «-», другій половині (від 5,5 до 10) знак «+». За наявними ознаками по всіх 16 факторах будується, так званий профіль особистості. При інтерпретації увага приділяється, в першу чергу, «пікам» профілю, тобто найбільш низьким і найбільш високим значенням факторів у профілі, особливо тим показникам, які в негативному полюсі знаходяться в межах від 1 до 3 стенів, а в позитивному — від 8 до 10 стенів.

Окрім первинних 16 факторів, виділяють також чотири фактори другого порядку F1, F2, F3, F4, інтерпретація яких також надає важливу інформацію про особливості особистості наших досліджуваних.

Під час інтерпретації отриманих даних важливим є використання не тільки показників за окремими факторами, але і їх сполучень, що утворюють симптомокомплекси комунікативних, інтелектуальних, емоційних та регуляторних особистісних якостей.

Таким чином, описана методика, на нашу думку, дасть можливість виявити якості особистості та їх сполучення відносно професійного розвитку особистості фахівця інкасації [41].

Проводячи теоретико-методологічний аналіз ефективності професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій нами вже відзначалося, що більшість науковців (Н. Водоп'янова, В. Дружинін, В. Лебедев, Р. Лазарус, С. Томпсон, К. Росс та інші) наполягають, що впоратися зі своїми професійними обов'язками в екстремальній ситуації можуть тільки особистості, які мають високу толерантність до впливу стресогених факторів [33, 53, 93, 186, 190, 191].

Ресурсні концепції психологічного стресу зв'язують адаптаційні можливості людини і стійкість до стресогенних життєвих обставин з наявністю особистісних ресурсів. С. Хобфолл називає ресурсами те, що є цінним для людини і допомагає адаптуватися до стресових ситуацій або долати стреси життя. В контексті пропонованої методики ресурси розуміються як значимі матеріальні засоби і нематеріальні конструкти, зовнішні (сім'я, друзі, робота, соціальний статус) і внутрішні, – інтерперсональні змінні (самоповага, професійні уміння, оптимізм), стан душевного і фізичного благополуччя, вольові емоційні і енергетичні характеристики, які необхідні для

подолання реальних або передбачуваних стресів життя. Н. Водоп'янова, А. Баум та Х. Фрідман повідомляють, що згідно ресурсної концепції С. Хобфолла, психологічний стрес і ризик хвороб адаптації виникає при порушенні балансу між втратою і придбанням персональних ресурсів. Психологічний стрес розвивається в ситуаціях трьох типів: – ситуації, що представляють загрозу втрати ресурсів; – ситуації фактичної втрати ресурсів; – ситуації відсутності адекватного відшкодування витрачених ресурсів, коли вкладення особистісних зусиль або неможливо для досягнення бажаного результату, або значно перевищує отриманий результат [33, 179, 182].

Саме ресурсний підхід, розроблений в рамках теорії «консервації» особистісних ресурсів, дає змогу пояснити ці факти. Тому ми обрали опитувальник «Втрати і придбання персональних ресурсів» (ОВПР) (Н. Водоп'янова, М. Штейн), розроблений на основі ресурсної концепції психологічного стресу С. Хобфолла. За допомогою цього опитувальника проводиться оцінка динамічної взаємодії втрат та придбань особистісних ресурсів для виявлення адаптаційних можливостей та толерантності особистості до стресу.

Досліджуваним пропонується за п'ятибальною шкалою оцінити свої переживання за кожним пунктом опитувальника. Шкала складається з наступних важливих варіантів: 1 – немає такого відчуття; 2 – переживання малої міри; 3 – переживання середньої міри; 4 – переживання в значній мірі; 5 – переживання в дуже великій мірі. Підраховується «індекс ресурсності» у відсотках. Чим більше цей показник, тим більше збалансовані життєві розчарування і досягнення, вище адаптаційний потенціал особистості, менше стресова вразливість.

Зважаючи на те, що професія інкасатора належить до професій «людина-людина» за класифікацією Є. Клімова, а також те, що недостатню професійно-психологічну підготовку (в першу чергу, невміння спілкуватися з людьми) експерти служби інкасації віднесли до професійних помилок (майже у 15% випадків), цікавим з боку нашого дослідження виявилось дослідження інтерактивної сторони особистості, а саме рівню агресивності особистості інкасатора.

Дослідження агресивності відбувалося за допомогою тесту А. Ассінгера «Методика діагностики агресивності», який дозволяє визначити, чи достатньо людина коректна у відносинах зі своїми колегами, та наскільки легко спілкуватися з нею. Тест доволі зруч-

ний у користуванні та розрахований на 10-15 хвилин, складається з 20 запитань. Кожне запитання має три варіанти відповіді з яких досліджуваний обирає найбільш прийнятний для себе варіант.

При обробці результатів, підраховується сума номерів відповідей. Показники агресивності можуть мати три рівня:

45 та більше балів – високий рівень агресивності, неврівноваженість та жорстоке відношення до інших;

від 36 до 44 бала – помірний рівень агресивності особистості;

35 та менше балів – низький рівень агресивності, надмірна миролюбність [143].

5. Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою комп'ютерної програми SPSS STATISTICS 17.0.

Для *статистичної обробки* використовувались:

t-критерій Стьюдента, ф-критерій Фішера (кутове перетворення Фішера) для виявлення значущих розходжень між порівнюваними показниками;

кореляційний аналіз – комплекс методів статистичного дослідження взаємозалежності між змінними, пов'язаними кореляційними зв'язками, що застосовувався для встановлення щільності зв'язків досліджуваних показників;

факторний аналіз – комплекс методів направлених на виявлення прихованих причин, так званих, латентних змінних, які обумовлюють кореляції спостережуваних змінних;

регресійний аналіз – сфера статистичного аналізу, що досліджує залежність змін середнього значення змінної від одного або групи чинників, застосовувався для встановлення залежності досліджуваних показників від зовнішнього критерію. За допомогою методу множинного регресійного аналізу було розроблено психологічну прогностичну формулу оцінки професійної придатності обстежуваних та оцінки багатомірної кількісної характеристики впливу психологічних якостей фахівців на ефективність його професійної діяльності [111].

Вирішення завдань дисертаційної роботи проводилося в ході комплексного дослідження, яке включало вивчення психологічних особливостей професійної діяльності служби інкасації ДСО при МВС України та психодіагностичне обстеження, яке проводилося за допомогою фахівців батальйону інкасації ДСО при МВС розташованого в м. Харків з подальшою оцінкою ефективності їхньої професійної діяльності.

З огляду на вимоги до формування вибірки, її обсяг, що забезпечує репрезентативність даних, був визначений в 89 чоловік. Загальні соціально-демографічні ознаки вибірки представлені на рисунках 2.1–2.5.

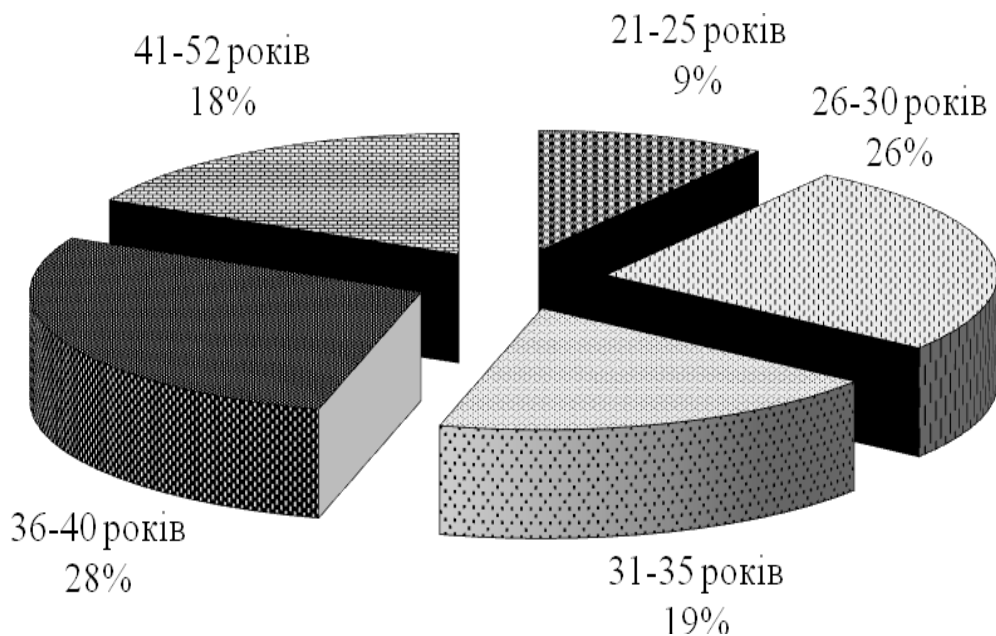


Рисунок 2.1 – Склад вибірки за віковими ознаками (в %)

Як свідчать ці дані, найбільше серед наших досліджуваних фахівців віком від 26 до 30 років (26 %) та від 36 до 40 років (28 %). Натомість, молоді фахівці (21-25 років) складають лише 9 %. Це свідчить про те, що при прийомі на роботу в службу інкасації перевага віддається більш досвідченим фахівцям, а стаж роботи в службі інкасації є важливим показником і чинником ефективності професійної діяльності інкасаторів.

Наступний рисунок відображає склад вибірки за стажом роботи в службі інкасації (рис. 2.2). Як бачимо, переважну більшість складають фахівці зі стажем служби в підрозділу інкасації від 1 до 5 років та від 6 до 10 років (30 % та 32 % відповідно). Цікавим стає той факт, що далі (за десять років служби), коли у фахівців відбувається, на нашу думку, переоцінка своєї ролі та місця в суспільстві і професії, їх «вага» в спеціальному підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України зменшується і складає лише 3 %.

Збільшення досвідчених фахівців вже відбувається після 16 років стажу роботи в інкасації, що свідчить про прагнення фахівців допрацювати до пенсії, тому їх кількість складає вже 29 %.

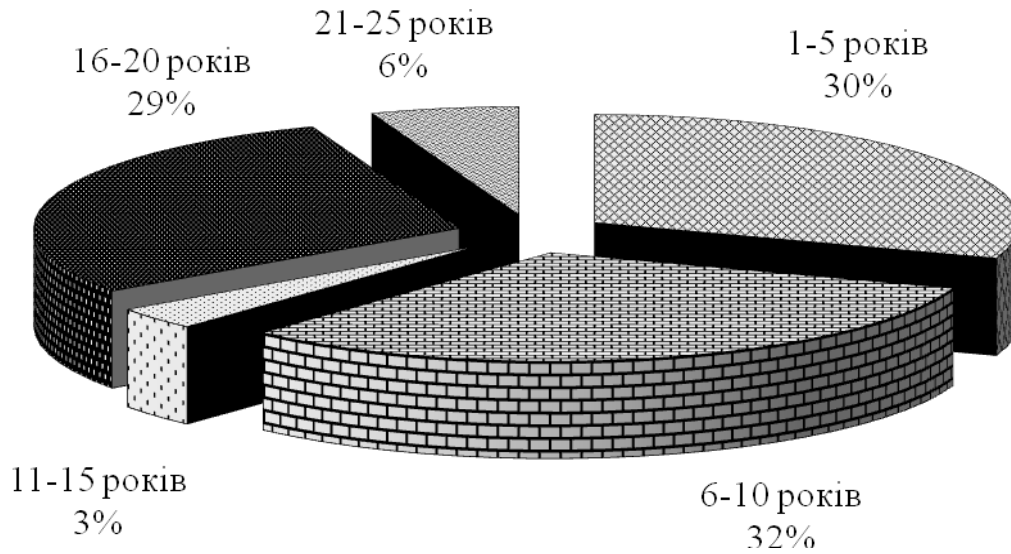


Рисунок 2.2 – Склад вибірки за ознакою «Стаж роботи в інкасації» (в %)

Одним з важливих соціальних факторів діяльності є освіта, яка також може виступати чинником ефективності діяльності (рис. 2.3).

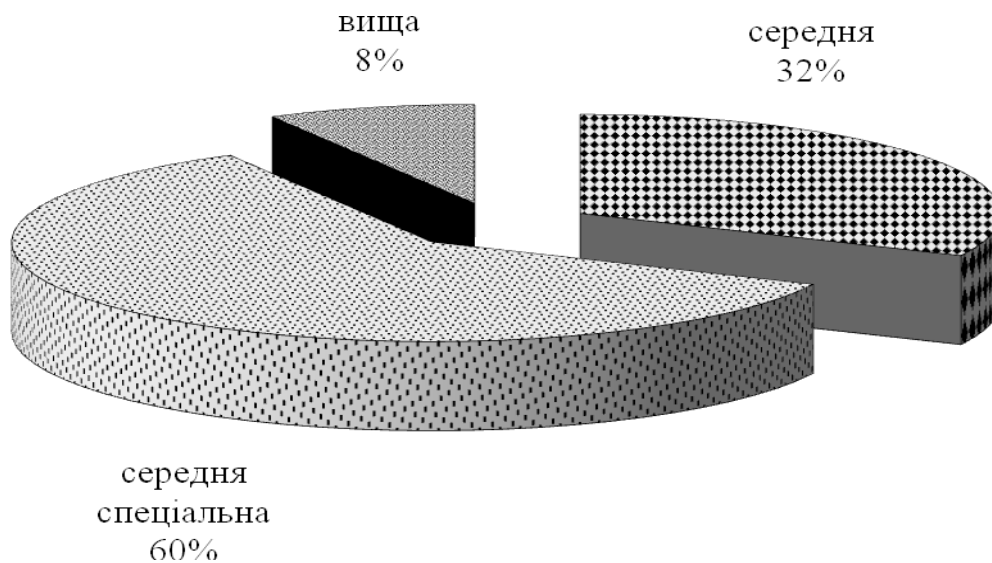


Рисунок 2.3 – Склад вибірки за освітнім рівнем (в %)

Дані, показані на рис. 2.3, вказують на те, що більшість фахівців інкасації мають середню спеціальну освіту (майже 60 %) вибірки, натомість лише 8 % мають вищу освіту. Лише середню освіту мають 32 % наших досліджуваних. Таке співвідношення також може відобразитись на ефективності діяльності інкасаторів.

Ще один соціально-психологічний фактор, який ми будемо враховувати в роботі – сімейний стан (рис. 2.4).

Переважну кількість (86 %) досліджуваних склали одружені чоловіки, та лише 14 % ще не перебувають у шлюбі.

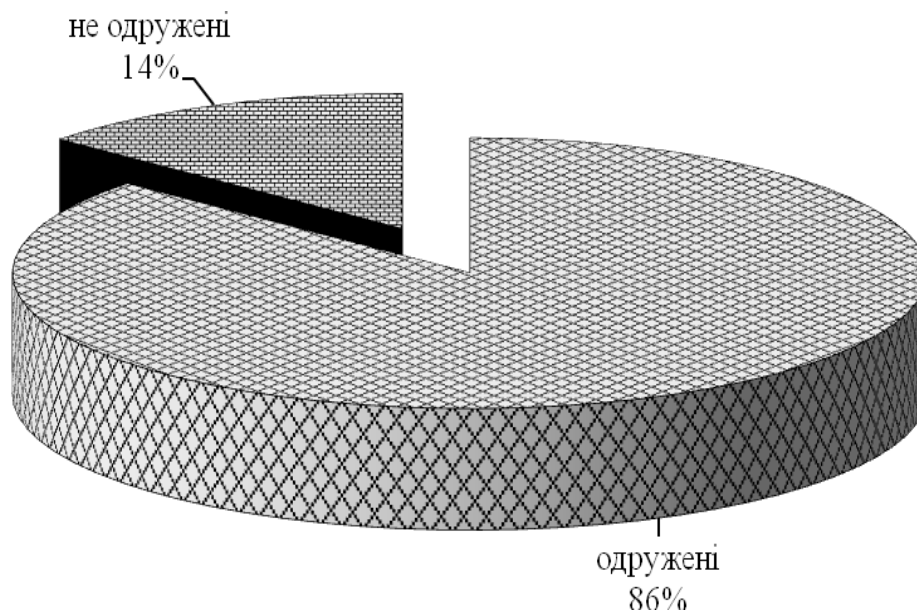


Рисунок 2.4 – Склад вибірки за ознакою «Сімейний стан» (в %)

Нарешті, ще одним важливим, на наш погляд, показником є наявність дітей (рис. 2.5).

Як свідчать дані рис. 2.5, майже половина досліджуваних фахівців служби інкасації ДСО при МВС України мають в сім'ї одну дитину, тоді як трьох дітей має лише 2 % фахівців, а 22 % інкасаторів не мають дітей.

Отже, як видно з рисунків 2.1–2.5, кількісну перевагу отримали досліджувані фахівці спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України віком від 26 років до 52 років, які мають стаж роботи в службі інкасації від 1 до 10 років та середню спеціальну освіту. Молоді фахівці, фахівці з вищою освітою представлені в меншості. 86,5 % фахівців одружені та більшість з них має дітей.

Отже, у відповідності до мети, гіпотези та завдань дисертаційного дослідження були підібрані методики, які широко відомі, багаторазово перевірені та визнані як вітчизняними, так і зарубіжними психологами як такі, що є ефективними при проведенні психологічного відбору до професій, діяльність в яких відбувається в особливих умовах. Подані методики мають достатній рівень валідності,

надійності та об'єктивності. Статистична обробка матеріалів дослідження проводилася з використанням спеціалізованих пакетів прикладних програм, адекватних для вирішення конкретних завдань дослідження.

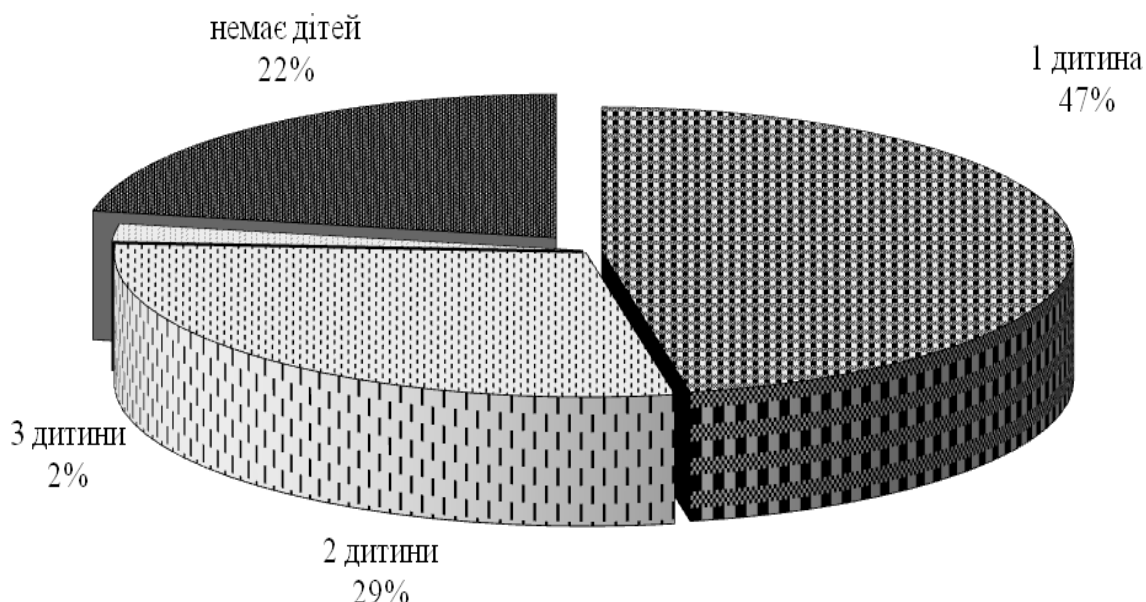


Рисунок 2.5 – Склад вибірки за ознакою «Діти» (в %)

Висновки за розділом

Підводячи підсумки другого розділу нашого наукового дослідження щодо проблеми психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України, треба зазначити наступне:

1. В основу дослідження проблеми психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації було покладено ряд принципових положень методологічної основи сучасних наукових досліджень. Насамперед, принцип діяльності, яка розглядається як специфічний вид людської активності, як деяке суб'єктно-об'єктне відношення, в якому людина – суб'єкт певним чином відноситься до об'єкту, оволодіває ним.

На основі вищезазначених методологічних принципів, нами будуть в подальшому описані особливості професійної діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України на підставі трьох

моделей: нормативної, експертної та емпіричної, що надасть змогу визначити подальші етапи роботи.

2. Огляд сучасного методичного інструментарію дозволив визначити *низку методів дослідження та психодіагностичних методик*, релевантних меті та завданням дослідження, при підборі яких особлива увага приділялася їх валідності та надійності.

3. *Математико-статистична обробка проводилася за допомогою спеціалізованих пакетів прикладних програм, у тому числі програми «SPSS STATISTICS 17.0»*, що дозволило провести розрахунок статистичних показників при виявленні значущих розходжень і зв'язків, та зробити сучасні математичні аналізи отриманих даних.

РОЗДІЛ 3

ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ СЛУЖБИ ІНКАСАЦІЇ ДСО ПРИ МВС УКРАЇНИ

3.1 Загальна характеристика професійної діяльності фахівців спецпідрозділів інкасації ДСО при МВС України

Теоретико-методологічний аналіз проблеми ефективності професійної діяльності, який було викладено в першому розділі нашого дисертаційного дослідження, поряд з загальними особливостями здійснення професійної діяльності фахівцями спеціальних підрозділів служби інкасації потребує розгляду соціальних (об'єктивних) та психологічних (суб'єктивних) чинників, що супроводжують їх професійну діяльність.

Спираючись на аналіз документів, які регламентують професійну діяльність фахівців інкасації ДСО при МВС України та результатів експертного оцінювання загальних відомостей про професію, в якості *соціальних чинників здійснення професійної діяльності фахівцями інкасації*, пропонуємо розглядати:

- схему розташування робочого місця;
- гігієнічні характеристики умов праці;
- професійні захворювання;
- чинники, що негативно впливають на фахівця під час виконання професійних обов'язків (внутрішні та зовнішні стрес-чинники);
- засоби інформаційних зв'язків даного фахівця з іншими працівниками та посадовими особами.

По-перше, необхідно відмітити, що збір і доставляння грошових знаків та цінних паперів під час інкасації здійснюється на *спеціальному автомобілі*, який згідно інструкції про порядок інкасації визначають як спеціальний автомобіль, який, обладнаний світловими і звуковими системами (проблисковими маячками та сигнально-гучномовною установкою), на якому нанесені емблеми ДСО та спеціальна смуга [130]. Належність автомобілів до категорії спеціальних визначається ДСО. Основний колір зовнішньої поверхні спеціального автомобіля – це пофарбування заводу-виготовлювача, контрастна яскраво-зелена смуга наноситься підрозділом державної служби охорони самостійно.

В інструкції відзначається, що рух спеціального автомобіля має здійснюватися без зупинок та відхилень від розробленого маршруту. Під час зупинки екіпаж повинен вести постійне спостереження за обстановкою навколо, звертаючи увагу на автотранспорт та пішоходів, які знаходяться поблизу спеціального автомобіля та вхідних дверей пункту інкасації [130].

Сучасні спеціальні автомобілі, як правило, є броньованими капсулами, які не мають вікон і інших отворів, окрім дверей. Інколи, для підвищення заходів безпеки, двері забезпечують додатковим пристроєм у вигляді механічного засува. Такі автомобілі обладнані системою кондиціонування, але, нажаль, технічна база потребує завжди великих матеріальних витрат для утримання належного стану, які не завжди має ДСО при МВС України. З часом техніка виходить з ладу, та не завжди вчасно ремонтується, внаслідок цього системи кондиціонування не завжди справні. Ще одним негативним фактором є те, що транспортний парк служби інкасації має автомобілі, які випускалися декілька десятків років тому і не мають сучасного обладнання. Такі умови, на нашу думку, можуть негативно відобразитися на ефективності діяльності фахівців інкасації.

Переходячи до розгляду *гігієнічних характеристик умов праці* фахівців інкасації, підкреслимо, що влітку температурний режим в капсулі досягає $+50^{\circ}\text{C}$ та вище в тих випадках, коли виходять із ладу кондиціонери. Взимку, пересуваючись між точками збору цінностей, члени екіпажу не встигають роздягатися та одягатися, тому що в них бракує часу та одягнені в спеціальну екіпіровку, яка ускладнює цей процес [110]. Завдяки цьому, тіло фахівця нагрівається, що тягне за собою різке охолодження при виході з автомобіля.

Взаємодія інкасатора, як суб'єкта праці, та його професійного середовища, як правило, завжди порушена у зв'язку з тим, що технічні характеристики автомобілів та екіпіровки не відповідають кліматичним змінам температури. Ці чинники сприяють розвитку професійних захворювань, таких як остеохондроз, радикуліт, гострі респіраторні захворювання, гіпертонія тощо. Цьому сприяє різка зміна температурного режиму.

Також до *професійних захворювань* фахівців служби інкасації треба віднести проблеми з опорно-руховим апаратом (захворювання хребта, болі в спині тощо). Такі професійні захворювання пов'язані

з тим, що в процесі виконання професійних обов'язків, фахівець інкасації переносить тягарі у вигляді мішків з цінностями. Наприклад, повна сумка з розмінною монетою, яку переносить фахівець, може важити від 25 до 30 кг, а за зміну він може перенести до 500 кг цінностей.

Ваги додає ще й екіпіровка фахівця служби інкасації: броньований жилет (не нижче 3-го класу) важить від 7,5 до 15 кг і шолом «Сфера» вагою до 1 кг. Така кількість тягарів, що переносить інкасатор, і сприяє захворюванням опорно-рухливого апарату.

Як відмічає більшість експертів, така вага екіпіровки фахівця інкасації в ситуації раптового нападу робить його менш рухливим, а іноді може заважати оперативним діям. Тож, експерти відмітили, що це питання потребує ретельного розгляду з урахуванням сучасних розробок в галузі військових технологій.

Як вже зазначалося, діяльність фахівців служби інкасації здійснюється в особливих умовах, тому одним з найважливіших моментів професіографічного аналізу цієї діяльності є виокремлення факторів, що *негативно впливають на ефективність професійної діяльності та здоров'я фахівця*. Проведений аналіз професійної діяльності фахівців служби інкасації дозволив виділити низку стрес-чинників соціального плану, що супроводжують професійну діяльність особового складу. В майбутньому це надасть змогу враховувати їх при організації робочого процесу та попереджати їхню дію і виникнення негативних психічних станів у фахівців інкасації (рис. 3.1).

З найбільш значущих факторів треба виділити те, що специфіка фахової діяльності інкасаторів зумовлена роботою з вогнепальною зброєю, що само по собі є вже стрес-чинником. Весь час служби, над інкасатором висить потенційна загроза власному життю і здоров'ю, а також можливість загибелі або поранення під час несення служби колеги. А іноді життя інкасатора залежить від вправних та своєчасних дій колег, що вимагає довіри та взаєморозуміння між ними.

Як вже було зазначено, діяльність фахівців інкасації проходить в несприятливих кліматичних умовах; відсутністю належного раціонального режиму роботи; а також щоденне перенесення тягарів та вага екіпіровки викликають проблеми із спиною із-за постійної напруги на хребет.

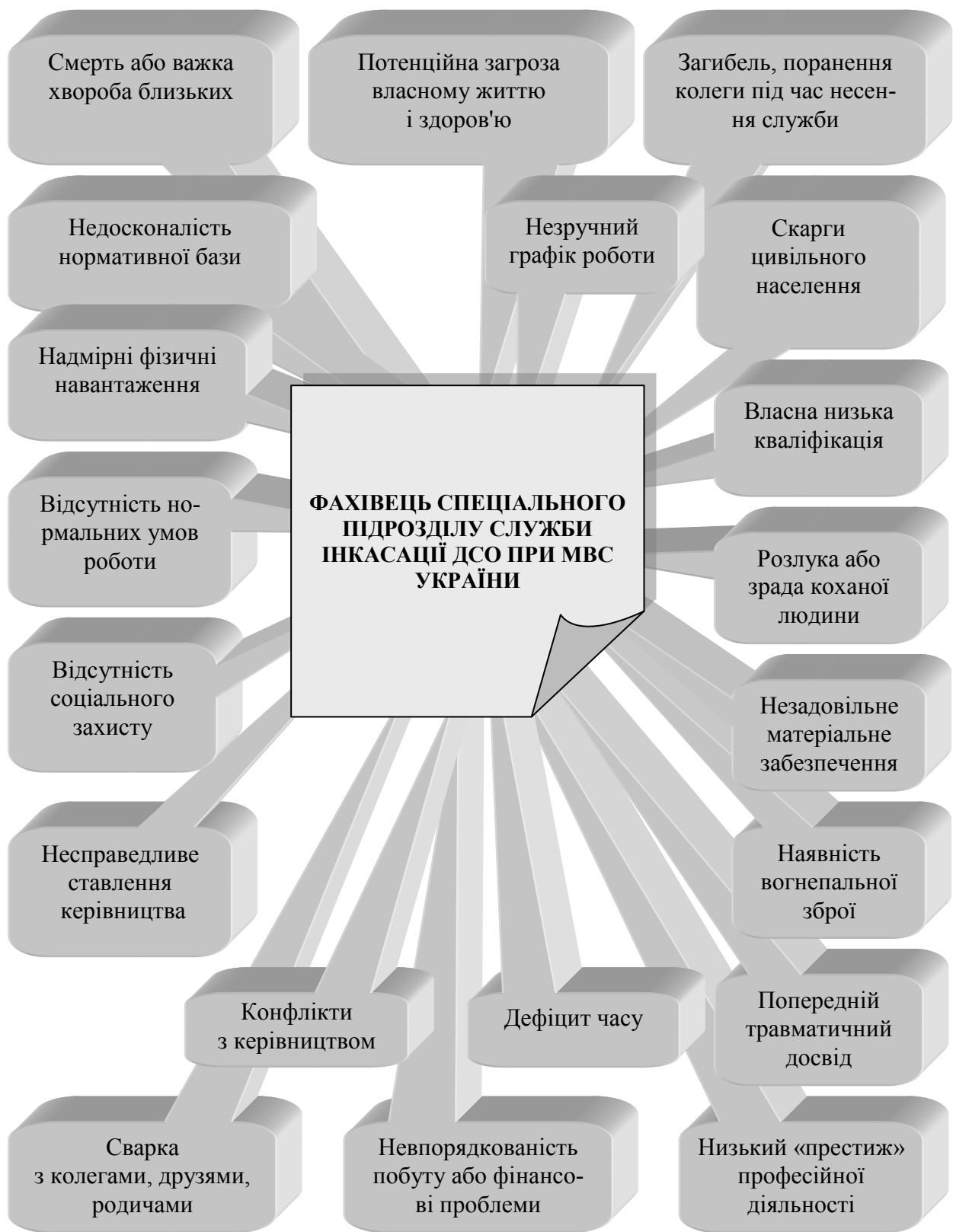


Рисунок 3.1 – Основні стрес-чинники, які впливають на рівень ефективності професійної діяльності працівників спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України

Окремо треба відмітити *недосконалість нормативно-правової бази*, а саме, в інструкції про охорону службою інкасації п. 3.9. про перелік заборон особовому складу під час виконання службових обов'язків в п. п. 3.9.7 зазначено: «Забороняється залишати без охорони грошові знаки і цінні папери, що перевозяться, навіть тоді, коли життю особового складу екіпажу загрожує небезпека» [109]. Також цією інструкцією зазначається, що екіпаж не має права зупинитися на лінії навіть тоді, коли стає свідком злочину. Таке формулювання, на нашу думку, завжди буде сприяти внутрішній напрузі фахівця інкасації тому, що суперечить моральним принципам людини, хоча і є додатковим заходом безпеки для самих фахівців.

