

THE DEVELOPMENT OF IMPORTANT PROFESSIONAL CHARACTERISTICS OF THE FUTURE CO-WORKERS OF STATE EMERGENCY SERVICE OF UKRAINE DURING THEIR STUDY IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ У ВНЗ

Mariia V. Petrova Sviltana O. Gura

Abstract. The article is devoted to the study of the development of important professional characteristics of the future co-workers of State Emergency Service of Ukraine during their study in higher education institutions. There is a theoretical analysis of their definitions of professionally important characteristics of a person in course of professional duties discharge. Special professionally important characteristics of a State Emergency Service of Ukraine worker are also examined in the article. The content of the definition of the personal professional characteristics has been unfolded, the analysis of literary sources has been done in the workpaper as well as objective examination, that has a purpose of discovery of professionally important personal characteristics of the future State Emergency Service of Ukraine workers. Key words: professionally important personality traits, professional qualities of the individual, future worker of State Emergency Service of Ukraine, professional competence, psychological competence, professional activity.

Анотація. Стаття присвячена вивченню розвитку професійно важливих якостей у майбутніх працівників Державної Служби з Надзвичайних Ситуацій України під час навчання у вищому навчальному закладу. У статті надано теоретичний аналіз поняття професійно-важливих якостей особистості в процесі виконання професійних обов'язків. Також розглянуті в спеціальні професійно-важливі якості особистості працівника Державної Служби з Надзвичайних Ситуацій. Розкритий зміст поняття професійних якостей особистості, здійснений аналіз літературних джерел дозволив виділити наукові підходи до визначення професійно важливих якостей, також представлено власне дослідження метою якого було виявлення професійно-важливих якостей особистості майбутніх працівників ДСНС. Ключові слова: професійно важливі якості особистості, професійні якості особистості, майбутній працівник ДСНС, професійна компетентність, психологічна компетентність, професійна діяльність.

На сучасному етапі розвитку суспільства, науки, появи нових високих технологій підвищується ризик виникнення масштабних катастроф, аварій, лих, у зв'язку з чим особливу гостроту набуває пошук ресурсних можливостей фахівців, що беруть участь у ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій. Професійна діяльність фахівців служб, які працюють безпосередньо на місці виникнення надзвичайної ситуації, протікає в особливих умовах і характеризується впливом значного числа стресогенних факторів, вплив яких при недостатньому розвитку професійно важливих якостей призводить до зниження ефективності виконання діяльності, професійному вигорання і психосоматичних порушень. У зв'язку з цим виникає потреба в вивченні, формуванні та діагностиці професійно важливих якостей працівників Державної Служби з Надзвичайних Ситуацій. На нашу думку, є важливим дослідження формування професійно-важливих якостей особистості на всіх етапах становлення особистості як професіонала, а саме на етапі опанування професійної

