

Державна служба України з надзвичайних ситуацій
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
Факультет психології та соціального захисту
Кафедра практичної психології та педагогіки

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ
Начальник кафедри
практичної психології та
педагогіки д. пс. н.,
професор, полковник служби
ц.з. Роксолана СІРКО

« ____ » _____ 2025 року

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
БАКАЛАВРА**

**на тему: «СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ
ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ ПІДРОЗДІЛОМ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ»**

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ 05 СОЦІАЛЬНІ ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 053 ПСИХОЛОГІЯ

Виконав:
здобувач 4 року навчання заочної форми
здобуття першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти
освітньої-професійної програми
Практична психологія

Юрій ГРИНЬО

Керівник Роксолана СІРКО

Рецензент Ольга БАКЛИЦЬКА

Львів – 2025

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ 1. Теоретичний аналіз ефективності роботи фахівців Державної служби України з надзвичайних ситуацій	5
1.1. Класифікація чинників ефективності праці працівників	5
1.2. Характеристика особливих умов діяльності персоналу МВС та ДСНС України	7
Висновки до розділу	20
Розділ 2. Емпіричне дослідження ефективності діяльності працівників ДСНС України	21
2.1. Основні теоретичні положення та методи дослідження.	21
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження на основі кореляційного аналізу	28
Висновки до розділу	31
Розділ 3. Корекційна програма підвищення ефективності діяльності працівників ДСНС України	33
3.1. Структура соціально-психологічного тренінгу «Ефективність діяльності».	33
3.2. Аналіз результатів формувального експерименту	39
Висновки до розділу	44
Висновки.	46
Список використаної літератури.	48
Додатки.	54

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Професійна діяльність рятувальників ДСНС України, протікає в особливих та екстремальних умовах, характеризується наявністю значного числа стресогенних чинників, дія яких при недостатньому рівню розвитку професійно важливих якостей, професійної мотивації, професійної готовності тощо, призводить до зниження успішності виконання службової діяльності. Ефективність професійної діяльності, як визначають багато дослідників, значною мірою залежить від суб'єкта цієї діяльності в нашому дослідженні - фахівців рятувальних підрозділів. Практика свідчить, що далеко не всі працівники ДСНС України зберігають своє життя та здоров'я під час виконання своїх професійних обов'язків, особливо в екстремальних умовах, що значною мірою пов'язано з успішністю виконання ними професійних завдань.

Метою даної роботи є психологічний аналіз ефективності роботи працівників підрозділу ДСНС України.

Об'єктом дослідження є ефективність роботи.

Предметом дослідження є соціально-психологічні чинники ефективності роботи працівників підрозділу підрозділу ДСНС України.

Гіпотеза: ймовірно, внутрішніми чинниками, що сприяють ефективності роботи працівників підрозділу ДСНС є психологічні якості особистості, такі як низький рівень тривожності, стійкість до стресу, процесуальна мотивація.

Завдання:

1. Проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення ефективності роботи працівників підрозділу ДСНС України.
2. Емпірично дослідити, які саме соціально-психологічні чинники впливають на ефективність роботи працівників підрозділу ДСНС України.
3. Розробити та апробувати програму соціально-психологічного тренінгу підвищення ефективності працівників ДСНС України

У дослідженні використані **наступні методи**: методика визначення ефективності діяльності (Зігерт, Ланг), методика вимірювання рівня тривожності Дж.Тейлора; методика діагностики самооцінки тривожності Ч.Д.Спілберг; методика оцінки нервово-психічної стійкості у стресі (Методика “Прогноз”); методика “Стресостійкість” за О.Пахомовим

Вибірка дослідження: У дослідженні взяли участь 29 осіб, які працюють пожежними-рятувальниками та навчалися на курсах підвищення кваліфікації в Інституті післядипломної освіти Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

1.1. Класифікація чинників ефективності праці працівників

Ефективність праці визначається як результативність виробничої діяльності, що вимірюється обсягом виробленої продукції (товарів, послуг) за одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік) або часом, витраченим на одиницю продукції. Вона відображає рівень використання трудових ресурсів з урахуванням продуктивності, витрат часу, якості виконаної роботи та витрат на оплату праці одного працівника. Ефективність праці поєднує соціальну та економічну складові, ґрунтуючись на принципі раціонального використання трудового потенціалу.

Формула ефективності праці має вигляд:

$E = O / (Ч \times K)$, де:

- **E** – ефективність праці;
- **O** – обсяг виконаної роботи за одиницю часу;
- **Ч** – чисельність працівників;
- **K** – показник якості праці.

За визначенням економістів, таких як Л.Д. Костін та Т.О. Соломанідіна, чинники зростання ефективності праці – це рушійні сили, що впливають на її рівень. До них належать технічний прогрес, вдосконалення організації виробництва та управління працею. Різноманітність шляхів підвищення продуктивності праці зумовлює потребу в класифікації цих чинників. Їхня дія залежить від природних, суспільних, економічних і матеріальних умов. Природні умови включають багатство природних ресурсів, родючість ґрунтів і кліматичні особливості. Суспільні умови визначаються соціальним устроєм, характером виробничих відносин і господарським механізмом. Екологічні умови пов'язані з

природоохоронною діяльністю та умовами праці. Матеріальні умови відображають рівень розвитку продуктивних сил і добробут населення.

Чинники ефективності праці поділяються на три основні групи:

1. **Матеріально-технічні** – пов'язані з рівнем розвитку засобів виробництва, зокрема якістю знарядь праці та науково-технічним прогресом.

2. **Організаційно-економічні та управлінські** – характеризуються рівнем розвитку форм організації виробництва та управління.

3. **Соціально-психологічні** – охоплюють роль людини у виробництві, включаючи кваліфікацію, умови праці, рівень життя, психологічний клімат у колективі, мотивацію та суспільну активність працівників.

Психологи, зокрема Н.І. Лапін, акцентують увагу на соціально-психологічних чинниках і пропонують шість критеріїв ефективності роботи виробничого підрозділу:

1. продуктивність;
2. згуртованість колективу;
3. задоволеність працівників роботою, винагородою та рівнем самоорганізації;
4. стиль управління;
5. суспільна активність членів колективу;
6. розвиток працівників.

За В. Павленком, міжособистісні відносини в колективі мають оцінювальний характер, що дозволяє працівникам усвідомлювати свою соціальну значущість. Він вважає, що мотивація працівників і згуртованість колективу є ключовими чинниками ефективності праці.

Науковці виділяють дві системи чинників, що впливають на ефективність праці:

1. **Чинники середовища праці**, які включають:

- технічні та технологічні (технології, обладнання, виробничі процеси);
- організаційні (режим роботи, планування, відповідальність, оцінка та стимулювання);
- фізичні умови (освітлення, шум, вібрація, мікроклімат);
- умови життя.

2. Індивідуально-людські чинники, які поділяються на:

- біологічні (вік, стать, стан здоров'я);
- психологічні, що включають:
 - мотиваційні аспекти (мотиви, цілі, емоції);
 - професійно значущі якості та здібності;
 - психічні стани (напруження, стрес, втома);
 - соціально-психологічні (ролі, статус у колективі).

На основі зазначених класифікацій виділяються ключові соціально-економічні чинники, що впливають на ефективність праці: мотивація працівників, психологічний клімат у колективі, згуртованість, задоволеність роботою та життям, лояльність до організації та стаж роботи.

1.2. Характеристика особливих умов діяльності персоналу МВС та ДСНС України

Професійна діяльність працівників Міністерства внутрішніх справ (МВС) та Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій (ДСНС) належить до категорії екстремальних видів діяльності, що характеризуються високим рівнем складності, відповідальності та ризику. Незважаючи на відмінності у функціональних завданнях цих відомств, їхня діяльність має спільні риси, пов'язані з виконанням обов'язків в особливих умовах, які вимагають значних фізичних, психологічних і професійних ресурсів.

Органи внутрішніх справ України є державним інститутом виконавчої влади, який забезпечує захист життя, здоров'я, прав і свобод громадян, їхньої власності, а також інтересів суспільства і держави від протиправних

посягань [10]. Висока суспільна значущість і складність правоохоронних завдань, а також специфіка умов їх виконання визначають унікальний характер роботи працівників МВС.

Діяльність персоналу ДСНС України спрямована на виконання завдань у ситуаціях, пов'язаних із небезпекою, обмеженим доступом до інформації, дефіцитом часу та високою відповідальністю за результати роботи [16]. Рятувальники ДСНС часто виступають останньою надією для громадян, які постраждали від природних, техногенних катастроф чи стихійних лих, забезпечуючи їх порятунок і надання необхідної допомоги.

