

9. <http://www.panorama.pl.ua/doc.php?id=4141>

10. <http://www.leq.ru/Psih/Stress/Primety-sueverija>

УДК 159.9

*Боровенська Т.А., магістрант соціально-психологічного факультету
НУЦЗУ*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

У статті наведено аналіз різних підходів до визначення професійного стресу, розкриваються основні методологічні положення, принципи і механізми професійного стресу, його місце і роль у психологічній науці та практиці.

Ключові слова: професійний стрес, професійна діяльність.

В статті приведено аналіз різних підходів до визначення професійного стресу, розкриваються основні методологічні положення, принципи і механізми професійного стресу, його місце і роль у психологічній науці та практиці.

Ключевые слова: профессиональный стресс, профессиональная деятельность.

Постановка проблеми. Праця пожежного відноситься до категорії складної і небезпечної для життя і здоров'я. Її специфіка визначається роботою у несприятливих санітарно-гігієнічних умовах, високим рівнем нервово-психічного напруження, значним фізичним навантаженням, порушенням сну, постійною готовністю під час добових чергувань до виконання бойових дій в екстремальних умовах. Забезпечення внутрішньої готовності зумовлює зростання емоційного напруження, яке допомагає мобілізувати психофізіологічні функції організму. Перебування у стані постійної бойової готовності й виконання протягом добового чергування робіт згідно з розпорядком дня призводить до виникнення професійного стресу.

Розглядаючи проблему професійного стресу у сучасних психологічних дослідженнях, досить часто зустрічаємо використання різних понять для опису феноменів, пов'язаних зі станами, що виникають у працівників ДСНС України на робочому місці. Це теоретичне дослідження має на меті більш детальний аналіз поняття: «професійний стрес», оскільки вони несуть в собі різне змістове навантаження і тому потребує більш широкого аналізу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розглянемо сучасний стан розвитку професійного стресу та зробимо декілька основних узагальнень:

1. Дослідження стану стресу у фахівців діяльності свідчить про те,

що феноменологічно й у плані особливостей механізмів регуляції професійний стрес являє собою специфічний вид стресу, що, природно, відбиває фізіологічні і психологічні особливості його розвитку. Професійний стрес можна визначити як багатомірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях індивіда на складну трудову ситуацію.

2. Аналіз основних підходів до вивчення професійного стресу на основі існуючих теорій і моделей дозволяє виділити основні джерела професійного стресу: особистісні характеристики, професійне навантаження та соціальне оточення.

3. Алгоритм вивчення професійного стресу повинен ґрунтуватися на таких позиціях:

- аналіз факторів і умов, що призводять до стресу;
- урахування інтенсивності впливів, що призводять до стресу;
- аналіз поведінки особистості у стані стресу;
- оцінка відповідних реакцій при стресі;
- аналіз ролі емоційного фактору у стані напруженості.

4. Модель професійного стресу працівників ДСНС України складається з: наслідків професійного стресу; від яких залежать принципи, організаційні форми та методи зниження рівня психічних втрат та психічної недієздатності серед працівників ДСНС України, що викликані професійним стресом; та свою роль відіграє специфіка діяльності ДСНС України і фактори, що обумовлюють динаміку розвитку професійного стресу серед персоналу ДСНС України, психологічні складові професійної та фундаментальної надійності працівника, а також прогнозування та оцінка професійного стресу працівниками ДСНС України.

5. Організаційний підхід до вирішення проблеми професійного стресу працівників ДСНС України повинен складатися з трьох основних етапів:

1) перший етап, що передбачає вивчення організації службової діяльності підрозділу ДСНС України з метою виявлення так званих “стрес-центрів”;

2) другий етап, що містить основні блоки розв’язання проблеми. Такими, стосовно до діяльності підрозділів ДСНС України, можуть бути:

- зміна організаційної структури, системи звітності або підпорядкованості в рамках підрозділу (наприклад, недосконала система підпорядкованості, як правило, призводить до виникнення стану безпорадності);
- визначення поняття “добра робота”;
- виявлення рівня напруги, що відчуває рядовий виконавець;
- проведення дослідження ефективності роботи з особовим складом: наскільки раціонально здійснюються відбір, розстановка і навчання кадрів;
- визначення ефективності системи стимулювання службової діяльності.