компетентності, а саме на етапі навчання у ВНЗ. Питання професійно важливих якостей розглядалися у працях широкого кола науковців, зокрема в дослідженнях В. О. Бодрова, Е. Ф. Зеєра, Є. О. Климова, Г. О. Донецький, М. В. Леві, І. Г. Чурсіна, І. М. Єфанова, М. І. Мар'їна та інші. Професіографічний підхід до формування особистості працівника базується на трьох основних документах: психограма, кваліфікаційна характеристика, професіограма, Кваліфікаційна характеристика працівника – це сукупність вимог, які визначають його професійні знання, уміння і навички. Професіограма – це докладний опис якої-небудь професії, представлений через систему вимог, пропонує нею до людини, що включає якості і властивості особистості, особливості розумових процесів, знання, уміння і навички, який він повинний володіти для того, щоб успішно виконувати професійні функції. Як правило, професіограма містить наступні розділи: соціально-економічна характеристика професії, галузь народного господарства, виробнича характеристика професії, санітарно-гігієнічна характеристика професії, вимоги професії до індивідуально-психологічних особливостей фахівця, підготовка кадрів. З приведеної змістовної структури професіограми видно, що в ній висуваються вимоги не тільки до знань, умінням і навичкам: комплекс цих вимог значно ширше, ніж ті, котрі закладені в кваліфікаційній характеристиці. Однак професіографічний підхід не може бути реалізований сьогодні в масовій практиці через відсутність простих і ефективних засобів діагностики всіх параметрів, закладених у професіограмі. Емпіричне вивчення професій у психології праці, розпочате в 1930-х рр., в 1970-х рр. знайшло методологічну завершеність. В 1930-х рр. ця робота проводилася у двох основних напрямках. Перше припускало докладний опис та психофізіологічний аналіз професій для рішення завдань профвідбору, профконсультації, профнавчання, раціоналізації робочого місця, профілактики стомлення. Другий напрямок орієнтувався на класифікацію професій з метою їхнього проектування. Сформовані прийоми й принципи оформилися в спеціальний науковий підхід – професіографію, під якою розуміють технологію, що включає описово-технічну й психофізіологічну характеристику різних видів професійної діяльності. У результаті професіографії складаються професіограми – зведення знань (соціально-економічних, технологічних, психофізіологічних) про професію й організацію праці, а також психограми професій. Психограма – психологічний "портрет" професії, представлений групою психологічних функцій, актуалізуємих даною професією. Психограма співробітників протипожежної служби включає провідні групи, в які входять наступні психологічні якості: сміливість; здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях; впевненість у собі; здатність приймати правильне рішення при нестачі необхідної інформації, при відсутності часу на її осмислення; здатність об'єктивно оцінювати свої сили і можливості; здатність до тривалого збереження високої активності; вміння розподіляти увагу при виконанні кількох дій, функцій, завдань; здатність до швидкого встановлення контактів з новими людьми; здатність розташовувати до себе людей, викликати у них довіру; здатність знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника; схильність до ризику. При всьому різноманітті професійно важливих якостей можна які виступають як професійно важливі практично для будь-якого виду трудової діяльності. До таких якостей відносяться: відповідальність, самоконтроль, професійна самооцінка і декілька специфічних – емоційна стійкість, тривожність, ставлення до ризику і т.д.³²³ Наведемо приклад особистісних якостей майбутнього рятувальника: дисциплінованість (вміння підкорятися); акуратність; сміливість, рішучість; витриманість; уважність; пунктуальність; чуйність; почуття обов'язку; спостережливість; відповідальність; винахідливість Зазначені якості проявляються в залежності від специфіки виконуваних завдань і пов'язані з успішністю професійної діяльності.³²⁴ Таким чином, професійно важливі якості (ПВЯ) особистості – це комплекс найважливіших індивідуально-психологічних та психофізіологічних особистісних властивостей людини, які достатні та необхідні для успішного виконання діяльності на нормативному рівні. Для успішного виконання професійної діяльності людина повинна володіти низкою характеристик. У науці вони одержали назву – професійні якості особистості. Важливим підсумком сучасних досліджень з'явилася встановлення того, що будь-яка професійна діяльність реалізується на базі системи професійних

якостей. Проаналізуємо точки зору учених про те, що є професійні якості як психологопедагогічна проблема. У процесі освоєння й виконання діяльності психологічні якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру. Е. Ф. Зеєр виділив наступні професійні якості, необхідні будь-якому компетентному спеціалісту: спостережливість, образну, рухову й інші види пам'яті, технічне мислення, просторову уяву, уважність, емоційну стійкість, рішучість, витривалість, наполегливість, цілеспрямованість, дисциплінованість, самоконтроль та ін. 323 Чумаков М. В. (2006): Психологическое содержание обыденных представлений об эмоционально-волевой сфере с. 63-68. 324 Солнцева Г. Н. (1999): Психологическое содержание понятия С. 14-23.