Тож, ситуація постійної психологічної напруги із-за можливого раптового нападу кримінального елемента, що посилюється у темний час доби; значна перевага фізичної праці, яка поєднується з великим потоком сенсорної інформації з швидким прийняттям рішень та можливість виникнення паніки навколо у разі надзвичайної ситуації серед цивільного населення; робота в умовах дефіциту часу, можливість тривалого впливу шкідливих умов життєдіяльності у вигляді біологічних та соціально-психологічних факторів збільшують виваженість змін функцій організму при нервово-психічній напрузі, які можуть набувати предзахворювального стану – все це чинники, які негативно відображаються на самопочутті, емоційному стані інкасаторів та можуть приводити до виникнення у них нервово-психічних розладів. В кінцевому результаті, від них також залежить і ефективність професійної діяльності фахівців служби інкасації.

Треба звернути увагу на той факт, що від того, як одягнений та оснащений інкасатор, може залежати успішність виконання його функціональних обов'язків, життя членів екіпажу і його самого. Для спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України розроблено та введено зразки форменого робочого одягу чорного кольору. Форму розроблено з урахуванням специфіки діяльності інкасатора, вона має відповідні розрізнявальні знаки згідно з нормами міжнародних стандартів.

До комплекту одягу інкасатора входять: куртки, штани, головні убори і взуття. Форма має універсальну модель, до якої розроблено близько двадцяти додаткових компонентів відповідно до специфіки виконання завдань.

До умов атестата безпеки фахівців інкасації під час виконання охоронних функцій відносять обов'язкові та факультативні умови безпеки [110].

Згідно до інструкції, до обов'язкових умов безпеки відносять:

- інструктаж особового складу перед заступанням на службу;
- озброєння, екіпірування, засоби індивідуального захисту та активної оборони (табельна зброя з двома спорядженими магазинами, бронезилет, шолом «Сфера», носильна радіостанція, засоби технічного контролю, балон зі слезоточивою рідиною, гумовий кийок, електричний ліхтар, індивідуальний медичний пакет, свисток, блокнот, авторучка, службове посвідчення, маршрутна картка, службова книжка);
- склад наряду не менше трьох працівників охорони (у разі інкасування в одній із точок понад 500 тисяч гривень), які пройшли підготовку;
- наявність автоматичної зброї;
- знання оперативної ситуації в місцях маршрутів руху, контактування з працівниками територіальних органів внутрішніх справ;
- наявність інструкцій з безпеки несення служби маршруту інкасації (порядок виходу на зв'язок, адреси ОВС, постів ДАІ та таке інше);
- дотримання конфіденційності щодо маршруту руху та умов виконання договірних зобов'язань;
- наявність функціональних обов'язків з урахуванням специфіки діяльності;
- вихід на радіозв'язок після інкасування кожної точки;
- постійне пильне стеження за ситуацією навколо автомобіля під час його руху або зупинки та замикання дверей автомобіля;
- бронезилети не нижче другого класу захисту;
- шоломи типу «Сфера» або армійські;
- справні замки замикання дверей з середини автомобіля;
- додаткове зміцнення бокового скла автомобіля захисною тонованою плівкою, обладнання лобового скла типу «сталініт» захисною прозорою плівкою згідно з вимогами ДСТУ 5727-88;
- забезпечення наряду автомобілем, зареєстрованим у ДАІ як спеціальний згідно з вимогами нормативних актів МВС України;
- наявність у службовому автомобілі радіостанції, СГУ, світлових маячків, кольорографічних схем встановленого зразка, вогне-

гасника, запасного колеса, медичної аптечки, комплекту інструментів, бортового журналу;

- наявність радіозв'язку;
- наявність вільних під'їзних шляхів, входів до місць отримання (здавання) грошових знаків і цінних паперів, їх освітлення в вечірній та нічний час доби.

Як свідчать аналіз документів та бесіди з працівниками служби інкасації, саме ця кількість обов'язкових вимог щодо оснащення дуже часто стає причиною трагічних випадків у професійній діяльності фахівців інкасації тому, що знижує їх мобільність, та впливає на прискорення їх фізичної стомленості.

До факультативних умов безпеки відносять:

- у разі перевищення значних грошових сум за межами дислокації підрозділу – наявність супутникового зв'язку;
- обладнання автомобіля засобами автоматичного блокування дверей під час зупинки двигуна;
- механічний засув на дверях автомобіля із внутрішнього боку;
- встановлення засобів тривожної сигналізації в місцях інкасування грошових коштів;
- наявність спеціального броньованого автотранспорту;
- наявність у банках боксу розвантаження (завантаження) грошей.

Оскільки ці вимоги є факультативними, вони рідко використовуються як у самій службі інкасації, так і в установах в яких відбувається інкасація. Це створює додаткові ризики в професійній діяльності фахівців служби інкасації [110].

Екстремальність, підвищений ризик, загроза здоров'ю та життю – це все чинники, які висувають до фахівця служби інкасації підвищені вимоги при виконанні професійних завдань, тому ретельну увагу слід приділити психологічним особливостям кандидатів, що збираються стати фахівцями служби інкасації ДСО при МВС України, з урахуванням цих вимог для подальшого успішного освоєння обраної професійної діяльності.

Отже, спираючись на вищезазначене, можна зауважити, що на сьогодні дуже гострою є потреба у розробці професіограми та психограма зазначеної професії та підбір методичного і психодіагностичного інструментарію для реалізації процесу якісного відбору кандидатів до служби в підрозділах інкасації ДСО при МВС України.

Також поряд з якісним професійним відбором кандидатів, обов'язковим стає і психологічне прогнозування рівня ефективності його професійної діяльності. Саме вирішення зазначених проблем стало одним з головних напрямків нашого дослідження.

3.2 Психологічні особливості здійснення професійної діяльності інкасаторами

Актуальність потреби у розробці та впровадженні спеціального психологічного супроводу в професіях, діяльність яких проходить в особливих та екстремальних умовах, який буде націлено на нейтралізацію та зменшення впливу негативних факторів на психіку фахівців, потребує обов'язкового вивчення їх психологічних особливостей, які будуть складати суб'єктивні (внутрішні) чинники високої ефективності їх професійної діяльності.

Для реалізації поставленого завдання нами була розроблена професіографічна анкета (Див. додаток А). Вона була запропонована експертам, в якості яких виступили сім фахівців служби інкасації, що обіймають керівні посади більше, ніж 5 років. Експертам було запропоновано оцінити перелік груп якостей, які можуть бути важливими для ефективного виконання їх професійної діяльності, що дало змогу розробити рейтинг професійно-важливих якостей. Результати цієї роботи представлено в табл. 3.1.

З отриманих результатів ми бачимо, що на першому місці в даному рейтингу наші експерти розташували групу **вольових якостей**, які без перебільшення можна назвати основою або фундаментом ефективного виконання фахівцем інкасації своїх професійних обов'язків. Особливу увагу експерти приділяли такій властивості особистості фахівця інкасації, як уміння точно виконувати розпорядження та інструкції, що для нас не стало несподіваним тому, що служба інкасації є воєнізованою структурою, де обов'язковим фактором є ретельне несення служби і точне дотримання вимог.

Друге та третє місце експерти поділили між **атенційними та емоційними властивостями особистості**, перелік яких не дає можливості сумніватись в їх важливості в діяльності фахівця служби інкасації. **Імажитивні та інтелектуальні** властивості обіймають четверте та п'яте місце нашого рейтингу.

Таблиця 3.1 – Виразність психологічних властивостей, необхідних у професійній діяльності фахівця інкасації (ранги)

| № з/п | Властивості особистості | Ранг |
|-------|--|------|
| 1 | Атенційні: здатність швидко перемикає увагу з одного виду діяльності на інший; здатність тривалий час концентрувати увагу; зосередженість в умовах перешкод. | 2,5 |
| 2 | Спостережливість: здатність вести спостереження за декількома об'єктами одночасно, спостережливість. | 7 |
| 3 | Мнемічні: здатність помічати зміни в оточенні; вміння відтворювати раніше засвоєну інформацію; здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації. | 9 |
| 4 | Моторні: спритність; швидке реагування; швидкий темп виконання складних дій. | 6 |
| 5 | Сенсорні: вміння розрізняти кольори; окомірне визначення відстаней, кутів, розмірів. | 8 |
| 6 | Імажитивні: інтуїція, здогадливність, здатність передбачати; уміння діяти нешаблонно; уміння передбачати можливі зміни обстановки й очікувані результати діяльності. | 4,5 |
| 7 | Інтелектуальні: швидко приймати рішення в обстановці, що змінюється; уміння прийняти рішення в дуже короткий термін; здатність до швидкого засвоєння знань, умінь і навиків в процесі навчання; здатність аналізувати ситуацію і ухвалювати рішення на основі наявних наочних образів. | 4,5 |
| 8 | Емоційні: висока емоційна стійкість; самовладання й витримка; низький рівень тривожності; емоційна рівновага. | 2,5 |
| 9 | Вольові: уміння точно виконувати розпорядження та інструкції; уміння зберегти працездатність в умовах несподіваної ситуації та дефіциту часу; організованість та ретельність; витривалість до тривалих фізичних навантажень; уміння брати на себе відповідальність за ухвалені рішення й дії. | 1 |
| 10 | Мовні: швидке сприйняття й розуміння усної та письмової мови; чітке й лаконічне формулювання думок. | 10 |
| 11 | Комунікативні: вміння правильно оцінювати оточуючих людей, виявляти їх сильні та слабкі сторони. | 11 |

Треба відмітити, що найменш важливими властивостями для професії інкасатора експерти вважають **комунікативні та мовні якості**, що займають десяте та одинадцяте місце в нашому рейтингу, відповідно.

Ці дані відповідають теоретичним положенням науковців (С. Бубнова, О. Євсюков, І. Жданова, О. Колесніченко, Д. Лебедєв,

Н. Оніщенко тощо) щодо виразності психологічних властивостей фахівців ризиконебезпечних професій [29, 61, 62, 82, 94, 118].

На наш погляд, саме перелічені нами групи якостей є не тільки професійно-важливими, але й необхідними для ефективного виконання фахівцем інкасації своїх професійних завдань. Тому з метою більш повного розкриття суті особистості фахівця служби інкасації та розробки психограми інкасатора, нами був проведений аналіз професійних завдань, на основі яких ми змогли повніше розкрити психологічний зміст професійної діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України.

Проведений аналіз літературних джерел, нормативних документів, які регламентують діяльність працівників служби інкасації ДСО при МВС України та професіографічний опис, дозволили виділити основні характерні риси професії, відображені в комплексі професійних завдань і умов діяльності. Специфіка професійної діяльності фахівців служби інкасації полягає, насамперед, у чіткості та точності виконання всіх дій, які регламентуються низкою інструкцій.

Отже, відповідно до нормативних документів, основні **професійні завдання фахівця інкасації** умовно відповідають трьом етапам, кожен з яких має свій психологічний зміст, який пред'являє певні вимоги до рівня сформованості особистості фахівця (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Основні професійні завдання фахівця служби інкасації ДСО при МВС України та їх психологічний зміст

| Етап діяльності | Професійні завдання | Психологічний зміст завдань |
|--------------------------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Підготовка до чергування | Знати свої функціональні обов'язки | Користування знаннями нормативно-правової бази, що закріплена у пам'яті. |
| | Знати документацію та майно, що треба приймати у чергового | Бути пильними та уважними, зосередженими на діяльності, яку виконують. |
| | Знати перелік маршрутів та під'їзні шляхи до об'єктів, що обслуговуються | Вміння осмислювати, логічно переробляти та класифікувати інформацію. |
| | Отримати зброю та спорядження, перевірити їх | Вміння, сприйнявши інформацію, зіставляти зі знаннями та уявленнями про нормальну роботу техніки. |
| | Відмітитися у чергового з перевіркою знань нормативно-правової бази | Швидко пригадати та відтворити раніше засвоєну інформацію. |

Продовження таблиці 3.2

| 1 | 2 | 3 | |
|--|--|--|---|
| Чергування | Виконання своїх функціональних обов'язків | Користування знаннями нормативно-правової бази, що закріплена у пам'яті. | |
| | Періодично перевіряти справність спорядження | Володіти навичками роботи з технікою. | |
| | Вести пильне спостереження весь час чергування | Робота всіх аналізаторів, спостережливість, аналітичність, логічність та прогнозування мислення. | |
| | Знаходитися в стані готовності до несподіваної ситуації | | Виявляти емоційно-вольову стійкість, самоконтроль, мати низький рівень тривожності. |
| | | | В екстремальних умовах проявляти рішучість, сміливість, емоційну рівновагу. |
| | | | Зберігати почуття самоконтролю та самозбереження |
| | | | Приймати рішення при дефіциті часу |
| | | | Вміти зберігати активність та високу працездатність в умовах втоми |
| | Уважно заповнювати всі регламентовані інструкціями документи | Володіти навичками усної та писемної мови. | |
| Злагоджено взаємодіяти з членами екіпажу | Мати низький рівень конфліктності та агресивності | | |
| При здійсненні інкасації бути ввічливими та стриманими | Володіти розвинутою системою комунікативної компетенцією | | |
| Здача чергування | Оформити явочні картки та інші документи | Користування знаннями інструкцій, що регламентують діяльність. | |
| | Здати всю документацію та майно черговому | | |
| | Здати зброю та спорядження | | |
| | Ознайомитися з нарядом | | |

Виходячи с опису трьох етапів професійних завдань, які постають перед фахівцем інкасації ДСО при МВС України, їх можна умовно розподілити на дві *великі групи*:

1. Завдання, що пов'язані з підготовчим процесом до чергування та його здаванням.

2. Завдання, пов'язані з виконанням інкасації та охорони грошових знаків і цінних паперів.

При виконанні *професійних завдань першої групи* однаково важливе місце відводиться для слухового та зорового аналізаторів, які є головними для фахівця інкасації. Але навантаження, які пов'язані з вирішенням *сенсорних та перцептивних завдань* перед інкасатором виникають дуже рідко на цьому етапі. Тому можна вважати, що професійна діяльність не висуває підвищених вимоги до зорової та слухової чутливості, а також, не має додаткового навантаження на процес сприйняття за допомогою аналізаторів цілісних предметів і явищ трудового процесу та сукупності їхніх окремих властивостей, і просторово-тимчасових характеристик. Досить мати середній рівень функціонування всіх аналізаторів, точність та швидкість дій.

На цьому етапі діяльності частіше перед інкасаторами виникають завдання *сприйняття* як безпосереднього (інструктаж), так і опосередкованого технічними пристроями (рація) мовлення. Також вони мають велику кількість регламентованої документації, яку повинні оформлювати до чергування та після його. Для цього процесу характерна спеціальна службова термінологія, знання якої є обов'язковою умовою правильного документообігу та виконання наказів керівного складу.

Особлива вага в психологічній структурі діяльності інкасаторів припадає на *атенційні та мнемічні завдання*. Саме розвинених властивостей уваги та пам'яті потребує відпрацювання нормативів щодо безпомилкового заповнення необхідних журналів та бланків під час заступання та здавання чергування фахівцем інкасації.

За допомогою уваги організується безпомилкове виконання службової підготовки до виїзду на лінію екіпажу інкасації. Фахівець повинен пройти всі етапи процедури прийняття чергування, які регламентуються посадовими інструкціями [110].

До *атенційних вимог*, які висуваються першою групою професійних завдань до особистості фахівця служби інкасації ДСО при МВС України відносяться:

- а) вимоги збереження стійкої уваги;
- б) необхідність своєчасно перемикати увагу з одного об'єкта на іншій з оптимальною швидкістю в необхідній послідовності;
- в) розподіл уваги на ряд істотних елементів робочої ситуації;
- г) здатність концентрувати увагу при роботі з документами.

Недостатній рівень розвитку уваги може привести до професійних помилок в процесі заступання на чергування, що тягне за собою спізнений виїзд на лінію та ослаблення контролю за своєю діяльністю, нервову напругу між членами екіпажу, та у свою чергу, при різкій зміні обставин, сприяти загибелі членів екіпажу.

Мнемічні завдання висувають вимоги до функціонування таких характеристик пам'яті як, довгострокова, оперативна та короткочасна. За допомогою довгострокової та оперативної пам'яті фахівець інкасації повинен відтворювати зміст нормативно-правової бази, що регламентує його професійну діяльність, при проходженні інструктажу. Короткочасна пам'ять сприяє швидкій активації фахівця до готовності заступити на чергування.

Нерозривно з перерахованими завданнями, підвищені вимоги до особистості фахівця служби інкасації вимагають і *психомоторні завдання*, які свідчать про належний рівень розвитку вмінь та навичок переважно продуктивного характеру, що сприяють успішному оволодінню професійною діяльністю фахівцем інкасації. Особливе місце відводиться здатності до автоматизованого та швидкого виконання основних операцій та добра координація рухів.

На етапі підготовчих робіт до здійснення завдань основної професійної діяльності (інкасації та охорони) *розумові завдання* виявляються менш складними. Але інкасатору необхідно вміти визначати необхідну послідовність дій та в режимі нестачі часу зберігати здатність до концентрації уваги.

На *другому етапі виконання професійних завдань*, пов'язаних з інкасацією та охороною грошових знаків і цінних паперів, вимоги до особистості фахівця інкасації ускладнюються. *Сенсорні та перцептивні завдання* як такі стоять ті ж самі, але вимоги до них вже збільшуються, тому стає необхідною робота всіх аналізаторів та здатність до її стійкості. Відповідно ускладнюється і робота всіх процесів когнітивної сфери особистості.

Мнемічні завдання висувають вимоги до функціонування всіх видів пам'яті: довготривалої, короткотривалої, оперативної, довільного та мимовільного запам'ятовування. В довгостроковій пам'яті інкасатор повинен утримувати функціональні інструкції, інструкції з поведінням зі зброєю, інструкції з експлуатації технічних засобів, прийоми та методи надавання першої медичної допомоги, засобів оперативного зв'язку; основні схеми під'їзних шляхів та марш-

рути руху бригади інкасаторів, технологічного обладнання; вимоги нормативно-правових актів щодо організації та діяльності спеціальної служби інкасації; типові способи роботи під час раптового нападу та таке інше.

Оперативна пам'ять використовується для збереження сприйнятої інформації протягом відносно короткого проміжку часу або для того, щоб викликати зі свідомості деяку частину інформації, що зберігається в довгостроковій пам'яті. Також в ній зберігається інформація про оперативну обстановку навколо та посадові інструкції щодо проведення інкасації, а також інформація про алгоритм дій при виникненні несподіваної ситуації.

Мимовільне запам'ятовування та короткотривала пам'ять *приймають* участь у здійсненні оцінки щодо ситуації навколо місця проведення інкасації. Фахівець повинен швидко орієнтуватися в оперативній обстановці та за допомогою розумових процесів (аналітичність, логічність та узагальнення) вміти прогнозувати негативні наслідки, що можуть відбутися.

На цьому етапі фахівець інкасації постійно *приймає рішення* стосовно своїх дій та поведінки, при ускладнених обставинах, які є більш численними, різноманітними та складними, тому що мають такі фактори, як раптовість та нестача часу. Треба відмітити, що ускладнені обставини – це рідкісні випадки в професійній діяльності фахівців інкасації, тому існує прихована загроза до звикання та втрати пильності. Тому з метою профілактики втрати пильності та загрози звикання, в спеціальних підрозділах служби інкасації використовується метод моделювання раптового нападу, який проходить без попередження.

На підставі аналізу психологічного змісту професійних завдань фахівців служби інкасації ДСО при МВС України стає можливим формулювання основних вимог до їх психіки. Для прогнозування ефективності професійної діяльності фахівця інкасації на основі оцінки його психічних властивостей треба розрізняти стабільні та динамічні характеристики, властивості, що піддаються розвитку або компенсації і властивості, значною мірою зумовлені природними особливостями.

Вимоги до сенсорних та перцептивних властивостей. Основними параметрами перцепції людини є характеристика чутливості та сенситивність, тобто загальна характеристика розвитку від-

чуттів, що пов'язана з типологічними особливостями особистості. Оскільки на всіх стадіях здійснення професійної діяльності фахівця служби інкасації перцептивні завдання висувають підвищені вимоги до сенсорних властивостей, вони займають вагоме місце в психологічній структурі фахівця служби інкасації. Велика різноманітності сенсорних подразників, що діють на фахівця служби інкасації висуває підвищені вимоги до зорової та слухової чутливості, особливостей вестибулярного апарату.

З точки зору специфіки професійної діяльності фахівця служби інкасації така довготривала напружена робота аналізаторів, що пов'язана із силою збуджувального процесу і балансом збудження і гальмування, може викликати стомлюваність, тому важливою характеристикою є сенсорна стійкість. Особливо важливою вона є при раптовій зміні ситуації, тому що дає змогу фахівцю швидко прийти в бойову готовність та прийняти запобіжні заходи щодо відбиття нападу. Сенсорна стійкість вважається здебільшого індивідуальною властивістю особистості, тому майже не піддається тренуванню, але на етапі професійного відбору її можна та треба враховувати.

Вимоги до атенційних властивостей. Сутність професійної діяльності фахівця інкасації та психологічний зміст завдань, що виконуються ним, робить стійкість уваги головною характеристикою атенційних властивостей. Більшість сучасних психологів стверджує, що стійкість уваги прямо залежить від сили збуджуваного процесу та впливає на якість виконання пізнавальних та виконавчих дій в часі. При слабкому збуджувальному процесі зниження стійкості уваги неминуче, а звідси це є прямим протипоказанням для здійснення професійної діяльності фахівцем інкасації. Ще треба додати, що з віком рухливість збуджувальних процесів трохи знижується, тому при професійному відборі цю характеристику також треба враховувати.

Можливість розподілу та переключення уваги також пов'язані з рухливістю нервових процесів та є невід'ємними характеристиками особистості, діяльність якої пов'язана з особливими умовами праці. Під час чергування перед фахівцем інкасації виникає багато різноманітних стимулів, тому увага весь час повинна перемикатися з одного на інший об'єкт. Оптимальне перемикання уваги повинно виконуватися з правильним темпом, швидкість в цьому випадку є небажаною, тому що з часом призводить до стомлювання фахівця.

Оцінка ступеня мінливості ситуації напрацьовується фахівцем з часом набуття професійного досвіду та є важливою характеристикою атенційних властивостей фахівця інкасації. Отже, в процесі здійснення професійної діяльності треба підвищувати здатність до перемикання уваги за допомогою тренування, для прискорення розвитку атенційних властивостей.

Щодо концентрації уваги, то треба зазначити, що рівномірне її розподілення між багатьма стимулами неможливе та і не потрібне, тому що фахівець повинен вміти відбирати лише значиму для себе інформацію.

Таким чином, практичне вміння розподіляти увагу потребує сформованої схеми динаміки розподілу уваги на різних елементах ситуації в залежності від етапу зміни цієї ситуації. А здатність до стійкості уваги є основоположним чинником ефективності професійної діяльності фахівця служби інкасації ДСО при МВС України.

Психомоторні властивості. Найголовнішими характеристиками психомоторних властивостей в професійної діяльності фахівців інкасації є швидкість та точність психомоторних рухів, а також їх витривалість. Особливу роль швидкість та точність рухів відіграє при виникненні екстремальних ситуацій в професійній діяльності інкасаторів, а ось витривалість необхідна в їх діяльності весь час. І якщо швидкість та точність розглядаються як характеристики руху, то витривалість – це індивідуальна властивість особистості, яка не характеризує рух, та тісно пов'язана з однією особистісною властивістю – стомлюваністю.

На всіх етапах здійснення своєї професійної діяльності, фахівець служби інкасації потребує розвитку ще однієї характеристики психомоторних властивостей, такої як сила, яка вказує на граничний рівень фізичної напруги, що розвивається завдяки основним групам скелетних м'язів індивіда.

Вимоги до мнемічних властивостей. З огляду на те, що пам'ять є найважливішим процесом в діяльності особистості, бо лежить в основі формування її індивідуального досвіду, не кажучи вже про мовленнєву, емоційну та рухову пам'ять, в діяльності фахівця інкасації вона відіграє одну з найважливіших функцій. Високі вимоги висуває діяльність в особливих умовах до міцності та точності збереження інформації, а також до здатності швидко відтворювати її.

Довготривалу пам'ять вважають основою збереження професійного досвіду, основною є оперативна пам'ять яка органічно включена в цю діяльність. Функції оперативної пам'яті підпорядковані цілям та завданням професійної діяльності, пов'язані з її змістом. Механізмами функціонування оперативної пам'яті є системи нервових зв'язків, обслуговуючих дану діяльність, що весь час формуються. Тому вважають, що характеристики пам'яті знаходяться в прямій залежності від міри сформованості таких систем. Вони змінюються по мірі оволодіння фахівцем інкасації професійною діяльністю. Також треба відмітити, що важливим засобом збереження психічного здоров'я фахівця, діяльність якого пов'язана з особливими умовами праці, є навичка забувати неприємні події [26, 44, 95, 101].

Імажинітивні властивостей. В ході виконання основної професійної діяльності (інкасації та охорони), до фахівця пред'являються вимоги з прогнозування оперативної обстановки та, у разі несподіваних обставин, створення програми дій, що стає можливим завдяки здатності імажинітивних вмінь до моделювання оперативної обстановки, її зміни з урахуванням інформації, що надходить, та екстраполявання майбутніх зміни.

Розумові властивості. В професійній діяльності фахівця інкасації одними з важливіших етапів, що пред'являються до розумових властивостей є етап усвідомлення проблеми, пошук можливих варіантів її рішення, вибір одного з можливих варіантів як найбільш прийняттого та реалізація його в практичній діяльності.

Безсумнівне значення в професійній діяльності фахівця інкасації мають такі властивості, як аналітичність та логічність мислення. В екстремальних ситуаціях для створення плану дії, побудови нової концептуальної моделі першорядного значення набуває синтетична функція. Необхідно також підкреслити особливу роль такої властивості як критичність мислення, завдяки якій відбувається здійснення самоконтролю особистості.

Вимоги до етапу прийняття рішень. Мабуть, найважливішим етапом в професійній діяльності фахівця служби інкасації є етап прийняття рішень. Особливу важливість він набуває при раптових змінах ситуації, тому що ускладнюється додатковим фактором часу. На цьому етапі вирішальну роль відіграють вже не тільки психічні властивості, а ще й підключається емоційно-вольові якості особистості.

Прийняття рішення – це, насамперед, можливість вибору конкретного рішення з інших альтернативних варіантів. Для того щоб зробити рішучий крок та прийняти те чи інше рішення, потрібна сміливість, яка є особистісною характеристикою людини. Для фахівця, який діє в особливих умовах, цей етап найвідповідальніший, тому що від прийнятого рішення іноді залежать життя людей.

Вимоги до регуляторної сфери особистості. В рамках регуляторів професійної діяльності фахівців інкасації, на нашу думку, слід розглядати емоційно-вольові якості та ресурсність особистості.

Більшість науковців, що розробляють концепції діяльності в особливих умовах, наполягають що саме регуляторна сфера особистості є вирішальною в умовах екстремальної ситуації, тому в діяльності фахівця інкасації вона займає центральне місце. Емоційно-вольова стійкість, рівновага, низький рівень тривожності, оптимальна схильність до ризику впливають на ефективність вирішення професійних задач, особливо при дефіциті часу та раптовості ситуації [20, 32, 35, 42, 60, 75, 116].

Недостатній рівень розвитку вольових характеристик може викликати підвищену сприйнятливність фахівця до впливу психотравмуючих факторів надзвичайної ситуації, утруднену його адаптацію, психічні і фізичні травми й розлади, навіть повну нездатність діяти в екстремальних умовах, що може виявлятися у формі паніки або повної бездіяльності.

Ситуації, що потребують великих вольових зусиль у фахівців інкасації виникають дуже рідко, але весь час виконання своїх обов'язків над ними висить потенційна загроза нападу з боку кримінального елемента, ряд екстремальних чинників, висока відповідальність за виконання професійних завдань. Тобто стан напруги є присутній завжди. А звідси, велике значення має і накопичений індивідуальний ресурс особистості, який допомагає їм справлятися з психологічними проблемами, що виникають внаслідок дії цієї напруги.

В оптимальному режимі професійної діяльності важливою емоційно-вольовою функцією є збереження активності та працездатності в умовах повсякденної діяльності та в умовах стомлення, що поглиблюється. Поряд з цим, фахівець повинен сміти зберігати готовність до реагування на раптову зміну ситуації Цей факт теж підтверджують наукові праці сучасних досліджень щодо проблеми

професійного забезпечення діяльності в особливих умовах [74, 116, 129, 147, 180].

Вимоги до мовних та комунікативних властивостей. Як вже було зазначено, діяльність фахівців інкасації відноситься до групової діяльності, тому до комунікативної сфери фахівця, в ході здійснення ним професійних обов'язків пред'являється ряд вимог.

Отже, для ефективного вирішення завдань в екстремальних умовах непербачуваних ситуаціях потрібна їх тісна взаємодія. До якостей цієї групи, на нашу думку, треба віднести комунікативну компетентність, оптимальну залежність від групи, низьку конфліктність та агресивність.

В рамках комунікативної компетентності розглядається узагальнююча комунікативна властивість особистості, яка включає комунікативні здібності, знання, навички та вміння, соціальний досвід в сфері ділового спілкування. Комунікативна компетентність складається зі здібності давати соціально-психологічний прогноз розвідку комунікативної ситуації, здатність входити в процес спілкування та управляти ним. Вона є інтегративною якістю, що синтезує в собі загальну культуру та її специфічні прояви в професійній діяльності. Такі якості, як залежність від групи, низька конфліктність та агресивність теж впливають на рівень професійного спілкування, тому обов'язково повинні враховуватися. Недостатньо враховані ці характеристики можуть впливати на виникнення помилкових дій в професійної діяльності фахівців інкасації [10, 28, 169].