- третій етап, що припускає:
- зміни в устаткуванні і плануванні службових приміщень;
- удосконалення системи звітності і підпорядкованості між підрозділами (природно, що специфіка ДСНС України припускає тільки обмежені зміни подібного виду);
- внесення змін у функціональні обов'язки працівників ДСНС України;
- уточнення і роз'яснення задач та обов'язків персоналу ДСНС України;
- посилення допомоги з боку керівництва і колег;
- реорганізація системи відбору, розстановки і навчання кадрів, удосконалення стимулювання їхньої службової діяльності [2].

Метою даної статті є аналіз різних підходів до вивчення професійного стресу, також розгляд основних закономірностей і механізмів професійного стресу, загальних принципів, роль професійного стресу у психологічній науці і практиці.

Виклад основного матеріалу. Вивчення різноманітних способів і механізмів адаптації людини до вимог професійної діяльності, яка безпосередньо пов'язана з проблематикою стресу, спершу виглядало як цілком природне «проростання» класичних постулатів теорії стресу Г. Сельє у сферу аналізу найважливіших форм людської активності. Водночас можливості прямого переносу концептуального апарата, розробленого школою Г. Сельє, на аналіз конкретних ситуацій і феноменів явно обмежені розмаїтістю і складністю реалій професійного життя. У зв'язку з цим, у прикладних роботах поняття «стрес» і «адаптаційне регулювання» стали трактуватися дуже вільно, лише як загальні орієнтири, що дали поштовх розвитку досліджень професійного стресу, які розпочалися на Заході наприкінці 1960-х років.

На жаль, говорити про існування загально визнаної концепції стресу поки не доводиться. Формування концепції професійного стресу знаходить своє відображення у цілій низці його теорій і моделей, які істотно різняться між собою, хоча у той же час чимось одна одну доповнюють і розвивають.

Упорядковуючи великий матеріал сучасних підходів щодо вивчення професійного стресу, ми в першу чергу прагнули виявити своєрідність базових установок або дослідницьких парадигм, властивих кожному з підходів. Це робилося з метою зрозуміння, які лінії аналізу є найбільш перспективними для створення загальної і психологічно більш осмисленої методології вивчення професійного стресу серед працівників МНС України.

При більш уважному погляді на калейдоскоп різноманітних теорій і моделей, можна виділити три основних підходи щодо аналізу професійного стресу.

Представники першого підходу стверджують, що професійний

стрес виникає в результаті невідповідності (або несумісності) вимог робочого середовища і індивідуальних ресурсів працюючої людини. А це, у свою чергу, створює потенційну загрозу для успішності трудової поведінки, здоров'я і самопочуття.

У рамках даного підходу об'єктом ліричного досліджень є характеристики стресогенних ситуацій на «вході» (причини або джерела виникнення стресу) і «виході» (наслідки стресу для праці, фізичного і психічного здоров'я професіоналів). Сам факт наявності стресу встановлюється на підставі виявлення закономірностей зв'язку між чинниками напруженості праці та їх негативними наслідками.

Незважаючи на перевагу непрямих і відстрочених оцінок стресу, реалізації дослідницьких установок даного підходу більш ніж корисна, тому що дозволяє в кожному конкретному випадку визначити:

- чи має місце й у чому виявляється дисбаланс у системі «особистість – професійне середовище»;
- якою є «ціна» існуючих невідповідностей;
- на що в першу чергу повинна бути спрямована оптимізаційна робота.

Головною заслугою даного підходу щодо вивчення професійного стресу став розгляд сукупності негативних наслідків стресу як багато параметричного об'єкта, аналізованого у трьох основних площинах: вплив на працю; фізичне здоров'я; психічне здоров'я. На нашу думку, такі дослідження описують об'єктивний контекст, що визначає формування специфічних проявів стресу.

Вирішенню даної проблеми присвячені дослідження вчених у рамках другого підходу вивчення професійного стресу, що формувалися в середині 1970-х років як прямий наслідок розвитку когнітивних концепцій стресу.

