

УДК 159.91

Болотських М.В., к. істор. н., Голова Державної служби України з надзвичайних ситуацій

СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ КЕРІВНИКА АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНОГО ПІДРОЗДІЛУ ДСНС УКРАЇНИ

У статті проведено аналіз структурних компонентів професійної діяльності керівників рятувальних підрозділів, їх функціональних обов'язків, було встановлено, що вона має напружений характер; вимагає реалізації особистісних якостей і здійснюється в умовах дії екстремальних факторів. При цьому характеризується високою відповідальністю й багатогранністю, що вимагає розвитку таких професійно важливих якостей, які сприяли б одночасно стійкості стосовно негативного впливу екстремальних факторів і забезпечували успішність професійної діяльності. Тільки психічно стійкий керівник може здійснювати високопрофесійну діяльність, яка в психологічному аспекті розглядається крізь призму взаємообумовлених професіоналізму особистості й професіоналізму діяльності в екстремальних умовах, без шкоди для свого здоров'я, зберігаючи професійне довголіття.

Ключові слова: психологічна стійкість, стресостійкість особистості, керівник аварійно-рятувального підрозділу.

В статті проведено аналіз структурних компонентів професійної діяльності керівників рятувальних підрозділів, їх функціональних обов'язків, було встановлено, що вона має напружений характер; потребує реалізації особистісних якостей і здійснюється в умовах дії екстремальних факторів. При цьому характеризується високою відповідальністю й багатогранністю, що вимагає розвитку таких професійно важливих якостей, які сприяли б одночасно стійкості стосовно негативного впливу екстремальних факторів і забезпечували успішність професійної діяльності. Тільки психічно стійкий керівник може здійснювати високопрофесійну діяльність, яка в психологічному аспекті розглядається крізь призму взаємообумовлених професіоналізму особистості й професіоналізму діяльності в екстремальних умовах, без шкоди для свого здоров'я, зберігаючи професійне довголіття.

Ключевые слова: психологическая устойчивость, стрессоустойчивость личности, руководитель аварийно-спасательного подразделения.

Постановка проблеми. Практика свідчить, що для розвитку психологічної стійкості керівників системи ДСНС України мають місце невирішені протиріччя. Насамперед, виділяються такі:

– між об'єктивною необхідністю мати в структурах ДСНС України компетентних професіоналів і непослідовністю, що проявляє суспільство в досягненні цієї мети;

– між потребою керівників в ефективному подоланні психологічних труднощів і невідповідністю використовувати можливості розвитку психологічної стійкості;

– між сформованим низьким рівнем психологічної стійкості керівників і можливостями в розвитку її основних компонентів – інтелектуальних, емоційно-вольових і особистісно-професійних якостей;

– між можливостями активно впроваджувати сучасні психотехнології розвитку психологічної стійкості керівників у процес функціонування структур управління ДСНС України і реальною відсутністю такої роботи в соціально-психологічній системі "керівник-колектив-особистість".

Загострення на практиці цих протиріч багато в чому визначає посилення психологічної напруженості серед керівників рятувальних підрозділів, знижує ефективність їхньої професійної діяльності. Дефіцит теоретико-методичного, організаційно-технологічного й соціально-психологічного забезпечення не дозволяє виходити на системне дослідження винятково актуального феномена – підвищення психологічної стійкості керівників рятувальних підрозділів, виявлення її закономірностей і механізмів, умов і факторів досягнення бажаного рівня.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На підставі аналізу сучасних підходів щодо вивчення проблеми стійкості й виявлення її сутнісних характеристик (В. Крайнюк, Є. Крупник, О. Сафін, А. Якимчук, Я. Овсяннікова та ін.) нами було встановлено, що найбільш доцільним для нашого дослідження є поняття «психологічна стійкість керівника рятувального підрозділу», яка являє собою гармонійний розвиток інтелектуальних, емоційно-вольових і особистісно-професійних якостей, здатних нівелювати негативний вплив екстремальних факторів, що й забезпечує успішність професійних дій і поведінкових реакцій у процесі управлінської діяльності.

Мета статті: на основі дослідження структури, змісту та динаміки психологічної стійкості керівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України у процесі професіоналізації розробити шляхи її оптимізації.