Шадриков В. Д. надає два тлумачення професійних якостей. По-перше, під професійними якостями він розуміє «індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності й на успішність освоєння цієї діяльності». До таких він відносить здібності, однак, згідно з його думкою, вони не вичерпують всього об'єму професійних якостей. По-друге, В. Д. Шадриков вважає, що система професійних якостей – це ті внутрішні умови, через які переломлюються зовнішні дії і вимоги до діяльності. Отже, розвиток професійних якостей і їх систем виступає вузловим моментом психологічної системи діяльності. Згідно тлумачення в словнику Душкова Б. О., професійні якості – окремі динамічні властивості особистості, її психічні й психомоторні властивості (виражені рівнем розвитку відповідних процесів), а також фізичні якості, які відповідають вимогам певної професії й сприяють успішному оволодінню нею. Професійні якості є одним із найважливіших чинників професійної придатності, вони не тільки побіжно характеризують певні здібності, але й органічно входять до їх структури, розвиваючись у процесі навчання й практичної діяльності. Визначення й оцінка професійних якостей мають велике психодіагностичне значення, вони мають істотний вплив на результати діяльності, тому їх обов'язково слід враховувати під час професійного відбору. Під час вивчення професійних якостей слід враховувати, що деякі з них можуть бути (придатними) й відносно стабільними (наприклад, типологічні властивості нервової системи), інші навпаки підлягають розвитку й тренуванню (певної психічної якості). Тому спеціально спрямоване формування й удосконалення таких професійних якостей і їх корегування (корегуюче тренування) можуть активно проводитися під час підготовки до майбутньої діяльності. Доцільність проведення такого тренування особливо зростає в тих випадках, коли достатньо висока мотивація до оволодіння професійною діяльністю протистоїть низькому розвитку професійних якостей. У ряді інших випадків низький рівень професійних якостей може бути нейтралізований шляхом виробничої компенсації. Проте бувають випадки, коли недостатньо виражені професійні якості не підлягають ні тренуванню, ні компенсації. Тоді варто говорити про непридатність даної людини до даного виду діяльності, хоча на іншій роботі вона може бути хорошим фахівцем. Професійні якості – це окремі динамічні риси особистості, окремі психічні і психомоторні властивості (виражені рівнем розвитку відповідних психічних і психомоторних процесів), а також фізичні якості, які відповідають вимогам певної професії й сприяють успішному оволодінню цією професією. А. В. Карпов тлумачить професійні якості як індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, що необхідні й достатні для її реалізації на нормативно заданому рівні і які значущо й позитивно корелюють хоч би з одним (або декількома) її основними результативними параметрами – якістю, продуктивністю, надійністю. А. К. Маркова вважає, що професійні якості, з одного боку, є передумовою професійної діяльності, а з іншого – вони самі удосконалюються, шліфуються в ході діяльності, будучи її новоутворенням. 323 Здійснений аналіз літературних джерел дозволив виділити три наукових підходи до визначення професійно важливих якостей (ПВЯ). Перший підхід: ПВЯ – характеристики людини, що базуються на природній біологічній основі й визначають успішність і рівень пристосованості її до діяльності. Науковці, які дотримувались указанного підходу, до ПВЯ відносили психофізіологічні, психологічні характеристики особистості, її здібності та здатності. Другий підхід: ПВЯ – індивідуально-психологічні особливості фахівця. Прихильниками цього підходу є: І. Алексєєва, О. Батаршев, Є.