Засновником нового погляду на природу психологічного стресу став Р. Лазарус, який вперше змістив фокус інтересів із традиційного вивчення механізмів гомеостатичного регулювання і стадій адаптаційного пристосування на аналіз індивідуально-психологічних чинників, в якій діє людина, і ті засоби (або стратегії поведінки), за допомогою яких ця людина намагається переробити утруднення. Розмежовуючи поняття фізіологічного і психологічного стресу, Р. Лазарус підкреслював, «... що в кожній конкретній ситуації індивід жадає від самого себе» та чи може він «ефективно справитися із об'єктивного сприйманою загрозою, якщо ситуація здається йому такою». Логіка розвитку подій – від виникнення об'єктивної проблеми до її успішного бо неуспішного вирішення – стала основним аналізованим питанням у ряді когнітивних моделей стресу.

Таким чином, для моделей другого підходу характерним є співвіднесення основних етапів розвитку стресу з блоками психологічних операцій, що забезпечують суб'єктивну репрезентацію (або побудову «уяву») наявної ситуації, її когнітивну оцінку з погляду мотиваційно-

потребнісних установок суб'єкта і формування стратегії подолання бо «виходу» зі сформованих обставин.

Основним предметом дослідження в рамках третього підходу стали деталізація уявлень про зміст механізмів регуляції діяльності під впливом різних чинників, а також оцінка їх «ціни» із погляду внутрішніх витрат. Цей підхід дозволить простежити «долю» розвитку негативних наслідків стресу – від виникнення актуального («гострого») стресового стану через акумуляцію хронічних ефектів формування стійких патологічних зрушень.

Таким чином, якщо два перших підходи дозволяють досить грамотно вирішувати питання, пов'язані з оптимізацією праці й усуненням об'єктивних джерел стресу, то даний підхід у дослідженні професійного стресу дозволяє індивідуалізувати засоби надання психологічної допомоги, спираючись на знання про вид станів, що підлягають корекції і профілактиці.

Саме даний підхід дозволяє виявити дефіцит індивідуальних способів подолання стресових ситуацій, що може бути надолужений у ході спеціального навчання і тренування [2].

Поняття професійний стрес (occupational stress) найчастіше розуміють як негативний психічний стан, що викликаний особливостями та вимогами самої професії, у вузькому для неї значенні. Спираючись на зарубіжні та вітчизняні дослідження, можна виявити три рівні аналізу цього стану:

I рівень – ускладнення в органічній та психологічній сферах виникають при виконанні функціональних обов'язків (згідно вимог до професії) суб'єктом професійної діяльності. Вони залежать від специфіки кожної професії.

II рівень – ускладнення, які виникають за відсутності рольового балансу між професійною сферою та особистісною сферою.

Розрізняють: а) рольові перевантаження; б) рольову недостатність; в) нечітку визначеність ролі; г) рольові конфлікти.

III рівень – ускладнення, які обумовлені низьким рівнем задоволеності потребо-мотиваційної сфери суб'єкта професійної діяльності у процесі виконання цієї професійної діяльності та емоційним ставленням суб'єкта до неї. Розрізняють: а) задоволеність роботою; б) незадоволеність роботою.

Слід зазначити, що термін «професійний стрес» є найбільш уживаним у психологічних дослідженнях. Професійний стрес - це складна галузь дослідження стресових станів, як і психологічний стрес, який співвідноситься з негативними та позитивними емоціями і почуттями, та створюється факторами, які носять характер загрози або перешкод [6].

Г.С. Нікіфоров вказує, що для деяких професій фактор стресу є супроводжуваним. Професійний стрес пов'язується з переживанням психіч-

ної напруженості в умовах високої відповідальності за прийняття рішення. Робота в умовах професійного стресу є серйозним випробовуванням фізичного і психічного здоров'я спеціаліста, перевіркою міри його професійної надійності [5].

В напрямку професійного здоров'я спеціаліста вивчають професійний стрес Б.В. Овчинніков та А.І. Колчев, розглядаючи його як наслідок неперервної і тривалої дії специфічних стресорів, що визивають перевтомлення, професійні захворювання. Усугубляють дію професійного стресу і короткочасні екстремальні ситуації, що виникають в професійній діяльності.