Ще однією з важливих рис особистості фахівця інкасації, як співробітника ОВС, повинен бути високий рівень розвитку соціального самоконтролю, як засобу саморегуляції соціальної системи, який забезпечує впорядкованість взаємодій між людьми завдяки нормативному регулюванню. До його системи входять всі способи реакції як великих суспільних утворень, так і конкретного індивіда на різноманітні конкретні дії людини чи то груп, всі засоби суспільного тиску для того, щоб поставити поза нормовану поведінку та діяльність у певні соціальні межі. Самоконтроль називають ще і внутрішнім контролем, який виявляється через свідомість та совість, і формується в процесі соціалізації.



Рисунок 3.2 – Психограма фахівця інкасації ДСО при МВС України

Підводячи підсумки психологічного аналізу діяльності фахівця інкасації, треба зазначити, що вона відноситься до діяльності в особливих умовах та висуває до особистості цього фахівця підвищені вимоги. Основні психологічні характеристики, які є необхідними для опанування професійної діяльності фахівця інкасації представлені в розробленій нами психограмі (див. рис. 3.2).

Таким чином, спираючись на проведенний нами психологічний аналіз професійної діяльності фахівців інкасації ДСО при МВС України та експертну оцінку психологічних властивостей, що є необхідними для ефективного виконання професійних завдань, ми розробили **психограму** зазначеної професії, яка є основою для підбору методичного та психодіагностичного матеріалу для реалізації процесу якісного психологічного відбору кандидатів до служби у спеціальні підрозділи інкасації.

Висновки за розділом

На основі проведеного професіографічного аналізу діяльності фахівців спеціального підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України, який складався з загальної характеристики їх професійної діяльності та аналізу психологічних особливостей здійснення цієї діяльності нами було визначене наступне:

1. На основі розробленої професіографічної анкети та низки нормативних документів, що регламентують діяльність фахівців служби інкасації ДСО при МВС України, було виділено ряд соціальних чинників, що ускладнюють виконання професійних обов'язків та можуть негативно позначитися на ефективності їх професійної діяльності. До таких факторів було віднесено недосконалість нормативної та матеріально-технічної бази, а також вплив низки стрес-чинників соціального плану, що супроводжують професійну діяльність особового складу батальйону інкасації ДСО при МВС України.

2. В рамках вивчення психологічних особливостей здійснення професійної діяльності інкасаторами, за допомогою експертів, що прийняли участь у дослідженні, було розроблено *рейтинг виразності психологічних властивостей, які є необхідними в професійній діяльності інкасаторів*. Це, в сукупності з аналізом основних професійних завдань та розкриттям їх психологічного змісту, надало можливість *описати вимоги, які пред'являються професією до особистості інкасатора та розробити психограму інкасатора, яка враховує всі психологічні особливості його особистості та служить еталоном фахівця інкасації*.

РОЗДІЛ 4

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ СЛУЖБИ ІНКАСАЦІЇ ДСО ПРИ МВС УКРАЇНИ

4.1 Виявлення ефективності діяльності особового складу батальйону спеціального підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України

Вищевикладений матеріал свідчить про існування ряду методологічних недоліків стосовно проблеми ефективності професійної діяльності. Серед цих проблем однією з найголовніших є **проблема визначення ефективності групової діяльності, а також індивідуального внеску в спільну діяльність**. Вирішення цієї проблеми пов'язано як зі складністю визначення критеріїв ефективності професійної діяльності, так і зі складністю виділення одиниць їх вимірювання та розробкою вимірювальних процедур. Особливо цю проблему ускладнює специфіка професійної діяльності інкасаторів, так як вона не має свого об'єктивного продукту, а кінцевим результатом є виконання послуг [45, 52, 118, 143, 157].

Отже, першим етапом в усуненні цих методологічних недоліків було *визначення об'єктивних критеріїв ефективності професійної діяльності фахівців інкасації та показників індивідуальних коефіцієнтів ефективності кожного досліджуваного*. Це дозволило б розподілити їх на групи в залежності від рівня ефективності професійної діяльності, щоб мати можливість виявити психологічні особливості особистості фахівців інкасації в залежності від рівня ефективності їх діяльності.

Для вирішення цього завдання, на основі опитувальників, розроблених в роботах П. Зінченко та О. Євсюкова [61], які призначені для виявлення професійно важливих якостей, та нормативних документів, що регулюють діяльність інкасаторів [109, 110, 130], нами була розроблена «Професіографічна анкета», яка складається з семи розділів. Шість перших розділів містять загальні відомості про професію, а останній сьомий розділ – перелік особистісних якостей, які експерти повинні були оцінювати за семибальною шкалою (від +3 до -3) в залежності від рівня їх значущості саме для професії інкасатора (Див. додаток А).

Професіографічний аналіз проводився шляхом експертного оцінювання. До групи експертів увійшли сім фахівців служби інкасації, віком від 31 до 40 років які обіймають керівні посади та мають досвід роботи в спеціальному підрозділі інкасації ДСО при МВС України більше п'яти років. Оцінювання професійно важливих якостей проводилося експертами самостійно, незалежно один від одного.

Оцінки експертів зводилися до середньої арифметичної, що і визначало «вагу» кожної якості в психологічній структурі діяльності інкасатора. Потім, за допомогою ранжування, виявлялися групи професійно значущих якостей, важливих для діяльності фахівців інкасації, які було представлено в третьому розділі роботи. Для визначення рівня необхідності кожної якості для роботи в службі інкасації використовувалась 5-рангова шкала залежно від їх значущості. Таким чином, кожна з виділених якостей може бути описана кількісно (в залежності від середнього арифметичного її рангів при оцінці експертами). Результати такої експертної оцінки професійно важливих якостей представлено в додатку Б.

Використовуючи таку шкалу, фахівці спеціального підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України, що приймали участь в дослідженні, оцінювали наявність в структурі своєї особистості цих особистісних якостей. Але оцінка кожного фахівця за 110 якостями була незручною процедурою та потребувала дуже багато часу, якого в повсякденному житті завжди так не вистачає фахівцям служби інкасації. Тому, для самооцінки себе в професії, фахівцям служби інкасації ми обирали тільки 30 якостей особистості, які отримали найбільшу вагу, опинившись в рангу дуже потрібних та необхідних якостей для опанування професії інкасатора. Сума балів, набрана кожним досліджуваним, може, як ми вважаємо, виступати **критерієм ефективності** його професійної діяльності та враховувати затратну сторону діяльності фахівців інкасації (**«ціну діяльності»**).

Але такі самооцінки фахівців інкасації є дуже суб'єктивними, тому не можуть виступати остаточними показниками індивідуальної ефективності інкасаторів, вони можуть приховувати в собі невірну оцінку фахівцями своїх особистісних якостей. Тому ми завдалися питанням: «Який додатковий критерій може допомогти більш об'єктивно оцінити ефективність діяльності інкасатора?»

Сукупність теоретико-методологічної бази щодо проблеми ефективності професійної діяльності, для визнання критеріїв

об'єктивними вимагає наявності певних показників діяльності до яких відносить:

- прямі показники: якість та кількість;
- тести професійної підготовленості;
- адміністративні акти заохочень та стягнень;
- плинність кадрів;
- нещасні випадки та такі інші події;
- експертні оцінки та самооцінки ефективності діяльності

[52, 79].

У професійній діяльності служби інкасації, як вже було зазначено, немає об'єктивного продукту діяльності, за допомогою якого ми можемо оцінити вклад кожного фахівця у спільну діяльність, тому для виявлення додаткового критерію нами було зроблено наступне.

За допомогою бесіди з фахівцями-експертами у цій сфері ми з'ясували, що інкасатор – це, насамперед, міліціонер, який повинен сумлінно виконувати свій службовий обов'язок. Тому, в якості **додаткового об'єктивного критерію** ефективності діяльності інкасаторів пропонуємо розглядати співвідношення адміністративних актів стягнень та заохочень, які фіксуються в особовій справі кожного інкасатора.

Аналіз адміністративних актів показав, що найбільшу питому вагу мають два види стягнень: нехтування засобами індивідуального захисту (60 % випадків) та прогули роботи (30 %). На інші види стягнень припадає лише 10 %. Натомість, заохочення фахівцями інкасації отримуються за доблесну службу, сумлінне виконання професійних обов'язків та інші відзнаки.

Насамперед, нас цікавило їх співвідношення, яке виражається у формулі (3.1):

$$ДК=З/С \quad (3.1)$$

де ДК – додатковий коефіцієнт; З – адміністративні акти заохочень; С – адміністративні акти стягнень.

Припустимо, що у фахівця інкасації чотири заохочення та одне стягнення, тоді його коефіцієнт склав би 4 одиниці. Але якщо у фахівця інкасації стягнень немає, то навіть при наявності заохочень його коефіцієнт буде складати нуль. Формула перестає працювати.

В ході аналізу даних була виявлена ще одна похибка. Співвідношення в формулі не враховує стаж діяльності фахівця за який він отримав зазначені адміністративні акти, а цей факт, на наш погляд, є вкрай важливим.

Для усунення логіко-математичних помилок в формулі розрахунку додаткового коефіцієнту ефективності професійної діяльності фахівців інкасації ДСО при МВС України, ми застосували таку математичну властивість, як уникнення нуля за допомогою коефіцієнта та врахували стаж діяльності інкасатора. Формула набула такого вигляду (3.2):

$$ДК=З/(С+1)/СД \quad (3.2)$$

де ДК – додатковий коефіцієнт; З – адміністративні акти заохочень; С – адміністративні акти стягнень; СД – стаж діяльності.

Застосовуючи такий розрахунок, отримуємо **додатковий (об'єктивний) коефіцієнт для визначення індивідуального показника ефективності професійної діяльності фахівців інкасації ДСО при МВС України**, завдяки якому з'являється можливість точніше оцінити вклад кожного фахівця в спільну діяльність.

Останнім етапом обчислення індивідуального коефіцієнту ефективності професійної діяльності фахівців інкасації за допомогою Z- перетворення даних стало переведення отриманих показників в рівнозначні шкали, тому що додатковий (об'єктивний) коефіцієнт має дуже малі значення (в середньому 0,05) порівняно з самооцінками фахівців (близько 65 балів).

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що за допомогою самооцінювання фахівців інкасації та додаткового (об'єктивного) коефіцієнту, було встановлено **індивідуальний показник ефективності професійної діяльності кожного фахівця**, що прийняв участь в дослідженні, який складався із суми цих двох показників.

Проведений аналіз з використанням описаних процедур дослідження, дозволив розділити нашу вибірку (фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України) на три групи за рівнем їх індивідуальної ефективності професійної діяльності.

До *першої групи* увійшли інкасатори з високими показниками ефективності професійної діяльності у кількості 30 осіб віком від 25 до 48 років. Стаж роботи інкасаторів 1 групи склав від 4 до 20 років.

Середній індекс ефективності діяльності інкасаторів даної групи дорівнює в середньому 7,72 одиниці.

Другу групу склали інкасатори із середніми показниками ефективності професійної діяльності у кількості 43 особи віком від 21 до 48 років. Стаж роботи інкасаторів цієї групи склав від 2 до 22 років. Середній індекс ефективності діяльності представників даної групи дорівнює 5,37 одиниці.

До *третьої групи* увійшли інкасатори з низьким рівнем ефективності праці кількістю 16 осіб у віці від 26 до 50 років. Стаж роботи інкасаторів цієї групи склав від 1 до 18 років. Середній індекс ефективності даної групи інкасаторів дорівнює 2,41 одиниці.

Таким чином, за допомогою розроблених критеріїв ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України нам вдалося розділити досліджуваних на три групи, в залежності від рівня ефективності їх професійної діяльності. Кожен фахівець інкасації отримав свій індивідуальний коефіцієнт ефективності, який надалі допоможе в розробці формули ефективності його професійної діяльності.

4.2 Психологічні особливості фахівців служби інкасації з різним рівнем ефективності професійної діяльності

Професійна діяльність фахівців екстремального профілю відноситься до найбільш складних у виконанні професій. Складність полягає в тому, що на фахівців ризиконебезпечних професій постійно чиниться вплив негативних факторів. Тому до особистості таких фахівців пред'являються особливі вимоги, які повинні враховуватися при психологічному відборі на роботу.

Професія інкасатора відноситься саме до професій, діяльність яких проходить в складних та особливих умовах, тому при професійному відборі повинні враховуватися ряд психологічних особливостей кандидатів на посади в спеціальні підрозділи інкасації ДСО при МВС України.

В першу чергу, від особистості фахівця інкасації вимагається високий рівень майстерності, психологічної стійкості та витримки. Іншими словами, від професійної компетентності інкасатора, від правильності та швидкості прийняття ним рішень, від вміння адекватно оцінювати ситуацію та від його професійної надійності в цілому, дуже часто залежать успішність виконання ним професійних обов'язків, а іноді також його життя та життя колег.

Таким чином, професійна діяльність інкасатора ставить перед фахівцем ряд вимог щодо сформованості та розвиненості в нього певних якостей, серед яких регулятивний компонент займає чільне місце. Всі ці обставини ще раз підкреслюють необхідність розробки питання професійної надійності та ефективності діяльності кожного фахівця, що, в свою чергу, обумовлює потребу у всебічному вивченні особливостей когнітивного компонента в структурі психіки інкасатора.

4.2.. Особливості когнітивного компонента в структурі особистості фахівців інкасації в залежності від показників ефективності їх діяльності

Почнемо з аналізу когнітивного компонента в структурі психіки інкасатора. Вивчаючи психологічні особливості фахівців служби інкасації, особливу увагу слід приділити когнітивному компоненту в структурі професійно-важливих якостей, що забезпечують ефективність професійної діяльності. Нами вже відзначалося, що фахівцям служби інкасації необхідно володіти достатньо високим рівнем пізнавальної сфери. Саме когнітивний компонент в структурі особистості відповідає за сприйняття, аналіз і швидку переробку інформації та в надзвичайних умовах дає можливість миттєвого прийняття рішень, адекватних ситуації. Таким чином, більшість авторів підкреслює, що когнітивний компонент є однією з важливих структурних одиниць ефективності професійної діяльності фахівців. Ці висновки отримали своє підтвердження і в нашому дослідженні за результатами тесту Р. Кеттелла. Спробуємо уточнити ці дані.

За допомогою «Короткого орієнтовного тесту» Н. Бузіна та Е. Вандерліка нами була проведена оцінка рівня розвиненості окремих пізнавальних процесів фахівців служби інкасації (табл. 4.1).

При аналізі отриманих результатів було встановлено, що фахівці з високим рівнем ефективності професійної діяльності отримали найнижчі показники практично за всіма характеристиками розвиненості пізнавальних функцій, окрім гнучкості розумових процесів та розподілу концентрації уваги, хоча за інтегральним показником і не було встановлено достовірних розбіжностей.

Такі результати є парадоксальними, тому що багато науковців стверджують протилежне. Але, ми можемо припустити, що такі показники було отримано тому, що більшість наших досліджуваних не

мають вищої освіти, а деякі з них – навіть середньої, на наш погляд, це і вплинуло на низький рівень показників. Крім того, діяльність фахівців інкасації – жорстко регламентована наказами та іншими нормативними документами, а їх виконання – один з головних критеріїв ефективності праці. Тому інкасатору і не потрібен високорозвинений інтелект, який асоціюється з самостійністю, креативністю, схильністю до аналізу та узагальнення. Виходячи з таких результатів, можна стверджувати, що виразність пізнавальної сфери не визначає високий рівень ефективності професійної діяльності фахівців інкасації.

Таблиця 4.1 – Ступінь виразності пізнавальних функцій фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності (бали)

| Показник | 1 група (M±m) | 2 група (M±m) | 3 група (M±m) | t (1-2) | t (2-3) | t (1-3) |
|-----------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------|------------|------------|
| Узагальнення та аналіз інформації | 8,04±1,03 | 10,59±2,14 | 10,64±1,12 | 1,83 | 0,39 | 1,42 |
| Гнучкість розумових процесів | 2,55±1,17 | 2,36±2,19 | 2,11±1,56 | 1,86 | 0,34 | 2,06* |
| Просторова уява | 1,21±1,16 | 1,52±1,89 | 1,77±0,98 | 1,24 | 1,06 | 1,98 |
| Емоційна деструкція | 1,52±2,38 | 1,81±3,24 | 1,63±2,15 | 0,79 | 0,40 | 0,33 |
| Розподіл та концентрація уваги | 1,87±2,75 | 1,81±2,02 | 1,62±1,87 | 1,67 | 1,39 | 0,98 |
| Інтегральний показник | 14,93±4,62 | 14,98±3,48 | 15,81±1,87 | 0,05 | 0,91 | 0,73 |
| Примітка: * $p \leq 0,05$ | | | | | | |

Достовірні розбіжності (на рівні $p \leq 0,05$) виявлено лише за показниками гнучкості розумових процесів. Так, фахівці з високим рівнем ефективності професійної діяльності мають вищий за досліджуваних інших груп рівень гнучкості розумових процесів, а це дає нам змогу стверджувати, що цей показник має значення в структурі особистості фахівця інкасації та є вирішальним при виконанні фахівцем своїх обов'язків.

Таким чином, отримані дані ще раз підтвердили важливість такого показника, як гнучкість розумових процесів для ефективної професійної діяльності фахівців інкасації. Показано також незначне перевищення показників розподілу та концентрації уваги у інкасаторів з високими показниками ефективності професійної діяльності.

Хотілось би також відмітити такі цікаві, на наш погляд, особливості.

Фахівці першої групи, які мають високий рівень ефективності професійної діяльності, характеризуються середнім рівнем розвиненості гнучкості розумових процесів, але за всіма іншими показниками рівень дуже низький, що на нашу думку обумовлено низьким рівнем освіти фахівців та необхідністю чітко виконувати накази та інструкції, які регулюють їх професійну діяльність.

Найвищі показники виразності пізнавальних функцій продемонстрували фахівці з низьким рівнем ефективності професійної діяльності, що стало неочікуваним, але ми припускаємо, що це викликано більшою кількістю фахівців, котрі мають середньою освіту. Проте, рівень розвиненості пізнавальних функцій за всіма показниками залишається низьким.

Отже, при вивченні ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації, нами *було встановлено, що внесок когнітивного компонента в структуру особистості фахівця інкасації незначний, проте не слід ним нехтувати при професійному відборі на роботу в службу інкасації.*

4.2.2 Структура мотиваційного профілю досліджуваних груп фахівців інкасації ДСО при МВС України

Наступним етапом нашого дослідження було **визначення провідних мотивів професійної діяльності** спеціалістів, тому що в основі будь-якої діяльності лежить мотиваційна складова. В нашому дослідженні ми вирішили розглянути показники виразності внутрішніх та зовнішніх компонентів мотиваційної сфери, що дає змогу охарактеризувати взаємозв'язки трьох компонентів за допомогою методики «Структура мотивації трудової діяльності», яка була розроблена К. Замфір (табл. 4.2).

Отримані дані свідчать, що найбільш високі показники рівня всіх представлених мотивів професійної діяльності належать досліджуваним другої групи (що мають середній рівень ефективності

професійної діяльності). Але якщо ми розглянемо співвідношення показників мотивів професійної діяльності в самій групі, то найбільша вага припадає на зовнішню негативну мотивацію, що характеризує один з найгірших мотиваційних комплексів (ЗНМ > ВМ > ЗПМ).

Таблиця 4.2 – Показники виразності мотиваційних компонентів у фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності (бали)

| Мотиви професійної діяльності | 1 група (М±m) | 2 група (М±m) | 3 група (М±m) | t (1-2) | t (2-3) | t (1-3) |
|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------|---------|---------|
| ВМ | 13,23±2,64 | 13,69±3,11 | 12,68±3,15 | 0,66 | 1,11 | 0,64 |
| ЗПМ | 13,16±1,83 | 13,68±2,31 | 12,51±2,80 | 1,03 | 1,63 | 0,95 |
| ЗНМ | 13,30±2,97 | 14,13±2,77 | 12,58±2,59 | 1,22 | 1,94* | 0,82 |

Примітка: ВМ – внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація; * $p \leq 0,05$

Аналіз показників виразності мотиваційних компонентів в 1 та 3 групах також зафіксувало негативні мотиваційні комплекси (ЗНМ > ВМ > ЗПМ та ВМ > ЗНМ > ЗПМ). Отже, все це свідчить про байдуже або навіть негативне ставлення фахівця до виконання своїх професійних обов'язків. На наш погляд, такі показники групи фахівців інкасації отримали через низку факторів, таких як: зниження престижності професії міліціонера, погане матеріальне забезпечення професійної діяльності з одного боку, а з іншого – великі фізичні та психічні навантаження на особистість фахівця інкасації в процесі виконання своїх професійних обов'язків.

Слід звернути увагу, що показники внутрішньої мотивації у першій групі незначно вищі від показників третьої групи фахівців, проте достовірних розбіжностей між групами не виявлено. Треба відмітити, що фахівці з вищим рівнем ефективності професійної діяльності більше зацікавлені в роботі, хоча достовірність цих розбіжностей також не підтверджується.

Таким чином, можна зробити висновок, що у всіх трьох групах мотиви професійної діяльності мають негативне співвідношення між провідними мотиваційними спрямованостями, що на наш погляд, відображає сучасне становище соціально-економічного устрою суспільства. Цей факт відмічався також і при бесідах, що проводи-

лися з фахівцями інкасації в ході дослідження. Тобто, найефективніші фахівці не зацікавлені в своїй професійній діяльності. Практично у всіх групах найбільші показники припали на зовнішню негативну мотивацію, що на поведінковому рівні свідчить про те, що фахівців примушує виконувати свої обов'язки не відданість своїй справі або моральні спонукання, а страх покарання та негативне оцінювання зі сторони керівництва.

Підводячи підсумки визначення провідних мотивів професійної діяльності фахівців інкасації з різним рівнем її ефективності, зазначимо наступне: *виразність мотиваційної сфери фахівців не є вирішальною в цьому сенсі*. Тобто, мотиваційна сфера, на нашу думку, не входить в професійно важливі якості фахівця інкасації, тому, в подальшому нашому дослідженні, ми не акцентуватимемо на ній уваги. Але будемо враховувати співвідношення позитивних та негативних мотивуючих впливів, оскільки це є одним з компонентів успішного виконання професійних обов'язків.

4.2.3 Характеристика особистісних смислів фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності

Вивчаючи психологічні особливості фахівців служби інкасації, що сприяють ефективності їх професійної діяльності, обов'язкову увагу треба приділити і особистісним смислам, які характеризують рівень задоволеності від професійної діяльності, яку виконує фахівець. Як відмічає С. Дружилов, існує безліч факторів, що впливають на ефективність професійної діяльності спеціалістів, та більшість науковців, згідно його робіт, (О. Пряжнікова, В. Козлов, К. Замфір тощо) вважають, що задоволеність професійною діяльністю є інтегральним показником, який відображає відношення суб'єкта до виконуваної ним професійної діяльності, і тим самим впливає на ефективність тієї діяльності [45]. Саме тому, ми вирішили за допомогою «Методики особистісної та групової задоволеності» розглянути рівень задоволеності від виконуваної діяльності у фахівців інкасації з різними показниками ефективності їх професійної діяльності. Отримані дані представлено на рисунку 4.1.

Як бачимо, середній показник задоволеності професійною діяльністю у першій групі досліджуваних склав $40,5 \pm 2,10$ балів, у другій – $42,02 \pm 1,88$ бала, а третя група продемонструвала найвищі по-

казники – $45,75 \pm 1,22$ балів. Нагадаємо, що низькі показники за цією методикою свідчать про вищий рівень задоволеності професійною діяльністю, і це дає нам змогу стверджувати, що досліджувані першої групи більш задоволені своєю професійною діяльністю на відміну від представників інших груп.

Це свідчить про більшу їх активність, сповненість енергією, у них висока ефективність спільної діяльності, що, на наш погляд, і визначає високі показники рівня їх трудової «ефективності».

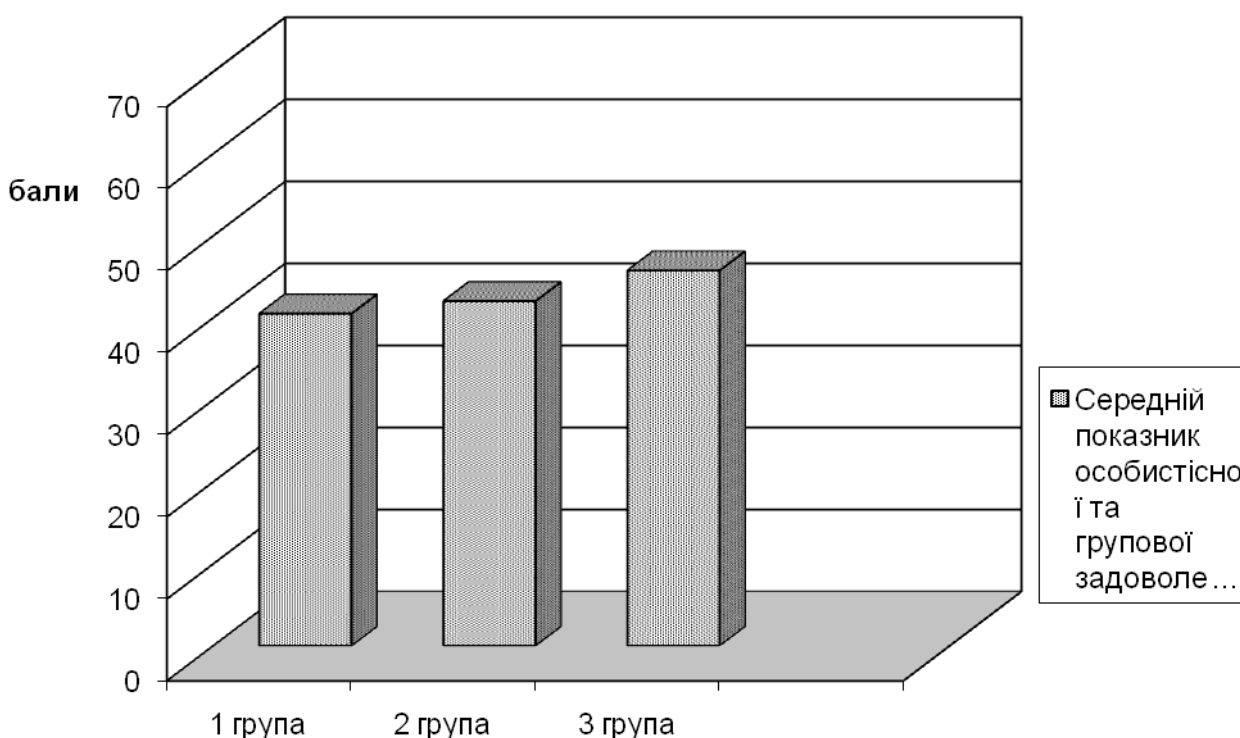


Рисунок 4.1 – Показник рівня задоволеності професійною діяльністю фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності (бали)

Фахівці, в яких були отримані вищі бали за цією методикою, характеризуються як особистості недостатньо доброзичливі у взаємовідносинах, які не мають симпатій і підтримки в колективі, що зовсім не сприяє успішній груповій діяльності і, у свою чергу, впливатиме на ефективність їх професійної діяльності.

Визначення значущості розбіжностей показників за цією методикою дозволило нам показати зв'язок задоволеності працею з її ефективністю. Слід зазначити, що показники першої і третьої груп достовірно розрізняються (на рівні $p \leq 0,05$), що дає нам право ствер-

дживати про існування прямої залежності між показниками задоволеності працею і рівнем ефективності професійної діяльності фахівців інкасації.

Таким чином, *задоволеність фахівців від виконання професійної діяльності є одним із факторів високих показників ефективності їх професійної діяльності.* Таких фахівців відрізняє позитивний «фон» колективу, у взаєминах переважає доброзичливість та підтримка, домінує комфорт у спільній діяльності, що не може не відзначитися на позитивному самопочутті фахівців. Низька задоволеність професійної діяльності негативно відзначається на її ефективності, та може призводити до високої плинності кадрів, яка в свою чергу негативно впливає на ефективність діяльності всієї організації.

4.2.4 Особливості самооцінки особистості фахівців інкасації в залежності від показників їх професійної діяльності

Проводячи аналіз особистості фахівців, діяльність яких відбувається в особливих умовах, неможливо не зупинитися на такій вкрай важливій якості як самооцінка особистості, яка є базовою якістю індивідуальності. Самооцінка являє собою сукупність знань і уявлень особистості про себе саму, які виражаються в певній числовій прямій, тобто займають рівень у порівнянні себе з іншими людьми. Від того, наскільки адекватна самооцінка особистості, буде залежати рівень розвитку особистості в тому числі і професійний. Тому, виявляючи психологічні особливості фахівця інкасації, обов'язковим, на наш погляд, має бути розгляд самооцінки.

Завдяки здатності до самооцінювання, людина набуває можливість в значній мірі самостійно направляти та контролювати свою діяльність, а також виховувати себе, тобто в одній і тій же ситуації, люди з різною самооцінкою будуть вести себе по-різному. Формування самооцінки тісно пов'язано з Я-образом, який складається з співвідношення Я-реального та Я-ідеального. Чим менше розрив між цими двома складовими особистості, тим адекватніше та вище самооцінка.

Вивчення самооцінки фахівців інкасації дозволить отримати більш повну картину відносно професійної ідентифікації інкасаторів, стосовно їх впевненості в собі та самосприйнятті. Саме тому нами було використано методика «Визначення рівня самооцінки» (О. Будасі).

В таблиці 4.3. наведено дані щодо виразності рівнів самооцінки фахівців інкасації в залежності від рівня їх професійної діяльності.

Таблиця 4.3 – Показники виразності рівнів самооцінки фахівців інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності (%)

| Рівні самооцінки | 1 група | 2 група | 3 група | $\varphi(1-2)$ | $(2-3 \varphi)$ | $\varphi(1-3)$ |
|--|---------|---------|---------|----------------|-----------------|----------------|
| Неадекв. завищений | 6,1 | 12,5 | 11,4 | 0,94 | 0,12 | 0,61 |
| Адекватно високий | 53,9 | 33,2 | 17,6 | 1,77* | 1,24 | 2,53** |
| Оптимально середній | 34,1 | 30,8 | 25,3 | 0,29 | 0,43 | 0,62 |
| Адекватно низький | 5,9 | 18,7 | 34,4 | 1,69* | 1,23 | 2,46** |
| Неадекв. занижений | - | 4,8 | 11,3 | - | 0,83 | - |
| Примітка: * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ | | | | | | |

Дослідження виразності рівнів самооцінки показало, що в групі досліджуваних з високими показниками ефективності професійної діяльності майже 53,9 % показали адекватно високий рівень самооцінки, 34,1 % виявилися з оптимально середнім рівнем. Натомість неадекватно завищений та адекватно низький рівень самооцінки виявився у 6,1 % та 5,9 % інкасаторів відповідно. Треба зазначити, що «ефективних» фахівців з неадекватно заниженим рівнем самооцінки виявлено не було.