Виклад основного матеріалу. Психологічна стійкість керівника рятувального підрозділу в професійній діяльності – це інтегративна властивість особистості, обумовлена змістом і взаємозв'язком її складових частин, що системно обумовлює успішність управлінської діяльності й адекватність поведінки керівника в екстремальних умовах без негативних наслідків для його психічного і фізичного здоров'я.

Серед компонентів психологічної стійкості А. Анцупов і А. Шипілов [1] виділяють емоційний, вольовий, інтелектуальний (пізнавальний), мотиваційний і психомоторний. «Питома вага» складових психологічної стійкості в конкретної людини, на думку цих авторів, не може бути однаковою. Неможливо бути стійким до всього, тобто психологічна стійкість – це не стійкість взагалі. Показником психологічної стійкості є не стабільність як така, а варіативність, яка розглядається як гнучкість, швидкість пристосовності до постійно мінливих умов життєдіяльності, висока мобільність психіки при переході від завдання до завдання.

Властиві стійкості людини механізми самоорганізації й саморегуляції, в основі яких лежить зовнішня і внутрішня активність, можливі завдяки тому, що саме психіка й така сутнісна її характеристика, властива тільки людині, як свідомість забезпечують можливість ефективного пристосування до середовища, можливість виходу за межі ситуацій, тим самим реалізуючи можливість протидії екстремальним факторам.

На підставі вищевикладеного, найбільш доцільною, на наш погляд, сутнісною моделлю психологічної стійкості є розроблена М. Секачем [2] структурно-функціональна модель, у якості компонентів якої виділяються психофізіологічний, психічний (інтелектуальний і емоційно-вольовий), індивідуально-професійний і функціональний; при цьому ці компоненти відбивають наперед гармонічний розвиток інтелектуальних, емоційно-вольових і індивідуально-професійних якостей, які у взаємозв'язку визначають загальну психологічну стійкість людини.

Важливо відзначити, що сукупність когнітивних, емоційних і регулятивно-вольових процесів становить основну триаду психіки.

Для того, щоб краще представляти у чому ж полягає сутнісна характеристика психічної стійкості нам необхідно глибше розкрити такі її компоненти, як інтелектуальний, емоційно-вольовий і особистісно-професійний.

Слід зауважити, що істотне значення у формуванні психологічної стійкості керівника мають емоції. Нині не існує єдиної загальновизнаної наукової теорії емоцій, а також точних даних про те, в яких центрах і яким чином ці емоції виникають та який у них нервовий субстрат. На думку Б. Райма, сучасний стан вивчення емоцій представляє «розрізнені знання, непридатні для вирішення конкретних проблем». До висновку про кризовий стан дослідження емоцій схиляється і В. Васильєв [3].

Принциповий висновок полягає в тому, що в управлінні собою емоції для керівника мають домінуюче значення, оскільки відносяться до процесів внутрішньої регуляції поведінки. Будучи суб'єктивною формою вираження потреб, емоції передують діяльності через їх задоволення, спонукаючи і направляючи її. При емоціях відбуваються зміни в діяльності органів дихання, залоз внутрішньої секреції, скелетної і гладкої мускулатури тощо. Таким чином, емоції відбивають стан психологічної стійкості.

На важливу мобілізаційну, інтеграційно-захисну роль емоцій вказував відомий російський фізіолог П. Анохін. Він писав: «Роблячи майже моментальну інтеграцію (об'єднання в єдине ціле) усіх функцій організму, емоції, самі по собі і в першу чергу, можуть бути абсолютним початком корисної або шкідливої дії на організм, часто навіть раніше, ніж визначена локалізація дії і конкретний механізм реакції у відповідь організму. Із сказаного видно, що «емоція» – це найбезпосередніша, найпомітніша і найзагальніша функція організму, що відіграє життєво важливу роль у діяльності людини [4].

Виникаючи в діяльності, емоції також здатні виконувати свою провідну функцію – функцію внутрішньої регуляції діяльності, яка по суті включає функції оцінки і спонукання. Значення емоційності як індивідуально-стійкої характеристики суб'єкта в його психічному розвитку і діяльності підкреслювалося багатьма дослідниками.

Вказані функції емоцій свідчать про ту величезну роль, яку емоції відіграють у процесі породження і протікання діяльності. Однак практично одностороннє визнання за емоційними явищами названих функцій, як видно не узгоджується з тою, порівняно невеликою увагою, яку дослідники приділяють експериментальному вивченню регулюючої ролі емоцій. Необхідно підкреслити, що незважаючи на глибину теоретичного аналізу, без експерименталь-

них даних, що розкривають реально існуючі зв'язки між емоціями і діяльністю, – проблема не може бути розв'язана.