Н.В. Самоукіна визначає професійний стрес як напружений стан працівника, який виникає під впливом емоційно негативних і екстремальних факторів при виконанні професійної діяльності, підкреслюючи його негативний прояв, як дистрес.

А.Б. Леонова стверджує, що професійний стрес виникає в результаті невідповідності вимог робочого середовища і індивідуальних ресурсів, ресурсів працівника, що створює потенційну загрозу для успішності трудової діяльності, здоров'я [3].

Н.В. Самоукіна, розглядає професійний стрес, як напружений стан працівника, що виникає у нього при впливі емоційно-негативних та екстремальних факторів, пов'язаних з виконанням професійної діяльності.

Як бачимо, професійний стрес розглядається, як правило, в плані негативного впливу на професійну діяльність.

У вивченні професійного стресу наголошується на визначенні чинників, які його визивають, виділенні видів професійного стресу, його складових, систематизації його ознак, його негативних наслідків у виго-ранні, способах управління і подолання, на виокремленні основних підходів до дослідження.

Розглянуті підходи до професійного стресу, які існують у сучасній літературі, часто подаються як незалежні або навіть конкуруючі між собою. Але А.Б. Леонова вказує на те спільне, що існує в цих підходах: зазначені підходи до пояснення феномену професійного стресу можуть виступити рівнями його аналізу. Так, екологічний підхід відповідає рівню макроаналізу, транзакційний підхід дає інформацію про проміжний рівень, а регуляторний підхід здійснює мікроаналіз механізмів професійного стресу. Така ієрархічна побудова, на думку А.Б. Леонової, дозволяє більш об'єктивно підійти до проблеми професійного стресу та сприяти розробці прикладних досліджень у цьому напрямку [3].

У динаміці стресу підкреслюється три стадії розвитку:

I - наростання напруженості, коли стрес може як знизити успішність, так і підвищити;

II - стрес як дистрес, коли втрачається самоконтроль, руйнуються

психічні реакції, відмічається спустошеність;

III - зупинка стресу, повернення до звичайних реакцій.

Третю стадію можна розглядати, на наш погляд, як подолання стресу.

У екстремальній діяльності особистість може переживати:

- інформаційний стрес - явище напруженого стану організму людини, яке виникає, коли працівник не встигає приймати рішення, не справляється з поставленими завданнями і обов'язками в обставинах жорсткого обмеження часу або в умовах опрацювання надзвичайно великих об'ємів інформації;

- емоційний стрес - явище напруженого стану організму при переживанні вини, гніву чи образи, у випадках глибоких протиріч чи конфліктів між викладачами і студентами тощо;

- комунікативний стрес - явище напруженого стану організму, викликане реальними проблемами професійного спілкування, що знаходить прояв у підвищеній подразливості, невмінні захиститися від комунікативної агресії, невмінні сформулювати відмову там, де це необхідно. Можливою причиною комунікативного стресу може бути також неспівпадіння темпів та стилів спілкування.

Дослідники відзначають, що особлива шкідливість професії пожежника полягає у вимушеній бездіяльності під час бойового чергування. Основними небезпечними факторами бойової роботи, яка починається з моменту отримання сигналу про виїзд на пожежу, є не тільки фізичні - задимлення, висока температура, нестача кисню в повітряному середовищі і наявність у ньому токсичних речовин, можливість вибухів, а й психологічні - неясність обставин, втрату зв'язку з групою пожежників, раптовість змін умов на пожежі, панічну поведінку людей тощо [1].

Професійна діяльність може бути ускладнена впливом стресорів різної природи, які виділяє Г.С. Нікіфоров.

По-перше, це - організація і зміст професійної діяльності. Сюди відносяться такі чинники як:

- організація робочого місця;
- перевантаження роботою;
- фізичні фактори (температура, шум, багатолюдність);
- складність виконуваної діяльності;
- незадоволення комунікацією;
- стурбованість наслідками можливих помилок;
- підвищена відповідальність, тощо.

По-друге, це - професійна кар'єра:

- проблема статусу;
- зміна службових обов'язків;
- перехід на іншу роботу;
- незадоволеність перспективою, тощо.

По-третє, це - оплата праці:

- відсутність ясності в оплаті праці;
- нерівна оплата праці, тощо.