Майорова та ін. ПВЯ – це індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, необхідні й достатні для реалізації цієї діяльності на нормативно заданому рівні. Отже, автори другого підходу до ПВЯ відносять індивідуально-психологічні особливості й властивості фахівця. Третій підхід: ПВЯ – уміння, здібності й властивості особистості, що формуються у процесі навчання. Тож, визначаючи перелік ПВЯ, науковці виокремлюють, крім властивостей, здібностей, здатностей, ще й уміння (В. Вареник, О. Волков, Ю. Ірхін, О. Сегеда, В. Чирков та ін.). Це пояснюється тим, що у науковій, методичній літературі часто зустрічаються взаємовизначення понять: «уміння», «здатності», «здібності», «якості». Наприклад: уміння – це ті професійно важливі якості суб'єкта діяльності, через які реалізується процес регуляції трудової діяльності. На нашу думку, третій підхід для формування професійно-важливих якостей особистості та подальший діагностиці ПВЯ та у разі потреби й корегування є підґрунтям для нашого подальшого дослідження. Під дійсно важливими якостями (ПВЯ) та здібностями ми розуміємо інтегральні психологічні та психофізіологічні утворення, які в процесі конкретної професійної діяльності формуються в спеціальні (професійні) здібності за механізмом функціонування шестиетапної, багаторівневої, матричної, двокільцевої системи організації, побудови та управління руховою діяльністю. Під здібностями розуміють індивідуально-психологічні особливості особистості, що є умовою для успішного здійснення будь-якої продуктивної діяльності. Під спеціальними здібностями розуміють психологічні особливості індивіда, які забезпечують успішне виконання ним певної діяльності. Потенціал особистості – система всіх соціально-корисних здібностей (реалізованих та резервних), що проявляються в діяльності. Компетентність – сукупність знань, обізнаності, авторитету в певній галузі. Види професійної компетентності: спеціальна; соціальна; особистісноіндивідуальна. Психологічну компетентність розуміють як систему знань про людину як індивіда, суб'єкта, особистість, індивідуальність, включену в міжособистісну взаємодію, що забезпечує його ефективність. До складу психологічної компетентності можна віднести: соціально-перцептивну (знання людей); соціально-психологічну (знання закономірностей поведінки); аутопсихологічну (самопізнання, самооцінка, самоконтроль); комунікативну; психологопедагогічну. Так, наприклад, В. А. Толочек пропонує виділяти такі суб'єктивно значущі професійно важливі якості для керівників: компетентність, знання справи, освіта за спеціальністю, доброта, чесність, порядність, готовність допомогти, ділові якості, оперативність, інтелігентність, загальна культура, уміння розбиратися в ситуації, відповідальність, пунктуальність, старанність, настрої, уміння слухати, розуміти, природний розум, інтелект, здатність приваблювати, досвід, кваліфікація, працездатність, працелюбство, здоров'я, вік, сімейний стан; інформованість, здатність самостійно приймати рішення; мотивація, бажання працювати, ініціативність. Формування особистості професіонала здійснюється впродовж усього його професійного життя: починається із виникнення мотиву оволодіти певним видом діяльності; продовжується підготовкою у вищому навчальному закладі, професійною діяльністю за фахом й досягненням високого рівня професійної майстерності та зрілості. У цьому ж процесі професійного розвитку – професіогенезі, який є досить складним і тривалим, зароджуються та вдосконалюються професійно важливі якості. Під поняттям професіогенез розуміють процес формування соціальних якостей особистості, які забезпечують задоволення потреб суспільного розвитку на основі висококваліфікованої праці й загальнолюдських цінностей. У психологічній практиці досить часто у поняття професійні здібності включають не тільки характеристики здібностей, а й особливості специфічних для конкретної професії професійно важливих якостей. Здібності ж розглядають як властивості, що розвиваються. Разом з тим, у «Комплексі нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти», виданому МОН України, ці поняття також взаємопов'язані: «уміння – здатність людини виконувати певні дії на основі відповідних знань та навичок». Здатність визначається як властивість індивіда здійснювати, виконувати щонебудь, поводити себе певним чином; у тому числі психічний та фізичний стан індивіда, в якому він спроможний виконувати певний вид продуктивної діяльності. Через властивості особи визначаються і якості особистості випускника вищого навчального закладу, а саме: це «...цілісна сукупність характеристик