У досліджуваних другої групи адекватно високу самооцінку мають 33,2 % фахівців, а оптимально середній рівень – 30,8 %. Також було встановлено, що адекватно низький рівень демонструють 18,7 % досліджуваних. Трохи меншій відсоток (12,5 %) було зареєстровано з неадекватно завищеним рівнем самооцінки. І якщо в першій групі фахівців з неадекватно заниженим рівнем самооцінки інкасаторів виявлено не було, то в другій групі їх було вже 4,8%.

Цікавим з боку нашого дослідження є і показники третьої групи фахівців інкасації, які характеризуються низьким рівнем ефективності професійної діяльності.

Так, найбільша питома вага (майже 34,4 %) досліджуваних виявилася з адекватно низьким рівнем самооцінки, трохи менше інкасаторів продемонстрували оптимально середній рівень (25,3 %). А ось адекватно високий рівень було діагностовано лише у 17,6 % інкасаторів. Практично однакова кількість фахівців була з неадекват-

но завищеною та неадекватно заниженою самооцінкою (11,4 % та 11,3 % відповідно).

Відмітимо, що достовірність розходжень адекватно завищеної самооцінки між групами досліджуваних не досягла статистичної значущості, хоча показники свідчать про те, що «високоєфективних» інкасаторів з цим рівнем самооцінки набагато менше.

Було встановлено, що адекватно високий рівень самооцінки достовірно частіше зустрічається у фахівців які мають високі показники ефективності професійної діяльності. Про цей факт свідчить статистична розбіжність на рівні $p \leq 0,05$ між 1 та 2 групами та на рівні $p \leq 0,01$ між 1 та 3 групами.

За показниками таблиці 4.3. важко не помітити, що фахівці з оптимально середньою самооцінкою частіше зустрічаються в 1 та 2 групах, але рівня значущості ці дані не набувають. Натомість наступні достовірні розходження, які також підтверджують висунуте нами припущення, було зафіксовано стосовно частоти, з якою зустрічається адекватно низький рівень самооцінки у фахівців інкасації. Так, найменша кількість найефективніших фахівців інкасації, на відміну від своїх колег з 2 та 3 груп, відрізняються низьким рівнем самооцінки. Результати набувають достовірності на рівні $p \leq 0,05$ між 1 та 2 групами, тоді як між 1 та 3 вони вже складають $p \leq 0,01$. Відмітимо, що отримані дані представляють собою логічне продовження першого ряду достовірних розходжень та підтверджують теоретичні дані щодо важливої ролі самооцінки в професійної діяльності особистості.

Завершує низку представлених результатів показники неадекватно заниженої самооцінки, які теж свідчать про те, що зі зниженням показників ефективності професійної діяльності підвищується кількість фахівців інкасації які мають неадекватно занижену самооцінку, проте ці дані не досягають статистичної значущості.

Намагаючись пояснити отримані результати, можна припустити, що фахівці з вищими показниками ефективності професійної діяльності почуваються набагато впевненіше за своїх колег, тому що, як правило, мають більший досвід роботи за спеціальністю. Більш молоді фахівці частіше демонструють низькі показники ефективності професійної діяльності, тому їм не вистачає впевненості в своїх силах або у них спостерігається надто критичне ставленні до своєї особистості.

Такі результати дають нам право стверджувати, що існує пряма залежність між ефективністю діяльності та рівнем самооцінки. Узагальнюючи наведені дані, можна констатувати, що рівень самооцінки особистості фахівця служби інкасації відіграє важливу роль в їх професійному становленні та впливає на рівень ефективності їх професійної діяльності. Тож, показники виразності самооцінки ми справедливо відносимо до ПВЯ фахівця інкасації.

4.2.5 Загальна характеристика особливостей вольової регуляції фахівців інкасації різних досліджуваних груп

Наступним кроком нашої роботи було визначення особливостей вольової регуляції досліджуваних за допомогою опитувальника «Виразність самоконтролю в емоційній сфері, діяльності та поведінці», розроблений Г. Нікіфоровим. Вважається, що розвинена система самоконтролю виступає передумовою формування системи соціальних навичок та вмінь, які виявляються, в першу чергу, у взаємодії та спілкуванні, що в професіях «людина-людина» має дуже високу вагу. Міра соціального розвитку суб'єкта збільшує у нього репертуар прийомів і технік самоконтролю, який він прагне ширше і раціонально використовувати в своїй життєдіяльності. Отримані результати представлено в таблиці 4.4.

Таблиця 4.4 – Показники виразності самоконтролю в емоційній сфері, діяльності та поведінці у фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності (бали)

| Сфери самоконтролю | 1 група (M±m) | 2 група (M±m) | 3 група (M±m) | t (1-2) | t (2-3) | t (1-3) |
|--|---------------|---------------|---------------|---------|---------|---------|
| Самоконтроль в емоційній сфері | 14,21±2,02 | 13,17±2,13 | 12,13±2,94 | 2,12* | 1,38 | 3,10** |
| Самоконтроль в діяльності | 19,91±2,19 | 19,80±2,92 | 16,70±5,45 | 0,18 | 2,52* | 3,25* |
| Соціальний самоконтроль | 18,07±2,07 | 17,81±1,37 | 16,06±5,05 | 0,63 | 2,10* | 1,96* |
| Примітка: * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ | | | | | | |

За цими даними, у всіх трьох групах досліджуваних найбільші показники отримано за шкалою «самоконтроль діяльності»

($19,91 \pm 2,19$ у першій групі; $19,80 \pm 2,92$ – у другій; $16,70 \pm 5,45$ – у третій) та «соціальний самоконтроль» (відповідно $18,07 \pm 2,07$; $17,81 \pm 1,37$; $16,06 \pm 5,05$), що свідчить про високий рівень розвиненості самоконтролю в процесі реалізації різних видів діяльності, які включають прогнозування, планування, контроль та оцінку результатів діяльності за першою шкалою та нормальний рівень самоконтролю своєї поведінки, що включає і комунікативний компонент міжособистісного спілкування за другою.

За шкалою «самоконтроль емоційної сфери» отримано найменші показники ($14,21 \pm 2,02$; $13,17 \pm 2,13$; $16,06 \pm 5,05$), які вказують на недосконалість контролю поведінки особистості, її емоційних проявів. І хоча у всіх групах досліджуваних виявлена однакова виразність сфер самоконтролю, між показниками груп був отриманий ряд статистично достовірних розбіжностей, що добре видно з таблиці 4.4. Це свідчить про те, що фахівці з високими показниками ефективності професійної діяльності відрізняються умінням контролювати свої емоції, краще володіють собою. Всі ці властивості є такими, що становлять поведінки особистості, яка виявлятиметься і у взаємодії між фахівцями, і в іншій спільній діяльності. На нашу думку, це може пояснюватися тим, що в першу групу досліджуваних увійшли фахівці з тривалішим стажем роботи за фахом, і ці особистісні властивості набули оптимального рівня розвитку на відміну від «молодших» фахівців, які ще не досягли високих показників ефективності.

За шкалою «самоконтроль діяльності» найвищі показники мають «найефективніші» фахівці. Тобто, фахівців з високим рівнем ефективності професійної діяльності можна охарактеризувати як фахівців, схильних до самоконтролю в діяльності, яка включає наступні етапи: прогнозування, планування, контроль і оцінку результатів. А фахівців третьої групи – як безвідповідальних і інфантильних осіб, яких в процесі професійної діяльності не цікавлять високі результати.

За шкалою «соціальний самоконтроль» найвищі показники було отримано також в першій групі фахівців інкасації, а найнижчі – у досліджуваних третьої групи, що свідчить про більшу схильність «ефективних» фахівців інкасації до соціального самоконтролю.

Як бачимо з результатів, які відображені в таблиці 4.4, між показниками груп досліджуваних існують достовірні розбіжності за шкалою «самоконтроль емоційної сфери» перша група досліджува-

них продемонструвала достовірно вищі показники (на рівні $p \leq 0,05$) порівняно з другою, а порівняно з третьою розбіжності досягли рівня $p \leq 0,01$. Це свідчить про те, що фахівці з вищим рівнем ефективності професійної діяльності відрізняються вмінням контролювати свої емоції, гарно володіють собою. Всі ці властивості є складовими поведінки особистості, яка буде проявлятися і у взаємодії між фахівцями, і в іншій спільній діяльності.

Наступне розходження між групами досягає достовірних розбіжностей (на рівні $p \leq 0,05$) за шкалою «самоконтроль діяльності». І тут теж найвищі показники мають «найефективніші» фахівці. Тобто, фахівців з вищим рівнем ефективності професійної діяльності можна охарактеризувати як спеціалістів схильних до самоконтролю в діяльності, а фахівців третьої групи – як безвідповідальних та інфантильних особистостей, яких в процесі професійної діяльності не цікавлять високі результати.

За шкалою «соціальний самоконтроль» найвищі показники також були отримано в 1 групі фахівців інкасації, а найнижчі – в 3 групі. Між 1 та 2 групами достовірних розходжень не було виявлено, натомість між показниками 2 та 3 і 1 та 3 вони досягли значущих відмінностей (на рівні $p \leq 0,05$), що свідчить про більшу схильність «ефективних» фахівців інкасації до соціального самоконтролю.

Узагальнюючи результати дослідження вольової регуляції діяльності у працівників служби інкасації, можна охарактеризувати деякі особливості відносно рівня сформованості соціального самоконтролю у фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різними рівнями ефективності професійної діяльності.

1. Фахівці з високими показниками рівня ефективності професійної діяльності відрізняються більш розвиненою системою самоконтролю, що на поведінковому рівні характеризує їх як фахівців, які вміють контролювати свої емоції та регулювати поведінку, а також схильні до прогнозування, планування, контролювання та оцінювання результатів своєї діяльності. В цілому таких фахівців відрізняє заклопотаність соціальною відповідністю своєї поведінки, чутливістю до поведінки інших.

2. Фахівці з низькими показниками ефективності професійної діяльності характеризуються низьким рівнем емоційного самоконтролю та не контрольованістю своєї поведінки, що ускладнює їх міжособистісні відносини з колегами. До професійної діяльності ці фахівці відносяться в цілому безвідповідально та легковажно.

Отже, спираючись на отримані дані, необхідно відмітити важливе місце регуляторної сфери діяльності особистості в структуру професійно-важливих якостей фахівця служби інкасації ДСО при МВС України. Також врахування рівня сформованості соціального самоконтролю при професійному відборі кандидатів на службу в спеціальні підрозділи інкасації дозволить прогнозувати ефективність їх професійної діяльності.

4.2.6 Індивідуально-психологічні особливості фахівців служби інкасації з різним рівнем ефективності професійної діяльності

Для реалізації поставленого завдання на цьому етапі дослідження нами був використаний 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла (форма А).

Отримані дані дозволили нам розглянути особливості виразності індивідуально-психологічних якостей фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України залежно від рівня ефективності їх професійної діяльності. При аналізі отриманих даних ми отримали наступні профілі особистості інкасаторів з різним рівнем ефективності професійної діяльності, які представлено та на рис. 4.2.

Почнемо аналіз з інтерпретації профілів особистості фахівців інкасації з різними показниками ефективності професійної діяльності. Як свідчать дані, показані на рис. 4.2, майже всі значення особистісних показників фахівців інкасації з високим рівнем ефективності професійної діяльності наближені до критичних (як вище норми, так і нижче).

Найвищі показники фахівці служби інкасації першої групи, що характеризуються високим рівнем ефективності професійної діяльності, отримали за наступними факторами: С (емоційна стійкість) та Q3 (самодисципліна) – $8,73 \pm 1,55$ та $8,50 \pm 1,83$ стевів відповідно (див. рис. 4.2).

Такі показники свідчать про наявність у наших досліджуваних емоційної зрілості, спокою, постійності в своїх планах. Вони реалістично сприймають дійсність, не ховають від себе свої недоліки.

Це дає змогу організовувати себе, добре контролювати свої емоції та поведінку. Вони мають високий рівень здібності засвоєння моральних норм. На нашу думку, ці фактори є важливими для фахі-

вців, професійна діяльність яких пов'язана з особливими умовами, в тому числі і для фахівців служби інкасації.

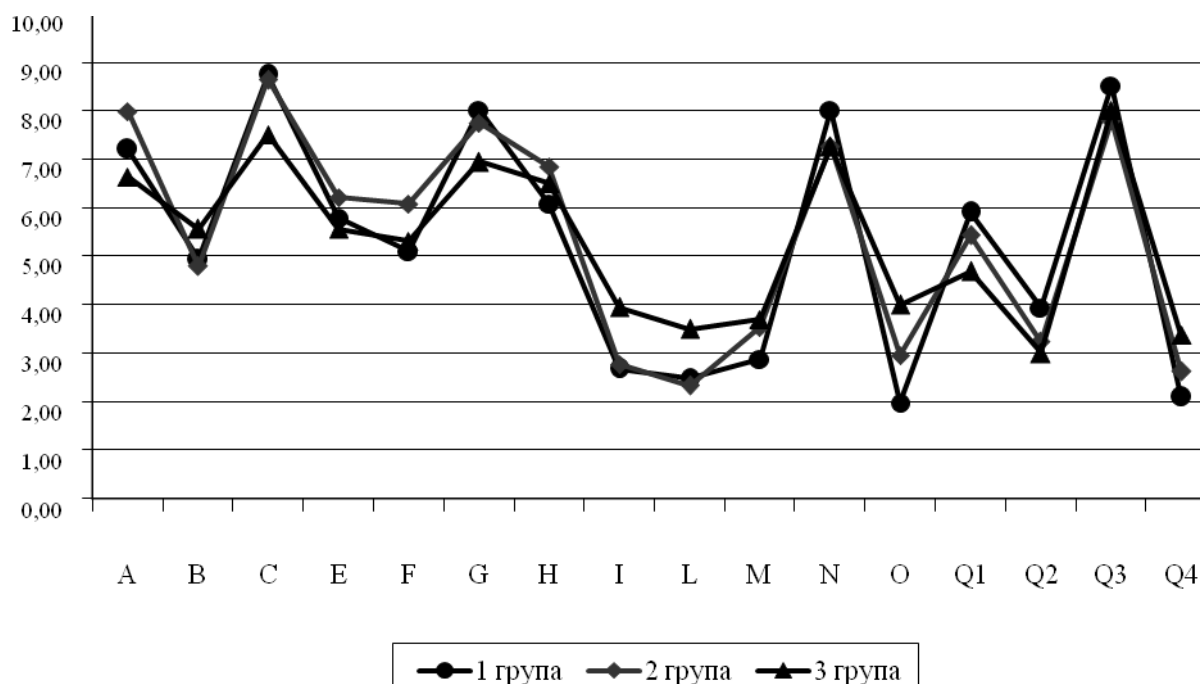


Рисунок 4.2 – Профілі особистості інкасаторів з різними показниками ефективності професійної діяльності

Треба відмітити, що у першої групи досліджуваних були отримані високі показники і за такими факторам: G ($8,00 \pm 2,13$) та N ($8,00 \pm 1,62$). Показники за першим фактором свідчить про високе почуття відповідальності, добрий рівень самоконтролю та стійкість моральних принципів. Вони добросовісні, обов'язкові, порядні працівники, які відрізняються точністю та акуратністю в справах, мають у всьому порядок та не порушують правил. Результати за другим фактором – про їх раціональну поведінку, яка не піддається емоційним поривам, що дає змогу бачити за афектом логіку. Ці люди розумно підходять до прийняття рішень відкидаючи сентименти. Всі ці якості, на наш погляд, є професійно необхідними властивостями для діяльності фахівців інкасації.

Також вище середніх показників перша група досліджуваних продемонструвала за фактором A ($7,20 \pm 1,49$ стенив), що свідчить про готовність цих фахівців працювати з людьми та добре вписуватися в колектив. Вони «легкі» в спілкуванні.

Найменше значення серед факторів тесту Р. Кеттелла фахівці першої групи досліджуваних мають за фактором О ($1,97 \pm 1,03$ сте-на), який характеризує їх як впевнених у собі, спокійних, впевнених, безстрашних, та нечутливих до думки про себе особистостей. Вони можуть «керувати своїми невдачами», тобто легко справляються з важкими ситуаціями. Такі показники, на нашу думку, є професійно важливими якостями фахівців, діяльність яких відбувається в особливих умовах, тому низький рівень тривожності виявився очікуваним у нашому дослідженні.

Цікавим з боку нашої роботи є і показники за іншими факторами, до яких можна віднести фактори І ($2,67 \pm 1,97$), L ($2,47 \pm 1,57$), Q4 ($2,10 \pm 1,27$) а також М ($2,87 \pm 1,76$). Вони свідчать про наявність у наших досліджуваних таких рис як мужність, реалістичність, практичність, незворушність, вони байдужі до успіхів та невдач, в екстремальних умовах вони зберігають присутність духу. Також зрозумілим є низькі показники за фактором L ($2,47 \pm 1,57$), які свідчать про прояв турботи за своїх товаришів, а також непоганий рівень злагодженості та роботи в колективі.

Інкасатори, що увійшли у другу групу, яка характеризується середнім рівнем ефективності професійної діяльності, так же, як і фахівці першої групи, найвищі показники мають за фактором С ($8,63 \pm 1,65$), що вказує на їх емоційну зрілість та впевненість у собі, серйозність та реалістичність. Вони добре пристосовані до життя.

Досліджувані 2 групи також продемонстрували високі показники за наступними факторами: А ($7,98 \pm 1,86$), G ($7,74 \pm 2,24$), N ($7,26 \pm 2,07$) та Q3 ($7,79 \pm 2,34$), що дає нам змогу підкреслити в них наявність особливо виражених якостей за цими факторами.

А саме, високий показник за фактором А вказує на такі особистісні якості, як сердечність, доброта, товарицькість, відкритість, природність, невимушеність. Такі особистості готові до спільної діяльності, активні в усунення конфліктів у групі. А показники за фактором G свідчать про їх виражену тенденцією до постійності, вони докладають більше зусиль до виконання групових завдань та виконання соціально-культурних вимог.

Результати за наступними двома факторами N ($7,26 \pm 2,07$) та Q3 ($7,79 \pm 2,34$) дають нам змогу стверджувати, що фахівці, які входять в цю групу досліджуваних, тримаються завжди коректно та ввічливо, уміло будують та контролюють свою поведінку, емоції. Вони діють планомірно та впорядковано, доводять початі справи до кінця.

Найнижчі показники фахівці другої групи продемонстрували за факторам L ($2,33 \pm 1,70$), а це означає, що хоч у цих фахівців і розвинені такі якості, як сердечність, доброта, товариськість та відкритість, в той же час, вони більш підозрілі, вперті, менше піддаються обману.

Також низькі показники ці фахівці мають за факторами I ($2,77 \pm 1,95$), O ($2,95 \pm 2,05$) та Q4 ($2,63 \pm 2,00$), що характеризує їх, як людей, що підходять до всього з «логічною міркою», тобто більше довіряють розуму, ніж відчуттям. Вони життєрадісні та впевнені в своїй успіхах і можливостях. Низькі показники за фактором Q4 свідчать про їх байдужість до успіхів та невдач, незворушність та задоволення від того положення, що вони мають.

Фахівці другої групи керуються зовнішніми реальними обставинами, спільно з групою приймають рішення, мають високий рівень соціабельності. Це підтверджують низькі показники за такими факторами як M ($3,53 \pm 2,11$) та Q ($3,23 \pm 2,02$).

Останнім етапом у характеристиці груп, які прийняли участь у нашому дослідженні, було виділення особистісних особистостей фахівців третьої групи, в яку увійшли фахівці з низькими показниками ефективності професійної діяльності.

Найвищі показники досліджуваних третьої групи – за фактором Q3 ($8,00 \pm 2,00$), а це свідчить про виразність рівня самоконтролю над емоціями, а також про наявність ауторегуляційних можливостей, їх високу самооцінку та цілеспрямованість. Також представники третьої групи більш контролюють себе та ситуацію, володіють соціальною точністю, більш уважні та ретельні.

Емоційну зрілість, впевненість у собі, обов'язковість, сумлінність, рішучість та тягу до ризику, потребу в гострих відчуттях у досліджуваних третьої групи засвідчують високі показники за факторами C ($7,50 \pm 1,67$), G ($6,94 \pm 1,57$) та N ($7,25 \pm 1,91$). Це вказує, що такі фахівці добре усвідомлюють вимоги дійсності, в справах вони точні і акуратні, правил не порушують, але швидко забувають про невдачі та пережиті негаразди, не роблячи з них висновків. На наш погляд, це погана характеристика з погляду набуття досвіду, тому що з помилок треба робити висновки, щоб в подальшому більше не повторювати їх.

На легкість встановлення контактів, а також високий рівень авантюризму та спонтанності фахівців третьої групи вказують високі показники за факторами A ($6,63 \pm 2,39$) та H ($6,50 \pm 2,07$).

Найнижчий показник представники третьої група досліджуваних продемонстрували за факторами Q2 ($3,00 \pm 1,75$) та Q4 ($3,38 \pm 1,59$), що підкреслює їх підвищену залежність від групи та несамотійність в особистісній лінії поведінки, потребу в постійній опорі та підтримці оточуючих, а їх розслабленість іноді може приводити навіть до лінії, негативно впливає на ефективність професійної діяльності.

Також треба відмітити низькі показники по таких факторах, як: I ($3,94 \pm 1,69$), L ($3,50 \pm 1,83$), M ($3,68 \pm 1,82$) та O ($4,00 \pm 2,22$). Перший фактор характеризує фахівців третьої групи, як мужніх, сурових, практичних та реалістичних працівників. В життєвих ситуаціях інтуїцію вони підміняють розумом, але в той же час показники фактору L свідчать про їх довірливість, життєрадісність та хорошу злагодженість в колективі. Вони не прагнуть конкурувати з товаришами, не люблять звертати на себе увагу та виділятися досягненнями. Але взагалі, такі фахівці досить урівноважені, розсудливі, в неочікуваних ситуаціях їм бракує уяви та винахідливості.

Таким чином, фахівців з високим рівнем ефективності професійної діяльності характеризуються емоційною зрілістю, спокоєм, постійністю в своїх планах. Вони реалістично сприймають дійсність, не ховають від себе свої недоліки, що дає змогу організувати себе, добре контролювати свої емоції та поведінку. У фахівців даної групи високе почуття відповідальності, добрий рівень самоконтролю та стійкість моральних принципів, вони легко справляються з важкими ситуаціями.

Фахівців, що увійшли у другу групу (з середнім рівнем ефективності професійної діяльності) можна також характеризувати як емоційно зрілих та впевнених у собі, серйозних та реалістичних особистостей, які добре пристосовані у житті. У них виражена тенденція до постійності, вони багато докладають зусиль до виконання групових завдань та виконання соціально-культурних вимог, діють планомірно та впорядковано, доводячи початі справи до кінця. Також, у фахівців цієї групи відмічається розвиненість таких якостей, як сердечність, доброта, товарицькість та відкритість, в той же час, вони підозрілі, вперті, менше піддаються обману.

Представників третьої групи фахівців інкасації (з низькими показниками ефективності професійної діяльності) відрізняють такі якості, як наявність високої самооцінки та цілеспрямованості. В них

також відмічається емоційна зрілість, впевненість у собі, обов'язковість, сумлінність, рішучість, але вони, на відміну від інших груп, характеризуються і тягою до ризику та наявністю потреби в гострих відчуттях.

Наступним кроком нашої роботи було виявлення особистісних якостей інкасаторів, які найбільше пов'язані з ефективністю їх професійної діяльності. Для цього ми порівняли показники виділених груп, застосувавши t- критерій Стьюдента, який дозволяє визначити достовірність відмінностей між показниками якостей досліджуваних груп (табл. 4.5).

Таблиця 4.5 – Показники виразності основних особистісних факторів у працівників спеціального підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України з різними показниками ефективності професійної діяльності (стени)

| Фактор | 1 група (M±m) | 2 група (M±m) | 3 група (M±m) | t (1 – 2) | t (2 – 3) | t (1 – 3) |
|--------|------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| A | 7,20±1,49 | 7,98±1,86 | 6,63±2,39 | 1,90 | 2,29* | 1,00 |
| B | 4,93±1,81 | 4,79±1,52 | 5,56±1,26 | 0,36 | 1,81 | 1,23 |
| C | 8,73±1,55 | 8,63±1,65 | 7,50±1,67 | 0,28 | 2,33* | 2,50* |
| E | 5,87±1,33 | 6,21±1,98 | 5,56±1,71 | 0,82 | 1,15 | 0,67 |
| F | 5,10±1,37 | 6,07±1,88 | 5,31±1,85 | 2,41* | 1,38 | 0,44 |
| G | 8,00±2,13 | 7,74±2,24 | 6,94±1,57 | 0,49 | 1,32 | 1,75 |
| H | 6,07±1,26 | 6,84±2,24 | 6,50±2,07 | 1,71 | 0,53 | 0,89 |
| I | 2,67±1,97 | 2,77±1,95 | 3,94±1,69 | 0,22 | 2,12* | 2,18* |
| L | 2,47±1,57 | 2,33±1,70 | 3,50±1,83 | 0,36 | 2,31* | 2,01* |
| M | 2,87±1,76 | 3,53±2,11 | 3,69±1,82 | 1,42 | 0,26 | 1,49 |
| N | 8,00±1,62 | 7,26±2,07 | 7,25±1,91 | 1,65 | 0,01 | 1,40 |
| O | 1,97±1,03 | 2,95±2,05 | 4,00±2,22 | 2,43* | 1,71 | 4,25** |
| Q1 | 5,90±1,02 | 5,42±1,68 | 4,69±1,92 | 1,40 | 1,43 | 2,80** |
| Q2 | 3,93±1,20 | 3,23±2,02 | 3,00±1,75 | 1,70 | 0,41 | 2,13* |
| Q3 | 8,50±1,83 | 7,79±2,34 | 8,00±2,00 | 1,39 | 0,32 | 0,85 |
| Q4 | 2,10±1,27 | 2,63±2,00 | 3,38±1,59 | 1,28 | 1,34 | 2,97** |

Примітка: * $p \leq 0,05$ $p^{**} \leq 0,01$

Отримані результати вказали на наявність значущих розходжень за деякими особистісним факторам, що дало нам змогу виділити саме ті особистісні якості, які пов'язані з ефективністю професійної діяльності інкасаторів.

Так, показники за фактором А достовірно відрізняються (на рівні $p \leq 0,05$) між другою та третьою групами досліджуваних. Це свідчить про те, що друга група фахівців інкасації відрізняється більш високим рівнем багатства та яскравості емоційних проявів, прагненням до спілкування порівняно з групою досліджуваних з низьким рівнем ефективності професійної діяльності. Але між першою та третьою групами достовірних розбіжностей не було виявлено, тому що рівень комунікативних здібностей перша група фахівців інкасації має нижче, аніж друга, а це, на нашу думку, обумовлюється специфікою саме діяльності фахівця інкасації. Тому, цей показник ми не можемо віднести до професійно важливих якостей (ПВЯ).

Рівень розвиненості оперативності мислення та інтелекту у всіх трьох групах має середні показники, що вказують на норму за показниками опитувальника, та між групами не досягає значущих відмінностей. Але треба відзначити більш високий рівень розвиненості мислення у фахівців третьої групи, на відміну від інших двох.

Особливу увагу треба звернути на показники за фактором С, які свідчать про пряму залежність між рівнем ефективності професійної діяльності та емоційної стабільності фахівців інкасації. Тобто, чим вище рівень ефективності професійної діяльності фахівця, тим вище у досліджуваних показники за фактором С. Цей факт досягає достовірних розбіжностей між 2 та 3, а також 1 та 3 групами (на рівні $p \leq 0,05$), та надає нам право віднести його до ПВЯ.

Показники за факторами Е та Н в нормі та не досягають значущих розбіжностей, тому ми можемо лише констатувати, що друга та третя групи відрізняються від першої такими особистісними рисами, як авантюризм та спонтанність, але вони не відносяться до ПВЯ.

За фактором F показники всіх груп знаходяться в рамках норми, але між 1 та 2 групами вони досягли значущих відмінностей (на рівні $p \leq 0,05$), що вказує на наявність імпульсивних та безпечних вчинків фахівців другої групи на відміну від першої, та на їх безрозсудливість при виборі партнерів по спілкуванню. Але достовірних розбіжностей між показниками 1 та 3 груп не виявлено, лише трохи більші показники в третій групі. Тобто, цей фактор не є вирішальним в професійної діяльності фахівців служби інкасації, та, на наш погляд, він обумовлений специфікою саме діяльності інкасації, тому фахівці першої групи просто виконують вимоги інструкції щодо

забезпечення їхньої професійної діяльності про зберігання в таємниці інформації, яка стосується професійної діяльності фахівця служби інкасації.

Згідно з показниками за фактором G, ми можемо зробити висновок, що зі зміною рівня ефективності професійної діяльності змінюється і рівень особливостей емоціонально-вольового регулювання, тобто чим вище ефективність професійної діяльності тим вище рівень емоційного контролю та самоконтролю з боку фахівця інкасації.

За фактором I, навпаки, було отримано достовірні розбіжності (на рівні $p \leq 0,05$). Згідно цих показників, висока ефективність професійної діяльності пов'язана з низькими показниками за фактором I. Тобто «ефективніші» фахівці мають більш жорсткий характер, та менше, ніж інші схильні до чуйності та емоційних проявів. Отже, показники за цим фактором ми теж пропонуємо відносити до ПВЯ фахівця служби інкасації.

Як раніше відмічалось, за фактором L всі групи досліджуваних мають низькі показники, що свідчить про довірливість та терпимість фахівців інкасації, але при порівнянні показників між групами було отримано достовірні розбіжності (на рівні $p \leq 0,05$) між 2 та 3, а також 1 та 3 групами. Тому не зовсім зрозумілим є той факт, що фахівці з високими показниками ефективності професійної діяльності є більш довірливими та відкритими, аніж ті у яких показники ефективності професійної діяльності менше. На наш погляд, у таких показниках могли проявитися і інші психологічні якості, такі, наприклад, як відсутність заздрості, поступливість, відсутність прагнення до конкуренції, що в свою чергу характеризує ефективного фахівця як особистість більш пристосовану для роботи к колективі. Тому, на цей факт також треба звертати увагу.