Разом з емоціями в психологічній стійкості керівника особливе значення надається вольовій регуляції.

У психології склалася достатня кількість теорій і концепцій із проблеми вольової регуляції. Правомірне твердження, що одні дослідники в основу оцінки відносять свідомий аспект вольових проявів, інші – їх цілеспрямованість, вибірковість, треті – інші ознаки прояву волі в діяльності, у тому числі й управлінської. На наш погляд, воля характеризує людину як суб'єкт діяльності, свого розвитку, життєвого шляху, яка багато в чому визначає його особистісні особливості й результати досягнення мети.

Для нашого дослідження мають важливе значення результати дослідження волі, які містяться в роботах В. Каліна, який розглядає волю як важливу внутрішню передумову, «стійкий спосіб організації вольових дій», вольовий стиль забезпечення успішної діяльності; В. Селіванова, який пов'язував регуляцію діяльності із створенням психологічної стійкості, контролем емоцій і психічних станів; Н. Рапохіна, який запропонував враховувати емоційно-вольову стійкість, яка є необхідною при функціонуванні в складних умовах діяльності; О. Леонтєва, які характеризують волю як особливий вид внутрішнього зусилля і довільних, умисних дій, які характеризуються наявністю вибору, ухваленням рішень і подоланням перешкод і т.д.

А. Висоцький [5] до вольових властивостей відніс також: дисциплінованість, свідоме виконання встановлених у цій ситуації правил, недопущення провини тощо; самостійність, виконання посиленої діяльності без постійного контролю з боку, уміння організувати свою діяльність, уміння відстояти свою позицію тощо; витримку, прояв терпіння і витривалості в діяльності, самовладання, контролю за своєю поведінкою тощо; рішучість, швидке і обдумане ухвалення рішення, упевнене виконання свого рішення, відсутність розгубленості тощо; настійливість (найчастіше практично досліджується і має найбільше розроблених методик) як прояв прагнення доводити розпочату справу до кінця, долати труднощі, уміти продовжувати діяльність при зниженні бажання нею займатися тощо; організованість, дотримання певного порядку, планування своїх дій і розумне їх чергування, раціональне використання часу, уміння вносити в діяльність організацію при зміні умов.

Системний підхід до аналізу волі, як характеристики психологічної стійкості керівника, вимагає з'ясування механізму її включеності в психологічну структуру керівника і її прояви в управлінській діяльності. Інакше кажучи, актуальною є проблема взаємодії фізіологічних завдатків і вольового регулювання.

Одиницею аналізу вольової регуляції є вольова дія. Суть такої дії проявляється через її зміст і мотив. Слід відзначити, що наявність вольової дії є основним критерієм прояву волі. Його характеристика досить велика і неоднозначна і, в кінцевому результаті, спирається на те, що вкладається в поняття волі.

До основних ознак вольової дії керівника ми відносимо наявність перешкод зовнішніх (об'єктивних) і внутрішніх (суб'єктивних); усвідомлена або

неусвідомлена потреба необхідності подолання перешкод; ухвалення рішення на подолання труднощів перешкоди; наявність дефіциту збудження або гальмування, які за допомогою визначених механізмів (зусиль) заповнюються, сприяючи досягненню наміченого результату – породження реальної дії. Усі ці характеристики для нас актуальні, оскільки ми вважаємо, що вони можуть виступати як основний критерій продуктивної вольової дії. Суб'єктивний його бік, на нашу думку, полягає в усвідомленні свого спонукання типу «потрібно», «я повинен». Проявам волі в тенденціях необхідності приділена увага у багатьох теоріях волі.

Отже, емоційно-вольовий компонент системи психологічної стійкості забезпечує вибір варіанта поведінки, характер ухвалення рішення в проблемних ситуаціях і його реалізацію. Даний елемент виконує функцію контролю над роботою системи в цілому, усіх її елементів.

Емоційний аспект цього компонента є суб'єктивним індикатором ефективності психологічної стійкості (не завжди на усвідомлюваному рівні) у конкретному соціальному середовищі у вигляді почуття емоційного комфорту в даному середовищі. Вольовий аспект представлений рівнем контролю над афектом і потягами (спонуканнями).