особистості, що визначає зміст соціально значущих і професійно важливих властивостей особи...». Тож під ПВЯ фахівця будемо розуміти його психофізіологічні, психологічні характеристики та здатності, що формуються, розвиваються у процесі професійної підготовки й діяльності та є основою їх успішності. Оскільки на сьогодні існує значна різноманітність професій, кожна з яких вимагає від людини своєрідних якостей, то необхідним є диференційований підхід як до визначення комплексу ПВЯ, так і до їх розвитку у процесі професійної підготовки. Справа у тому, що якості особистості є інтегральним продуктом тих діяльностей, якими вона займалася, а її нинішня активність – головний фактор змін, що відбуваються. Тобто професійна діяльність є простором для розвитку й вдосконалення наявних якостей та утворення нових. У процесі ж професійної підготовки тільки формується система необхідних якостей відповідно до вимог майбутньої діяльності. Складові психологічної структури особистості (темперамент, характер, здібності, індивідуальні особливості пізнавальних і емоційно-вольових процесів; життєвий і професійний досвід; спрямованість) також зазнають змін, «підлаштовуються» під майбутню професійну діяльність. Таким чином, випускник ВНЗ повинен мати первинний комплекс ПВЯ, який змінюється, удосконалюється під впливом умов професійної діяльності й набуває більш високого рівня розвитку. Але постає питання: який же обсяг та перелік якостей є оптимальним для випускника ВНЗ? Щоб відповісти на це запитання, розглянемо групи якостей та окремі якості, котрі найчастіше виділяють науковці. Перш за все зазначимо, що кожна професія вимагає від фахівця своєрідної системи професійно важливих якостей. Так, Є.Климов зазначав, що професійно цінні якості не рядоположні, а утворюють дещо ціле, систему. У цій системі важливо не згубити п'ять основних складових: - громадянські якості – ідейні, моральний образ людини як члена колективу, суспільства; ставлення до праці, професії, інтереси і схильності до певної діяльності (добросовісність, інтерес до роботи); - дієздатність – фізична й розумова дієздатність, самодисципліна, розвинений самоконтроль, ініціативність, активність, фізична витривалість, сила та ін.; - одиничні, конкретні, спеціальні здібності – це такі особистісні якості, що важливі для певної роботи, професії чи для відносно вузького їх кола; - навички, звички, знання, досвід. Крім того, він писав, що людина не може бути повністю професійно придатною до праці, до того, як вона матиме професійну підготовку й буде здійснювати відповідну трудову діяльність. Разом з тим, деякі необхідні складові професійної придатності мають бути сформовані завчасно (такі, наприклад, як: громадянські якості, ставлення до праці й загальна дієздатність). Рибалка визначив психофізіологічні якості як такі, що є важливими для професійного розвитку. Вказавши, що ефективність діяльності значною мірою залежить від інтелектуальних якостей особистості, тобто від її уваги (обсяг, розподіл, концентрація, переключення тощо), пам'яті (логічної й образної, моторної та емоційної тощо), мислення (вербального, візуального, діалектичного, системного, дискурсивного, логічного, інтуїтивного, оперативного), уяви (відтворюючої і творчої, фантазії). До того ж, він зробив висновок, що за діяльнісним виміром структури особистості спілкування як підструктура знаходиться на її вершині, а здатність до спілкування у житті кожної людини постає чи не найважливішою соціальною і професійною якістю. Крім того, професійний розвиток охоплює, перш за все, такі особистісні структури, котрі становлять психологічну основу засвоєння й оволодіння різними видами діяльності та є суттєвими для професійного успіху. Професійний і особистісний розвиток можуть взаємно підпорядковувати й посилювати один одного. Відповідно, у процесі професійної підготовки та діяльності змінюється система професійно важливих якостей. Отже, випускник ВНЗ повинен мати первинний набір базових якостей, до яких слід віднести такі їх групи: психофізіологічні, моральні, інтелектуальні, мотиваційні та комунікативні якості. Наповнення кожної з зазначених груп буде здійснюватись залежно від специфіки професії та вимог діяльності до особистості фахівця. А їх розвиток залежатиме від його психофізіологічних, психологічних характеристик та умов праці. Вище зазначене дозволило нам зробити такі висновки: - професійно важливі якості фахівця формуються та розвиваються як у процесі професійної підготовки у ВНЗ, так і у діяльності; випускник ВНЗ не може одразу оволодіти всім комплексом ПВЯ, а повинен мати необхідні базові якості; розвинений комплекс ПВЯ є основою визначення

