

Робота поліцейських часто пов'язана з невизначеністю, особливо в умовах воєнного стану. Щоб допомогти їм підготуватися до таких ситуацій, необхідно зосередитися на кількох ключових аспектах, а саме:

- формуванню та розвитку психологічної стійкості (тренінги з управління стресом; навчання технік релаксації, дихальних вправ; розвиток навичок саморегуляції та емоційного контролю);
- підготовка до діяльності в екстремальних умовах (моделювання різних сценаріїв з непередбачуваним розвитком подій; навчання швидкому прийняттю рішень в умовах обмеженого часу та інформації тощо);
- підтримка психічного здоров'я (забезпечення доступу до психологів та психотерапевтів; створення груп підтримки, де поліцейські можуть ділитися своїми переживаннями);
- розвиток критичного мислення та когнітивної гнучкості, навчання стратегіям прийняття рішень в умовах невизначеності, аналізу інформації, оцінці ризиків та пошуку альтернативних рішень,.
- навчання ефективному спілкуванню, розвиток навичок ведення переговорів, розв'язання конфліктів та роботи з різними групами населення.
- підготовка до роботи з дезінформацією, навчання розпізнаванню фейкових новин та пропаганди; розвиток навичок донесення правдивої інформації до населення.
- фізична підготовка і регулярні тренування для підтримання фізичної форми, необхідної для виконання службових обов'язків.

Вирішення цих проблем потребує комплексного підходу, який включає підвищення кваліфікації психологів, розробку ефективних програм підготовки та реабілітації, а також тісну взаємодію між психологами, керівництвом та поліцейськими.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Самара О.Є., Ташматов В.А. Психологічне супроводження поліцейської діяльності в Україні в умовах війни. *Габітус*. Вип. 50. 2023. С. 171-175
2. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. Наказ МВС України № 88 від 06.02.2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>.

ОСОБЛИВОСТІ ДЖЕРЕЛ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДСНСУ З РІЗНИМ РІВНЕМ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ

Ольга ЖОГЛО

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, ЗМРП-23 групи.

НК – Ліна ПЕРЕЛИГІНА

доктор біологічних наук, професор,

професор кафедри психології діяльності в особливих умовах,

Національний університет цивільного захисту України

Мотивація – це процес стимулювання до діяльності, задля того, аби досягти заданої цілі. А джерело мотивації – це певна потреба, яка утворюється внаслідок того, чим майбутній працівник Державної служби України з надзвичайних ситуацій вже володіє, оперує та чого досяг у своїй професійній діяльності. Основним джерелом мотивації є формування у майбутнього працівника особистісних потреб, щодо виду діяльності.

Для дослідження показників джерел мотивації до професійної діяльності у групах досліджуваних з різним рівнем мотивації досягнення мети ми використали методикау Дж. Барбуто, Р. Сколла «Визначення джерел мотивації». Автори опитувальника запропонували дуже реалістичну і інформативну модель мотивації (при цьому саме в площині взаємин «людина-організація»). Призначення методики – вимір п'яти джерел мотивації: процесуальна мотивація (отримання задоволення від процесу труда); інструментальна мотивація (бажання відчутніх зовнішніх винагород, таких як плата, премії і т.і); внутрішня концепція «Я» (бажання відповідати власним стандартам); зовнішня концепція «Я» (бажання прийняття і підтримки своїх рис, компетентностей та цінностей з боку інших індивідуумів або референтної групи) і інтерналізація мети (бажання досягати цілей, що відповідають інтерналізованим цінностям щодо власної професійної діяльності) [2].

Для дослідження особливостей джерел мотивації до професійної діяльності у майбутніх працівників ДСНСУ ми розподілили вибірку досліджуваних на дві групи – з високим та низьким рівнем досягнення мети. Результати дослідження свідчать про те, що в групі респондентів з високим рівнем мотивації досягнення статистично значимо переважають такі джерела професійної мотивації: «Внутрішні процеси», «Зовнішня «Я- концепція», «Інтерналізація мети» на рівні значущості $p \leq 0,001$. За шкалами «Інструментальна мотивація» та «Внутрішня «Я-концепція» на рівні значущості $p \leq 0,05$.

В результаті виходить свого роду карта вираженості джерел професійної мотивації в групах з високим та низьким рівнем мотивації досягнення.