По-четверте, це - взаємовідносини на роботі:

- неприємності з керівництвом;
- конфлікти з колегами;
- несприятливий клімат в колективі, тощо.

По-п'яте, це - поза організаційні джерела стресу:

- проблеми в сім'ї;
- проблеми зі здоров'ям;
- фінансові проблеми;
- проблеми особистих та організаційних цінностей [5].

Окремого розгляду вимагають специфічні професійні стресори, серед яких можна виокремити:

1. Нечіткі функціональні обов'язки. Іноді співробітники не знають власних службових повноважень, не розуміють, що вони повинні робити і де кордони їх відповідальності. Відсутність регламентації функціональних обов'язків ставить особистість в скрутну ситуацію: якщо вона бездіяльна, від неї вимагають активних дій, а якщо виявляє ініціативу, то звинувачують у перевищенні повноважень.

2. Нереалістично високі домагання. Співробітник може чекати від себе дуже багато, примушуючи працювати в повну силу, у той же час залишаючись незадоволеним результатами діяльності. Ці нереалістичні домагання мають низку характеристик:

- використання категоричного імперативу типу: «У любому випадку я повинен»;
- глобальна негативна самооцінка і самоприниження: «Я отримав поразку, тобто я невдаха»;
- низька межа фрустрації, що випліскується висловами типу: «Я такого не витримаю», «Я цього не перенесу» і т.п.
- стан «катастрофи», який знаходить прояв у висловах і установах типу: «Якщо ми цього досягнемо, то вважай, що всі зусилля пішли нанівець»;
- немотивовані узагальнення типу: «Якщо ми навіть цього не зробили, то вважай, що нічого не зробимо в майбутньому». За нереалістичною оцінкою перспектив обов'язково йдуть негативні, важкі переживання і невдачі. Наприклад, якщо аспірант перед виступом на науковому семінарі налаштує себе так: «Мене сьогодні розіб'ють», то це викликає невпевненість і сприяє стану стресу.

3. Ігнорування керівником думок підлеглого. Керівник своїми діями може викликати стрес у підлеглого тому, що може впливати на його життєдіяльність морально і матеріально: більша чи менша заробітна платня, премія, можливості кар'єрного просування, безкінечні критичні зауваження і т.п.

4. Особливості взаємодії з колегами по горизонталі можуть призводити до стресів у випадках психологічної несумісності, наявності яскраво виражених акцентуацій, різних поглядів на стратегію навчального підрозділу чи навчального закладу в цілому.

До специфічних стресорів можна віднести також позаслужбові стресори, викликані сімейними обставинами: поведінкою дітей, ревнощами, зрадою чоловіка або дружини, хворобою близьких родичів, фінансовими та побутовими проблемами тощо [6].

В літературі особливості переходу стресу в дистрес пов'язуються з вірою працівника в успіх в складній ситуації. При відсутності зацікавленості в результатах своєї роботи, наявності сумнівів і непомірної навантаженості, виникає дистрес. Труднощі в професійній діяльності будуть стресовими лише тоді, коли вони оцінюються негативно, або відсутня адекватна стратегія їх подолання, тобто, коли вимоги ситуації перевищують можливості людини.

Професійний стрес порівнюється з виникненням професійної кризи, професійної деформації, професійного вигорання. Такі стани можуть бути розглянуті як негативні наслідки впливу стресу на особистість.

Одним із підходів вивчення проблем стресу на роботі, його проявом в професійній діяльності є аналіз професійної кризи як переживання особистістю неможливості реалізації раніше складених професійних планів, задач, цілей тощо.

Вивчаються основні етапи професійної кризи (початковий період, період накопичення напруги, критичний період - період гострих переживань, період виходу, період стабілізації); фактори, які визначають її індивідуальні відмінності.

Особливу актуальність, дослідження психологічної кризи набуває у представників професії типу «людина-людина». В цій сфері професійної діяльності, наслідки переживання психологічної кризи (деформації психологічної структури особистості професіоналів, емоційні зриви, деструктивні зміни поведінки та професійної діяльності тощо) відбиваються на безпосередньому предметі праці - на спілкуванні з іншими людьми.