його рівня професійної придатності; - на основі аналізу сучасних досліджень ПВЯ виділено три підходи до їх трактування та запропоновано визначення: професійно важливі якості фахівця – це його психофізіологічні, психологічні характеристики та здатності, що формуються, розвиваються у процесі професійної підготовки й діяльності та є основою їх успішності; - до основних груп професійно важливих якостей випускників ВНЗ доцільно відносити: психофізіологічні, моральні, інтелектуальні, мотиваційні та комунікативні якості; вказані групи якостей повинні наповнюватись залежно від специфіки професії та почати формуватися у процесі навчання у ВНЗ, а вдосконалюватись – у безпосередній професійній діяльності; - застосування викладачами у навчально-виховному процесі методів, засобів педагогічного впливу не буде успішним, якщо не враховуватиметься рівень розвитку особистісних та професійних якостей студентів; знання цих особливостей, навпаки, дозволить обрати дієві педагогічні технології для їх успішної професійної підготовки.325 Під терміном ПВЯ ми розуміємо, низку характеристик, необхідних для успішного виконання професійної діяльності людини. Під професійно важливими якостями (ПВЯ) ми розуміємо сукупність таких якостей фахівця, які служать успішному виконанню професійної діяльності, ефективному розв'язанню професійних задач, особистісно-професійному зростанню та вдосконаленню.326 Для проведення емпіричного дослідження, з метою вивчення розвитку ПВЯ майбутніх працівників ДСНС, нами було відібрано дві групи: Група 1 – курсанти НУЦЗУ, що навчаються на факультетах Пожежної Безпеки та Цивільного захисту на 3-му курсі. Чисельність першої групи – 25 чоловік. Група 2 – студенти тих же факультетів 3-го курсу НУЦЗУ. Кількість другої групи – 25 осіб. Для проведення дослідження були взяті три психодіагностичні методики: Тест «Соціальний інтелект» Гілфорда, опитувальник «мотивація успіху та уникання невдач» Реана, методика «Комунікативні та організаційні схильності» Синявського, Федорошина. Виходячи з результатів статистичного аналізу показників за методикою КОС, найменше досліджуваних отримали оцінку «1» – їм властивий низький рівень схильностей до комунікативної та організаторської діяльності. Для тих, хто отримав оцінку «2», розвиток комунікативних та організаторських схильностей є на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, у вільний час полюбляють бути на самоті, обмежують свої знайомства, переживають труднощі при встановленні контактів з людьми і, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи. Не проявляють ініціативи в громадській діяльності, у багатьох справах уникають прийняття самостійних рішень. Більшість досліджуваних отримало оцінки 3 і 4 ті, що отримали оцінку «3», характеризуються середнім рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контакту з людьми, не обмежуючи коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують роботу. Однак «потенціал» цих схильностей не відрізняється високою стійкістю. Тих, хто отримали «4», можна віднести до групи людей з високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Вони не губляться в новій ситуації, швидко знаходять друзів, постійно намагаються розширити коло знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні приймати самостійні рішення в екстремальній ситуації. Оцінку «5», отримала менша кількість досліджуваних ніж ті хто отримали 3 і 4 але більше ніж ті хто отримали 1, це говорить про те що більшу кількість досліджуваних можна віднести до групи людей з більш високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Для тих хто отримав оцінку «5», характерні швидка орієнтація у складних ситуаціях, невимушена поведінка в новому колективі. Вони ініціативні, приймають самостійні рішення, відстоюють свою думку. Вони легко почувають себе в незнайомій компанії, люблять і вміють організовувати різноманітні ігри, колективні справи. Далі за цією методикою було проведено математично статистичний аналіз і ми бачимо, що рівень організаторських здібностей більше у курсантів, а комунікативних здібностей у студентів. Це пов'язано з умовами проживання курсантів, бо вони менше спілкуються з іншими людьми, проводячи більшість часу на території проходження служби, але зазнають посади, що мають у собі обов'язки організації роботи інших курсантів. Наступною