Фахівці з високим рівне ефективності професійної діяльності мають слабо розвинену уяву, але це добре позначається в екстремальних ситуаціях, тому що завдяки цьому вони не втрачають присутність духу. Також такі фахівці характеризуються високим рівнем здібності до виживання та здатністю до аналізу. Вони є лідерами в ціленаправленій, аналітичній дискусії та в формуванні функціональних групових рішень. Про такі якості свідчать показники за факторами M та N, але достовірних розбіжностей не досягають.

Цікавим з точки зору нашого дослідження є результати за фактором O, які вказують на міру напруги особистості. На відміну від інших факторів, в показниках за фактором O ми отримали значущі відмінності: між 1 та 2 групами (на рівні $p \leq 0,05$), та між 1 та 3 групами (на рівні $p \leq 0,01$), що надає нам змогу стверджувати про пряму залежність ефективності професійної діяльності від показників за цим фактором. Тобто, «ефективніші» фахівці інкасації характеризуються, як фахівці більш впевнені в собі та в своїх силах, безтурботні, холоднокровні та спокійні. У них відсутнє відчуття провини. Саме це, на наш погляд, є важливим для діяльності фахівців інкасації та відноситься до професійно важливих якостей особистостей, діяльність яких відбувається в особливих умовах.

За факторами Q1 та Q2, між показниками досліджуваних груп були виявлені достовірні розбіжності (між 1 та 3 групами за фактором Q1 на рівні $p \leq 0,01$ та за фактором Q2 на рівні $p \leq 0,05$), які свідчать про те, що між ефективністю діяльності та цими чинниками існує прямий зв'язок. Тобто, чим вище рівень емоційної стійкості особистості, рівень прагнення інформованості у різних сферах, самостійність та незалежність від групи, тим вище ефективність її професійної діяльності. І навпаки, фахівці з низьким рівнем ефективності професійної діяльності відрізняються слабким контролем емоцій та імпульсивністю поведінки, а також вони ригідні, нетерплячі до змін та більш прив'язані до групи. Ці дані підтверджуються і даними спостереження та бесід з керівництвом та психологами.

Наприкінці аналізу відмітимо ще результати, отримані за фактором Q4, який вказує на те, що фахівці з високими показниками ефективності професійної діяльності більш розслаблені та менш фрустровані особистості, на відміну від низько ефективних спеціалістів, що, на нашу думку, теж сприяє ефективній діяльності. Показники за цим фактором досягли достовірних розбіжностей (на рівні $p \leq 0,01$) між 1 та 3 групами, що дає нам змогу віднести їх до ПВЯ.

Виходячи з цього, ми зробимо висновок, що саме такі якості, як емоційна стійкість, радикалізм та самостійність, суворість та мужність, толерантність та терпимість до оточуючих, впевненість у собі та своїх силах, відноситься до професійно важливих якостей фахівця інкасації, тобто показники за цими факторами обумовлюють більш високий рівень ефективності професійної діяльності фахівця інкасації. Таким чином, пропонуємо до ПВЯ фахівців служби

інкасації відносити показники за факторами С, I, L, O, Q1, Q2 та Q4 за особистісним опитувальником Р. Кеттелла. І саме ці показники, як ми вважаємо, можуть лягти в основу прогнозу ефективності професійної діяльності інкасатора, про який мова буде йти далі.

Отже, порівнявши профілі трьох груп досліджуваних, ми визначили деякі їх особистісні особливості і переходимо до аналізу вторинних факторів за опитувальником Р. Кеттелла (таблиця 4.6).

Таблиця 4.6 – Показники вторинних факторів тесту Р. Кеттелла працівників служби інкасації ДСО при МВС України з різними показниками ефективності професійної діяльності (стени)

| Фактор | 1 група (M±m) | 2 група (M±m) | 3 група (M±m) | t (1 – 2) | t (2 – 3) | t (1 – 3) |
|--------|------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| F1 | 5,90±0,55 | 6,47±0,82 | 7,05±0,83 | 3,31** | 2,39* | 5,62** |
| F2 | 6,39±1,74 | 7,56±2,51 | 6,67±2,49 | 2,21* | 1,21 | 0,45 |
| F3 | 8,19±1,43 | 7,77±1,50 | 7,08±1,20 | 1,18 | 1,68 | 2,65* |
| F4 | 3,38±1,37 | 3,06±1,71 | 3,03±1,68 | 0,84 | 0,06 | 0,76 |

Примітка: * $p \leq 0,05$ $p \geq 10,0$ **

Перш ніж говорити про розбіжності між досліджуваними групами, треба відмітити їх загальну характеристику за показниками вторинних факторів. Вищі від середніх показники у першій групі було отримано за фактором F3 (8,19±1,43), що характеризує фахівців з високим рівнем ефективності професійної діяльності, як заповзятливих, рішучих та гнучких особистостей, схильних не помічати життєвих нюансів, направляючи свою поведінку на дуже явне та очевидне, а труднощі викликають в них швидку дію без достатнього роздуму. Такі фахівці пасивні та залежні від групи, що дає їм змогу легко знаходити спільну мову в колективі.

Друга група фахівців інкасації, яка характеризується середніми показниками ефективності професійної діяльності має практично всі вторинні показники вище за норму, і характеризує їх, як більш тривожних та невротичних особистостей, які добре встановлюють та підтримують міжособистісні зв'язки, заповзятливі, рішучі та гнучкі. А низькі показники за фактором F4 (3,06±1,71) також вказують на їх залежність від групи та пасивну поведінку.

Нарешті, фахівці з низькими показниками ефективності професійної діяльності, які увійшли до третьої групи досліджуваних, проявили себе як і фахівці другої групи, але, на відміну від неї, мають вищий показник рівня тривожності та невротичності, що є очікуваним та описаним в першому розділі нашої роботи.

Як свідчать наведені в табл. 4.6 дані, за вторинними факторами найбільші відмінності між групами виявлені за показниками фактора F1 (тривожність), що це раз підкреслює важливу роль емоційної сфери особистості в діяльності в особливих умовах. Ми виявили залежність рівня ефективності професійної діяльності від рівня тривожності. Рівень тривожності достовірно (на рівні $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$) нижче у тих фахівців, у яких ефективність професійної діяльності вище.

Також було виявлено, що у фахівців другої групи на відміну від першої, рівень екстраверсії достовірно (на рівні $p \leq 0,05$) вище. На рівні поведінки це проявляється у тому, що вони краще вступають в контакти та схильні їх підтримувати, спрямовані на навколишній світ, більш стабільні, життєрадісні, рішучі, але і більш залежні, пасивні, контрольовані.

Була виявлена також пряма залежність між ефективністю професійної діяльності і рівнем емоційної лабільності (за фактором F3), на що вказує те, що між першою та другою групою досліджуваних існують достовірні розбіжності (на рівні $p \leq 0,05$), хоча між першою та третьою групами вони вже критичного числа не досягають. Це вказує на те, що фахівці з високим рівнем ефективності більш врівноважені, ніж фахівці з низьким рівнем ефективності професійної діяльності, що не суперечить показникам виразності факторів більш ефективних фахівців служби інкасації, результати яких нами були розглянуті раніше.

За показниками фактора F4 теж спостерігається пряма залежність між рівнем ефективності професійної діяльності та рівнем конформності, але значущих відмінностей тут не виявлено, тому ми не можемо віднести цей фактор до важливих в професійній діяльності фахівців інкасації.

Таким чином, аналіз вторинних факторів за показниками опитувальника Р. Кеттелла дає нам змогу стверджувати, що саме емоційно-вольові якості є основою ефективності професійної діяльності фахівців інкасації. Ці дані не суперечать описаним вже в попередніх розділах нашої роботи.

Цікавим для нас також є питання виразності у наших досліджуваних показників за групами якостей (табл. 4.7).

Таблиця 4.7 – Показники прояву груп якостей за тестом Р. Кеттелла (у стенах)

| Групи | Показники | 1 група (M±m) | 2 група (M±m) | 3 група (M±m) | t (1 – 2) | t (2 – 3) | t (1 – 3) |
|---|---------------------------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| Комунікативні | Потреба та уміння спілкуватись | 6,63±1,23 | 7,41±1,84 | 6,56±1,79 | 2,01* | 1,58 | 0,16 |
| | Ставлення до інших | 5,23±0,87 | 4,79±1,28 | 5,38±1,45 | 1,65 | 1,50 | 0,41 |
| | Лідерський потенціал | 4,90±0,77 | 4,72±1,34 | 4,28±0,98 | 0,66 | 1,20 | 2,36* |
| | Загальний показник | 5,59±0,51 | 5,64±0,77 | 5,41±0,73 | 0,32 | 1,05 | 0,99 |
| Інтелектуальні | Інтелект. можливості | 3,90±1,39 | 4,16±1,29 | 4,63±1,15 | 0,83 | 1,26 | 1,79 |
| | Гнучкість та оперативність мислення | 6,95±0,89 | 6,34±1,35 | 5,97±1,20 | 2,17* | 0,96 | 3,14** |
| | Загальний показник | 5,43±0,82 | 5,25±0,61 | 5,30±0,94 | 1,05 | 0,23 | 0,48 |
| Емоційні | Чутливість до емоційно-генних впливів | 5,70±0,86 | 5,70±0,90 | 5,72±1,05 | 0,01 | 0,08 | 0,07 |
| | Схильність до ризику | 5,58±1,21 | 6,45±1,68 | 5,91±1,78 | 2,43** | 1,09 | 0,73 |
| | Прояви трижовності | 2,03±1,10 | 2,79±1,90 | 3,69±1,58 | 1,97* | 1,68 | 4,17*** |
| | Загальний показник | 4,44±0,61 | 4,98±0,65 | 5,10±0,60 | 3,61*** | 0,66 | 3,54*** |
| Регуляторні | Загальний показник | 8,25±1,81 | 7,77±2,07 | 7,47±1,48 | 1,03 | 0,52 | 1,48 |
| Примітка: * $p \leq 0,05$ $10,0 \geq p$ ** *** $p \leq 0,001$ | | | | | | | |

Згідно отриманих даних, у фахівців всіх груп було отримано середні результати за загальними показниками перших трьох груп якостей, а ось показник останньої групи (загальний показник групи регуляторних якостей) виявився вище норми, що свідчить про виразність таких якостей, як самодисципліна та моральна нормативність. Тобто, фахівці служби інкасації здатні мобілізувати себе

на досягнення поставленої цілі всупереч внутрішньому спротиву та зовнішнім перепонам. Діють вони продумано, настійливо. Такі люди організовані: завжди закінчують розпочаті справи, чітко уявляють порядок виконуваної справи, планують час. Важливим є і те, що вони зберігають спокій в критичних ситуаціях, здатні регулювати зовнішні прояви емоцій.

В комунікативній сфері показники досліджуваних трохи вище норми за показником «потреба та вміння спілкуватись», що суперечить первинним показникам. Отже, фахівці служби інкасації легко встановлюють контакти, не напружуються перед аудиторією та вміють відстоювати власну точку зору. І хоча загальні інтелектуальні можливості у них невеликі, проте їх компенсує розвиток гнучкості та оперативності мислення, показники за якими виявилися вище норми.

Передбачуваним в нашому дослідженні став той факт, що всі фахівці служби інкасації мають низькі показники за проявами тривожності, які в котрий раз підтверджують, що ефективні фахівці служби інкасації мають високу самооцінку, впевненість в собі, задоволеність своїми досягненнями допомагають переборювати труднощі, які реально виникають, толерантні до зауважень.

Але не зважаючи на те, що фахівці всіх трьох груп мають близьку виразність показників прояву групових якостей, ми отримали значущі розбіжності за деякими з них.

Отримані дані свідчать про те, що комунікативні якості у представників всіх виділених груп знаходять трохи вище норми. Але для досліджуваних другої групи характерною виявилася більш висока потреба у спілкуванні (достовірні відмінності виявлено на рівні $p \leq 0,05$). Також треба відмітити рівень лідерського потенціалу. Він достовірно вищий (на рівні $p \leq 0,05$) у фахівців з високою ефективністю професійної діяльності, вони мають власну точку зору, але не нав'язують її нікому. Завжди поважають рішення, що прийняті в колективі, а іноді під тиском можуть і свою точку зору змінювати.

Порівняння показників за інтелектуальним блоком дало нам змогу побачити розбіжності за показниками інтелектуальних можливостей: як парадокс відмітимо, що фахівці з високим рівнем ефективності професійної діяльності мають нижчий рівень інтелектуальних можливостей порівняно з фахівцями з низькою ефективністю професійної діяльності, але ці показники не досягали рівня достовірних розбіжностей.

Гнучкість та оперативність мислення достовірно вище (на рівні $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$) у більш «ефективних» працівників, що вказує на глибоке розуміння проблемних ситуацій особистістю та швидке прорахування можливих варіантів розв'язання та виходу з них. Лінійне зменшення цього показника у досліджуваних групах, дає нам право стверджувати, що ефективність професійної діяльності фахівців інкасації залежить від гнучкості та оперативності мислення, що проявляється в тому, що фахівці з вищими показниками ефективності професійної діяльності найбільш успішно вирішують практичні завдання і здатні до творчої розробки ідей, які висуваються іншими, швидко орієнтуються в проблемних ситуаціях, але не завжди вміють прорахувати варіанти рішення.

Показники емоційних особливостей всіх наших досліджуваних знаходяться в межах норми окрім показника прояву тривожності, який у всіх групах є доволі низьким, і досягає статистичних розбіжностей (на рівні $p \leq 0,05$) між першою та третьою групами. Це ще раз підкреслює важливу роль емоційного компонента для роботи в особливих умовах. На поведінковому рівні це проявляється в менш тривожному стані фахівців з високою ефективністю професійної діяльності, завдяки чому сильні емоційні реакції у них можуть виникнути лише в зв'язку з важкими та якимись неочікуваними ситуаціями, але і в таких випадках нічого не завадить їм виконати добре свою роботу. Тобто, чим нижчий рівень тривожності особистості, тим вищий рівень ефективності професійної діяльності.

І, нарешті, розглянемо показники за регулятивним блоком. Як вже було зазначено, він має досить високі значення у всіх групах досліджуваних, і не відрізняється суттєво. Але необхідно відмітити, що фахівці з високим рівнем ефективності професійної діяльності більш здатні мобілізувати себе на досягнення поставленої цілі всупереч внутрішньому спротиву та зовнішнім перепонам. Такі фахівці діють продумано, настійливо. Вони добре організовані: завжди закінчують все, що розпочинають, чітко уявляють порядок виконуваної справи, планують час. Зберігають спокій в критичних ситуаціях, здатні регулювати зовнішні прояви емоцій. Поведінка часто регулюється вимогами групи та оточенням. В діяльності рекомендують себе як відповідальні особистості, з яскраво вираженим почуттям обов'язку.

Отже, аналіз показників прояву особистісних якостей, які були виявлені за тестом Р. Кеттелла, підтвердив важливість емоційних

якостей в структурі особистості фахівця інкасації. Крім того, це дало нам можливість конкретизувати ті особистісні характеристики, які пов'язані з ефективністю їх професійної діяльності:

- в комунікативній сфері – це лідерський потенціал;
- в інтелектуальній сфері – це гнучкість та оперативність мислення;
- в емоційній сфері – це тривожність та схильність до ризику.

Проведене нами дослідження індивідуально-психологічних показників фахівців служби інкасації з різним рівнем ефективності професійної діяльності дозволило нам зробити наступні висновки:

1. Провідними особистісними характеристиками, що відрізняють високоефективних фахівців від фахівців з низькою ефективністю професійної діяльності є високорозвинені емоційно-вольові, комунікативні та інтелектуальні якості.

2. Фахівці другої групи (середній рівень ефективності професійної діяльності) відрізняються достовірно від фахівців першої групи (високий рівень ефективності професійної діяльності) за комунікативними, когнітивним та емоційним компонентами. Вони відрізняються: більш імпульсивно-жвавим ставленням до життя, вищим рівнем почуття тривоги, вищим рівнем потреби в спілкуванні. В них значно менше гнучкість та оперативність мислення та набагато більша схильність до ризику.

3. У фахівців з низьким рівнем ефективності професійної діяльності не виявлено значних розбіжностей розвиненості індивідуально-психологічних особливостей на відміну від інших досліджуваних, але по інтелектуальному та емоційному компоненту вони відрізняються від фахівців з високим рівнем ефективності професійної діяльності.

На наш погляд, саме на ці особливості необхідно звертати увагу при професійному відборі, оскільки якщо ці якості залишити без уваги, вони можуть сприяти поганому виконанню своїх професійних обов'язків, що приведе до низького рівня ефективності професійної діяльності в подальшому.

Таке порівняння привело нас до необхідності більш детального вивчення зв'язків між особистісними якостями фахівців служби інкасації з рівнем ефективності професійної діяльності для подальшого прогнозування їх професійної успішності.

Тому з метою уточнення та поглиблення отриманих за допомогою тесту Р. Кеттелла даних, ми провели ще кілька методик, які пов'язані з різними сферами особистості.

4.2.7 Визначення рівня адаптаційних можливостей особистості фахівців інкасації з різним рівнем ефективності професійної діяльності

Наступним кроком нашого дослідження було визначення рівня адаптаційних можливостей фахівців та їх толерантності по відношенню до стресів, що є, на нашу думку, однією з провідних характеристик особистості фахівця служби інкасації. Для цього ми використали опитувальник «Втрат та придбань персональних ресурсів» (Н. Водопянова, М. Штейн), який дає змогу підрахувати індивідуальний індекс «ресурсності стресостійкості» особистості. Результати показано в таблиці 4.8.

Аналіз рівнів ресурсів стресостійкості показав, що більша частина досліджуваних першої та другої груп мають переважно середній рівень індексу «ресурсності». При цьому серед «ефективних» фахівців служби інкасації 10 % мають високий рівень, а 17 % – низький. Натомість, серед представників другої групи – 7 % мають високі показники індексу «ресурсності» та, майже, половина (49 %) – низький. У більшості представників третьої групи фахівців інкасації (майже 88 %) індекс ресурсності стресостійкості виявився низьким і лише 6 % мають високий рівень. Це означає, що фахівці цієї групи мають вкрай мало особистісних ресурсів, що в неочікуваних та важких ситуаціях буде сприяти дезадаптації особистості фахівця інкасації і може привести до несприятливих наслідків.

Таблиця 4.8 – Показники індексу «ресурсності стресостійкості» у фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності (%)

| Рівні ресурсності | 1 група ІР | 2 група ІР | 3 група ІР | φ (1-2) | φ (2-3) | φ (1-3) |
|---|------------|------------|------------|----------|---------|---------|
| Високий | 10 | 7 | 6 | 1,41 | 0,13 | 0,95 |
| Середній | 73 | 44 | 6 | 2,51** | 3,25** | 5,02** |
| Низький | 17 | 49 | 88 | 2,95** | 3,01** | 5,12** |
| Примітка: * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ | | | | | | |

Такі дані свідчать про істотні відмінності в показниках виділених груп, що підтверджується даними математичної статистики. Так, серед фахівців першої групи досліджуваних найбільше осіб продемонстрували показники за високим та середнім рівнем ресурсності стресостійкості, але по високому рівні достовірних відмінностей між групами не було виявлено, в той час як на середньому рівні було отримано достовірні розбіжності (на рівні $p \leq 0,01$). Також статистично значущості відмінності (на рівні $p \leq 0,01$) виявлено і на низькому рівні ресурсності стресостійкості. Ці дані дають можливість констатувати, що чим вище індекс ресурсності стресостійкості фахівця служби інкасації, тим вище показник ефективності його професійної діяльності.

Це означає, що фахівці з високим та середнім рівнем ефективності професійної діяльності характеризуються упевненістю у собі, соціальною сміливістю, радикалізмом, високою нормативністю поведінки. Поведінковими ресурсами подолання професійного вигорання в них є сміливість та широта вступу в соціальний контакт, пошук соціальної підтримки та готовність її приймати, а це приводить до успішного подолання труднощів в стресогенних ситуаціях.

Натомість, низькі адаптаційні можливості до стресогенних ситуацій, в свою чергу ускладнюють та заважають виконанню професійних обов'язків в особливих умовах діяльності, тому що така особистість характеризується м'якістю та невпевненістю, життєві труднощі викликають у них стрес та заважають концентруватися на діяльності, яку вони виконують.

Таким чином, *чим вищим є рівень ресурсності стресостійкості фахівця служби інкасації, тим вище показник ефективності його професійної діяльності.* Ці дані підтверджують більшість робіт, пов'язаних з аналізом діяльності особистості в особливих умовах, в яких наполягається на тому, що впоратись з професійними обов'язками в професіях, діяльність яких проходить в екстремальних та особливих умовах, можуть тільки фахівці, що мають високі адаптаційні можливості та високу толерантність до стресових подразників. Отже, ми приєднуємося до інших науковців та підтверджуємо, *що показники індексу ресурсності стресостійкості значною мірою пов'язані з рівнем ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України.*

4.2.8 Визначення рівня агресивності особистості фахівця служби інкасації в залежності від рівня ефективності професійної діяльності

Аналіз основних професійних помилок, що здійснюються фахівцями інкасації в ході виконання своїх професійних обов'язків, засвідчив, що майже 15% помилок складає недостатня професійно-психологічна підготовка та, у першу чергу, невміння фахівця правильно спілкуватися з людьми, хоч у рейтингу за висновками експертів комунікативні якості і зайняли практично останнє місце. Найбільш шкідливою якістю, яка відображає специфіку спілкування особистості з іншими людьми, на наш погляд, є агресивність.

Ми розуміємо агресивність як ворожість, властивість або риса особистості, що підкреслює її тенденцію завдавати неприємності, нападати, завдавати шкоди іншим людям та навколишньому світу. Але якщо така людина буде мати в своєму розпорядженні вогнепальну зброю (а наші досліджувані професійно володіють нею), то це вже може бути соціально небезпечним.

Саме тому, ми **вирішили визначити допустимий рівень агресивності** в структурі особистості фахівців інкасації, та провести аналіз її зв'язку з показниками рівня ефективності їх професійної діяльності. Визначення рівня агресивності досліджуваних проводилось за допомогою тесту А. Ассінгера «Методика діагностики агресивності». Отримані результати представлено на рисунку 4.3.

Як бачимо, фахівці першої групи інкасаторів за результатами тесту отримали $39,1 \pm 1,26$ балів, другої – $39,5 \pm 2,17$ балів, а третьої – $38,6 \pm 1,98$ балів. ці дані практично не відрізняються, але треба зазначити, що фахівці з низькими показниками ефективності професійної діяльності навіть трохи менш агресивні за інших своїх колег.

Математичний аналіз отриманих показників не виявив статистично значущих розходжень, більш того, треба відзначити, що і відстань між показниками всіх трьох груп досліджуваних фахівців інкасації виявилася малою. Таким чином, можна відмітити, що фахівці всіх досліджуваних груп продемонстрували помірний рівень агресивності, що свідчить про присутність в їх особистості достатньо здорового честолюбства та самовпевненості.

Такі результати дають нам можливість стверджувати, що *рівень агресивності в структурі особистості фахівця інкасації не відноситься до ПВЯ інкасатора та не впливатиме на ефективність*

його професійної діяльності. Тож, включати його в розробку прогностичної формули ефективності професійної діяльності фахівців інкасації ДСО при МВС України немає сенсу.

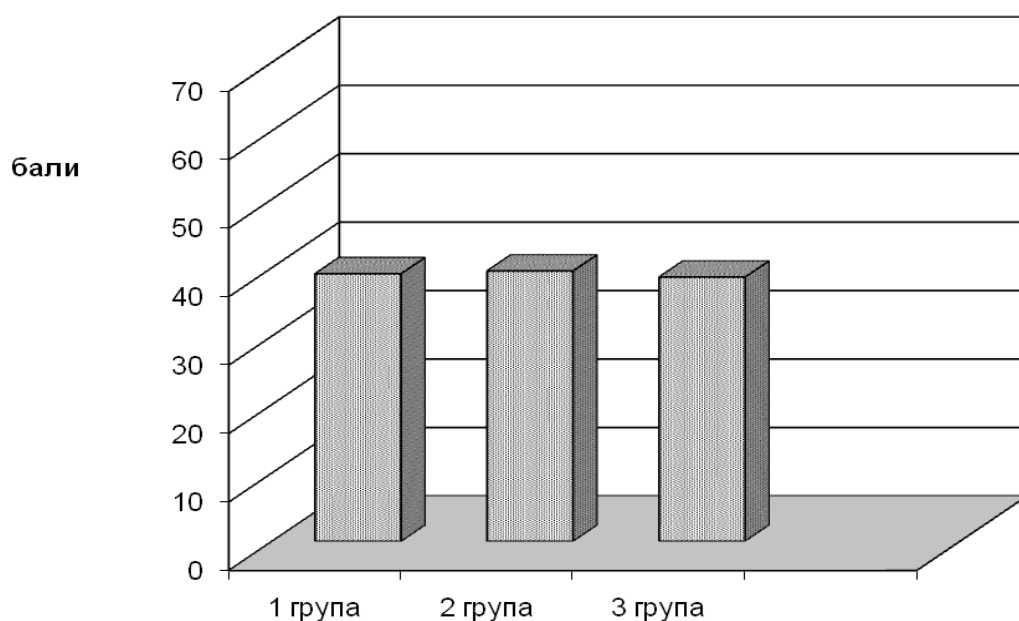


Рисунок 4.3 – Показник рівня агресивності у взаємовідносинах фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності (бали)

4.3 Прогнозування ефективності професійної діяльності фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України

Професійна придатність до діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України визначається певною мірою розвиненістю у них тих чи інших психологічних якостей та відповідності їх соціальним вимогам, що висуває ця діяльність. Але достатній рівень розвиненості таких якостей ще не свідчить про високі показники ефективності їх праці в майбутньому. Тому саме визначення вірогідності успішної та ефективної професійної діяльності фахівців вважається актуальним питанням в рамках сучасної психології діяльності в особливих умовах.

Математичні методи, які використовуються в сучасних наукових дослідженнях дозволяють звести громіздкі багатофакторні моделі «успішних» та «ефективних» працівників різних сфер професійної діяльності до зручних у використанні при проведенні профе-

сійно-психологічного відбору прогностичних формул, які зручні у використанні, економлять сили та час.

Отже, наступним кроком нашого дослідження стало *проведення кореляційного аналізу між показниками соціально-демографічних особливостей фахівців інкасації ДСО при МВС України та рівнем ефективності їх професійної діяльності*, що дало змогу нам виділити саме соціальні чинники, які впливають на ефективність професійної діяльності фахівця служби інкасації та в подальшому будуть враховуватися при проведенні професійно-психологічного відбору.

Як вже зазначалося, вивчати психологічні особливості ефективності професійної діяльності фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації, ми вважаємо доцільним через об'єктивні та суб'єктивні фактори. В якості соціальних (об'єктивних) факторів ми розглядаємо наступні демографічні показники: стаж професійної діяльності фахівця в спеціальному підрозділі служби інкасації ДСО при МВС України, вік, рівень освіти, сімейний стан та кількість дітей. Багато фундаментальних розробок науковців в рамках психології професіоналізму особистості та науково-прикладних досліджень щодо вивчення особистості фахівців різних галузей стверджують, що фактор часу має визначальне значення для формування особистості професіонала, а у випадку, коли професійна діяльність людини може носити в собі потенційну загрозу життю, наявність близьких родичів може впливати на ефективність професійної діяльності такого фахівця [32, 45, 79, 87].

Проведений нами кореляційний аналіз (за допомогою r -критерію Пірсона) дозволив підтвердити припущення про те, що рівень ефективності професійної діяльності дійсно має тісний позитивний зв'язок зі стажем роботи фахівця в спеціальному підрозділі служби інкасації ДСО при МВС України, ($r=0,44$, $p\leq 0,001$) та середній за силою позитивний зв'язок з показниками віку фахівця ($r=0,24$, $p\leq 0,05$) (рис. 4.4.).

Одразу треба відмітити, що такі соціальні особливості як: рівень освіти, сімейний стан та наявність дітей, як виявилось, не корелюють з ефективністю професійної діяльності фахівців служби інкасації. Безумовним є той факт, що стаж роботи має тісний позитивний кореляційний зв'язок з віком самого фахівця ($r=0,57$, $p\leq 0,001$), тому що чим старшим є інкасатор тим більшим може бути

стаж його роботи. Виходячи з цього, на наш погляд, основною об'єктивною особливістю ефективності професійної діяльності фахівця інкасації ДСО при МВС України є фактор стажу його професійної діяльності. Інші фактори не мають значного впливу на ефективність професійної діяльності фахівців інкасації, тому враховувати їх при професійному відборі недоцільно.

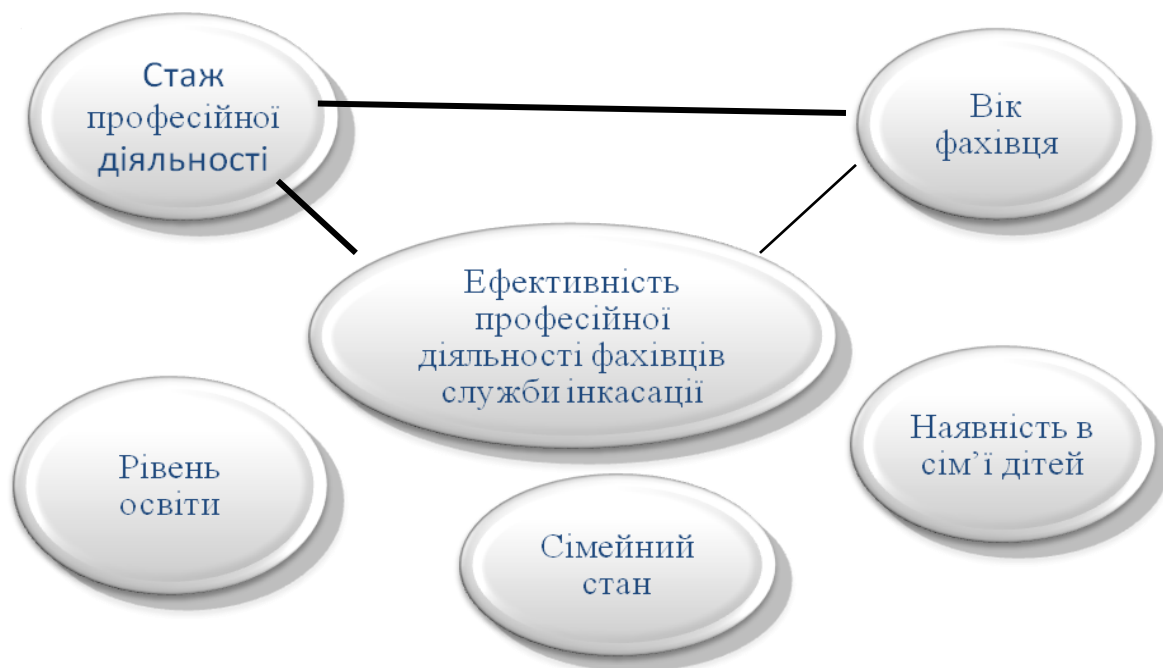


Рисунок 4.4 – Схема кореляційних зв'язків між соціальними корелятами та ефективністю професійної діяльності фахівців інкасації

Таким чином, ефективність професійної діяльності має тісний позитивний зв'язок зі стажем роботи фахівця в спеціальному підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України і слабкий позитивний зв'язок з віком фахівця, а з такими показниками, як рівень освіти, сімейний стан та наявність дітей зв'язку виявлено не було.