Розглянута класифікація джерел мотивації дає систему координат, необхідну для того, щоб прогнозувати поведінку людини, розуміти, як вона приймає рішення. Джерелом мотивації може бути і сам процес роботи; і зовнішні відчутні результати, нагороди (оплата, просування по службі, премії тощо); і приналежність до групи, підтримка її значущих членів, отримання бажаного статусу; і самовдосконалення, бажання досягти більш високого рівня компетентності; і прагнення до самовираження, самоактуалізації, до високих досягнень, до реалізації особисто важливих для людини цілей колективу, подолання викликів.

Мотивований працівник трудиться не тільки тому, що він повинен, але в більшій мірі тому, що хоче. Щоб створити високу мотивацію, треба створити умови для задоволення потреб, причому у кожного – своїх. Робота повинна бути пов'язана для людини не тільки з обов'язками виробляти продукцію, але і з можливостями реалізувати свій творчий хист [1].

Працівники Державної служби України з надзвичайних ситуацій вирізняються сильною мотивацією до успіху. Вони повністю віддаються своїй роботі, прагнучи максимально реалізувати свій потенціал. Цілеспрямованість спонукає їх аналізувати свої досягнення та помилки, щоб постійно вдосконалюватися. Для таких людей важливо отримувати задоволення від самого процесу роботи. Водночас, вони зацікавлені і у зовнішньому визнанні – гідній винагороді за свої знання та зусилля. Працівники ДСНС прагнуть відповідати високим стандартам, як власним, так і суспільним. Їхня "Я-концепція" включає бажання бути гідно оціненими оточенням. Особливо важливим для них є досягнення поставлених цілей, які узгоджуються з їхніми особистими цінностями. Саме це внутрішнє прагнення допомагає їм долати труднощі та успішно виконувати свою роботу. Внутрішні процеси у таких робітників будуть виражатися як бажання отримати задоволення від професійної діяльності. Інструментальна мотивація виступає як бажання отримати винагороду за свою роботу та свої знання, тобто отримати премію, бути нагородженим. Зовнішня та внутрішня «Я-концепція» характеризується як бажання відповідати особистісним стандартам, бути добре оціненим з боку інших людей. Інтерналізація мети – це таке жагуче бажання досягти поставлених цілей, які співвідносяться з інтерналізованими цінностями.

Наше дослідження показує, що майбутні працівники з високим рівнем мотивації досягнення впевнені в виборі професії, що їх робота не є тягарем, вони будуть намагатися досягати висот професійного майстерства. Звичайно працівник повинен мати розуміння, що його трудова діяльність корисна та має бути оцінена. Щодо професійних стандартів, то такі працівники в своїй професійній діяльності встановлюють їх на досить високому рівні. Вони мають сильну внутрішню мотивацію.

Майбутні працівники з низьким рівнем мотивації досягнення будуть виконувати свої професійні обов'язки, але ходячі на роботу витрачатимуть усі свої зусилля та втомлюватися, терпіти, долати труднощі, скаржитись, що його не влаштовує робота, заробітна плата.

Майбутні працівники з високим рівнем мотивації досягнення починаючи справу, мають на увазі досягнення позитивних результатів. В основі активності лежить надія на успіх. Вони зазвичай впевнені в собі, своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість.

Майбутні працівники з низьким рівнем потреби в досягненні успіху починаючи справу, вже заздалегідь бояться можливої невдачі, думають про шляхи уникнення цієї передбачуваної невдачі, а не про способи досягнення успіху. Активність більш пов'язана з потребою уникати осуду, покарання, невдачі. Особи, мотивовані на невдачу, зазвичай відрізняються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю в своїх силах.

Знання джерел мотивації дозволяє менеджеру з персоналу складати, образно кажучи, «мотиваційну карту» співробітника. У кожної людини можна виявити всі джерела мотивації, але ступінь їх вираженості буде різна.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посібник. Київ : Либідь, 2002. 371 с.
2. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства : монографія / Н. В. Пророк, Л. О. Кондратенко, Л. М. Манилова та ін. ; за ред. Н. В. Пророк. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2020. 131 с.

СТРЕС В ДІЯЛЬНОСТІ ПОЖЕЖНИХ-РЯТУВАЛЬНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Катерина ЗАПЕКА

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, ЕКПс-22-2 групи.