методикою нами була використана методика опитувальник Реана, мотивація успіху і невдачі. Тест – опитувальник складається з 20 питань, на які слід відповідати так чи ні. Головними критеріями є мотивація на успіх, та мотивація через страх невдач. Якщо кількість набраних балів від 8 до 13; то слід вважати, що мотиваційний полюс яскраво не виражений. При цьому можна мати на увазі, що якщо кількість балів 8, 9, є певна тенденція метизації на невдачу, а якщо кількість балів 12, 13, є певна тенденція мотивації на успіх. Мотивація на успіх відноситься до позитивної мотивації. При такій мотивації людина, починаючи справу, має на увазі досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності людини лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди зазвичай впевнені в собі, в своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети. Цілеспрямованість. Особи цього типу зазвичай активні, ініціативні. Якщо зустрічаються перешкоди – шукають способи їх подолання. Продуктивність діяльності і ступінь її активності в меншій мірі залежать від зовнішнього контролю. Відрізняються наполегливістю в досягненні мети. Вони схильні планувати своє майбутнє на великі проміжки часу. Вважають за краще брати на себе середні по труднощі або ж злегка завищені, хоч і здійсненні зобов'язання. Ставлять перед собою реально досяжні цілі. Якщо ризикують, то ощадливо. Зазвичай такі якості забезпечують сумарний успіх, істотно відмінний як від незначних досягнень при занижених зобов'язаннях, так і від випадкового везіння при завищених. Значною мірою (більш, ніж у протилежного типу) виражений ефект Зейгарник (ефект незавершеної дії, встановлений ученицею К. Левіна, яка стала згодом професором МГУ, Б. В. Зейгарник. Сенсакономірності в тому, що незавершені дії запам'ятовуються значно краще, ніж завершені). Схильні до переоцінки своїх невдач в світлі досягнутих успіхів. При виконанні завдань проблемного характеру, а також в умовах дефіциту часу результативність діяльності, як правило, покращується. Схильні до сприйняття і переживання часу як «цілеспрямованого і швидкого», а не безцільно поточного. Привабливість завдання зростає пропорційно її складності. Особливо це проявляється на прикладі добровільних, а не нав'язаних ззовні зобов'язань. У разі ж невдалого виконання такого «нав'язаного» завдання його привабливість залишається тим не менше на колишньому рівні. Мотивації на невдачу відноситься до негативної мотивації. При даному типі мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Взагалі в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення і ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху. Люди, мотивовані на невдачу, зазвичай відрізняються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю в своїх силах. Намагаються уникати відповідальних завдань, а при необхідності вирішення надміру відповідальних завдань можуть впасти в стан близький до панічного. Принаймні. ситуативна тривожність у них в цих випадках стає надзвичайно високою. Все це, разом з тим, може поєднуватися з досить відповідальним ставленням до справи. Особи цього типу мотивації малоініціативні. Уникають відповідальних завдань, вишукують причини відмови від них. Ставлять перед собою невинувато завищені цілі; погано оцінюють свої можливості. В інших випадках, навпаки, вибирають легкі завдання, які не потребують особливих трудових витрат. Ефект Зейгарник виражений в меншій мірі, ніж у орієнтованих на успіх. Схильні до переоцінки своїх успіхів у світлі невдач, що, очевидно, пояснюється ефектом контролю очікувань. При виконанні завдань проблемного характеру, в умовах дефіциту часу результативність діяльності погіршується. Відрізняються, як правило, меншою наполегливістю в досягненні мети (втім, досить часті виключення). Схильні до сприйняття і переживання часу як «безцільно поточного» («Час – це постійно струмує потік»). Схильні планувати своє майбутнє на менш віддалені проміжки часу. У разі невдачі при виконанні будь-якого завдання його привабливість, як правило, знижується. Причому це буде відбуватися незалежно від того, «нав'язане» чи завдання ззовні або обране самим суб'єктом, хоча в кількісному відношенні зниження привабливості в другому випадку (вибрав сам) може бути менш виражено, ніж в першому (нав'язане кимось). Виходячи з результатів проведеного математично статистичного аналізу ми можемо бачити, що рівень мотивації у курсантів є статистично значущо