Останніми роками в Україні проведено численні дослідження психологічних аспектів діяльності працівників МВС і ДСНС. Зокрема, О.В. Тімченко (2003) аналізував професійний стрес у правоохоронців, В.І. Барко (2004) розглядав психологічні основи управління персоналом МВС, Є.М. Потапчук (2004) вивчав соціально-психологічні аспекти збереження психічного здоров'я військовослужбовців, О.Р. Охременко (2005) досліджував адаптацію до особливих умов діяльності, а О.А. Матеюк (2006) аналізував психологічний вплив керівників на підлеглих в екстремальних умовах [33; 24; 25; 29; 15; 9].

Також значна увага приділялася таким аспектам, як психологічні детермінанти суїцидів, службовий травматизм, професійний відбір, психологічна підготовка, синдром «вигорання», стратегії подолання стресу, а також прогнозування професійної надійності працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС. Серед дослідників, які зробили вагомий внесок у ці дослідження, варто відзначити О.П. Євсюкова, Ю.Б. Ірхіна, І.М. Корнева, А.С. Куфлієвського, С.Ю. Лебєдеву, Л.І. Мороз, О.О. Назарова, Н.В. Оніщенко, В.П. Садкового, О.Д. Сафіна, С.І. Яковенка та інших [4; 9; 15; 24; 40].

У науковій літературі умови професійної діяльності працівників МВС і ДСНС описуються як «екстремальні», «складні», «ризиковані», «стресові», «надзвичайні» або «емоціогенні». У психологічних дослідженнях діяльність

в особливих умовах визначається як виконання завдань у критичних, катастрофічних або ускладнених ситуаціях. Екстремальні ситуації (від лат. *extremum* – граничний) характеризуються значними труднощами, що вимагають максимальної мобілізації фізичних і психічних сил. Такі ситуації зазвичай виникають раптово, розвиваються швидко і часто поза контролем людини, створюючи загрозу для її безпеки. Надзвичайні обставини включають природні катаклізми (землетруси, повені, пожежі), техногенні аварії, соціальні конфлікти (терористичні акти, масові заворушення, військові дії) або зростання рівня злочинності.

Професійна діяльність працівників екстремальних професій, таких як правоохоронці, рятувальники, пожежники, характеризується періодичним виконанням завдань в умовах підвищеного ризику. Ризикована поведінка зумовлена не лише специфікою небезпечних ситуацій, але й індивідуально-психологічними особливостями працівників, їхньою професійною підготовкою та станом здоров'я.

За О.Р. Охременком, діяльність в особливих умовах пов'язана з впливом інтенсивних стресових чинників, що викликають фізіологічні, поведінкові та суб'єктивні реакції [29]. Основним критерієм такої діяльності є ушкоджувальний вплив стресорів, а також невизначеність інформаційного середовища, що ускладнює прийняття рішень [29].

В.І. Лебедев зазначає, що поняття «особливі умови» діяльності застосовується до ситуацій, коли дія екстремальних чинників є епізодичною або ймовірною, тоді як екстремальні умови характеризуються їх постійним впливом [15].

На думку О.М. Бандурки, В.С. Венедиктова, О.В. Тімченка та В.Є. Христенка, межа між «нормальними» та «ризиконебезпечними» умовами діяльності залишається умовною. Вони вказують, що оцінка умов як екстремальних часто базується на фізичних характеристиках стимулів, що підтверджується даними фізіології, зокрема залежністю змін у

функціонуванні органів чуття, серцево-судинної та дихальної систем від інтенсивності екстремальних факторів [27].

Л.Г. Дика, В.Л. Марищук визначають особливі або екстремальні умови як такі, що перебувають на межі адаптаційних можливостей людини або перевищують її психічні, фізичні та психофізіологічні резерви, вимагаючи максимальної мобілізації сил [8; 12; 22; 26; 27].

Р.І.Сірко характеризує особливі умови як такі, що потребують активації «буферних» або навіть «аварійних» резервів організму для забезпечення функціонування [22]. А.С. Мул вважає, що екстремальні чинники викликають стани «динамічної неузгодженості», які впливають на психофізіологічний стан людини [16].

У сучасному вітчизняному дослідженні, проведеному О.П. Євсюковим, О.О. Назаровим, Л.А. Перелигіною, В.П. Садковим, О.В. Тімченком, В.Є. Христенком та іншими, виділено ключові психологічні феномени, що проявляються в екстремальних умовах: стрес, професійний стрес, психічна напруженість, стомлення, психічне вигорання та посттравматичний стресовий розлад [5, с. 38].

Науковці описують закономірності функціонування людини в екстремальних умовах, зокрема: виникнення специфічних видів психічної напруги (емоційної, неемоційної, змішаної); коливання працездатності залежно від індивідуально-психологічних особливостей, рівня підготовки, доступу до інформації, морально-вольових якостей; втрата пильності після виконання складних завдань, що може призводити до помилок [6, с. 28-31]. Вони також зазначають, що в екстремальних умовах поведінка втрачає гнучкість, притаманну нейтральним ситуаціям, а емоційна стійкість є ключовою характеристикою, що визначає здатність людини діяти без надмірної напруги [363].

Інші дослідники виділяють комплекс професійно важливих якостей, які сприяють високій ефективності в складних умовах: адекватна тривожність, стабільність психофізіологічних процесів, значний

адаптаційний потенціал, високий рівень фізичної та професійної підготовки, а також активність у саморозвитку та професійному зростанні [35, с. 49-53].

Особливі умови діяльності висувають неспецифічні вимоги до адаптації людини до змінених обставин, незалежно від типу цих змін [31].

Отже, на основі аналізу наукової літератури можна зробити висновок, що особливі умови діяльності характеризуються підвищеним рівнем складності, відповідальності, емоційної та фізичної напруги, стомлення і стресу. Вплив екстремальних чинників призводить до порушень у психічних процесах і станах людини, що знижує ефективність і надійність її професійної діяльності.

О.В. Тімченко підкреслює, що найбільш стресогенними для працівників МВС є ситуації, пов'язані з виконанням службових обов'язків у складних, швидкозмінних і важкопрогнозованих обставинах, зокрема при зіткненні з агресивною поведінкою цивільних осіб [39].

Дослідники зазначають, що систематичний вплив стресових факторів професійної діяльності накопичується в організмі, спричиняючи фізіологічні та соматичні порушення. Це сприяє розвитку професійних патологій і підвищенню рівня загальної захворюваності серед працівників МВС [22].

За М.О. Чуносим, стресогенні фактори, характерні для небезпечних ситуацій у діяльності працівників МВС, негативно впливають на їхній психоемоційний стан, зумовлюючи як адекватні, так і неадекватні поведінкові реакції [20].

А.С.Мул стверджує, що тривалий або інтенсивний вплив стресових чинників призводить до професійної деформації, яка проявляється у підвищеній дратівливості, агресивності, зниженні ініціативності, звуженні інтересів і професійної активності, а також інших психологічних і поведінкових змінах [25]. Професійна деформація може спричинити психічні та поведінкові відхилення, такі як агресивність, депресивні стани, жорстокість, емоційна черствість, схильність до алкоголізму, наркоманії чи

суїцидів. Ці явища тісно пов'язані з особливими умовами діяльності та можуть негативно впливати на якість роботи, а в деяких випадках призводити до звільнення зі служби.

До умов діяльності працівників МВС, окрім зазначених, належать новизна ситуацій, невизначеність, раптовість подій, високий темп дій, сильний емоційний вплив, надлишок або брак інформації, необхідність одночасного виконання кількох завдань, а також хронічна фізична та психічна втома [18; 390].

Одним із ключових стресогенних чинників діяльності працівників МВС є право застосовувати фізичну силу, спеціальні засоби та вогнепальну зброю проти правопорушників. Використання цих засобів супроводжується психологічними труднощами, зокрема:

- страх і невпевненість через недостатній рівень володіння технікою рукопашного бою, стрільби чи використання спецзасобів;
- усвідомлення серйозності наслідків неправильного поводження зі зброєю чи спецзасобами;
- тривожність, викликана необхідністю дотримуватися суворих норм безпеки;
- вплив інтенсивних звукових, зорових і кінестетичних подразників;
- відчуття власної вразливості;
- індивідуальні особливості нервової системи, що ускладнюють поведінку в емоційно напружених ситуаціях;
- брак досвіду та навичок психічної саморегуляції;
- підсвідома тривога, пов'язана з необхідністю підготовки до застосування сили чи зброї [19].