Співвідношення емоційного й вольового аспектів, як в одиничному поведінковому акті, так і в загальній поведінковій стратегії визначає планованість, послідовність, автономність і цілеспрямованість активності суб'єкта, його стресостійкості. Стресостійкість особистості відбиває її рівень саморегуляції в умовах, що пред'являють підвищені вимоги до адаптаційних механізмів.

Як показали дослідження, в психологічній стійкості керівника важливе значення має його інтелект і особистісно-професійні якості. Інтелект, за нашою оцінкою, є тією необхідною системною основою, без якої оптимізація психологічної стійкості керівника не може отримати свідомої, цілеспрямованої і ефективної представленості. Особистісно-професійні якості керівника при цьому покликані забезпечити конкретну належність досліджуваної проблеми стосовно управлінської діяльності в екстремальних умовах.

Інтелект, будучи необхідною системною основою, без якої розвиток психологічної стійкості не може одержати усвідомленої й цілеспрямованої підстави, являє собою відносно стійку структуру розумових здібностей, визначаючи стратегію, підхід і стиль взаємодії з об'єктивною реальністю [6].

Здатність до оволодіння природою й власною психікою можлива завдяки наявності таких вищих психічних функцій, як довільна увага, довільна пам'ять, логічне мислення й інші, що входять у структуру інтелекту.

У словнику практичного психолога С. Головіна інтелект визначається як «відносно стійка структура розумових здатностей індивіда... у загальному виді маються на увазі індивідуальні особливості, які відносяться до пізнавальної сфери – до мислення, пам'яті, сприйняття, уваги й інше....» [7].

Р. Нікерсон, Д. Перкінс і Е. Сміт склали список здатностей, які, як вони вважають характеризують інтелект людини:

1. Здатність класифікувати патерни. Усі люди з нормальним інтелектом здатні розділяти неідентичні стимули на класи. Ця здатність фундаментальна для мислення і мови, оскільки слова взагалі означають категорії інформації.

2. Здатність до адаптивної зміни поведінки – до навчання. Багато теоретиків вважають адаптацію до свого оточення найбільш важливою ознакою людського інтелекту.

3. Здатність до дедуктивного мислення (висновок логічних умовиводів з наявних посилянь).

4. Здатність до індуктивного мислення – до узагальнень. Здатність до індуктивного мислення припускає, що людина виходить за межі даної їй інформації. Це вимагає від уміння міркування виводити з конкретних прикладів правила й принципи.

5. Здатність розробляти й використовувати концептуальні моделі. Це означає, що в людини складаються деякі уявлення про сутність цього світу, про те, як він улаштований, і що ми використовуємо цю модель для розуміння й інтерпретації подій. З того, що ми «знаємо», багато чого ми ніколи не спостерігаємо безпосередньо, але виводимо з нашого минулого досвіду з іншими подібними об'єктами й подіями.

6. Здатність розуміти. Взагалі, здатність до розуміння пов'язана зі здатністю бачити відносини в завданнях і оцінювати значення цих відносин для розв'язання завдань.

Для розвитку психологічної стійкості дуже велике значення набуває здатність людини до абстрактного мислення. Якщо ситуативне мислення обмежене у своєму прояві умовами життєво наявної ситуації й цілком обумовлюється біологічними потребами (по змісту воно являє собою операцію відносини між почуттєвими образами – сприйняттями й уявленнями при відсутності понятійно-логічного апарату), то абстрактне мислення – це процес оперування абстракціями (які проявляються в даному процесі в синтетичній єдності почуттєвих образів і логічних понять) з метою одержання нових абстракцій або їх відносин, дозволяючи вийти за межі ситуації.

Інформаційно-перетворювальна діяльність людини вимагає поряд з іншими видами пізнавальної активності розвиненого логічного й творчого мислення.

Логічне мислення характеризується використанням понять, логічних конструкцій (оперуючи логічними поняттями суб'єкт може пізнавати істотні закономірності й неспостережувані взаємозв'язки досліджуваної реальності). Функціонує на базі мовних засобів і являє собою найпізніший етап історичного й онтогенетичного розвитку мислення. У його структурі формуються й функціонують різні види узагальнень.

Творче мислення характеризується створенням суб'єктивно нового продукту й новотворами в ході самої пізнавальної діяльності по його створенню. Розвинене творче мислення дозволяє адекватно вирішувати суперечливі, проблемні ситуації.