вищим, ніж у студентів. Це може бути обумовлено тим, що курсанти мають на службі певний кар'єрний зріст за свої старання як заохочення. Наступною методикою, що проводилася був тест «Соціальний інтелект» Дж. Гілфорда. Можемо побачити, що показники групи курсантів статистично значущо нижчі, ніж у студентів. Це обумовлено тим, що у студентів значно ширше коло спілкування та більше часу на різні соціальні ролі. Відповідно вони адаптувалися до цього і соціальний інтелект – це результат їхнього досвіду. Курсанти ж переважно спілкуються лише між собою в рамках казарми, їх спілкування зазвичай формалізоване та має за ціль службові чи учбові питання. Виходячи з результатів ми виявили, що рівень мотивації у курсантів є статистично значущо вищим, ніж у студентів. Це може бути обумовлено тим, що курсанти мають на службі певний кар'єрний зріст за свої старання як заохочення, курсанти НУЦЗУ, на відміну від студентів, мають значущо вищий рівень організаційних здібностей. Опираючись на теоретичні знання, можемо припустити, що це пов'язано з тим, що за проходженням служби вони мають за обов'язок організувати роботу своїх товаришів по службі. Деякі з них займають посади, які саме і є організаційними по службі. До таких посад та звань відносяться: заступник командира взводом, старшина курсу, командуючий відділенням, тощо. Також у рамках дослідження було встановлено, що у курсантів статистично значущо мотивація більш спрямована на успіх, а не на страх невдач, ніж у студентів. Це може бути зумовлено тим, що вони мають заохочення за свої старання у вигляді присвоєння звання, звільнення від нарядів, тощо. Це, як ми бачимо, є для них більшою мотивацією ніж страх зауважень та доган від керуючого складу. Проте, рівень соціального інтелекту, за показниками нашого дослідження, у курсантів статистично значущо нижчий, ніж у студентів. На наш погляд це визвано тим, що студенти мають більш вільний спосіб життя, ніж курсанти. Спілкування ж курсантів у більшості зводиться до служби та навчання і на виконання соціальних ролей їм бракує часу. Ми продіагностували розвиток ПВЯ у майбутніх працівників ДСНС і виходячи з результатів можемо сказати, що цього рівня розвитку цілком достатньо і корекції не потребує.

Література: 1. Апостолюк А. С. Безпека праці: ергономічні та естетичні основи / С. О. Апостолюк, В. С. Джигерей, А. С. Апостолюк. – К.: Знання, 2006. – 215 с.

2. Максименко С. Д. Механізми трансформації структурних компонентів діяльності у професійному розвитку особистості в сучасних умовах / С. Д. Максименко // Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях: матеріали міжрегіон. наук. Семінару (Київ, 25 березня 2010 р.) / Мін-во оборони України, Національний університет оборони України. – К.: НУОУ, 2010. – С. 12-14.

3. Солнцева Г. Н. Психологическое содержание понятия риск / Г. Н. Солнцева // Вестник МГУ. Серия 14. – 1999. – № 2. – С. 14-23.

4. Чумаков М. В. Психологическое содержание обыденных представлений об эмоционально-волевой сфере личности / М. В. Чумаков // Психол. наука и образование. – 2006. – № 1. – С. 63-68.