Одним із закордонних досліджень щодо впливу стресу на працівників поліції та особливого характеру їх професійної діяльності є дослідження англійських вчених Г. Гудьонссона і Р. Адлама [9]. Вони наводять таблицю стресового потенціалу – 45 ситуацій, у яких може опинитися поліцейський. От деякі стресогенні ситуації:

- протистояння озброєному злочинцю;
- захоплення заручником при скоєнні злочину;
- ведення переговорів із злочинцями під час визволення заручників;
- участь у придушенні масових безладів;
- наявність ситуацій тривалого очікування;
- перевантаженість працею;
- зустріч із непередбаченим;
- можливість отримати фізичне ушкодження;
- відсутність підтримки з боку керівництва;
- відсутність довіри до колег по службі;
- скоєння вчинків, що протирічать загальноприйнятим моральним принципам;
- службове розслідування відносно самого поліцейського;
- усвідомлення неповноцінності власної професійної підготовки;
- наявність проблем із просуванням по службі;
- необхідність прийняття керівництва підрозділом;
- необхідність бути змушеним входити в будинки громадян тощо [479].

За даними цих авторів, найбільш стресогенними є ситуації, пов'язані з тероризмом, протистоянням озброєним злочинцям і проблемами взаємовідносин з колегами. Звертає увагу на себе той факт, що все пов'язане з невизначеністю в службовій діяльності, є також надзвичайно стресогенним. Аналогічне дослідження, але з описом вже 114 ситуацій, було проведене Дж. Сьюїллом [7].

Групою авторів (М.І. Ануфрієв, В.О. Соколов, О.А. Мартиненко, Д.О. Кобзін) проведене дослідження в адміністративній службі міліції органів внутрішніх справ України. Автори, вивчаючи причини і передумови порушення працівниками міліції службової дисципліни, виявили 54 стресових фактори, що тією чи іншою мірою здатні призвести до негативних відхилень під час службової діяльності [12]. Усі стресові

чинники були згруповані за такими сферами:

- сімейні обставини;
- особисті захоплення;
- взаємодія з колегами;
- стосунки з керівництвом;
- контакти з громадянами;
- взаємодія зі злочинцями;
- зовнішні перешкоди в роботі;
- внутрішні проблеми під час виконання обов'язків;
- особливості професійної діяльності;
- питання професійної компетентності.

О.М. Столяренко до ключових психогенних факторів, що впливають на професійну діяльність працівників міліції, зараховує такі:

- значна відповідальність за ухвалення рішень;
- серйозні наслідки помилок та їх висока ціна;
- небезпека, ризик і вражаючі фактори (зброя в руках злочинців, агресивна поведінка порушників тощо);
- висока інтенсивність і тривалість робочих навантажень, брак належного відпочинку;
- несподіваність і незвичність обставин під час попередження, розкриття та розслідування злочинів;
- психотравмуючі об'єкти та події (трупи, кров, людські страждання, біль);
- напружені взаємини з правопорушниками та їх активна протидія під час припинення, розкриття чи розслідування злочинів;
- конфліктність у багатьох службових ситуаціях, образливі чи провокаційні дії та висловлювання деяких порушників;
- тривале перебування в стані очікування раптових ускладнень обстановки, що вимагає постійної пильності та внутрішньої готовності [22].

Працівники, які застосовували вогнепальну зброю на поразку, переживають послідовні фази емоційних реакцій, що залежать від їхніх психологічних особливостей, досвіду, віку, репутації правопорушника, ступеня небезпеки ситуації та її юридичних наслідків. Усвідомлення правових, соціальних і психологічних наслідків створює психологічні бар'єри, які знижують ефективність і надійність дій в екстремальних умовах [17].

Значним фактором, що впливає на діяльність працівників МВС, є зростання рівня криміналізації суспільства. В Україні спостерігається посилення кримінального професіоналізму, жорстокості та корисливої спрямованості злочинів, що створює додатковий психологічний тиск [17]. Ненормований робочий день, постійна взаємодія з асоціальними елементами та необхідність максимальної віддачі сил під час припинення злочинів призводять до виснаження функціональних резервів організму, викликаючи невротичні розлади, психосоматичні захворювання та ускладнюючи виконання службових обов'язків.

Не менш небезпечною та стресогенною є діяльність працівників ДСНС України. У процесі діяльності органів та підрозділів ДСНС України працівники неминуче стикаються з умовами, що ускладнюють виконання професійних обов'язків через високий рівень фізичної небезпеки. Ефективність їхньої роботи значною мірою залежить від здатності обирати оптимальну поведінкову стратегію та досягати професійних цілей у стресових і небезпечних умовах.

Професійна діяльність персоналу ДСНС України характеризується наявністю безпосередніх загроз фізичній чи психологічній безпеці, а також опосередкованих соціальних ризиків, таких як юридичні санкції, матеріальні збитки чи наслідки професійних невдач. Крім того, існує пряма або опосередкована загроза життю працівників.

За дослідженнями О.В. Тімченка, О.П. Євсюкова, В.Є. Христенка та інших учених, екстремальні ситуації, що виникають у діяльності ДСНС,

мають специфічний зміст, проявляються в різних формах і можуть бути систематизовані за психологічною класифікацією. Виділяються такі типи екстремальних ситуацій:

1. *Швидкоплинна ситуація*. Характеризується гострим дефіцитом часу, максимальним психоемоційним навантаженням і необхідністю миттєвих дій у прискореному темпі. Їй притаманні раптовість, новизна елементів, обмеженість і суперечливість інформації, інтенсивна розумова діяльність і швидкоплинність психічних процесів. Ключовим фактором є раптовість, що підкреслює важливість попереднього досвіду та навичок.
2. *Тривала ситуація*. Вимагає стійкої мотивації, психічної витривалості, високої мобілізації, відповідальності та самостійності працівників для забезпечення ефективної діяльності впродовж тривалого часу.
3. *Ситуація з елементом невизначеності*. Передбачає необхідність вибору єдиного правильного рішення серед кількох рівноцінних варіантів за умов недостатньої або суперечливої інформації. Успіх залежить від адекватної мотивації, емоційної стабільності, високого рівня професійної підготовки та інтелектуальної працездатності.
4. *Ситуація, що вимагає готовності до екстрених дій*. Характеризується необхідністю високої пильності, швидкого переключення психічних процесів і емоційної стійкості.
5. *Ситуація з поєднанням несподіванки та дефіциту часу*. Вимагає негайного прийняття правильного рішення, високої персональної відповідальності та швидкого прояву результатів дій.
6. *Ситуація з надходженням помилкової інформації*. Виникає через технічні несправності, відмови обладнання або дезінформацію. Кількість помилкових рішень залежить від наявного часу та досвіду працівників.
7. *Ситуація «домінантного стану»*. Характеризується надмірною концентрацією уваги на одному виді діяльності, що знижує реакцію

на інші сигнали чи команди. Для виведення працівника з цього стану необхідні сильні подразники або попереджувальні сигнали.

8. *Критична ситуація*. Передбачає альтернативний вибір між успіхом і повною психологічною поразкою. У таких умовах проявляються індивідуальні особливості особистості, соціально-психологічні якості та адаптаційні можливості.

Таблиця 1.1

**Основні групи факторів, що здійснюють сильний психологічний вплив на працівника органів
внутрішніх справ під час професійної діяльності**

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ	ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ
Спостереження та усвідомлення порушення громадського порядку і розуміння свого обов'язку в припиненні порушень і відновленні правопорядку.	Новизна ситуації, незвичайність, що вимагає діяти не шаблонно, а гнучко, винахідливо, із розумом, з напругою своїх можливостей.
Людські втрати, розруха (загибель людей, їх страждання і горе, нужда, нестерпні тяготи, матеріальний збиток, заклики про допомогу тощо).	Раптовість ситуації
Загальна дезорганізація життя на території, у місті, на дорозі й інше, незвичне поведження громадян (паніка, натовпи біженців, істерія, агресивність тощо).	Швидкоплинність, дефіцит часу.
Різка активізація кримінального елемента (несподіваний перехід його від імітації законслухняності до агресії із застосуванням фізичної сили, а в зонах надзвичайних обставин – мародерство, крадіжки, грабежі, розбої, бандитизм тощо).	Високі навантаження (розумові, емоційні, вольові, фізичні).
Велика значимість подій, що відбуваються, розуміння особистої причетності до них.	Тривалі навантаження, що потребують від професіонала високого самовладання, стриманості, уміння мобілізувати себе на продовження якісної роботи.
Усвідомлення відповідальності за свої рішення, вчинки,	Невизначеність ситуації (неясність, брак інформації

дії і досягнення необхідного професійного результату.	тощо)
Небезпека для здоров'я і життя громадян, які знаходяться в зоні екстремальних подій, а також – своїх колег і себе особисто.	Ризик (ризик зриву вирішення оперативно-службового завдання; ризик порушення термінів; ризик уникнення злочинцем відповідальності; ризик одержання стягнення; ризик звільнення з посади; ризик одержання фізичного ушкодження; ризик для свого життя; ризик для громадян; ризик для свого авторитету і морального престижу тощо)
Коллективізм, солідарність, що виражаються в розумінні необхідності діяти спільно, узгоджено зі своїми товаришами по службі і взаємодіючими підрозділами.	
Особистий приклад і приклад старших, начальників, командирів.	
Моральний вибір – професійне зрадництво або вірність обов'язку, честі, присязі під час спроби підкупу правоохоронця із боку криміналітету.	