В зв'язку з тим, що фактор стажу професійної діяльності інкасаторів має тісний позитивний зв'язок з фактором віку фахівців, ми пропонуємо їх об'єднати і єдиною об'єктивною особливістю, яка впливає на високі показники ефективності професійної діяльності інкасаторів вважати фактор тривалості стажу професійної діяльності.

Наше дослідження переконливо довело, що *збільшення стажу професійної діяльності прямо пов'язано з підвищенням ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації*. Тому при при-

йомі на роботу і прогнозуванні успішності професійної діяльності фахівців інкасації цей фактор необхідно обов'язково враховувати.

Як вже було зазначено, психологічні особливості ефективності професійної діяльності фахівців інкасації нами розглядалися не тільки через об'єктивні, а й суб'єктивні фактори. Так як ми довели, що соціальним фактором, що впливає на ефективність професійної діяльності фахівців служби інкасації виступає стаж роботи фахівця в спеціальному підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України, то вважаємо за необхідне перейти до розгляду суб'єктивних факторів, що також чинять вплив на ефективність професійної діяльності фахівця інкасації. В якості таких факторів ми розглянемо психологічні особливості фахівців, які було виявлено в ході емпіричного дослідження та віднесено до професійно важливих якостей інкасатора в попередньому параграфі.

Отже, за результатами нашого дослідження ПВЯ фахівця інкасації пропонуємо віднести показники рівня задоволеності роботою (ЗР) за «Методикою особистої та групової задоволеності роботою» Н. Фетіскіна, В. Козлова і Г. Мануйлова; показники рівня самооцінки за тестом О. Будассі; показники вольової регуляції (самоконтроль діяльності (СД) та соціальний самоконтроль (СС)) за опитувальником «Виразність самоконтролю в емоційній сфері, діяльності та поведінці» Г. Нікіфорова; сила «Я», чуттєвість, довірливість, тривожність, радикалізм, самостійність та фрустрованість особистісного опитувальника Р. Кеттелла; та показники індексу «ресурсності стресостійкості» (ІР) за опитувальником «Втрат та придбань персональних ресурсів» Н. Водопянової і М. Штейн. ПВЯ, пов'язані з ефективністю діяльністю інкасаторів, нами було виділено на основі порівняння трьох груп фахівців служби інкасації з різними показниками ефективності їх професійної діяльності.

На жаль, показник рівня задоволеності роботою не може бути використаний в подальшому в дослідженні, тому що відображає ставлення вже працюючого спеціаліста до роботи і не може використовуватися при професійно-психологічному відборі на службу в підрозділи інкасації, але він може виступати індикатором виявлення ефективних методів мотивування трудової активності, які ми пропонуємо використовувати для підвищення ефективності професійної діяльності.

В ході вивчення внутрішніх (психологічних) факторів ефективності професійної діяльності інкасації, перед нами постала необ-

хідність виявлення саме тих ПВЯ, які обумовлюють високу ефективність професійної діяльності фахівців служби інкасації, тобто є її фундаментальною основою. Тому, застосувавши кореляційний аналіз, ми з'ясували показники та спрямованість зв'язків ефективності професійної діяльності фахівця інкасації з виділеними нами раніше ПВЯ (рис. 4.5.).



Примітка:

- прямиий кореляційний зв'язок;
- зворотній (негативний) кореляційний зв'язок;
- товщина лінії показує силу зв'язку

Рисунок 4.5 – Кореляційний зв'язок ПВЯ фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з показниками ефективності їх професійної діяльності

Аналіз взаємозв'язку ПВЯ фахівців інкасації з показниками ефективності професійної діяльності надав змогу встановити психологічні фактори, які корелюють з ефективністю діяльності фахівця інкасації. Було відмічено тісний позитивний зв'язок ефективності професійної діяльності з показниками шкали «самоконтролю діяльності» (СД) ($r=0,29, p\leq 0,01$) а також тісний негативний зв'язок з факторами О ($r= - 0,34, p\leq 0,01$) та Q4 ($r= - 0,26, p\leq 0,01$) за тестом Кеттелла. Це означає, що рівень ефективності професійної діяльності фахівця служби інкасації значною мірою визначає високий рівень

самоконтролю особистості. А тривожність, збудженість та занепокоєння, емоційна не стійкість негативно впливають на її ефективність (рис. 4.5.).

Як свідчать дані, представлені на цьому рисунку, ефективність професійної діяльності фахівця інкасації має також позитивний зв'язок з фактором С ($r=0,25$, $p\leq 0,05$), показниками «соціального самоконтролю» (СС) ($r=0,22$, $p\leq 0,05$) та високу щільність зв'язку з показником рівня самооцінки ($r=0,46$, $p\leq 0,001$), що свідчить про вагомий вклад в ефективність професійної діяльності інкасатора таких його якостей, як висока адекватна самооцінка, емоційна стійкість, впевненість у собі, високий рівень соціальної відповідальності.

Негативний кореляційний зв'язок ефективності професійної діяльності виявлено з показниками за фактором І ($r= -1,18$, $p\leq 0,05$) Це свідчить, що такі психологічні якості, як м'якість характеру та «художня» натура негативно впливають на ефективність професійної діяльності фахівця інкасації.

Також треба відмітити, що не всі виділені нами професійно важливі якості значимо корелюють з показниками ефективності професійної діяльності фахівців інкасації. Так, зв'язок ефективності професійної діяльності фахівців інкасації з показниками за факторами L, Q2, «індексом ресурсності» стресостійкості та за шкалою «самоконтроль емоцій» не було виявлено. Тобто, вони не мають впливу на ефективність професійної діяльності інкасаторів а лише, як ми вважаємо, потрібні фахівцю для опанування професії інкасатор. Тож, в подальшому дослідженні психологічних особливостей ефективності професійної діяльності, ми їх не братиме до уваги.

Підсумовуючи все вищезазначене треба відмітити, що ефективний спеціаліст служби інкасації характеризується як фахівець з різноманітними інтелектуальними інтересами, доброю інформованістю у різних сферах життєдіяльності. В нього розвинена система самоконтролю, що на поведінковому рівні характеризує його як особистість, яка вміє контролювати свої емоції та регулювати поведінку, а також схильну до прогнозування, планування, контролювання та оцінювання результатів своєї діяльності. Високоефективні фахівці мають більш жорсткий характер та менше схильні до чуйності та емоційних проявів, такі фахівці підходять до всього з «логічною міркою», тобто більше довіряють розуму, ніж почуттям. І ще одна важлива характеристика таких особистостей – висока адекватна само-

оцінка, що дає змогу в екстремальній ситуації вірно оцінювати свої можливості та приймати вірні рішення.

Таким чином можна узагальнити, що до суб'єктивних (внутрішніх, психологічних) особливостей ефективності професійної діяльності фахівців інкасації відносяться: адекватно високі показники рівня самооцінки, високі показники вольової регуляції за шкалами «самоконтроль діяльності» та «соціальний самоконтроль», висока емоційна стійкість людини (сила Я), суворість, реалістичність, відсутність почуття тривоги, гнучкість (схильність до нового) та стриманість особистості.

Але така кількість показників все ж залишається незручною при проведенні професійного відбору кандидатів на посаду фахівців служби інкасації ДСО при МВС України, тому ми з метою їх узагальнення і зменшення кількості застосували сучасні методи обробки даних, такі як факторний і регресійний аналізи.

Для визначення місця, ролі й «ваги» кожної з особистісних якостей у структурі психологічної основи діяльності фахівця інкасації, які сприяють ефективності професійної діяльності, нами був проведений *факторний аналіз методом головних компонентів з Varimax raw обертянням*. Як критерій значимості результатів виступила факторна вага 0,40. Це дозволило виділити основні фактори психологічної основи особистості, які виступають в ролі визначальних одиниць рівня виконання фахівцем інкасації своїх функціональних обов'язків (табл. 4.9).

Таблиця 4.9 – Факторне відображення психологічної основи, що забезпечує ефективність професійної діяльності інкасатора

| Показники | Фактори | |
|--------------------------------|--------------|-------------|
| | 1 | 2 |
| самоконтроль діяльності | 0,01 | 0,88 |
| соціальний самоконтроль | 0,00 | 0,92 |
| сила «Я» | -0,82 | 0,02 |
| чуттєвість | 0,71 | -0,23 |
| тривожність | 0,84 | -0,20 |
| радикалізм | -0,54 | 0,03 |
| фрустрованість | 0,86 | 0,05 |
| рівень самооцінки | -0,22 | 0,48 |
| Частка сумарної дисперсії, (%) | 37,5 | 24,4 |

Примітка: у таблиці факторні навантаження, що перевищують за модулем значення, яке дорівнює 0,4, виділені напівжирним шрифтом

Виділені фактори пояснюють майже 62 % сумарної дисперсії та дають змогу виділити два основні фактори, які пояснюють психологічну основу особистості фахівця інкасації. Знак факторного навантаження змістовного сенсу не має й показує до лівого чи правого полюса чинника належить той або інший показник.

З результатів, поданих у табл. 4.9, видно, що перший фактор, який пояснює 37,5 % загальної дисперсії, включає в себе наступні компоненти:

- сила «Я», що характеризує емоційну врівноваженість особистості (-0,82);
- чуттєвість, що визначає фахівця інкасації, як мужнього та самовпевненого чоловіка з твердим характером (0,71);
- тривожність, що вказує на низький її рівень в структурі особистості фахівця (0,84);
- радикалізм, який розкриває фахівця інкасації, як особистість, що схильна до аналізу та скептичному сприйманню інформації (-0,54);
- фрустрованість, що свідчить про низький рівень напруженості особистості інкасатора (0,86).

Таким чином, розглянуті елементи можна об'єднати за принципом присутності в них емоційно-вольового компоненту, тому умовно можна цей фактор означити як емоційно-вольовий.

Другий фактор (24,4 % загальної дисперсії) об'єднав у собі такі компоненти, як:

- показники за шкалою «самоконтроль діяльності» (0,88);
- «соціальний самоконтроль» (0,92);
- показник рівня самооцінки (0,48).

Перераховані складові другого блоку вказують на здатність особистості до самоконтролю в процесі реалізації різних видів діяльності, яка включає наступні етапи: прогнозування, планування, контроль за виконанням і оцінку результатів, та оцінює схильність людини до самоконтролю власної поведінки, у тому числі і комунікативної, в процесі міжособової і міжгрупової взаємодії та на адекватно високий рівень самооцінки особистості фахівця. Перераховані структурні одиниці можна віднести до регуляторної сфери і, відповідно, цей фактор отримав умовну назву «регуляторний».

Таким чином, проведений факторний аналіз дозволив виділити **найважливіші структурні компоненти**, які обумовлюють ефек-

*тивність професійної діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України, та визначити вагу та роль цих факторів в підвищенні ефективності їх професійної діяльності. Описана процедура надає можливість використовувати отримані результати, – а саме утворені фактори, – для розробки **психологічного прогнозу ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України.***

Отже, проведений нами теоретичний та практичний аналіз проблеми прогнозування ефективності професійної діяльності фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації дозволив визначити загальні особливості проведення професійно-психологічного відбору на службу до лав інкасації, виділити психологічні особливості, які впливають на ефективність професійної діяльності фахівця інкасації, та надав можливість розробити за допомогою множинного регресійного аналізу формулу, яка допоможе в прогнозуванні рівня ефективності професійної діяльності фахівця служби інкасації.

Важливість прогностики ефективності професійної діяльності кожного фахівця служби інкасації не потребує доказів, є очевидною. Як свідчить більшість сучасних розробок проблеми прогнозування професійної діяльності, її використання на сьогодні не є популярним через недосконалість цього процесу та через відсутність чіткого алгоритму дій щодо складання як оперативних, так і довгострокових прогнозів ефективності професійної діяльності. Також виникає складність в розробці об'єктивних критеріїв ефективності в професіях які не мають показників продуктивності праці [35, 61, 94, 118].

Для усунення таких недоліків, нами був проведений професіографічний аналіз діяльності служби інкасації з подальшою розробкою психограми особистості фахівця інкасації. Була вивчена загальна база психодіагностичних методів та методик, що можуть бути використані при проведенні професійно-психологічного відбору, а також розроблені та обґрунтовані критерії ефективності професійної діяльності фахівців інкасації, за допомогою яких були діагностовано їх психологічні особливості в залежності від рівня ефективності професійної діяльності та виокремлені соціально-демографічні та психологічні особливості ефективності професійної діяльності фахівця інкасації.

Таким чином, можна стверджувати, що результати цих заходів складають надійну основу для розробки психологічної прогностич-

ної формули ефективності професійної діяльності фахівця служби інкасації ДСО при МВС України.

Для розробки **формули психологічного прогнозування ефективності професійної діяльності** фахівця інкасації, що буде застосовуватися в професійно-психологічному відборі до служби інкасації, нами було використано ***множинний регресійний аналіз (метод вилучення)***. Окрім прогнозування та виявлення ступеня його вірогідності, множинний регресійний аналіз дозволяє визначити і те, які показники є найбільш суттєвими, важливими для прогнозу, а які змінні можна виключити з аналізу.

Як залежна змінна виступив індивідуальний показник рівня ефективності професійної діяльності фахівців інкасації, незалежні змінні – психологічні показники особистості фахівця інкасації, які впливають на ефективність його професійної діяльності (табл. 4.10).

Дані, які відображені в табл. 4.10 дозволили нам розробити наступну формулу (4.1):

$$Y = \text{Constant} + 0,12 \text{ СД} - 0,25 \text{ Q4} + 1,79 \text{ РС} + e \quad (4.1)$$

де Y – прогнозований показник ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації;

Constant = 2,89

e – помилка прогнозування 1,03;

СД – самоконтроль діяльності;

Q4 – напруженість-розслабленість;

РС – рівень самооцінки.

Спираючись на отримані результати (табл. 4.10), формула 4.1 набуває такого вигляду (4.2):

$$Y = 2,89 + 0,12 \text{ СД} - 0,25 \text{ Q4} + 1,79 \text{ РС} + 1,03 \quad (4.2)$$

Запропонована нами формула складає психологічний професійний портрет ефективного фахівця служби інкасації ДСО при МВС. Підставляючи індивідуальні психологічні показники в формулу, психологічна служба одразу матиме уявлення про рівень ефективності професійної діяльності кандидата на роботу в спеціальну службу інкасації ДСО при МВС України.

Таблиця 4.10 – вихідні дані множинної лінійної регресії

| Модель | | Нестандартизовані коефіцієнти | | Стандартизовані коефіцієнти | t | значення |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------|----------|
| | | B | стандартна помилка | Бета | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | (Константа) | 1,457 | 2,626 | | ,555 | ,581 |
| | самоконтроль діяльності | ,155 | ,079 | ,276 | 1,975 | ,052 |
| | соціальний самоконтроль | -,075 | ,104 | -,105 | -,723 | ,472 |
| | сила «Я» | ,099 | ,165 | ,086 | ,597 | ,552 |
| | чуттєвість | ,110 | ,119 | ,112 | ,924 | ,358 |
| | тривожність | -,044 | ,148 | -,044 | -,296 | ,768 |
| | радикалізм | ,137 | ,129 | ,113 | 1,062 | ,292 |
| | фрустрованість | -,169 | ,161 | -,154 | -1,049 | ,297 |
| | рівень самооцінки | 1,852 | ,444 | ,415 | 4,170 | ,000 |
| 2 | (Константа) | 1,154 | 2,405 | | ,480 | ,633 |
| | самоконтроль діяльності | ,158 | ,078 | ,281 | 2,036 | ,045 |
| | соціальний самоконтроль | -,075 | ,103 | -,104 | -,723 | ,471 |
| | сила «Я» | ,114 | ,157 | ,099 | ,727 | ,469 |
| | чуттєвість | ,107 | ,118 | ,109 | ,907 | ,367 |
| | радикалізм | ,144 | ,127 | ,118 | 1,135 | ,260 |
| | фрустрованість | -,189 | ,146 | -,172 | -1,296 | ,199 |
| | рівень самооцінки | 1,879 | ,433 | ,421 | 4,344 | ,000 |
| | 3 | (Константа) | ,344 | 2,122 | | ,162 |
| самоконтроль діяльності | | ,117 | ,052 | ,208 | 2,230 | ,028 |
| сила «Я» | | ,132 | ,154 | ,115 | ,859 | ,393 |
| чуттєвість | | ,131 | ,113 | ,133 | 1,156 | ,251 |
| радикалізм | | ,160 | ,124 | ,132 | 1,294 | ,199 |
| фрустрованість | | -,184 | ,145 | -,168 | -1,265 | ,209 |
| рівень самооцінки | | 1,822 | ,424 | ,408 | 4,296 | ,000 |
| 4 | | (Константа) | 1,763 | 1,330 | | 1,326 |
| | самоконтроль діяльності | ,121 | ,052 | ,215 | 2,325 | ,023 |
| | чуттєвість | ,101 | ,108 | ,102 | ,936 | ,352 |
| | радикалізм | ,144 | ,122 | ,119 | 1,179 | ,242 |
| | фрустрованість | -,261 | ,114 | -,238 | -2,278 | ,025 |
| | рівень самооцінки | 1,814 | ,423 | ,406 | 4,285 | ,000 |
| | 5 | (Константа) | 2,237 | 1,229 | | 1,820 |
| самоконтроль діяльності | | ,117 | ,052 | ,209 | 2,262 | ,026 |
| радикалізм | | ,113 | ,118 | ,093 | ,963 | ,338 |
| фрустрованість | | -,220 | ,106 | -,200 | -2,079 | ,041 |
| рівень самооцінки | | 1,742 | ,416 | ,390 | 4,187 | ,000 |

Продовження таблиці 4.10

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|-------------------------|-------|-------|-------|--------|------|
| 6 | (Константа) | 2,887 | 1,026 | | 2,813 | ,006 |
| | самоконтроль діяльності | ,119 | ,052 | ,211 | 2,289 | ,025 |
| | фрустрованість | -,254 | ,099 | -,231 | -2,550 | ,013 |
| | рівень самооцінки | 1,791 | ,413 | ,401 | 4,337 | ,000 |
| Примітка: Залежна змінна – рівень ефективності професійної діяльності | | | | | | |

Показники ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації (Y) можуть приймати наступні значення:

– від 8,34 до 7,44 балів включно – фахівці служби інкасації з високими показниками ефективності професійної діяльності;

– від 7,43 до 6,20 балів – фахівці служби інкасації з середніми показниками ефективності професійної діяльності;

– від 6,19 і менше – фахівці служби інкасації з низькими показниками ефективності професійної діяльності.

Отже, результати множинного регресійного аналізу свідчать про те, що найбільш важливими психологічними якостями, що зумовлюють високу ефективність професійної діяльності інкасатора є адекватно високий рівень самооцінки, впевненість в своїх силах, адекватна оцінка своїх можливостей, що характеризують високі показники за показником «РС» (рівень самооцінки). Показники за фактором Q4 свідчать про байдужість фахівця до успіхів та невдач, його незворушність, задоволеність будь-яким положенням справ та відсутністю прагнення до змін. Показники за шкалою «самоконтроль діяльності» (СД), характеризують високоефективного інкасатора, як фахівця схильного до самоконтролю діяльності, що включає наступні етапи: прогнозування, планування, контроль і оцінку результатів.

Перераховані компоненти доводять участь обох факторів, які було виділено за допомогою факторного аналізу, тому ми можемо стверджувати, що саме емоційно-вольовий та регуляторний компоненти обумовлюють ефективність професійної діяльності фахівця служби інкасації ДСО при МВС України та взагалі визначають придатність фахівця до діяльності в особливих умовах.

Запропонована формула складає *психологічний професійний портрет ефективного фахівця служби інкасації ДСО при МВС України та виступає психологічним прогностичним інструмен-*

том визначення ефективності професійної діяльності. Таким чином, ми можемо рекомендувати використовувати надану формулу для професійно-психологічного відбору в спеціальну службу інкасації а також для розробки прогнозу щодо можливості кожного окремого фахівця досягти високого рівня ефективності професійної діяльності. Також ця психологічна прогностична формула може слугувати як додатковий матеріал при розробці тренінгових програм, які будуть сприяти розвитку професійно-важливих якостей фахівців, діяльність яких проходить в особливих умовах.

Висновки за розділом

Проведене дослідження ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з застосуванням сучасних математичних методів вивчення соціальних та психологічних особливостей, які можуть впливати на ефективність професійної діяльності фахівців служби інкасації, дозволило нам зробити наступні висновки:

1. Проведений теоретико-методологічний аналіз проблеми ефективності професійної діяльності довів, що існує ряд методологічних недоліків щодо визначення індивідуального коефіцієнта ефективності фахівців інкасації, а саме відсутність критеріїв її визначення. Для усунення цієї проблеми нами були виділено критерії ефективності діяльності фахівців інкасації, які складаються з суми двох змінних: суб'єктивної (яка отримується шляхом самооцінювання фахівців особового складу («ціна діяльності»)) та додаткового (об'єктивного) коефіцієнту. *В якості такого коефіцієнту вважаємо необхідним використовувати співвідношення адміністративних актів заохочень та стягнень, оскільки вони є єдиним об'єктивним результатом діяльності інкасатора.* Завдяки проведеній процедурі кожен фахівець інкасації отримав індивідуальний коефіцієнт ефективності своєї професійної діяльності, що дало змогу розподілити особовий склад на три групи в залежності від показників їх ефективності. Перша група фахівців характеризується високими показниками ефективності, друга – середніми, а в третю групу склали фахівці з низьким рівнем ефективності професійної діяльності.

2. Проведене нами дослідження психологічних показників фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем їх професійної діяльності дозволило конкретизувати *особистісні характеристики, які пов'язані з ефективністю їх професійної діяльності:*

– внесок когнітивного компоненту в структуру особистості фахівця служби інкасації виявився незначний, проте не слід ним нехтувати при професійному відборі на роботу до лав інкасації;

– структура мотиваційного профілю досліджуваних не є позитивною: у всіх трьох групах виявлено негативне співвідношення між групами мотивів, що на наш погляд, відображає сучасне становище соціально-економічного устрою суспільства та не є вирішальною;

– при дослідженні особистісних смислів інкасаторів було встановлено, що задоволеність фахівців від виконання професійної діяльності є одним із факторів високих показників ефективності їх професійної діяльності;

– показник рівня самооцінки особистості інкасатора відіграє значну роль в професійному становленні фахівців служби інкасації та впливає на рівень ефективності їх професійної діяльності;

– особливості вольової регуляції особистості інкасатора визначають її провідну роль в структурі професійно-важливих якостей фахівця інкасації, та необхідність врахування рівня сформованості соціального самоконтролю при професійному відборі кандидатів на службу до лав інкасації;

– серед індивідуально-психологічних особливостей в комунікативній сфері – це лідерський потенціал, в інтелектуальній сфері – це гнучкість та оперативність мислення, в емоційній – тривожність та схильність до ризику;

– результати дослідження рівня адаптаційних можливостей особистості інкасаторів підтвердило більшість висновків, які ми знайшли в роботах, пов'язаних з аналізом діяльності в особливих умовах. Нами було доведено, що показники індексу «ресурсності стресостійкості» значною мірою визначають рівень ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації ДСО при МВС України;

– показник рівня агресивності у фахівців всіх досліджуваних груп є помірним, що свідчить про присутність в їх особистості достатньо здорового честолюбства та самовпевненості, але не є вирішальним в структурі їх професійно-важливих якостей.

3. В ході дослідження взаємозв'язку об'єктивних факторів професійної діяльності фахівців служби інкасації з індивідуальними показниками їх ефективності було доведено, що *на високі показники*

ефективності професійної діяльності впливає стаж професійної діяльності фахівця інкасації. Тому при прийомі на роботу перевагу слід віддавати саме тим особам, які вже мають досвід роботи в інкасації, адже саме вони прогнозовано мають вищі показники ефективності діяльності.

4. Аналіз взаємозв'язку психологічних особливостей з ефективністю професійної діяльності інкасаторів виявив, що *зі всієї сукупності ПВЯ інкасатора з рівнем його ефективності пов'язані лише такі показники як рівень самооцінки, самоконтроль діяльності та соціальний самоконтроль, сила «Я», чуттєвість, тривожність, радикалізм, фрустрованість.* Це дало змогу конкретизувати саме ті психологічні якості, які не тільки приймають участь в опануванні професії інкасатор, а й впливають на високі показники ефективності його професійної діяльності.

5. Для визначення ролі й ваги кожної з особистісних якостей у структурі психологічної основи фахівця інкасації, які сприяють ефективності його професійної діяльності, був проведений факторний аналіз методом головних компонент з Varimax raw обертанням в ході якого були виділені два основні фактори, які пояснюють психологічну основу ефективного фахівця інкасації. *Розглянуті елементи були об'єднані за принципом присутності в них емоційно-вольового компоненту та структурних одиниць регуляторної сфери особистості.*

6. Для розробки психологічної прогностичної формули ефективного фахівця інкасації був проведений регресійний аналіз, який дозволив виявити взаємозв'язок індивідуальних показників ефективності професійної діяльності з декількома психологічними компонентами структури особистості. Результатом розробки став психологічний професійний портрет ефективного фахівця інкасації ДСО при МВС України, який виступає психологічним прогностичним інструментом визначення ефективності його діяльності в названій сфері.

ВИСНОВКИ

У проведеному дисертаційному дослідженні психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України здійснений теоретико-методологічний аналіз питання ефективності професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій та представлено авторське вирішення проблеми критеріїв оцінки індивідуального внеску фахівця служби інкасації в спільну діяльність.

Теоретико-методологічний аналіз ефективності професійної діяльності засвідчив, що різні наукові концепції виділяють три методичні підходи до оцінки ефективності персоналу.

Перший підхід, економічний, розглядає персонал підприємства як колективного суб'єкта праці, що безпосередньо впливає на виробництво. Згідно нього, в якості показників ефективності персоналу приймаються значення результатів роботи підприємства за конкретний період часу: прибуток підприємства, собівартість продукції та таке інше.

Другий підхід, виробничо-технологічний, розглядає кожного працівника лише як робочу силу, а критеріальні показники відображають середню результативність, якість і складність праці кожного працівника. Працівник виступає як пасивний виконавець. Як показники ефективності роботи персоналу виділяються: продуктивність праці; темпи її зростання; відсоток виконання норм вироблення; втрати робочого часу тощо.

Третій підхід, соціальний, розглядає персонал як деякий розмитий соціум, ефективність роботи якого визначається організацією цієї роботи, мотивацією праці, соціально-психологічним кліматом в колективі, тобто більше залежить від форм та методів роботи з персоналом. Критеріальними показниками ефективності роботи персоналу виступають: плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу, рівень, трудової дисципліни, соціально-психологічний клімат в колективі.

Отже, комплексне застосування таких методологічних підходів дає змогу визначити, що ефективність професійної діяльності – це співвідношення досягнутих професійних результатів до затрачених на це зусиль. Досягнуті результати можуть бути не тільки кількісними, а й якісними показниками, що виражатимуться у належному виконанні обов'язків своєї професійної діяльності. Під затраче-

ними зусиллями на досягнення цих результатів слід розуміти внутрішні критерії фізіологічних та психологічних витрат енергії особистості, іншими словами «ціну діяльності». Ефективність спільної діяльності розглядається саме через індивідуальні внески кожного фахівця, а критеріями ефективності виступають безпомилкове виконання фахівцем своїх професійних обов'язків з найменшими затратами як фізичних, так і психологічних ресурсів.

Діяльність служби інкасації ДСО при МВС України має свою специфіку роботи, яка супроводжується низкою стрес-чинників, що пред'являють до особистості інкасатора підвищені вимоги. Основними об'єктивними факторами, які знижують показники ефективності професійної діяльності та ускладнюють виконання професійних завдань є: недосконалість нормативно-правової та матеріально-технічної бази; спорядження, яке вже не відповідає вимогам сьогодення та низький рівень престижності цієї професії.

Професіографічний аналіз надає змогу виявити основні об'єктивні (зовнішні, соціальні) та суб'єктивні (внутрішні, психологічні) чинники, що впливають на рівень ефективності професійної діяльності фахівців екстремального профілю. До об'єктивних чинників можна віднести стаж роботи фахівця в структурі МВС України. Як суб'єктивні розглядаються особистісні якості такі як: самооцінка та показники фрустрованості особистості, а також рівень самоконтролю.

Дослідження психологічних особливостей здійснення професійної діяльності інкасаторами надало можливість конкретизувати основні професійні вимоги, які пред'являє професія до особистості фахівця. На основі аналізу нормативних документів та експертної оцінки було розроблено психограму інкасатора, в якій найбільш розвиненими якостями фахівця інкасації відзначалися вольові, емоційні та атенційні властивості.

Аналіз проблеми ефективності професійної діяльності виявив відсутність об'єктивних критеріїв для оцінки ефективності діяльності працівників служби інкасації. Ця проблема була усунена за допомогою професіографічного аналізу діяльності інкасаторів, який встановив, що в якості критеріїв ефективності їх професійної діяльності можна розглядати адміністративні акти заохочень та стягнень. Такий додатковий критерій доповнив самооцінки самих фахівців інкасації, що складають «ціну діяльності», щодо ефективності осо-

бового складу та надав можливість виявити взаємозв'язок психологічних компонентів особистості інкасаторів з показниками ефективності їх професійної діяльності.

Було встановлено, що провідну роль в структурі ПВЯ інкасатора відіграє високорозвинена вольова регуляція. Виявлено, що адекватно високий рівень самооцінки особистості фахівця відіграє значну роль в його професійному становленні та є прямо пропорційним рівню ефективності його професійної діяльності. Серед індивідуально-психологічних особливостей, які суттєво пов'язані з високою ефективністю професійної діяльності необхідно виділити такі якості особистості, як висока емоційна стійкість людини (сила Я), суворість, реалістичність, відсутність почуття тривоги, гнучкість та стриманість особистості.