У психологічному аспекті до інтелектуальних здатностей, необхідних для здійснення управлінської діяльності відносять: інтелектуальну продуктивність, способи структурування, кодування інформації, креативність, оригінальність, комбінаторні властивості, здатність до аналізу, синтезу й т.п.

Таким чином, інтелект керівника є складною, психологічною системою, яка без певних норм мислення, привласнення «культури мислення» минулого

і свого часу, не може виконати виключно важливу функцію в розвитку психологічної стійкості керівника. Інтелект, як уся сукупність розумових здібностей людини, забезпечує цілісність і гармонійність віддзеркалювальної діяльності мозку. Отже, інтелект керівника доцільно розглядати як диференційовану цілісність, що складається з психологічних процесів, механізмів, функцій і властивостей.

Ми вважаємо, що інтелект, самооцінка, мотивація, тривожність входять до складу інтелектуального потенціалу керівника. Взаємодія цих компонентів породжує їх спільну діяльність. Це призводить до підвищення чутливості до інтелектуальних явищ, до виникнення мотивації інтелектуального успіху і розвитку інших необхідних властивостей, зокрема необхідних особистісно-професійних якостей керівника.

Аналіз психологічної стійкості вказує на актуальність і такого моменту як особистісно-професійні якості керівника.

Як категорія динамічна, особистісно-професійні якості розкривають етапність опанування керівником тих або інших знань, умінь і навичок, професійних позицій і інваріантів. У рамках нашого дослідження вони фіксують ступінь пізнання на цій стадії розвитку, в даний момент, відбивають особливість цієї стадії, а тому є одночасно і ступенем пізнання, і ступенем розвитку, і ступенем саморегуляції керівника як особистості і як суб'єкта саморегуляції та професійної діяльності.

Нерозривно пов'язані особистісно-професійні якості з поняттями діяльності. З точки зору діяльнісного підходу особистісно-професійні якості можна визначити як системну освіту керівника, яка є сутнісним змістом його відповідності процесу діяльності, взаємозв'язки з соціальним середовищем і має суб'єктивну форму вираження.

Певне місце посідає проблема співвідношення діяльності й особистісно-професійних якостей у рамках психології особистості, діяльності, спілкування. Так, болгарські дослідники І. Косєв, М. Ігнатов, М. Ділова виділили їх і визначили як «відношення між успіхом і зусиллями, які використовуються під час діяльності». Автори вважають, що поняття категорія особистісно-професійні якості застосована до усіх рівнів ієрархічної організації мети: і до рівня мети, як такої, і до рівня мети, яка відносяться до окремих ситуацій або стимулів.

У вітчизняній науці проблема співвідношення діяльності й особистісно-професійних якостей глибоко вивчена у рамках теорії психології управління. Дослідження показує, що поступово останні починають розглядатися не як невизначену необхідну для керівника, а як конкретно вимірюване вираження особистості.

Вони є у прямому зв'язку з його діяльністю, тобто з результативністю рішення проблемних завдань. При цьому вводяться психологічні аспекти поняття компетентності і вказується на зв'язок компетентності з особистістю – як у цілому, так і з її підсистемами. Л. Петровська пояснює це тим, що тенденції сучасного розвитку підвищують вимоги до компетентності професіонала в цілому, включаючи високий рівень його соціально-психологічної підготовки.

Загальний для багатьох досліджень висновок полягає в тому, що, по-перше, спілкування є істотною детермінантою спільної діяльності і, отже, може слугувати засобом її оптимізації, і по-друге, особливо важливу роль в оптимізації спільної діяльності відіграє спілкування керівника.

У професійній діяльності керівника можна виділити низку функцій, які припускають особистісну взаємодію з персоналом: забезпечення координації дій співробітників з виконання конкретних завдань структурного підрозділу; навчання і виховання персоналу; навчання працівників підрозділу, регулюванню соціальних процесів у колективі, підтримки між працівниками здорових взаємин.

Успішність виконання керівником таких складних функціональних обов'язків знаходиться в прямій залежності від його підготовленості до професійної діяльності. Спільна діяльність у будь-якій професійній області має такі загальні ознаки:

- єдина мета для усіх учасників діяльності;
- загальна мотивація до здійснення діяльності;
- об'єднання, поєднання або сполучення індивідуальних діяльностей, а самих діючих індивідів в колективного суб'єкта;
- розподіл єдиного процесу діяльності на окремі функціонально пов'язані операції і їх розподіл між учасниками;
- координація індивідуальних діяльностей усіх індивідів, що беруть участь у спільній діяльності;
- необхідність в управлінні індивідуальними діяльностями;
- наявність для учасників діяльності єдиного кінцевого результату;
- наявність єдиного простору й одночасність виконання діяльностей.