Висновок до розділу 1.

Отже, професійна діяльність працівників МВС та ДСНС України часто відбувається в екстремальних умовах, пов'язаних із затриманням правопорушників, звільненням заручників, застосуванням зброї, забезпеченням громадського порядку під час масових заходів, а також ліквідацією наслідків стихійних лих і надзвичайних ситуацій. Постійна дія стресогенних факторів і наявність загрози життю вимагають від працівників максимальної психофізичної напруги, високого рівня професійної підготовки та розвинених психологічних якостей. Таким чином, цілеспрямований розвиток професійних і особистісних якостей працівників МВС та ДСНС є необхідною умовою для забезпечення ефективності їхньої діяльності відповідно до сучасних вимог.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ.

2.1. Основні теоретичні положення та методи дослідження.

Вивчаючи ефективність працівників та внутрішні фактори, що зумовлюють, ми керувалися наступними положеннями:

1. Діяльнісний підхід до дослідження ефективності.

Ефективність працівника опосередкована, перш за все, його діяльністю.

Структура діяльності в значній мірі визначає процес працівника з задоволеністю обраною професією.

2. Взаємодія внутрішніх факторів, які впливають на ефективність до дій в особливих умовах.

Ефективність до діяльності зумовлена внутрішніми чинниками, які взаємодіють між собою.

До внутрішніх умов: особистісні характеристики, такі як тривожність, стійкість до стресу, невротичні та психотичні риси.

При вивченні структури особистості ми дотримувалися поглядів Г.С.Костюка, який розглядав особистість з позиції системно-структурних залежностей. В такому випадку виділяються комплексні властивості працівника, які характеризують його як індивіда, особистість та індивідуальність.

Ці методологічні положення і задачі дослідження визначили набір методів, які використовуються в даній роботі.

Завдання визначення особистісних характеристик, які допомагають і ускладнюють процес навчання за допомогою запитальників:

1) Методика вимірювання рівня тривожності Дж.Тейлора

Шкала «прояви тривожності» (Manifest Anxiety Scale, MAS) - особистісний опитувальник. Призначений для вимірювання проявів

тривожності. Оpubлікований Дж. Твердження шкали відбиралися з набору тверджень Міннесотського багатоаспектного особистісного опитувальника (ММРІ). Вибір пунктів для шкали «прояви тривожності» здійснювався на основі аналізу їх здатності розрізняти осіб з «хронічними реакціями тривоги» Тейлор в 1953 р. Твердження шкали відбиралися з набору тверджень Міннесотського багатоаспектного особистісного опитувальника (ММРІ). Вибір пунктів для шкали «прояви тривожності» здійснювався на основі аналізу їх здатності розрізняти осіб з «хронічними реакціями тривоги»

Обробка результатів дослідження здійснюється аналогічно процедурі ММРІ. Індекс тривожності вимірюється в шкалі Т-балів. Шкала «прояви тривожності» нерідко використовується в якості однієї з додаткових шкал ММРІ. При цьому результат вимірювання тривожності не тільки доповнює дані по основним клінічним шкалами ММРІ, але і в деяких випадках може бути притягнутий до інтерпретації профілю в цілому. Як показують дані досліджень (Дж. Рейх і ін, 1986; Дж. Хенсер, В. Майер, 1986), стан тривоги пов'язано зі зміною когнітивної оцінки навколишнього і самого себе. При високих показниках рівня тривожності необхідно дотримуватися дуже обережним у інтерпретації даних самооцінки.

2) Методика визначення ефективності діяльності (Зігерт, Ланг), яка складається з 22 запитань та спрямована на діагностики діяльності ефективності організації.

3) Методика діагностики самооцінки тривожності Ч.Д.Спілберг

Шкала тривожності Спілбергера – набір особистісних опитувальників, створених Ч. Д. Спілбергером у 1966–1973 роках. За його концепцією, тривожність поділяється на два типи: ситуативна (реактивна) тривожність як стан і тривожність як властивість особистості. Ситуативна тривожність проявляється через емоції напруги, занепокоєння, нервозності, що виникають як реакція на стрес і різняться за інтенсивністю та динамікою.

Високотривожні особи сприймають широкий спектр ситуацій як загрозу самооцінці чи життєдіяльності, реагуючи вираженим станом

тривоги. Високий показник особистісної тривожності в тесті свідчить про схильність відчувати тривогу в різних ситуаціях, особливо пов'язаних із оцінкою компетентності чи престижу.

Тривожність як риса – це індивідуальна особливість, що виявляється в підвищеній схильності до занепокоєння навіть у ситуаціях, які об'єктивно не є загрозливими. Спілбергер розрізняє А-state (тривога-стан, тимчасовий прояв) і А-trait (тривога-риса, стала характеристика).

Концепція автора сформована під впливом психоаналізу, де ключову роль у формуванні тривожності відіграють ранні стосунки з батьками та події, що фіксують страхи в дитинстві. Спілбергер наводить середні показники тривожності для різних груп (оператори, митники, диспетчери, робітники, студенти, керівники, особи з алкоголізмом, шизофренією).

4) Методика оцінки нервово-психічної стійкості у стресі (Методика “Прогноз”)

Методика спрямована на первинне виявлення осіб із ознаками нервово-психічної нестійкості (НПС) та ризиком дезадаптації в стресових умовах. Нервово-психічна нестійкість відображає стан психічного і соматичного здоров'я людини, вказуючи на ймовірність порушення адаптації в критичних ситуаціях, спричинених зовнішніми або внутрішніми факторами, коли система емоційного реагування працює в напружених умовах.

Ця методика дає змогу ідентифікувати окремі передпатологічні ознаки особистісних розладів, оцінити ймовірність їх розвитку та проявів у поведінці й діяльності. Вона особливо цінна для відбору осіб, придатних до роботи чи служби в складних, непередбачуваних умовах із підвищеними вимогами до психічної стійкості.

5) Методика «Стресостійкість» за О.Пахомовим

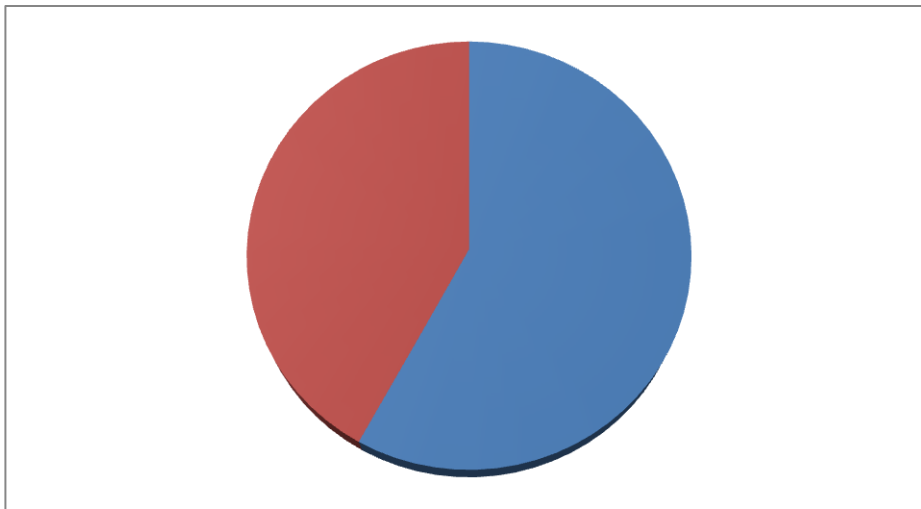
Методика призначена для виявлення осіб з ознаками нестійкості до стресу. Методика дозволяє виявити вашу стійкість до стресу, а також оцінити ймовірність їх розвитку в діяльності людини. Вона особливо

інформативна при підборі осіб, придатних для роботи чи служби у важких, непередбачуваних умовах, де до людини пред'являються підвищені вимоги.