При визначенні соціально-демографічних та психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців інкасації було встановлено, що єдиним об'єктивним чинником, який сприяє високому рівню ефективності професійної діяльності став стаж роботи фахівця за спеціальністю. Ядром психологічної основи особистості ефективного інкасатора виступає високорозвинена регуляторна сфера особистості, до якої відносяться емоційно-вольові якості та ресурсність особистості.

В ході дослідження психологічних особливостей ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації було виділено два основні фактори психологічної основи особистості фахівця, які виступають в ролі визначальних одиниць рівня виконання ним своїх функціональних обов'язків. Перший блок об'єднався за принципом присутності в ньому емоційно-вольового компоненту, тому умовно означений як емоційно-вольовий. Структурні одиниці другого блоку були віднесені до регуляторної сфери особистості, а блок отримав назву «регуляторний».

В ході дослідження було застосовано ряд заходів, які склали надійну основу для розробки психологічної прогностичної формули ефективності професійної діяльності фахівця служби інкасації ДСО при МВС України, важливість якої не потребує доказів, а є очевидною при здійсненні професійно-психологічного відбору до лав служби інкасації.

Розроблена формула склала психологічний професійний портрет ефективного фахівця служби інкасації ДСО при МВС України

та може виступати психологічним прогностичним інструментом визначення ефективності професійної діяльності. Таким чином, ми можемо рекомендувати використовувати надану формулу для професійно-психологічного відбору в спеціальну службу інкасації а також для розробки прогнозу щодо можливості кожного окремого фахівця досягти високого рівня ефективності професійної діяльності. Також ця психологічна прогностична формула може слугувати як додатковий матеріал при розробці тренінгових програм, які будуть сприяти розвитку професійно-важливих якостей фахівців, діяльність яких проходить в особливих умовах.

Проведене дослідження не вирішує всіх аспектів заявленої проблеми. Тому серед основних перспектив подальшого розвитку роботи вбачається:

в розробці системних моделей комплексної оцінки рівня ефективності професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій та їх індивідуального внеску в спільну діяльність.

проведення прикладних психологічних досліджень, які пов'язані з підвищенням рівня ефективності професійної діяльності в особливих умовах різних напрямків та спеціальностей силових структур України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / Абульханова-Славская К. А. – М. : Мысль, 1980. – 243 с.
2. Алешичева А. В. Влияние профессиональной деятельности на личностные качества инкассаторов / А. В. Алешичева // Вісник Харківського національного університету. Серія Психологія. – 2007. – № 771. – С. 310-312.
3. Альошичева А. В. Вплив факторів професійної діяльності інкассаторів на їх особистісні якості та обґрунтування можливості їх корекції / А. В. Альошичева // Вісник Харківського національного університету. Серія Психологія. – 2007. – № 793. – С. 9-12.
4. Альошичева А. В. Вплив професійної діяльності інкассаторів на стан їх психічного і фізичного здоров'я / А. В. Альошичева, М. Г. Самойлов // Вісник Харківського національного університету. Серія Психологія. – 2009. – № 842. – С. 25-29.
5. Ананьев Б. Г. Психологическая структура человека как субъекта / Б. Г. Ананьев // В кн. Человек и общество. – Выпуск 2. – Л. : ЛГУ, 1967. – 142 с.
6. Анохин П. К. Эмоции / П. К. Анохин // Большая медицинская энциклопедия. – 1964. – Т. 35 – С. 339–357.
7. Антипов В. В. Психологическая адаптация к экстремальным ситуациям / В. В. Антипов – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 176 с.
8. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях : переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15, № 1. – С. 3–19.
9. Апчел В. Я. Стресс и стрессоустойчивость человека / В. Я. Апчел, В. Н. Цыган // – СПб : ВМА, 1999. – 86 с.
10. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : Из-во «Титул», 2006. – 578 с.
11. Бандурка О. М. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу ОВС України : науково-практичний посібник / О. М. Бандурка – Харків : Видавництво Національний університету внутрішніх справ, 2005. – 319 с.
12. Барабанщиков В. А. Системный подход к исследованию психики / В. А. Барабанщиков, Б. Ф. Ломов // Психологический журнал. – 2002. – № 4. – С. 27 – 38.

13. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) / В. І. Барко. – Київ : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

14. Бодалев А. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин // – СПб. : Речь, 2000. – 440 с.

15. Бодров В. А. Личностная детерминация развития и преодоления психологического стресса / В. А. Бодров // Совпадающее поведение. Современное состояние и перспективы / [под ред. А. Л. Журавлева, Т. Л. Крюковой, Е. А. Сергиенко]. – М. : Институт психологии РАН, 2008. – С. 235–257.

16. Бодров В. А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности. Часть 1 / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29, № 5. – С. 83–90.

17. Бодров В. А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности. Часть 2 / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29, № 6. – С. 66–74.

18. Бодров В. А. Психологический стресс : развитие и преодоление / Бодров В. А. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 528 с.

19. Бодров В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В. А. Бодров, Л. Д. Сыркин // Психологический журнал. – 2003. – Том 24, № 1. – С. 73-82.

20. Бодров В. А. Информационный стресс : [учебное пособие] / Бодров В. А. – М. : ПЕРСЭ, 2000. – 352 с.

21. Бодров В. А. Основные принципы разработки системы профотбора военнослужащих и его проведение / В. А. Бодров // Военно-медицинский журнал. – 1984. – №9. – С. 41–44.

22. Бойко О. В. Охрана психического здоровья / О. В. Бойко, Е. Ю. Герасимова, Н. Д. Григорьев. – Саратов : Изд-во СГТУ, 2003. – 247 с.

23. Бойко В. В. Энергия эмоций / Бойко В. В. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – СПб. : Питер, 2004. – 474 с.

24. Бондаренко Я. Г. Аналіз впливу специфіки професійної діяльності на психологічний стан фахівців спеціальних підрозділів МВС України / Я. Г. Бондаренко // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 8 – Харків : УЦЗУ, 2010. – С. 363-371.

25. Борисюк А. С. Соціально-психологічна специфіка професіоналізації особистості / А. С. Борисюк // Вісник Харківського національного університету. Серія Психологія. – 2007. – № 771. – С. 30-35.
26. Бочарова С. П. Психология и память / С. П. Бочарова. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2007. – 384 с.
27. Брушлинский А. В. Психология субъекта [отв. ред. проф. В. В. Знаков]. – М. : Институт психологии РАН ; СПб. : Алетейя, 2003. – 272 с.
28. Брушлинский А. В. Психология субъекта в изменяющемся обществе / А. В. Брушлинский // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18, № 2. – С.18–32.
29. Бубнова С. С. Эффективность деятельности в зависимости от структуры профессионально важных качеств / С. С. Бубнова // Проблемы системогенеза деятельности: [сб. научн. тр.] – Ярославль : Изд-во Ярославского ун-та, 1980. – Вып. 5. – С. 67–83.
30. Бут В. П. Формування професійно важливих якостей газодимозахисників-рятувальників МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. П. Бут. – К., 2008. – 20 с.
31. Василенко С. В. Психологічне забезпечення діяльності операторів радіолокаційних станцій в особливих умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С. В. Василенко. – Харків, 2007. – 19 с.
32. Ващенко І. В. Чинники успішності професійної реалізації суб'єкта правоохоронної діяльності / І. В. Ващенко, О. Б. Бугаєнко, Р. В. Баюл // Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. – 2005. – Вип. 14. – С. 26-33.
33. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса / Водопьянова Н. Е. – СПб. : Питер, 2009. – 339 с.
34. Выготский Л. С. Собр. соч. : в 6 т. / Л. С. Выготский – М. : Педагогика, 1982. – Т. 2. – 453 с.
35. Галімов Ю. А. Психологічне прогнозування надійності діяльності офіцерів оперативно-розшукових підрозділів державної прикордонної служби України: дис... канд. психол. наук: 19.00.09. / Галімов Юрій Анатолійович. – Хмельницький: Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького, 2004. – 147 с.

36. Гонтаренко Л. О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Л. О. Гонтаренко. – Харків, 2008. – 23 с.

37. Гонтаренко Л. О. Рівень сформованості професійно-важливих якостей працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України / Л. О. Гонтаренко // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 8 – Харків : УЦЗУ, 2010. – С. 25-33.

38. Гузенко Є. В. Організаційно-правові засади психологічного забезпечення службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України / Є. В. Гузенко // Психологічна безпека особового складу силових структур та персоналу екстремальних професій : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Х. : Академія внутрішніх військ України, 2009. – С. 37-41.

39. Давыдова Н. С. Социальные особенности эффективной деятельности малых форм производственных организаций : автореф. дисс. на соискание науч. степени канд. соц. наук : спец. 22.00.08 «Социология управления» / Н. С. Давыдова – М., 2008. – 26 с.

40. Деркач А. П. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях / Деркач А. П., Казаков Ю. Н., Черняева В. В. – Пятигорск, 2008. – 223 с.

41. Диагностика здоровья / [под ред. Г. С. Никифорова]. – СПб. : Речь, 2007. – 950 с.

42. Дикая Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л. Г. Дикая. – М. : Изд-во Институт психологии РАН, 2003. – 318 с.

43. Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. – Л.: ЛГУ, 1979. – 220 с.

44. Долженко О. С. Действие экстремальных условий оперативно – служебной деятельности на психику работников спецподразделений милиции / О. С. Долженко // Вісник Харківського національного університету. Серія Психологія. – 2007. – № 793. – С. 126-130.

45. Дружилов С. А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический поход / Дружилов С. А. – Х. : Издательство Гуманитарный центр, 2011. – 296 с.

46. Дружилов С. А. Индивидуальный ресурс профессионального развития как необходимое условие становления профессионализма человека / С. А. Дружилов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2010. – № 5. – С. 145–148.

47. Дружилов С. А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога : психологический подход / С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование. – Научно-публицистический альманах : СО РАО, ИПК, г. Новокузнецк. – 2005. – выпуск 8. – С. 26–44.

48. Дружилов С. А. Профессионализм как реализация ресурса индивидуального развития человека / С. А. Дружилов // Ползуновский вестник. Издательство Алтайского государственного технического Университета им. И. И. Ползунова. – 2004. – № 3. – С. 200–208.

49. Дружилов С. А. Психология профессионализма субъекта труда : интегративный подход / С. А. Дружилов // Ежегодник Российского психологического общества : материалы 3-го Всероссийского съезда психологов : в 8 т. – СПб. : СПбГУ, 2003. – том. 3. – С.153–157.

50. Дружилов С. А. Психология профессионализма человека : интегративный подход / С. А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 4-5. – С. 35-42.

51. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / Дружилов С. А. – Новокузнецк : Изд-во ИПК, 2002. – 242 с.

52. Дружилов С. А. Критерии эффективности профессионалов в условиях совместной деятельности / С. А. Дружилов // Объединенный научный журнал. – 2001. – № 22. – С. 44-45.

53. Дружинин В. Н. Психология / Дружинин В. Н. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2009. – 656 с.

54. Дружинин В. Н. Психология общих способностей / Дружинин В. Н. – СПб. : Питер, 2007. – 368 с.

55. Екстремальна психологія : [підручник / за заг. ред. проф. О. В. Тімченка]. – К. : Август Трейд, 2007. – 502 с.

56. Елисеева И. Н. Профессиональное здоровье. Синдром выгорания и его профилактика : [методические рекомендации] / Елисеева И. Н. – М., 2006 – 175 с.

57. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Ермолаева Е. П. – М. : Институт психологии РАН, 2008. – 347 с.

58. Євсюков О. П. Психологічні складові професійної та функціональної надійності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України / Євсюков О. П. // Збірник наукових праць. – № 36, Ч.ІІ. – Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2006. – С. 189–191.

59. Євсюков О. П. Соціально-психологічні детермінанти, що знижують професійну надійність працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України / Євсюков О. П. // Проблеми загальної та педагогічної психології : Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. Максименка С. Д.] – К. : «Логос», 2006. – т.8, Ч.9. – С. 158–163.

60. Євсюков О. П. Деякі підходи щодо довгострокового психологічного прогнозу надійності та ефективності професійної діяльності персоналу МНС України / Євсюков О. П. // Матеріали науково-практичної конференції : Актуальні проблеми наглядно-профілактичної діяльності МНС України. – Харків : УЦЗУ, 2006. – С. 130–133.

61. Євсюков О. П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Євсюков Олександр Петрович. – Х., 2007. – 192 с.

62. Жданова І. В. Психологічні аспекти розвитку професійно-важливих якостей особистості працівників ОВС / Жданова І. В. // Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, Психологія. – 2005. – № 14 – С. 36-39.

63. Завалишина Д. Н. Детерминация и развитие психики / Д. Н. Завалишина, В. А. Барабанщиков // Принцип системности в психологических исследованиях. – М. : Наука, 1990. – С. 3–9.

64. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Зеер Э. Ф. – М. : Академия, 2006. – 240 с.

65. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Зеер Э. Ф. – [4-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Академический проект, 2006. – 330 с.

66. Зеленевский Я. Организация трудовых коллективов / Зеленевский Я. – М. : Прогресс, 1976. – 240 с.

67. Зиньковская С. М. Системное и изучение человеческого фактора в опасных профессиях : автореф. дис. на соискание учен. степени доктора психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / С. М. Зиньковская. – Москва, 2007. – 45 с.

68. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Иванова Е. М. – М. : МГУ, 1987. – 342 с.
69. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Ильин Е. П. – СПб : Питер, 2001. – 752 с.
70. Ільїна Ю. Ю. Науково-теоретичні підходи до проблеми емоційної стійкості особистості співробітників екстремальних професій / Ю. Ю. Ільїна, Н. О. Петік // Актуальні проблеми практичної психології : Збірник наукових праць. Частина 1. – Херсон, ПП Вишемирський В. С., 2010. – С. 157-160.
71. Карпов А. В. Психология менеджмента : [учеб. пособие] / А. В. Карпов – М. : Гардарики, 2005. – 584 с.
72. Карпов А. В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности / Карпов А. В. – Ярославль : ЯрГУ, 1991. – 153 с.
73. Карпов А. В. Психологический анализ трудовой деятельности / Карпов А. В. – Ярославль : ЯрГУ, 1988. – 77 с.
74. Карпухина А. М. Контроль и регуляция состояний человека как факторы повышения эффективности трудовой деятельности / Карпухина А. М. – К. : Знание, 1985. – 20 с.
75. Карпухина А. М. Психологические и психофизиологические пути повышения эффективности деятельности / А. М. Карпухина – К. : РДЭНТП, 1990. – С. 1-19.
76. Кирьякова Е. Н. Проявление риска в деятельности специалистов опасных профессий : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Кирьякова Елена Николаевна. – М., 2003. – 242 с.
77. Климов Е. А. Введение в психологию труда : [учеб. пособие] / Е. А. Климов – [2-е изд. перераб. и доп.]. – М. : Издательство Московского университета : Академия, 2004 : ГУП Саратов. полигр. комб. – 334 с.
78. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : [учеб. пособие] / Е. А. Климов – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
79. Климов Е. А. Психология профессионала: избранные психологические труды / Е. А. Климов – Российская академия образования, Московский психолого-социальный ин-т. – Москва : Изд-во Московского психолого-социального ин-та : Воронеж : МОДЭК, 2003. – 454 с.

80. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) : [учебное пособие] / Климов Е. А. – М. : Московский психолого-социальный институт : Флинта, 2003. – 320 с.

81. Климов Е. А. Психология профессионала / Климов Е. А. – М. : Наука, 1996. – 168 с.

82. Колесніченко О. С. Психологічна готовність працівників МНС України до професійної діяльності в екстремальних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. С. Колесніченко. – Харків, 2011. – 19 с.

83. Корнєв О. М. Деякі питання професійно-психологічної підготовки працівників органів внутрішніх справ / Корнєв О. М. // Вісник Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки – № 5, 2004. – С. 58-63.

84. Корнеева Л. Н. Профессиональная психология личности / Л. Н. Корнеева // Психологические основы профессиональной деятельности : [хрестоматия] / [сост. В. А. Бодров]. – М. : ПЕР СЭ ; Логос, 2007. – С. 301-311.

85. Корнеев С. С. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки : [учебное пособие] / Корнеев С. С. – Ростов н/Д. : Феникс, 2007. – 381 с.

86. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : [навчальний посібник] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк – К. : Ніка – Центр, 2006. – 580 с.

87. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : [навчальний посібник] / Корольчук М. С. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.

88. Корольчук М. С. Психодіагностика : [навчальний посібник] / М. С. Корольчук, В. І. Осьодло – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 419 с.

89. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: [монографія] / Крайнюк В. М. – К. : Ніка – Центр, 2007. – 432 с.

90. Кремень В. Г. Психологія професійної діяльності офіцера : [підручник] / В. Г. Кременець, М. В. Костицький, С. Д. Максименко, О. Д. Сафін – Хмельницький : Вид-во АПВУ, 1999. – 464 с.

91. Кретчак О. М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол.

наук : спец. 19.00.06. «Юридична психологія» / О. М. Кретчак. – К., 2003 – 17 с.

92. Куфлієвський А. С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Куфлієвський Андрій Станіславович. – Х., 2006. – 165 с.

93. Лебедев В. И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах : [учебник для вузов] / В. И. Лебедев – М.: ЮНИТИ, 2001. – 431 с.

94. Лебедев Д. В. Соціально-психологічні детермінанти помилок дій у професійній діяльності фахівців водолазних формувань аварійно рятувальних підрозділів МНС України : [монографія] / Лебедев Д. В., Лебедева С. Ю., Назаров О. О., Оніщенко Н. В., Садковий В. П., Тімченко О. В. – Х. : УЦЗУ, 2009. – 216 с.

95. Лебедев И. Б. Психика. Сознание. Бессознательное: [монография] / И. Б. Лебедев – М. : Московская академия МВД России, 2000. – 150 с.

96. Лебедева С. Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України : [монографія] / Лебедева С. Ю., Тімченко О. В. Харків : ХНАДУ, 2005. – 326 с.

97. Леонова А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса. От диагностики к профилактике и коррекции / А. Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25, № 2. – С. 75–85.

98. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность / Леонтьев А. Н. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.

99. Ложкин Г. В. Практическая психология в системах человек-человек : [учебное пособие] / Г. В. Ложкин, Н. И. Повякель – К. : МАУП, 2003. – 296 с.

100. Ложкін Г. В. Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов / Г. В. Ложкін. – К. : МОУ, 2003. – 218 с.

101. Ложкин Г. В. Психология здоровья человека / Г. В. Ложкин, О. В. Носкова – [под ред. И. В. Толкунова] – Севастополь : Вебер, 2003. – 257 с.

102. Ломов Б. Ф. Системность в психологии / Ломов Б. Ф. // Избранные психологические труды. – М. : МПСИ, 2003. – 423 с.

103. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Ломов Б. Ф. – М. : Наука, 1984. – 444 с.

104. Малкова Т. Н. Новый подход к исследованию проблем профессионально-психологического отбора в правоохранительные органы / Малкова Т. Н. // Журнал практикующего психолога. – 2003. – № 9. – С. 116-123.

105. Марихин С. В. Психологические аспекты успешности профессиональной деятельности / С. В. Марихин // Научно-практический междисциплинарный журнал «Мир человека». – Том 9. – № 1. – 2009. – С. 1-7.

106. Миронец С. М. Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Миронець Сергій Миколайович. – Х., 2007. – 250 с.

107. 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. – Харків, 2006. – 24 с.

108. Мосов С. П. Соціально-психологічні аспекти професійної адаптації / С. П. Мосов, О. Р. Охременко – К. : Химджест, 2004. – 121 с.

109. Наказ МВС України від 23.09.1997 р. № 643 «Про створення в системі Державної служби охорони при МВС України Служби інкасації, охорони грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться та затвердження нормативних актів з питань діяльності цієї Служби» [електронний ресурс] / МВС України, законодавство, нормативні акти – Режим доступа к актам. : <http://ligazakon.ua>.

110. Наказ МВС України від 25.10.2003 р. № 1433 «Про організацію службової діяльності міліції охорони Державної служби охорони при МВС України» [електронний ресурс] / МВС України, законодавство, нормативні акти – Режим доступу к актам. : <http://ligazakon.ua>.

111. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : [учебное пособие] / Наследов А. Д. – СПб. : Речь, 2004. – 392 с.

112. Носкова О. Г. Психология труда : [учебное пособие] / О. Г. Носкова [под ред. Е. А. Климова]. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 384.

113. Никифоров Г. С. Проблема надежности в инженерной психологии / Г. С. Никифоров // Психологические основы профессиональной деятельности : [хрестоматия] / [сост. В.А. Бодров]. – М. : ПЕР СЭ ; Логос, 2007. – С. 369-376.

114. Никифоров Г. С. Психология здоровья : [учебное пособие] / Никифоров Г. С. – СПб. : Питер, 2006. – 607 с.

115. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности / Никифоров Г. С. – СПб. : СПб ГУ, 1996. – 167 с.

116. Никифоров Г. С. Самоконтроль как механизм надежности человека-оператора / Никифоров Г. С. – – Л. : ЛГУ, 1977. – 189 с.

117. Окіпняк А. С. Педагогічні умови формування професійних якостей у військово-службовців-водолазів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Окіпняк Анатолій Сергійович. – Кам'янець – Подільський, 2004. – 227 с.

118. Оніщенко Н. В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України : дис. ... канд. юр. наук : 19.00.06 / Оніщенко Наталія Вікторівна. – Х., – 2006. – 170 с.

119. Осипова А. А. Справочник психолога по работе в кризисных ситуациях / А. А. Осипова. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 315 с.

120. Платонов К. К. Психология труда / Платонов К. К. – М. : Профиздат, 1979. – 216 с.

121. Петров Д. А. Формирование психологической готовности к действиям в экстремальных условиях у сотрудников подразделений специального назначения МВД РФ средствами физической подготовки группам : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Петров Дмитрий Алексеевич. – Санкт-Петербург, 2005. – 150 с.

122. Пономаренко В. А. Психология человеческого фактора в опасной профессии / В. А. Пономаренко. – Красноярск, 2006. – 618 с.

123. Потапова С. М. Психологічні основи прогнозу надійності професійної діяльності керівника ОВС / С. М. Потапова // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 8 – Харків : УЦЗУ, 2010. – С. 89-91.

124. Практикум по инженерной психологии и эргономике : [учебное пособие / под ред. Ю. К. Стрелкова]. – М. : Академия, 2003. – 400 с.

125. Приходько Ю. О. Ефективність психофізіологічного професійного відбору кандидатів на навчання в вищих навчальних за-

кладах системи МНС України / Ю. О. Приходько // Актуальні проблеми психології. Психофізіологія, психологія праці, експериментальна психологія. – 2007. – Т. V., Вип. 6. – С. 269-276.

126. Приходько Ю. О. Вплив умов діяльності на психіку пожежників-рятувальників з різним рівнем професіоналізації / Ю. О. Приходько // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія психологія. – 2007. – № 759, Вип. 37. – С. 200-203.

127. Приходько Ю. О. Роль особистісних особливостей пожежників-рятувальників у визначенні успішності їхньої професійної діяльності / Ю. О. Приходько // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2007. – Вип. 3, Ч. 2. – С. 200-206.

128. Приходько Ю. О. Критерії оцінки професійної успішності пожежників-рятувальників : II междунар. научно-практическая конф. [Ключевые аспекты научной деятельности – 2007]. – Днепропетровск: «Наука и образование» – 2007. – Т. 9, «Психология и социология». – С. 37-39.

129. Прокофьев Л. Е. Основы психологической саморегуляции / Прокофьев Л. Е. – СПб. : Лань, 2003. – 32 с.

130. Постанова Правління НБУ України від 14.02.2007 р. № 45 «Про затвердження Інструкції з організації інкасації коштів та перевезення валютних цінностей у банківських установах в Україні» [електронний ресурс] / Правління НБУ України, законодавство, нормативні акти – Режим доступу к актам. : <http://ligazakon.ua>.

131. Потапчук Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. доктора психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Є. М. Потапчук. – Хмельницький, 2004. – 32 с.

132. Приходько Ю. О. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежників-рятувальників МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Ю. О. Приходько. – Харків, 2008. – 24 с.

133. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : [учебное пособие] / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова – М. : Академия, 2003, 477 с.

134. Психологическая защита в чрезвычайных ситуациях : [учебное пособие / под ред. Л. А. Михайлова]. – СПб. : Питер, 2009. – 256 с.

135. Психологические основы профессиональной деятельности : [хрестоматия / сост. В. А. Бодров]. – М. : ПЕР СЭ ; Логос, 2007. – 855 с.
136. Психологические проблемы деятельности в особых условиях ситуаций : [учебное пособие / под ред. Б. Ф. Ломова, Ю. М. Забродина]. – М. : Наука, 1985. – 232 с.
137. Психологический словарь-справочник [под ред. М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович]. – Минск. : Харвест, 2007. – 576 с.
138. Психология мотивации [учебное пособие] / В. В. Агеев, А. К. Файзуллина, Л. Карсакбаева, Ш. Кельбуганова. – Алматы, 2009. – 308 с.
139. Психология труда [учебное пособие / под ред. А. В. Карпова]. – М. : ВЛАДОСС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
140. Психология труда [учебное пособие] / под ред. Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевской, Е. И. Бондарчук. – [2-е изд.] – К., : МАУП, 2004. – 155 с.
141. Психология экстремальных ситуаций для спасателей и пожарных [под общей ред. Ю. О. Шойгу]. – М. : Смысл, 2007. – 319 с.
142. Рабочая книга практического психолога : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. – М. : Ин-т Психотерапии, 2003. – 640 с.
143. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : [учебное пособие] / Д. Я. Райгородский. — Самара : Издательский Дом «БАХРАХ», 2006. – 672 с.
144. Решетняк С. В. Професійно-важливі психологічні якості працівників екстремальних видів діяльності на прикладі особового складу піротехнічних підрозділів МНС України / С. В. Решетняк // Серія Психологія. Вісник Харківського національного університету – № 793, – 2007. – С. 359-362.
145. Романова Е. С. 99 популярных профессий : психологический анализ и профессиограммы / Романова Е. С. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2008. – 520 с.
146. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – СПб : Питер, 2000. – 712 с.
147. Рыбников В. Ю. Психологическая совместимость специалистов экстремального профиля / В. Ю. Рыбников, А. М. Никифоров, В. М. Вавилов. – СПб. : Спб УниВД, 2001. – С. 67.
148. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина – СПб. : Питер, 2003. – 224 с.

149.Сафін О. Д. Психолого-акмеологічні основи професійного та особистісного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України : [монографія] / О. Д. Сафін, В. С. Сідак. – К. : НА СБ України, 2004. – 178 с.

150.Сельє Г. Очерки об адаптационном синдроме / Ганс Сельє – М. : Медицина, 1960. – 254 с.

151.Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Сидоренко Е. В. – СПб. : Речь, 2009. – 350 с.

152.Склень О. І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Склень Олексій Іванович. – Х, 2008. – 198 с.

153.Склярів С. О. Мотиваційно-особистісні детермінанти успішності професійної діяльності рятувальників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С. О. Склярів. – Харків, 2010. – 21 с.

154.Смирнов Б. А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова – [2-е изд. испр., доп.]. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 292 с.

155.Современный психологический словарь / [под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко]. – М : АСТ ; СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 490 с.

156.Стасюк В. В. Сутність професійно-психологічного відбору військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах / В. В. Стасюк, С. В. Василенко // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 8 – Харків : УЦЗУ, 2010. – С. 137-145.

157.Стасюк Є. В. Критерії оцінювання діяльності офіцера-психолога органу охорони державного кордону : генерація та пошук нових ідей / Є. В. Стасюк // Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – Т. ІХ, част. 6. – К., 2007. – С. 395–401.

158.Стасюк Є. В. Шляхи підвищення ефективності підготовки майбутнього психолога-практика у процесі фахової підготовки / Є. В. Стасюк // Проблеми якості практичної підготовки фахівців в умовах реформування вищої освіти : матер. міжвуз. наук.-метод. конф. (25 січ. 2007 р.). – Хмельницький. : Вид-во Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2007. – С. 193–194.

159. Стасюк Є. В. Організаційно-психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-психологів органів охорони державного кордону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Є. В. Стасюк. – Хмельницький, 2008. – 20 с.
160. Суворова Г. А. Психология деятельности : [учебное пособие] / Суворова Г. А. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 176 с.
161. Суходольский Г. В. К проблеме эффективности и надежности человека-оператора / Г. В. Суходольский, Р. М. Мансуров // Проблемы общей, социальной и инженерной психологии. – М. : Наука, 1968. – Вып. 2. – С. 23–28.
162. Суходольский Г. В. Математические методы в психологии / Суходольский Г. В. – Харьков : Издательство Гуманитарный центр, 2006. – 284 с.
163. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности – [2-е изд.]. – М. : Издательство ЛКИ, 2008. – 168 с.
164. Теорія і практика професійного психологічного відбору : [навчальний посібник]. — К. : Ніка – Центр, 2006. – 536 с.
165. Тімченко О. В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція) : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06 / Тімченко Олександр Володимирович. – Харків, 2003. – 427 с.
166. Тітаренко А. В. Психологічні особливості професійної діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України / А. В. Тітаренко // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 8 – Харків : УЦЗУ, 2010. – С. 162-170.
167. Толчек В. А. Современная психология труда : [учебное пособие] / Толчек В. А. – СПб. : Питер, 2006. – 479 с.
168. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія : [підручник] / Ю. Л. Трофімов. – К. : Либідь, 2002. – 264 с.
169. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. – М. : Институт Психотерапии, 2002. – 490 с.
170. Человек и его профессия : [учебное пособие / под ред. А. М. Кухарчук, В. В. Лях, А. Б. Широкова]. – Минск : Современное Слово, 2006. – 544 с.

171. Чуносів М. О. Формування адекватної поведінки працівниками ОВС у ризиконебезпечних ситуаціях виконання оперативно-службових завдань : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / М. О. Чуносів. – Харків, 2005. – 20 с.

172. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способностей человека / Шадриков В. Д. – М. : Издательская корпорация «Логос», 1996. – 318 с.

173. Шакула А. В. Профилактическая направленность мероприятий по восстановлению профессионального здоровья летного состава / А. В. Шакула // Военно-медицинский журнал. – 2003. – Т. 324, № 5. – С. 41 – 44.

174. 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.

175. Шульц Д. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц – СПб. : Питер, 2003. – 520 с.

176. Щербаков В. С. Експериментальна психологія / В. С. Щербаков – К. : КиМУ, 2003. – 186 с.

177. Anderson J. A. Cognitive psychology and its implications / J. A. Anderson – [3 rd ed.]. – New York, W. Y. Freeman. – 1990. – pp. 19 – 37.