НК – Тетяна ЧЕРЕДНИЧЕНКО

старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах

Національний університет цивільного захисту України

Пожежні-рятувальники виконують надзвичайно важливу місію – порятунк людських життів та збереження майна в екстремальних умовах. В умовах війни їхня робота ускладнюється багаторазово, адже окрім звичних ризиків, вони стикаються з обстрілами, вибухами, руйнуванням інфраструктури та необхідністю працювати під постійною загрозою повторних ударів.

Стрес, який виникає внаслідок таких обставин, має серйозні наслідки для фізичного та психічного здоров'я рятувальників. Він може впливати не лише на їхню особисту ефективність, а й на злагодженість роботи всієї команди, що у критичних ситуаціях може коштувати людських життів [2, с. 244]. Військові дії додають до і без того складної роботи рятувальників нові виклики, які значно посилюють рівень стресу.

Виконуючи свої обов'язки, пожежні-рятувальники часто опиняються під вогнем, оскільки ворог нерідко атакує об'єкти вдруге, коли на місці вже працюють служби порятунку. Робота в умовах постійної напруги, виснажливі чергування, нестача сну та

відпочинку призводять до серйозних фізичних перевантажень. Спостерігати наслідки обстрілів, рятувати людей з-під завалів, бачити поранених і загиблих – це величезний емоційний тягар, що часто стає причиною психологічних травм. Рятувальники працюють у командах, і загибель колег стає серйозним ударом по моральному стану, викликаючи почуття провини та страху. Немоżliвість передбачити, де і коли станеться наступна атака, додає додаткового напруження, що виснажує нервову систему [3].

Хронічний стрес у рятувальників має серйозні наслідки як для фізичного, так і для психічного здоров'я. Фізично він може проявлятися у вигляді виснаження, безсоння, головного болю, порушень серцево-судинної системи та зниження імунітету [1, с. 60]. Психологічно стрес часто призводить до тривожних розладів, депресії, посттравматичного стресового розладу (ПТСР), емоційного вигорання. У пожежних-рятувальників можуть з'являтися панічні атаки, порушення концентрації та навіть апатія до роботи. Крім того, напруженість та перевтома можуть впливати на ефективність роботи, що у надзвичайних ситуаціях може мати катастрофічні наслідки [4].

З огляду на важливість роботи пожежних-рятувальників, необхідно впроваджувати заходи, які допоможуть знизити рівень стресу та підтримати їхній психологічний стан.

Серед провідних заходів профілактики можна виокремити наступні:

- психологічна допомога (регулярні зустрічі з психологами, проведення тренінгів зі стресостійкості, підтримка один одного в колективі – усе це допомагає впоратися з емоційним навантаженням);
- фізична та емоційна реабілітація (важливо надавати рятувальникам можливість повноцінного відпочинку після напружених змін, навіть короткотривала відпустка чи зміна обстановки можуть значно покращити емоційний стан);
- підготовка до стресових ситуацій (навчання технікам управління стресом, дихальні практики, спортивні заняття та медитація сприяють покращенню загального психологічного стану);
- створення умов для роботи (забезпечення пожежних-рятувальників необхідним обладнанням, чітке планування змін та зменшення перевантаження допомагає уникнути зайвого напруження) [5].

Професійна діяльність пожежних-рятувальників у воєнний час є надзвичайно важкою та небезпечною. Високий рівень стресу є неминучим, проте важливо зменшувати його вплив на здоров'я та ефективність роботи рятувальників.

Психологічна підтримка, командна взаємодія, навчання методам боротьби зі стресом та можливість відпочинку – це необхідні заходи, які допоможуть зберегти фізичне та ментальне здоров'я тих, хто щодня рятує життя.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрущенко Т. В. Психологічна підтримка рятувальників: роль і функції психолога. *Науковий вісник Національного університету цивільного захисту України*. Серія: Педагогіка. Психологія. 2019. № 2. С. 58-63.
2. Вишньовський В.В., Чайківський А.М. Стресостійкість як риса особистості професіонала ДСНС. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2021. Вип. 2 (25). С. 241-246.
3. Коваль М. С., Коваль І. С. Професійно-психологічний супровід рятувальників в умовах ризику: навчально-методичний посібник з організації та проведення тренінгу. Львів: ЛДУ БЖД, 2022. 252 с.
4. Стрес-асоційовані розлади здоров'я в умовах збройного конфлікту : монографія. Дніпро : Акцент ПП, 2019. 324 с.
5. Теорія і практика управління страхом в умовах бойових дій: методичний посібник. Київ : ЦУЛ, 2023. 92 с.