Необхідно протягом 10 хвилин відповісти на 33 питання, аналіз відповідей може уточнити особливості поведінки і стану стресу в різних ситуаціях.

Основною метою дослідження було здійснення психологічного аналізу соціально-психологічних чинників ефективності виконання завдання підрозділом ДСНС України. Для цього по вибірці в цілому ми визначили два рівні ефективності (високий та низький) за методикою Методика визначення ефективності діяльності (Зігерт, Ланг). [18]

Згідно отриманих даних по вибірці в цілому визначились з високим рівнем ефективності – 58% (17 чоловік з 29 осіб); з низьким – 42% (12 чоловік з 29 осіб). (Мал. 1)



Для виділення основних характеристик, які впливають на рівень ефективності використовувались статистичний та кореляційний аналізи, які проводилися на основі 8 показників:

1. Високий рівень тривожності.
2. Низький рівень тривожності.
3. Висока стійкість до стресу.
4. Низька стійкість до стресу.
5. Низька тривожність.

6. Висока тривожність.
7. Низький ступінь стресостійкості.
8. Високий рівень стресостійкості.

Розглянемо результати якісного аналізу по вибірці в цілому:

В цілому ми побачили показник особистісної тривожності є майже однаковим в осіб з високою та низьким рівнем ефективності.

Показник стійкості до стресу показав, що більшість осіб, а саме 17, мають високий рівень ефективності. Це свідчить про те що вони можуть виконувати трудову діяльність в особливих умовах, а особи з низьким рівнем ефективності (в кількості 9 осіб) можуть проявляти помилки в своїй діяльності.

З даних таблиці 1 показник реактивної тривожності є вищим з осіб низької ефективності ніж у осіб високої ефективності, оскільки вони ще не мають стажу роботи в екстремальних умовах, то при виконанні бойового завдання вони проявляють ситуативну тривожність, яка проходить при постійному підвищенні рівня професійної майстерності.

Дивлячись на отримані результати показника нервово-психічної стійкості ми бачимо, що група високої ефективності включаючи в себе 20 осіб та є вищою з групи низькою ефективністю – 9 осіб тому, що особи з високим рівнем ефективності адекватно оцінюють ситуацію та вміють логічно використовувати свій потенціал в особливих умовах які зменшують напругу.

Таблиця 1

№	Назва показника	Високий рівень ефективності,осі б	Низький рівень ефективності,осіб
1	Особистісна тривожність	15	14
2	Стійкість до стресу	17	12
3	Реактивна	10	19

	тривожність		
4	Нервово-психічна стійкість	20	9

Розглянувши результати якісного аналізу ми розділили працівників по критеріям ефективності до діяльності окремо групи високого рівня та низького рівня ефективності.

У респондентів з високою ефективністю показник особистісної тривожності має високу (35%) та низьку групу (17%) це пояснюється тим, що кожний майбутній рятувальник не повинен проявляти тривожність тому що буде супроводжуватися помилками у його діяльності.

Дивлячись на показник низької ефективності до діяльності, що вищий показник є рівень високої особистісної тривожності.

У осіб з низьким рівнем ефективності характерна висока особистісна тривожність, тому є непридатними до діяльності в особливих умовах.

Оскільки особи з низькою готовністю проявляють труднощі як у пМВСякденій діяльності так і у навчанні.

Дивлячись на дані в таблиці 2 у представників високої ефективності показник стійкості у стресі є вищим у групі з високим рівнем а це у свою чергу свідчить про те що особи, провчивши 2 роки підготовку пожежного рятувальника, спеціальну підготовку, частково навчили виконувати діяльність в особливих умовах.

Проте у представників низької ефективності особистісна тривожність переважає на низькому рівні в двічі а це в свою чергу пояснюємо тим що особи які є не готові до діяльності в особливих умовах не зможуть адекватно оцінювати ситуації оскільки в них нижчий рівень Q ніж у осіб високим рівнем ефективності.

Згідно даних таблиці 2 показник реактивна тривожність у осіб з високою ефективністю є на нижчому рівні (21%) ніж у вищому (13%) можемо говорити про те, що респонденти даної групи ще не повністю освоїли професійну майстерність рятувальника, а це в свою чергу

призводить до хвилювання буденних завдань, які супроводжуються незначним ризиком.

Говорячи про респондентів низької ефективності то тут переважає реактивна тривожність на високому рівні (46%), а це в свою чергу свідчить про те, що особи, які обрали професійний фах рятувальника сумнівається в ньому, і тому при виконанні завдань в особливих умовах керуються емоціями, які заважають їм виконувати завдання на професійному рівні.

Показник нервово-психічної стійкості у представників з високою ефективністю, вищий у осіб з високим рівнем (38%) ніж у низького рівня (31%) це в свою чергу пояснюємо тим, що згідно Наказу №131 від 27.11.12 р. «Про організацію та здійснення виховної, соціально-гуманітарної роботи і психологічного забезпечення» були закріплені практичні психологи які проводили з особовим складом: проводились аутотренінги, релаксаційні і лекційні заняття, які допомогли працівникам у подоланні своїх проблем у навчальному закладі.

Проте як бачимо, що особи, з низькою готовністю мають практично однакові показники з високою 15 %, а низькою 16 %, це свідчить проте, що особи увійшли в групу посиленої психологічної уваги, на нашу думку потрібно тотальний контроль поставлених завдань, оскільки це може вплинути на емоційно-вольову сферу.

Таблиця 2.1

Показники	Висока ефективність			Низька ефективність		
	Високий рівень (по групах)	Низький Рівень (по групах)	Загальний рівень (по вибірці в цілому)	Високий рівень (по групах)	Низький рівень (по групах)	Загальний рівень (по вибірці в цілому)
Особистісна	17%	35%	52%	33%	15%	48%

тривожність						
Стійкість до стресу	42%	16%	58%	14%	28%	42%
Реактивна тривожність	13%	21%	34%	46%	20%	66%
Нервово-психічна стійкість	38%	31%	69%	15%	16%	31%

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження на основі кореляційного аналізу.

Для більш детального аналізу особистісних характеристик проводився кореляційний аналіз. Існуюча процедура кореляційного аналізу дозволила виділити ступінь значущості зв'язків, встановити міру та напрям впливу. Використовувався t – критерій Пірсона для вибірки за кількістю 29 осіб: на трьох рівнях значущості: $p=0,05$; $p=0,01$ та $p=0,001$

Для кореляційного аналізу ми робили скорочення:

- Методика яка ваша стійкість до стресу:
високий рівень стійкість до стресу;
низький рівень стійкість до стресу
- Методика діагностики самооцінки тривожності Ч.Д. Спілберга:
висока ситуативна тривожність– 1;
низька ситуативна тривожність – 2
- Методика оцінки нервово-психічної стійкості у стресі:
висока нервово-психічна стійкість– 3;
низька нервово-психічна стійкість – 4
- Методика вимірювання рівня тривожності Дж.Тейлора:
висока особистісна тривожність– 5;
низька особистісна тривожність – 6

Дивлячись на результати кореляційного аналізу (рис.2.1) високої ефективності за критеріями Пірсона на рівні значущості $p=0,001$ ми маємо незначний зв'язок з високим рівнем реактивної тривожності ($r=0,14$), а низький помірний зв'язок ($r=0,38$) це в свою чергу свідчить про те, що особи не готові до діяльності в екстремальних умовах, оскільки вони проявляють помилки при виконанні певних надзвичайних ситуацій.

На рівні значущості $p=0,01$ отримали значущий зв'язок високого рівня нервово-психічної стійкості ($r=0,48$), а з низьким помірним ($r=0,23$). Це пояснюється тим, що особи готові до діяльності в екстремальних умовах повинні бути готові не тільки в фізичному, але й психічному стані, оскільки негативні емоції впливають “згубно” на особистість рятувальника.

На рівні значущості $p=0,05$ ми отримали низький зв'язок високого рівня особистісної тривожності ($r=0,18$), а з низьким помірним зв'язком ($r=0,41$), оскільки кожен працівник є особистістю, індивідуальністю котра робить помилки своїй професійній діяльності, що в подальшому зумовлює проблеми, які йому важко вирішити без допомоги психолога.