178. Antonovsky A. Intergenerational Networks and Transmitting the Sense of Coherence / A. Antonovsky – Ben-Gurion University of the Negev. – 2004. – 431 p.

179. Baum A. Implications of psychological research on stress and technological accidents / A. Baum, I. Fleming – American Psychologist. – № 48 – 1993. – 577 p.

180. Bolger N. Effects of daily stress on negative mood / N. Bolger, A. DeLongis, R. C. Kessler, E. A. Schilling // *Journal of Personality and Social Psychology*. – № 57 – 1989. – 448 p.

181. Dohrenwend B. Report on stress and life events. Stress and human health : Analysis and implications of research / B. Dohrenwend, L. Pearlin, P. Clayton, B. Hamburg, M. Riley & Rose // A study by the Institute of Medicine / National Academy of Sciences. – New York : Springer, 1982. – 578 p.

182. Friedman H. S. Health psychology / H. S. Friedman, M. R. Dimatteom // Englewood Cliffs. – NJ : Prentice-Hall, 1989. – 590 p.

183. Jimenez P. Specific influences of job satisfaction and work characteristics on the intention to quit / Results of different studies / P. Jimenez // Psychological bulletin. – 2002. – Vol. 44, № 4. – P. 596 – 663.

184. Hobfall S. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. / S. Hobfall // American Psychologist. – 1988. – V. 44, № 2. – P. 513–524.

185. Lazarus R. S. Coping and adaptation / R. S. Lazarus, S. Folkman // II The handbook of behavioral medicine ; II W. D. Gentry (Eds.). – 1984. – N.Y. : Guilford. – P. 282–325.

186. Lazarus R. S. Psychological stress and the coping process / Lazarus R. S. – N.Y. : McGraw-Hill, 1966. – 258 p.

187. Matheny K. B. The coping resources inventory for stress : A measure of perceived resourcefulness / K. B. Matheny, D. W. Aycock, W. L. Curlette, G. N. Junker // Journal of Clinical Psychology. – 2003. – Vol. 49 (6). – P. 815–830.

188. Peterson C. L. Stress at Work: A Sociological Perspective by Chris L. Peterson / C. L. Peterson – Baywood Publishing, Amityville. – NY, 1999. – 278 p.

189. Prikhodko Y. A. The personality properties which are necessary for successful activity of fire end rescue officers : II Междунар. научно-практическая конференция [Современные научные достижения – 2007] – Днепропетровск: «Наука и образование» – 2007. – Т. 8, «Психология и социология». – С. 83-86.

190. Ross K. Handbook of Counseling for Stress at Work / K. Ross, E. A. Altmaier. – London : Sage Publications, 1999. – 108 p.

191. Thompson S. B. War experiences and posttraumatic stress disorder / S. B. Thompson // The Psychologist. – 1997. – August. – P. 349 – 350.

192. Wills T. A. Coping and substance use : A conceptual framework / T. A. Wills, S. Shiffman. – Orlando : Academic Press, 1985. – P. 3–24.

193. Zumm P. J. Psychodiagnostic of human personality / P. J. Zumm. – Baltimore: Williams and Wilkin, 1993. – 497 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Професіографічна анкета

Шановний колего!

Ми звертаємося до Вас, – досвідченого фахівця, який добре знає особливості діяльності служби інкасації ДСО при МВС України й вимоги до індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують високу ефективність виконання функціональних обов'язків фахівців служби інкасації. Саме тому Ви можете надати нам істотну допомогу в підготовці достовірних матеріалів, які надалі будуть використовуватися при розробці кваліфікаційних вимог до професійного відбору інкасаторів.

В анкеті представлені твердження, сукупність відповідей на які становить узагальнений опис Вашої діяльності й відбиває якості, необхідні для ефективного виконання функціональних обов'язків.

У зв'язку із цим просимо Вас відповісти на запитання, наведені в анкеті, і, ознайомившись із перерахованими твердженнями, оцінити, якою мірою вони характерні для Вашої діяльності як фахівців служби інкасації.

Відповідаючи на запитання, Вам необхідно уникати великої кількості максимальних або, навпаки, мінімальних оцінок найбільш значущих якостей, тому що надалі це утруднить їхнє упорядкування.

В експертній оцінці особливе значення має освітній і професійний потенціал експерта. Тому просимо Вас повідомити деякі дані про себе:

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕКСПЕРТА

Вік (кількість повних років) _____

Спеціальне звання _____

Посада на цей час _____

Строк перебування в посаді _____

Ваша попередня посада та стаж за нею _____

_____ років _____ місяців

6. Загальний стаж служби в МВС _____ років _____ місяців

7. Освіта:

а) загальна _____
(який навчальний заклад закінчили, рік)

б) спеціальна _____
(який навчальний заклад закінчили, рік)

8. Участь у бойових діях (де) _____

_____ з _____ по _____

**Професіографічна анкета
працівника служби інкасації підрозділу ДСО при МВС
України**

I. Загальні відомості про спеціальність

1.1. Необхідна загальноосвітня підготовка (потрібне підкреслити):

- а) середня освіта;
- б) середня фахова освіта;
- в) вища освіта;
- г) інша (яка) _____

1.2. Вид бажаної спеціальної підготовки (потрібне підкреслити):

- а) підготовка у навчальному центрі МВС;
- б) підготовка у вищому відомчому навчальному закладі;
- в) інше (що) _____

II. Основний зміст роботи за посадою

2.1. Основне призначення Вашої професійної діяльності за посадою (потрібне підкреслити):

- а) навчальна діяльність;
- б) безпосереднє виконання спеціального завдання;
- в) охорона грошових знаків і цінних паперів;
- г) інкасація грошових знаків і цінних паперів;
- д) інше (що?) _____

2.2. Які завдання Ви виконуєте (перелічіть): _____

2.3. Які типові завдання у ході навчання та тренування Ви виконуєте (перелічіть): _____

2.4. Які дії найчастіше Вам доводиться виконувати в умовах надзвичайної ситуації (укажіть) _____

Виділіть (опишіть) найбільш напружені моменти у Вашій діяльності _____

2.5. Назвіть специфічні завдання, які відрізняють Вашу діяльність від діяльності інших фахівців МВС України

2.6. Перелічіть основні (специфічні, обов'язкові) дії, якими безумовно зобов'язаний володіти інкасатор для вирішення завдань в умовах своєї професійної діяльності

2.7. Які основні завдання покладають на Вас (перелічіть) у повсякденній діяльності _____

III. Предметні та функціональні особливості діяльності працівника підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України

3.1. Основні спорядження праці (перелічіть які):

3.2. Темп діяльності (потрібне підкресліть):

- а) вимушений;
- б) вільний.

3.3. Ритм діяльності (потрібне підкресліть):

- а) монотонний;
- б) змінний.

3.4. Динаміка дій (потрібне підкресліть):

- а) робота в цілому різноманітна;
- б) робота монотонна.

3.5. Рівень новизни, нестандартності розв'язуваних Вами завдань. Як часто доводиться відпрацьовувати нові, нестандартні ввідні (потрібне підкреслити):

- а) часто;
- б) іноді;
- в) ніколи.

3.6. Рівень динамічного й статичного фізичного навантаження у Вас у процесі діяльності (потрібне підкреслити):

а) перевага значних динамічних навантажень (біг, перенесення важких предметів, подолання перешкод і т.д.);

б) перевага значних статичних навантажень (перебування в одній позі тривалий час _____ годин _____ хвилин);

в) поєднання значних динамічних і статичних навантажень;

г) інше (що саме?) _____

3.7. Рівень визначеності завдань, розв'язуваних Вами в ході професійної діяльності (потрібне підкреслити);

а) з повною визначеністю (є повна інформація про обстановку);

б) з неповною визначеністю (є часткова інформація про обстановку);

в) з повною невизначеністю (інформація про обстановку відсутня);

г) інше (що саме?) _____

3.8. Обсяг інформації, що обробляється у процесі діяльності (потрібне підкреслити):

а) великий;

б) середній;

в) малий.

3.9. Рівень небезпеки при виконанні спеціальних завдань (потрібне підкреслити):

а) високий (наявність небезпеки при виконанні всіх спеціальних завдань);

б) середній (наявність небезпеки при виконанні деяких спеціальних завдань);

в) виконання типових спеціальних завдань практично не є небезпечним.

3.10. Рівень небезпеки при виконанні навчально-тренувальних завдань (потрібне підкреслити):

а) високий (наявність небезпеки при виконанні всіх навчально-тренувальних завдань);

б) середній (наявність небезпеки при виконанні деяких навчально-тренувальних завдань);

в) виконання типових навчально-тренувальних завдань практично не небезпечно.

3.11. Який інтелектуальний рівень виконання типових спеціальних завдань (потрібне підкресліть):

а) високий;

б) середній;

в) низький.

3.12. Який у Вас фізичний рівень виконання типових спеціальних завдань (потрібне підкресліть):

а) високий;

б) середній;

в) низький.

3.13. Який емоційний і нервово-психічний рівень виконання спеціальних завдань (потрібне підкресліть):

а) високий (велика психічна напруга);

б) середній;

в) низький.

3.14. Який емоційний і нервово-психічний рівень виконання навчально-тренувальних завдань (потрібне підкресліть):

а) високий;

б) середній;

в) низький.

IV. Умови діяльності працівника служби інкасації підрозділу ДСО при МВС України

4.1. Умови діяльності:

4.1.1. Рівень освітленості в ході виконання службових завдань (потрібне підкреслити):

а) нормальний;

б) знижений (менше ніж 200–300 люксів);

в) інше _____

4.1.2. Температура навколишнього середовища в ході виконання службових завдань (потрібне підкреслити):

- а) підвищена (понад 25°C);
- б) комфортна;
- в) знижена (менше ніж 15°C);
- г) з перепадами температур.
- д) інше _____

4.1.3. Відносна вологість повітряного середовища в ході виконання службових завдань (потрібне підкреслити):

- а) підвищена (більше 80%);
- б) нормальна (50–80%);
- в) знижена (менше ніж 50%);
- г) з перепадами відносної вологості повітря.

4.1.4. Стан повітряного середовища в ході виконання службових завдань (потрібне підкреслити):

- а) знижений зміст кисню;
- б) підвищений вміст (парціальний тиск) кисню;
- в) нормальний газовий склад повітря.

4.1.5. Використання обов'язкових та факультативних умов безпеки при виконанні функціональних обов'язків (потрібне підкреслити):

- а) постійно;
- б) періодично;
- в) ніколи.

4.1.6. Ваша діяльність при виконанні функціональних обов'язків здійснюється в умовах (потрібне підкресліть):

- а) монотонного шуму високої, середньої, невеликої інтенсивності;
- б) раптових, короткочасних шумів високої, середньої, невеликої інтенсивності;
- в) відсутності шуму.

4.1.7. Ваша діяльність при виконанні функціональних обов'язків здійснюється в умовах (потрібне підкресліть):

- а) постійної вібрації високої, середньої, невеликої інтенсивності;
- б) ударних і знакозмінних перевантажень (хитавиця, трясіння й ін.);
- в) періодичних вібрацій високої, середньої, невеликої інтенсивності;
- г) відсутності вібрації.

4.1.8. Ваша основна робоча поза (потрібне підкресліть):

- а) стоячи;
- б) стоячи, при обмеженні рухів;
- в) сидячи;
- г) лежачи (напівлежачи).

4.2. Екологічні умови діяльності

4.2.1. Основну частину робочого часу Ви проводите (потрібне підкресліть):

- а) на відкритому повітрі;
- б) у приміщенні (мобільному, стаціонарному);
- в) в інших умовах _____

4.2.2. Основну частину робочого часу Ви проводите в приміщенні обсягом (підкресліть, яким);

- а) менше ніж 3 куб. м;
- б) 3–10 куб. м;
- в) більше 10 куб. м.

4.2.3. Ваша діяльність здійснюється в умовах запиленості (потрібне підкресліть):

- а) високої;
- б) середньої;
- в) низької;
- г) її відсутності.

4.2.4. Інші екологічні умови (які?) _____

4.3. Режим праці й відпочинку

4.3.1. Режим роботи (потрібне підкресліть):

- а) однозмінний (єдиний фахівець);
- б) двозмінний;

- в) трьохзмінний;
- г) чотирьохзмінний.

4.3.2. Тривалість робочого дня _____

4.3.3. Тривалість виконання функціональних обов'язків за посадою протягом доби: годин, хвилин.

4.3.4. Тривалість необхідного відпочинку між змінами _ годин.

V. Соціально-психологічні чинники діяльності

5.1. Характер Вашої діяльності (рівень самостійності) (потрібно підкреслити):

- а) переважно виконавська;
- б) самостійна;
- в) переважно керівна;
- г) інша (яка?) _____

5.2. Ваша діяльність здійснюється (потрібно підкреслити):

- а) у складі малої групи (до 10 чол.);
- б) у складі середньої групи (від 10 до 30 чол.);
- в) у складі великих колективів (понад 30 чол.);
- г) індивідуально.

5.3. Можливості професійного росту (укажіть, які): _____

Які посади може займати інкасатор при просуванні по службі (укажіть): _____

5.5. Опосередкованість ділових контактів (потрібно підкреслити):

- а) спілкування здійснюється безпосередньо;
- б) спілкування здійснюється за допомогою технічних пристроїв;
- в) спілкування здійснюється за допомогою умовних сигналів;
- г) інші види спілкування _____

5.6. Які контакти з «зовнішнім» соціальним середовищем (потрібно підкреслити):

- а) діяльність тривалий час проходить в ізольованих умовах;
- б) діяльність проходить в умовах соціальних контактів;

в) інше (що саме?) _____

5.7. Характер взаємодії з іншими підрозділами (потрібне підкресліть):

- а) працює ізольовано від інших підрозділів, поза прямою видимістю;
- б) з іншими підрозділами не взаємодіє;
- в) працює разом з іншими підрозділами.

VI. Чинники, що визначають якість діяльності інкасатора

6.1. Яка різниця в ефективності діяльності між інкасаторами, що мають спеціальну професійну підготовку й не мають її (потрібне підкресліть):

- а) значна;
- б) незначна;
- в) різниці немає.

6.2. Скільки часу необхідно кандидатові на посаду для стійкого оволодіння даною спеціальністю (у місяцях)? _____

VII. Оцініть за семибальною шкалою значущість перелічених нижче особистісних якостей, психічних властивостей і функцій для успішного виконання інкасатором своїх функціональних обов'язків, користуючись при цьому такою інтерпретацією семибальної шкали:

- 3 бали – дуже потрібно;
- 2 бали – необхідно;
- 1 бал – бажано;
- 0 балів – не має значення (байдуже);
- 1 бал – не бажано;
- 2 бали – негативно впливає;
- 3 бали – вкрай небажано.

| | |
|---|--|
| 1. Технічні здібності | |
| 2. Математичні здібності | |
| 3. Зосередженість в умовах перешкод | |
| 4. Здатність вести спостереження за декількома об'єктами одночасно | |
| 5. Здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший | |

| | |
|---|--|
| 6. Швидкий перехід від одного виду діяльності до іншого (швидка зміна спрямованості уваги) | |
| 7. Одночасне виконання декількох видів діяльності або декількох дій у процесі одного виду діяльності (розподіл уваги) | |
| 8. Здатність тривалий час концентрувати увагу | |
| 9. Спостережливість | |
| 10. Тривале збереження інтенсивної (концентрованої) уваги, незважаючи на утому й дію постійних подразників | |
| 11. Короткочасне запам'ятовування оперативної інформації | |
| 12. Тривале збереження інформації в пам'яті | |
| 13. Уміння забувати вже використану й непотрібну в подальшій діяльності оперативну інформацію | |
| 14. Уміння передбачати можливі зміни обстановки й очікувані результати діяльності | |
| 15. Здатність до швидкого засвоєння знань, умінь і навиків в процесі навчання | |
| 16. Незалежність і самостійність суджень | |
| 17. Здатність аналізувати ситуацію і ухвалювати рішення на основі наявних наочних образів | |
| 18. Здатність здійснювати швидкий вибір необхідного предмету з множини інших | |
| 19. Аналітичне мислення, здатність до встановлення логічних закономірностей | |
| 20. Логічність мислення | |
| 21. Уміння виділити в інформації найбільш істотне (головне) | |
| 22. Інтуїція, догадливість, здатність передбачати | |
| 23. Уміння прийняти рішення в дуже короткий термін | |
| 24. Швидке й точне виконання арифметичних дій | |
| 25. Здатність чітко й лаконічно формулювати думки | |
| 26. Уміння виділити в інформації найбільш істотне (головне) | |
| 27. Уміння діяти нешаблонно, швидко приймати рішення в обстановці, що змінюється | |
| 28. Швидке сприйняття й розуміння усного мовлення | |
| 29. Швидке сприйняття й розуміння письмової інформації | |
| 30. Гарна дикція й виразне мовлення | |
| 31. Здатність до розрізнення основних кольорів | |
| 32. Правильна зорова оцінка величини предметів та відстаней до них | |

| | |
|---|--|
| 33. Виявлення й розрізнення просторового розташування предметів | |
| 34. Здатність до оцінки швидкості й напрямку руху об'єкта | |
| 35. Оцінка й порівняння інтенсивності зорового подразника | |
| 36. Оцінка розходжень форми фігур | |
| 37. Розрізнення величини кутів | |
| 38. Витривалість (мала стомлюваність) зорового аналізатора | |
| 39. Швидка адаптація до світла й темряви | |
| 40. Розпізнавання тихих і недостатньо чітких звуків | |
| 41. Швидке визначення напрямку, звідки виходить звук | |
| 42. Витривалість (мала стомлюваність) слухового аналізатора | |
| 43. Стійкість до довгострокової дії звукового подразника | |
| 44. Швидке відновлення слухової функції після раптового й сильного звукового подразника | |
| 45. Точне розрізнення звукових подразників | |
| 46. Виявлення й розрізнення запахів | |
| 47. Впізнання й розрізнення смакових відчуттів | |
| 48. Вібраційна чутливість | |
| 49. Впізнання і розрізнення рухових ритмів | |
| 50. Швидка й точна рухова реакція на зоровий подразник | |
| 51. Швидка й точна рухова реакція на слуховий подразник | |
| 52. Здатність оцінювати й порівнювати часові проміжки | |
| 53. Швидке запам'ятовування зорової інформації | |
| 54. Швидке запам'ятовування слухової інформації | |
| 55. Уміння брати на себе відповідальність за ухвалені рішення й дії | |
| 56. Колективізм | |
| 57. Принциповість | |
| 58. Енергійність | |
| 59. Ініціативність | |
| 60. Швидкий темп виконання складних дій | |
| 61. Спритність, швидке реагування | |
| 62. Організованість | |
| 63. Ретельність | |
| 64. Наполегливість у досягненні мети | |
| 65. Критичне ставлення до своєї роботи | |
| 66. Цілеспрямованість | |

| | |
|--|--|
| 67. Дисциплінованість | |
| 68. Здатність до адекватної оцінки своїх сил і можливостей | |
| 69. Схильність до розумного ризику | |
| 70. Твердість | |
| 71. Рішучість | |
| 72. Сміливість | |
| 73. Мужність | |
| 74. Самовладання й витримка | |
| 75. Хоробрість | |
| 76. Акуратність у роботі | |
| 77. Посидючість | |
| 78. Терплячість | |
| 79. Витривалість до тривалих фізичних навантажень | |
| 80. Велика фізична сила | |
| 81. Здатність до одночасного виконання руками і ногами координованих і точних рухів | |
| 82. Рухливість пальців, здатність швидко й точно маніпулювати за допомогою пальців (виконувати дрібні дії) | |
| 83. Стійкість до закачування | |
| 84. Стійкість до перевантажень | |
| 85. Швидкий темп рухових дій | |
| 86. Швидка адаптація до нових умов | |
| 87. Витривалість до напруженої й тривалої розумової діяльності | |
| 88. Здатність не послабляти увагу під впливом переляку або несподіваних зовнішніх впливів | |
| 89. Уміння зберегти працездатність в умовах несподіваної ситуації, дефіциту часу, при дії сильних подразників і в напружених ситуаціях | |
| 90. Уміння зберегти працездатність і активність при стомленні | |
| 91. Уміння зберегти активність при малій завантаженості інформацією (побороти нудьгу, сонливість) | |
| 92. Висока емоційна стійкість | |
| 93. Здатність регулювати свою поведінку | |
| 94. Уміння правильно оцінювати оточуючих людей, виявляти їх сильні й слабкі сторони | |

| | |
|--|--|
| 95. Здатність спонукати людей до активної діяльності | |
| 96. Високий рівень моральної свідомості | |
| 97. Високе почуття обов'язку | |
| 98. Здатність знаходити «спільну мову» з людьми | |
| 99. Здатність проявляти далекоглядність в міжособових стосунках | |
| 100. Доброзичливість і чуйність | |
| 101. Критичне ставлення до роботи інших людей | |
| 102. Працьовитість | |
| 103. Вимогливість | |
| 104. Здатність розуміти наміри, відчуття і емоційні стани людини за вербальними проявах | |
| 105. Здатність розуміти наміри, відчуття і емоційні стани людини за невербальними проявами | |
| 106. Схильність до неприйняття загальноприйнятого порядку, норм, цінностей, традицій або законів (нонконформізм) | |
| 107. Наявність агресивно-оборонного стилю поведінки | |
| 108. Наявність запальності, дратівливості | |
| 109. Наявність готовності вступити в конфлікт | |
| 110. Невпевненість в собі і поступливість | |

Назвіть інші якості, які, на Вашу думку, відсутні в цьому переліку, але є професійно важливими для даної посади, й оцініть ступінь їх важливості також за семибальною шкалою

Дякуємо!

**Основні професійно-важливі якості фахівця інкасації
Державної служби охорони при МВС України**

| Ранг | Рівень потреби якостей | Основні характеристики фахівця | Вага |
|--|-------------------------------|--|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | дуже потрібні | зосередженість в умовах перешкод, | 2,75÷0,29 |
| | | здатність вести спостереження за декількома об'єктами одночасно, спостережливість; | 2,50÷0,11 |
| | | самовладання й витримка; | 2,50÷0,32 |
| | | здатність аналізувати ситуацію і ухвалювати рішення на основі наявних наочних образів; | 2,50÷0,13 |
| | | здатність до швидкого засвоєння знань, умінь і навиків в процесі навчання; | 2,50÷0,23 |
| | | рішучість та сміливість; | 2,50÷0,14 |
| | | витривалість до тривалих фізичних навантажень; | 2,25÷0,21 |
| | | дисциплінованість; | 2,25÷0,7 |
| | | здатність тривалий час концентрувати увагу, тривале збереження інтенсивної (концентрованої) уваги; | 2,25÷0,52 |
| | | уміння передбачати можливі зміни обстановки й очікувані результати діяльності; | 2,25÷0,42 |
| | | організованість та ретельність; | 2,25÷0,48 |
| | | уміння зберегти працездатність в умовах несподіваної ситуації та дефіциту часу; | 2,00÷0,73 |
| | | уміння прийняти рішення в дуже короткий термін; | 2,25÷0,56 |
| уміння брати на себе відповідальність за ухвалені рішення й дії. | 2,00÷0,57 | | |

Продовження додатка Б

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|-----------|--|-----------|
| 2 | Необхідні | технічні здібності; | 1,75÷0,36 |
| | | здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший, швидкий перехід від одного виду діяльності до іншого (швидка зміна спрямованості уваги); | 1,75÷0,67 |
| | | незалежність і самостійність суджень; | 1,75÷0,56 |
| | | здатність здійснювати швидкий вибір необхідного предмету з множини інших; | 1,75÷0,13 |
| | | чітко й лаконічно формулювати думки; | 1,75÷0,22 |
| | | інтуїція, догадливість, здатність передбачати; | 1,75÷0,01 |
| | | уміння діяти нешаблонно, швидко приймати рішення в обстановці, що змінюється; | 1,75÷0,06 |
| | | здатність до адекватної оцінки своїх сил і можливостей; | 1,75÷0,35 |
| | | швидке сприйняття й розуміння усної та письмової мови; | 1,75÷0,36 |
| | | енергійність; | 1,75÷0,73 |
| | | висока емоційна стійкість; | 1,75÷0,37 |
| | | акуратність у роботі, посидючість, терплячість; | 1,75÷0,61 |
| | | швидкий темп виконання складних дій; | 1,75÷0,07 |
| | | спритність, швидке реагування; | 1,75÷0,34 |
| | | уміння виділити в інформації найбільш істотне (головне), | 1,50÷0,22 |
| | | ініціативність та цілеспрямованість; | 1,50÷0,14 |
| | | твердість, рішучість, сміливість, мужність, хоробрість; | 1,50÷0,41 |
| | | уміння зберегти працездатність і активність при стомленні; | 1,50÷0,03 |
| | | уміння зберегти активність при малій завантаженості інформацією (побороти нудьгу, сонливість); | 1,50÷0,17 |
| | | здатність регулювати свою поведінку; | 1,50÷0,09 |
| уміння правильно оцінювати оточуючих людей, виявляти їх сильні й слабкі сторони; | 1,50÷0,10 | | |
| високий рівень моральної свідомості та почуття обов'язку. | 1,50÷0,10 | | |

Продовження додатка Б

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|-------------------------------------|--|-----------|
| 3 | Бажані | математичні здібності; | 1,25÷0,37 |
| | | одночасне виконання декількох видів діяльності або декількох дій у процесі одного виду діяльності; | 1,25÷0,52 |
| | | короткочасне запам'ятовування оперативної інформації; | 1,25÷0,04 |
| | | аналітичне мислення та здатність до встановлення логічних закономірностей; | 1,25÷0,07 |
| | | гарна дикція й виразне мовлення; | 1,00÷0,38 |
| | | здатність до розрізнення основних кольорів; | 1,00÷0,35 |
| | | здатність до оцінки швидкості й напрямку руху об'єкта; | 1,00÷0,26 |
| | | здатність оцінювати й порівнювати часові проміжки; | 0,75÷0,74 |
| | | швидке запам'ятовування слухової інформації; | 0,75÷0,56 |
| | | принциповість; | 0,75÷0,50 |
| | | критичне ставлення до своєї роботи; | 0,50÷0,02 |
| | | схильність до розумного ризику; | 0,50÷0,12 |
| | | велика фізична сила; | 0,50÷0,45 |
| | | здатність спонукати людей до активної діяльності; | 0,50÷0,09 |
| критичне ставлення до роботи інших людей; | 0,50÷0,34 | | |
| здатність розуміти наміри, відчуття і емоційні стани людини за вербальними та невербальними проявами. | 0,50÷0,01 | | |
| 4 | не має значення | впізнання й розрізнення смакових відчуттів. | 0,25÷0,26 |
| 5 | негативно та украй небажано впливає | схильність до неприйняття загальноприйнятого порядку, норм, цінностей, традицій або законів (нонконформізм); | 1,50÷0,14 |
| | | наявність агресивно-оборонного стилю поведінки; | 1,75÷0,52 |
| | | наявність запальності, дратівливості; | 1,75÷0,45 |
| | | готовність вступити в конфлікт; | 2,25÷0,98 |
| | | невпевненість в собі і поступливість. | 3,00÷0,11 |

**Рейтинг професійно-важливих якостей фахівця служби
інкасації ДСО при МВС України**

| Ранг | Властивості особистості | Загальна вага блоку |
|------|---|---------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Вольові: уміння точно виконувати розпорядження та інструкції; уміння зберегти працездатність в умовах несподіваної ситуації та дефіциту часу; організованість та ретельність; витривалість до тривалих фізичних навантажень; уміння брати на себе відповідальність за ухвалені рішення й дії; здатність регулювати свою поведінку; наполегливість у досягненні мети. | 32,25÷0,43 |
| 2,5 | Емоційні: емоційна стійкість; самовладання й витримка; низький рівень тривожності; емоційна зрілість та рівновага; незворушність | 26,50÷0,88 |
| 2,5 | Атенційні: здатність швидко перемикає увагу з одного виду діяльності на інший; здатність тривалий час концентрувати увагу; зосередженість в умовах перешкод; швидкий перехід одного виду діяльності до іншого (швидка зміна спрямованості уваги); тривале збереження інтенсивної уваги, не зважаючи на утому і дію постійних подразників, | 26,50÷0,12 |
| 4,5 | Імажитивні: інтуїція, здогадливність, здатність передбачати; уміння діяти нешаблонно; уміння передбачати можливі зміни обстановки й очікувані результати діяльності. | 19,25÷0,06 |
| 4,5 | Інтелектуальні: швидко приймати рішення в обстановці, що змінюється; уміння прийняти рішення в дуже короткий термін; здатність до швидкого засвоєння знань, умінь і навиків в процесі навчання; здатність аналізувати ситуацію і ухвалювати рішення на основі наявних наочних образів; незалежність та самостійність суджень; логічність мислення. | 19,25÷0,37 |
| 6 | Моторні: спритність; швидке реагування; швидкий темп виконання складних дій; здатність до одночасного виконання руками та ногами координованих і точних рухів; швидкий темп рухових дій; швидка й точна рухова реакція на зоровий та слуховий подразник. | 18,75÷0,56 |

Продовження додатка В

| 1 | 2 | 3 |
|----|---|------------|
| 7 | Спостережливість: здатність вести спостереження за декількома об'єктами одночасно, спостережливість; здатність помічати зміни в оточенні. | 17,00÷0,25 |
| 8 | Сенсорні: вміння розрізняти кольори; окомірне визначення відстаней, кутів, розмірів; виявлення й розрізнення просторового розташування предметів; витривалість зорового та слухового аналізаторів. | 14,75÷0,04 |
| 9 | Мнемічні: вміння відтворювати раніше засвоєну інформацію; здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації; швидке запам'ятовування зорової та слухової інформації. | 13,00÷0,09 |
| 10 | Мовні: швидке сприйняття й розуміння усної та письмової мови; чітке й лаконічне формулювання думок. | 10,50÷0,25 |
| 11 | Комунікативні: вміння правильно оцінювати оточуючих людей, виявляти їх сильні та слабкі сторони. | 9,00÷0,37 |

Підписано до друку 24.07.14 . Формат 60x84/16.
Папір 80 г/м². Друк ризограф. Ум.друк. арк. 10,0.
Тираж прим. Вид. № 113/14. Зам.№ /14. Обл.вид арк. 11,5.
Сектор редакційно-видавничої діяльності
Національного університету цивільного захисту України
61023, м. Харків, вул. Чернишевська, 94

www.nuczu.edu.ua

КП "Міська друкарня", 61002, Харків, вул. Артема, 44
Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення та радіомовлення
України про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції,
№ 3613 серія ДК від 29.10.2009