Наявність цих загальних ознак спільної діяльності дозволила нам у дослідженні обмежитися ситуацією повсякденної професійної діяльності, без співвідношення з виконанням конкретних завдань підрозділу.

Аналіз професійної компетентності керівника показує, що їй також властиві принципи системності. Інтеграційними якістьми професійної компетентності виступають ті знання, уміння і навички керівника, які формуються, проявляються і розвиваються в ході управлінської діяльності й спілкування з підлеглими і є новими, такими, що не зводяться і не виводяться ні з одної відокремленої властивості його особистості.

Аналіз психологічних особливостей керівників дозволяє здійснити структурне уявлення особистісно-професійних якостей: рівень загальних здібностей до управлінської діяльності; характеристики ціннісної орієнтації і мотивації досягненості; рівень потреби в саморозвитку; рівень інтелектуальних якостей і умінь; рівень професійної компетентності; рівень розвитку професійних умінь і навичок; рівень розвитку конкретних особистісно-ділових якостей.

Оцінка особистісно-професійних якостей як ключового компонента розвитку психологічної стійкості керівника повинна здійснюватися за динамікою обраних показників у певний період часу. Їх розвиток вважатиметься успішним, якщо є позитивна динаміка їх змін.

Висновки. У цілому виявлена структура компонентів психологічної стійкості має принципове значення для створення її моделі. Усі компоненти – емоційно-вольові, інтелектуальні й особистісно-професійні якості в органічному взаємозв'язку створюють базу психологічної стійкості керівника. Визначення закономірностей, механізмів, умов і факторів їх розвитку визначає рівень психологічної стійкості керівника аварійно-рятувального підрозділу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ануфрієв М. І. Перспективи впровадження тренінгових технологій у підготовку персоналу органів та підрозділів внутрішніх справ / М. І. Ануфрієв // Теорія та досвід застосування тренінгових технологій : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – К. : КІВС. – 2003. – С. 6–9.
2. Секач М. Ф. Саморегуляція психической устойчивости руководителя / Секач М. Ф. – М. : Агентство «Квант», 1998. – 299 с.
3. Васильев В. Л. Юридическая психология / Васильев В. Л. – СПб. : Питер, 2000. – 624 с.
4. Анохин П. К. Узловые вопросы теории функциональной системы / Анохин П. К. – М. : Наука, 1980. – 360 с.
5. Высоцкий А. И. Возрастная динамика волевой активности школьников и методы ее изучения : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.07. – Л. : 1982. – 34 с.
6. Деркач А. А. Акмеология : личностное и профессиональное развитие человека / Деркач А. А. – М. : РАГС, 2001. – 484 с.
7. Управленческий тренинг / Санни Стаут. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.

УДК 159.9

Александров Ю.В., к. психол. н., доцент, доцент кафедри соціології та психології ХНУВС

НЕГАТИВНІ ЗМІНИ У ПСИХІЦІ ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВОВС ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ

У статі розкриваються питання готовності до професійної діяльності, в тому числі готовності до діяльності в умовах ризику. Особлива увага приділена аналізу діяльності працівників груп захоплення до виконання оперативно – службових завдань в ризиконебезпечних умовах. Показано негативний вплив професійної діяльності в умовах ризику на психіку працівників груп захоплення, що виникає унаслідок постійної дії на них стресогенних чинників при виконанні службових завдань, та шляхи корекції психічних станів працівників.

Ключові слова: готовність до ризику, готовність до професійної діяльності в умовах ризику, негативні зміни у психіці, групи захоплення, якості особистості, психологічна готовність, посттравматичні стресові розлади, агресивність, професійний стрес, структура психологічної готовності.

В статье раскрываются вопросы готовности к профессиональной деятельности, в том числе готовность к деятельности в условиях риска. Особое внимание уделено анализу деятельности работников групп захвата к выполнению оперативно-служебных задач в условиях риска и опасности. Показано негативное влияние профессиональной деятельности в условиях риска на психику работников групп захвата, возникающие вследствие постоянно-