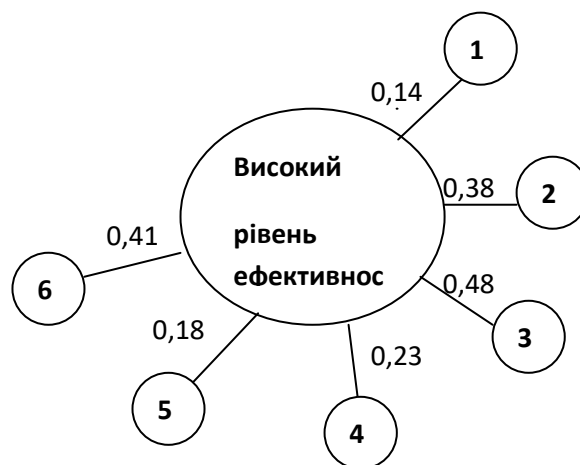


Рис. 2.1 Кореляційна плеяда з високим рівнем ефективності до діяльності в особливих умовах.

З кореляційного аналізу (рис.2.2) ми бачимо, що низький рівень ефективності до діяльності на рівні значущості $p=0,05$ є помірний кореляційний зв'язок ($r=0,38$) з високим рівнем ситуативної тривожності та із низьким рівнем ($r=0,21$), що пояснюємо тим, що особи, які не готові діяльності в екстремальних умовах в ситуаціях ризику бояться виконувати поставленні завдання або спостерігаються в них певні фізіологічні відхилення від норми.

На рівні значущості $p=0,001$ виявлено низький зв'язок з високим рівнем нервово-психічної стійкості $r=0,19$, помірний зв'язок з низьким рівнем $r=0,33$ звідси ми можемо говорити про те що респонденти є дезадаптованими в умовах стресу, тоді коли система емоційного відображення функціонує в критичних умовах викликаними внутрішніми факторами.

На рівні значущості $p=0,01$ маємо значущий зв'язок з високим рівнем особистісної тривожності $r=0,42$ а з низьким рівнем низький зв'язок $r=0,09$ це пояснюємо тим що особи не готові до діяльності роблячи помилки у своїй роботі забувають про позитивне і весь час обдумують свої провали які в майбутньому можуть призвести до негативних дій.

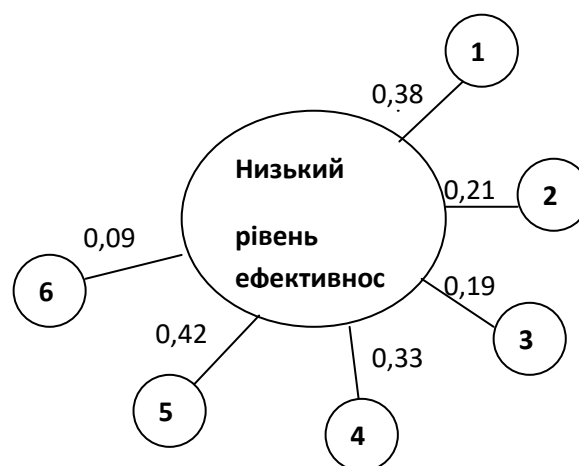


Рис.2.2. Кореляційна плеяда з низьким рівнем ефективності до діяльності в особливих умовах.

Висновок до розділу 2

За допомогою емпіричного дослідження та проведення статистичного і кореляційного аналізів було виявлено взаємозв'язки між різними показниками, що мають значення при діяльності в екстремальних умовах.

Виділено 2 групи обстежуваних: з низьким рівнем ефективності до діяльності – 42 %, з високим рівнем – 58 %

Згідно кореляційного аналізу для групи високого рівня ефективності виявленні значні зв'язки із стійкістю до стресу, з низьким рівнем ситуативної та особистісної тривожності, нервово-психічної стійкістю. Для групи низького рівня ефективності до діяльності в особливих умовах характерна висока особистісна тривожність, висока ситуативна тривожність, низька стійкість до стресу, ознаки нервово-психічних порушень.

РОЗДІЛ 3.

КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

3.1. Структура соціально-психологічного тренінгу «Ефективність діяльності».

З метою підвищення ефективності діяльності працівників ДСНС Укр Для підвищення ефективності роботи працівників ДСНС України було створено програму тренінгу «Ефективність діяльності». Тренінг сприяє розвитку ключових психологічних якостей, що покращують результативність діяльності, а також забезпечує набуття нових знань і практичних навичок для дій у нестандартних, складних та екстремальних умовах.

У таблиці 3.1 представлено структуру розробленого соціально-психологічного тренінгу. Після кожної вправи та заняття, тривалість якого становила 60 хвилин (загальна тривалість тренінгу – 16 годин без урахування часу на тестування), проводився аналіз можливих варіантів дій у змодельованих ситуаціях та обговорювалися ключові аспекти виконаних елементів тренінгу.

Назва модуля	Заняття	Орієнтовна тривалість (хв.)
Початок тренінгу	Тестування з використанням автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психологічна безпека особистості”	300
Модуль 1	Заняття 1	60, з них:
Покращення процесу адаптації особистості,	1.1. Вступне слово ведучого. Ознайомлення учасників з метою, завданнями тренінгу.	5

розвиток морально-комунікативних та вольових якостей	1.2. Знайомство: вправа “Контакт із групою”	5
	1.3. Вправа “Правила нашої групи”	10
	1.4. Збір очікувань від учасників тренінгу: вправа “Автобусна зупинка”	15
	1.5. Вправа “Рекомендація”	15
	1.6. Рефлексія заняття: вправа “Усна телеграма”	5
	1.7. Ритуал прощання: вправа “Дякуємо за приємне заняття”	5
	Заняття 2	60, з них:
	2.1. Ритуал привітання: вправа “Асоціація на самого себе”	5
	2.2. Вправа “Без керма”	10
	2.3. Вправа “Труднощі на шляху”	25
	2.4. Вправа “У кабінеті керівника”	10
	2.5. Рефлексія заняття: вправа “Тут і зараз”	5
	2.6. Ритуал прощання: вправа “Подаруй усмішку”	5
	Заняття 3	60, з них:
	3.1. Ритуал привітання: вправа “Знайомство”	5
	3.2. Малюнкова техніка “Діалог на папері”	25
	3.3. Вправа “Закон гармонії”	20
	3.4. Рефлексія заняття	5
	3.5. Ритуал прощання: вправа	5

	“Приємно сказати...”	
	Заняття 4	60, з них:
	4.1. Ритуал привітання: вправа “Знайомство”	5
	4.2. Вправа “Пластилін”	10
	4.3. Вправа “Незаселений острів”	35
	4.4. Рефлексія заняття: вправа “Літаки”	5
	4.5. Ритуал прощання: вправа “Лотос”	5
	Заняття 5	60, з них:
	5.1. Ритуал привітання: вправа “Лото”	5
	5.2 Вправа “Кулька і гиря”	15
	5.3. Робота в групі: притчі «Зроби спробу», “Урок бабочки”, “Про кофе”	20
	5.4. Вправа “Сірники”	10
	5.5. Рефлексія заняття. Діалог Аліси та Чеширського кота	5
	5.6. Ритуал прощання: вправа “Чарівне слово”	5
Модуль 2 Підвищення стійкості до стресу, формування продуктивних та активних копінгстратегій, активізація	Заняття 6	60, з них:
	6.1. Ритуал привітання: вправа “Павутина”	5
	6.2. Вправа “Асоціативні ряди”	10
	6.3. Малюнкова техніка “Мій стрес”	20
	6.4. Вправа “Якщо б ..., то я почав би ...”	15

професійної мотивації, здобуття навичок постановки реальних професійних цілей та їх досягнення, отримання навичок саморегуляції поведінки	6.5. Рефлексія заняття: вправа “Райдуга”	5
	6.6. Ритуал прощання: вправа “Враження”	5
	Заняття 7	60, з них:
	7.1. Ритуал привітання: вправа “Асоціації”	5
	7.2. Вправа “Оцінка стресорів”	10
	7.3. Практичне завдання “Відпрацювання алгоритму дій під час стресової ситуації”	30
	7.4. Рефлексія заняття: вправа “Сонячні промені”, пам’ятка “Як перехитрити стрес”	10
	7.5. Ритуал прощання: вправа “Листи”	5
	Заняття 8	60, з них:
	8.1. Ритуал привітання: вправа “Павутина”	5
	8.2. Вправа “Нахаба”	10
	8.3. Рольова гра: демонстрація різних типів копінг поведінки	15
	8.4. Обговорення основних стратегій поведінки	20
	8.5. Рефлексія заняття: вправа “Асоціація із зустріччю”	5
	8.6. Вправа “Аплодисменти”	5
	Заняття 9	60, з них:
	9.1. Ритуал привітання: вправа “Торкнись мене”	5

	9.2. Вправа “Бути нескромним”	10
	9.3. Вправа “Шлях до мети”	15
	9.4. Вправа “Сходинок досягнень”	15
	9.5. Вправа “Стріла”	5
	9.6. Рефлексія заняття	5
	9.7. Ритуал прощання: вправа “Піраміда почуттів”	5
	Заняття 10	60, з них:
	10.1. Ритуал привітання: вправа “Прислухатися до себе”	5
	10.2. Вправа “Моя майбутня самореалізація”	10
	10.3. Вправа “Мотивація”	30
	10.4. Вправа “Налаштуйся на успіх”	5
	10.5. Рефлексія заняття	5
	10.6. Ритуал прощання: вправа “Шар бажань”	5
	Заняття 11	60, з них:
	11.1. Ритуал привітання: вправа “Привітання”	5
	11.2. Вправа “Тільки сидіти”	5
	11.3. Вправа “Антистресова релаксація”	20
	11.4. Вправа “Арт салон”	20
	11.5. Рефлексія заняття	5
	11.6. Ритуал прощання: вправа “Я бажаю всім”	5
Модуль 3	Заняття 12	60, з них:
Розвиток ціннісно-	12.1. Ритуал привітання: вправа	5

сміслової сфери	“Ім”	
	12.2. Вправа “Кола життя”	10
	12.3. Вправа “Епітафія”	30
	12.4. Домашнє завдання: вправа “Автонекролог”	5
	12.5. Рефлексія заняття	5
	12.6. Ритуал прощання: вправа “Подарунок”	5
	Заняття 13	60, з них:
	13.1. Ритуал привітання: вправа “Дитячі мрії”	5
	13.2. Обговорення домашнього завдання	10
	13.3. Вправа “Цілі, цінності, таланти”	35
	13.4. Рефлексія заняття	5
	13.5. Ритуал прощання: вправа “Думка”	5
	Модуль 4 Корекція негативних психічних реакцій та станів, покращення якості сну, підвищення цінності життя	Заняття 14
14.1. Ритуал привітання: вправа “Я в тебе навчився”		5
14.2. Вправа “Мобілізуюча мікро- пауза”		15
14.3. Вправа “Образ Я”		25
14.4. Вправа “Бар’єр”		5
14.5. Рефлексія заняття: вправа “Які почуття з’явилися на занятті”		5
14.6. Ритуал прощання: вправа “Піраміда позитивних почуттів”		5
Заняття 15		60, з них:

	15.1. Ритуал привітання: вправа “Позитивний монолог”	15
	15.2. Вправа “Ехо”	20
	15.3. Вправа “Страхи – у бажання”	15
	15.4. Рефлексія заняття: вправа “Зворотний зв’язок”	5
	15.5. Ритуал прощання: вправа “Чарівний клубок”	5
	Заняття 16	60, з них:
	16.1. Ритуал привітання: вправа “Комплімент зовнішності”	5
	16.2. Вправа “Що найцінніше у цьому світі? ”	10
	16.3. Вправа “Ліцензія на щастя”	15
	16.4. Вправа “Як я себе оцінюю”	10
	16.5. Вправа “Внутрішній діалог”	10
	16.6. Рефлексія заняття: вправа “Що я придбав? ”	5
	16.7. Ритуал прощання: вправа “Соняшник”	5
Завершення тренінгу	Тестування з використанням автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психологічна безпека особистості”	300

3.2. Аналіз результатів формувального експерименту

Оцінюючи ефективність підвищення ефективності діяльності у процесі соціально-психологічного тренінгу, ми орієнтувалися на два головні показники: мотиваційний та особистісний. Було сформовано дві групи:

експериментальна та контрольна по 20 осіб у кожній, які проходили навчання на факультеті післядипломної освіти ЛДУ БЖД. З контрольною групою не проводились тренінгові заняття, а з експериментальною – проводились. Відповідно до плану дослідження було проведено два діагностичні зрізи: перед початком формуючого експерименту і після його завершення. Моніторинг в експериментальних і контрольних групах здійснювався за допомогою комплексу дослідницьких методів і методик: спостереження, бесід, анкетування, тестування.

Розглянемо детальніше зміни в ефективності діяльності експериментальної та контрольної груп, зосередившись передусім на мотиваційному компоненті. Характер мотивів визначає спрямованість і зміст діяльності, зокрема рівень особистісної залученості, активності та задоволеності працею. Особистісна включеність і задоволеність собою та результатами роботи є основою для підвищення ефективності, подальшого самовдосконалення й самореалізації.

Особливо важливим є співвідношення зовнішніх і внутрішніх мотивів діяльності працівників. Внутрішні мотиви мають особистісно значущий характер, зумовлені пізнавальною потребою, задоволенням від процесу навчання та реалізації власного потенціалу. Переважання внутрішньої мотивації проявляється у високій пізнавальній активності під час навчання, де оволодіння матеріалом є одночасно мотивом і метою.

Зовнішні мотиви, навпаки, пов'язані з тим, що засвоєння навчального матеріалу слугує не метою, а засобом для досягнення інших цілей, наприклад, отримання високої оцінки, диплома, стипендії чи визнання колег. При зовнішній мотивації працівники часто відчужені від процесу пізнання, демонструють пасивність або їхня активність має вимушений характер.

Результати психолого-педагогічних досліджень показують, що характер активності особистості залежить від співвідношення зовнішніх і внутрішніх мотивів: вона може бути внутрішньо зумовленою або вимушеною, викликаною зовнішнім тиском. Тому, аналізуючи динаміку

мотиваційного компоненту активності працівників експериментальних і контрольних груп, ми насамперед досліджували зміни в структурі їхньої мотивації, зокрема співвідношення зовнішніх і внутрішніх мотивів.

Для цього ми застосовували тест-опитувальник спрямованості мотивації, розроблений Т. Дубовицькою [7]. Особливість цієї методики полягає в тому, що вона оцінює не загальну мотивацію діяльності, як більшість відомих тестів, а специфіку мотивації професійної діяльності. Опитувальник містить 20 суджень із запропонованими варіантами відповідей. Рівень внутрішньої мотивації визначався за такою шкалою: 0–5 балів – низький рівень; 6–14 балів – середній рівень; 15–20 балів – високий рівень внутрішньої мотивації. Результати діагностування динаміки рівнів внутрішньої мотивації діяльності працівників контрольних і експериментальних груп представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Динаміка рівнів внутрішньої мотивації діяльності працівників контрольних і експериментальних груп

№	Рівні внутрішньої мотивації	Експериментальні групи (n=92)		Контрольні групи (n=96)	
		1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
1	Високий	19 (20,7%)	42 (45,7%)	21 (21,9%)	25 (26%)
2	Середній	29 (31,5%)	38 (41,3%)	27 (28,1%)	31 (32,3%)
3	Низький	44 (47,8%)	12 (13%)	48 (50%)	40 (41,7%)

Одержані результати свідчать, що в експериментальних групах, на відміну від контрольних, суттєво збільшилась кількість працівників з високим і середнім рівнями внутрішньої мотивації діяльності. Одночасно зменшилось число працівників, яким притаманний низький рівень

внутрішньої мотивації (з 47,8% до 13%). Застосування непараметричного критерію Вілкоксона засвідчило статистичну достовірність зазначених змін ($\alpha=0,05$).

У контрольних групах протягом експериментального дослідження також спостерігалися певні зміни в розподілі працівників за рівнями внутрішньої мотивації, але вони були незначними та не мали статистично значущого характеру. Це дозволяє зробити висновок, що ключовим чинником позитивної динаміки внутрішньої мотивації в експериментальних групах стали психолого-корекційні методи, застосовані під час формуючого експерименту.

Цей висновок підтверджується також аналізом змін у суб'єктивній значущості окремих мотивів діяльності працівників. На основі бесід із працівниками було складено перелік мотивів, які найбільше впливають на їхню навчальну діяльність, зокрема:

- пізнавальний мотив – бажання здобувати нові знання та опановувати способи пізнавальної діяльності;
- професійний мотив – прагнення якісно підготуватися до професійної діяльності;
- мотив самовдосконалення – прагнення розвивати власний досвід і здібності;
- мотив самовизначення – бажання бути активним суб'єктом діяльності, самостійно обирати способи її виконання;
- мотив престижу – прагнення здобути високий статус у колективі та визнання серед колег;
- мотив обов'язку – відчуття відповідальності перед колегами за результати своєї роботи;
- мотив досягнення – прагнення до успіхів у діяльності;
- мотив спілкування – бажання встановлювати партнерські взаємини з іншими учасниками діяльності;
- мотив вигоди – усвідомлення практичної цінності роботи та її ролі в досягненні матеріального добробуту.

Працівникам експериментальних і контрольних груп пропонувалося за п'ятибальною шкалою оцінити, якою мірою кожний із цих мотив визначає їхню діяльність. Первинна обробка результатів анкетування полягала в побудові матриці оцінок і визначенні середнього показника значущості кожного мотиву по групі працівників. Одержані результати подано на рис. 3.1.

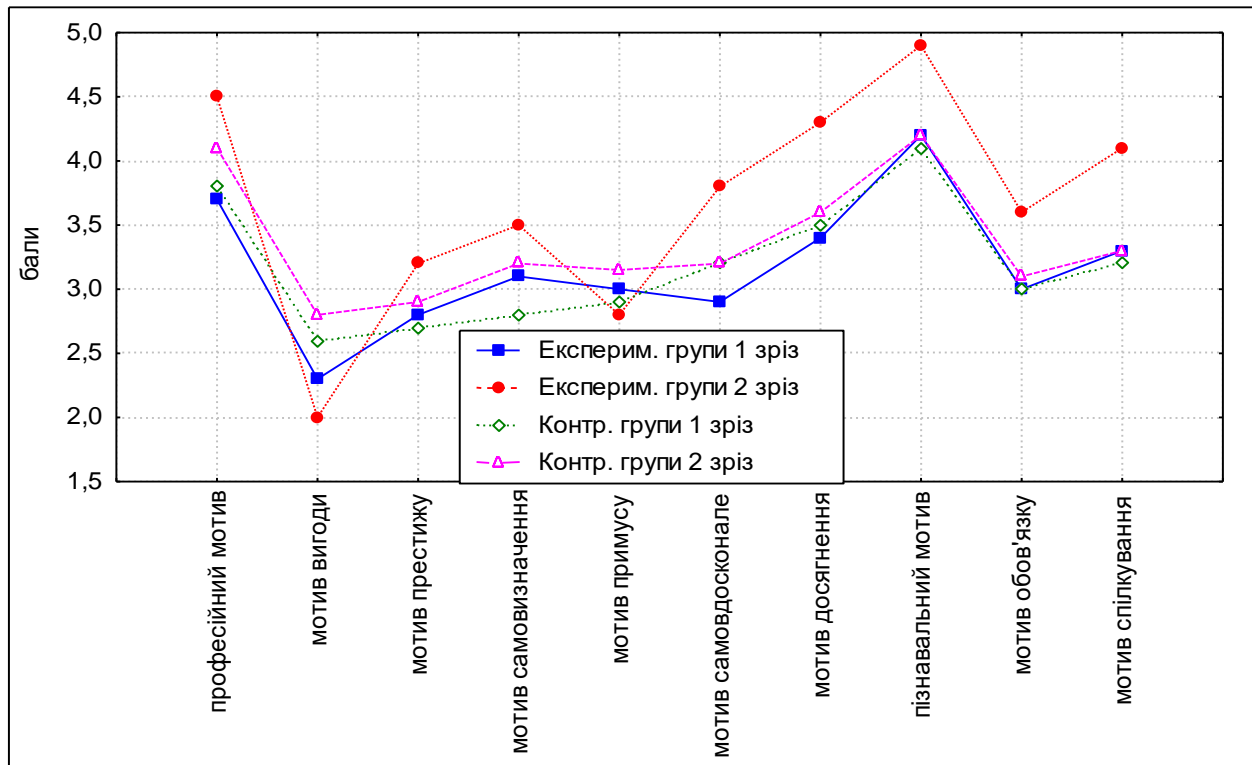


Рис.3.1. Динаміка суб'єктивної значущості мотивів діяльності працівників експериментальних і контрольних груп.

Одержані результати свідчать, що в експериментальних групах суттєво зросло значення пізнавальних і професійних мотивів, а також мотивів самоосвіти, досягнення, обов'язку і спілкування. Використання методів математичного аналізу (непараметричного критерію Вілкоксона) засвідчило статистичну достовірність цих змін ($p < 0,05$).

Якщо на початку формуючого експерименту значущість професійного мотиву для працівників експериментальних груп становила 3,7 бала, то на завершальному етапі вона зросла до 4,5. В експериментальній групі, на відміну від контрольної, сталися також статистично достовірні зміни у значущості пізнавального мотиву учіння. На початку експерименту вона

становила 4,2 бала, після завершення – 4,9. У працівників посилювався інтерес до навчання, прагнення пізнавати нові факти, відкривати певні закономірності. Їх більше цікавить процес виконання завдань, ніж результат. Спостереження свідчать, що працівники експериментальних груп часто вдавались до пошуку додаткової інформації з тем, які вивчалися. Очевидно, такі зміни можна пояснити застосуванням методів проблемного навчання, які стимулювали розвиток пізнавальних потреб і викликали зацікавленість у працівників.

Слід відзначити також позитивну динаміку суб'єктивної значущості для працівників мотивів досягнення (приріст становить 0,9 бала), самоосвіти (0,9 бала), спілкування (0,8 бала) і обов'язку (0,6 бала).

Привертає увагу деяке зменшення суб'єктивної значущості для працівників мотиву примусу (з 3 до 2,8), що свідчить про загальний позитивний розвиток їхньої мотиваційної сфери, домінування у ній внутрішніх спонукань, які забезпечують особистісний смисл діяльності.

Висновки до розділу 3

Одержані результати формуального експерименту свідчать, що в експериментальних групах суттєво зросло значення пізнавальних і професійних мотивів, а також мотивів самоосвіти, досягнення, обов'язку і спілкування. У контрольних групах не сталося скільки-небудь помітних і статистично достовірних змін у значущості мотивів діяльності. Це дозволяє приписати описані вище трансформації мотивів діяльності працівників експериментальних груп спеціальним чином організованій навчально-пізнавальній діяльності, побудованій у відповідності з обґрунтованими умовами формування пізнавальної активності.

ВИСНОВКИ

1. Теоретичний аналіз праць вітчизняних та зарубіжних вчених дозволив стверджувати, що ефективність діяльності визначається сукупністю професійних, технічних, організаційних факторів, рівнем розвитку професійно важливих якостей особистості, психологічними особливостями поведінки в екстремальних умовах тощо.

Необхідно зазначити, що службова діяльність рятувальника здійснюється в повсякденних, особливих та екстремальних умовах з можливою швидкою їх зміною, характеризується постійним зіткненням з небезпекою, надзвичайними обставинами, загрозою для життя, травмуючими ситуаціями, стресовими діями і постійною готовністю до ризику.

В працях фахівців було визначено, що до складу ефективності службової діяльності рятувальників ДСНС України входять такі фактори, як професійно важливі якості, професійна мотивація, професійна готовність, професійна надійність, професійна задоволеність тощо.

2. За допомогою емпіричного дослідження та проведення статистичного і кореляційного аналізів було виявлено взаємозв'язки між різними показниками, що мають значення для ефективності діяльності в екстремальних умовах.

Виділено 2 групи обстежуваних: з низьким рівнем ефективності до діяльності – 42 %, з високим рівнем – 58 %.

Згідно кореляційного аналізу для групи високого рівня ефективності виявленні значні зв'язки із стійкістю до стресу, з низьким рівнем ситуативної та особистісної тривожності, нервово-психічної стійкістю. Для групи низького рівня ефективності до діяльності в особливих умовах характерна висока особистісна тривожність, висока ситуативна тривожність, низька стійкість до стресу, ознаки нервово-психічних порушень.

3. Розроблено та апробовано програму тренінгу «Ефективність діяльності». У результаті проведення тренінгу за допомогою формувального експерименту доведено, що у досліджуваних розвиваються основні психологічні якості, які підвищують ефективність діяльності особистості,

отримуються нові знання та практичні навички при виникненні нестандартних ситуацій, дій в складних та екстремальних умовах