Професійний стрес може розглядатись в контексті питання про професійну деформацію особистості як можливий наслідок розвитку особистості професіонала. В сучасній психології під професійною деформацією особистості спеціаліста, як підкреслює С.П. Безносів розуміють зміну якостей і властивостей особистості (стереотипів сприймання, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування) під впливом виконання професійної діяльності. [4]

Підводячи підсумок розгляду сучасного стану досліджень професійного стресу, зробимо декілька висновків:

I. Дослідження стану стресу у фаховій діяльності свідчать про те, що феноменологічно й у плані особливостей механізмів регуляції

професійний стрес являє собою специфічний вид стресу, що, природно, відбиває фізіологічні і психологічні особливості його розвитку.

Таким чином, професійний стрес можна визначити як багатомірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях індивіда на складну трудову ситуацію.

II. Аналіз основних підходів щодо вивчення професійного стресу на основі існуючих теорій і моделей дозволяє нам виділити основні джерела професійного стресу.

III. Проведений нами стислий огляд різноманітних теорій і моделей стресу свідчить про те, що кожна з них враховує і розглядає переважно один бік багатогранної проблеми.

Роботи полягає в тому, що професійний стрес працівника ДСНС представлено як багатовимірний феномен, який виражається у фізіологічних і психологічних реакціях індивіда на складну ситуацію в умовах його діяльності [1].

Висновки. Професійний стрес можна визначити як багатомірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях індивіда на складну трудову ситуацію. Проведений нами стислий огляд різноманітних теорій і професійного стресу свідчить про те, що кожна з них враховує і розглядає переважно лише один бік цієї багатогранної проблеми. Розробку моделі професійного стресу у працівників ДСНС можна реалізувати через взаємозв'язок різних підходів в сучасній психологічній науці, так і у взаємозв'язку і взаємодоповненні одного підходу іншим.

Таким чином, основна проблема, що виникає на сьогодні при вивченні й обговоренні професійного стресу серед представників ДСНС, пов'язана, на наш погляд, із відсутністю загальної теорії про природу професійного стресу і його шкідливого впливу на людину.

Проте відсутність загальної теорії професійного стресу аж ніяк не означає, що ми не можемо досліджувати взаємозв'язок між умовами служби і реакціями на ці умови працівника ДСНС. Це означає лише, що часто, знаючи про існування такого взаємозв'язку, ми не можемо пояснити, чому він існує. Відсутність загальної теорії професійного стресу найчастіше утрудняє розробку заходів впливу, що мають на меті зниження ризику для здоров'я, навіть тоді, коли взаємозв'язок відомий. Оскільки не існує і єдиної теорії стресу, розробку проблем професійного стресу, на наш погляд, треба починати з розгляду тих умов службової діяльності, що викликають шкідливі для працівника ДСНС наслідки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Тімченко О. В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція) : дис.. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Тімченко Олександр Володимирович. – Х., 2003. – 427 с.

2. Екстремальна психологія : [підручник / за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. – К. : ТОВ «Август Трейд», 2007. – 71–78 с.

3. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А. Б. Леонова // Вестник. Моск. ун-та. –Сер.14. Психология. – 2000. – №3. – С. 4–19.

4. Овчинников Б. В., Колчев А. И. Профессиональный стресс и здоровье // Психология профессионального здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2006. – С. 204–213.

5. Психология профессионального здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2006. – С. 480–485.

6. <http://coolreferat.com/Профессиональный стресс>.

УДК 159.9

*Борищук В.Ю., магистрант соціально-психологічного факультету НУЦЗУ;
Погорелов С.В., здобувач кафедри загальної психології НУЦЗУ*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ПО РОБОТІ З ПЕРЕЖИВАННЯМИ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ НАСЕЛЕННЯМ УКРАЇНИ

У статті зроблений аналіз наукових підходів щодо вивчення переживань, які виникають у людей внаслідок дії на них надзвичайних ситуацій, а також запропонований один із методів надання психологічної допомоги людям, які її потребують – соціально-психологічний тренінг по роботі з переживаннями надзвичайних ситуацій.

Ключові слова: переживання, надзвичайна ситуація, соціально-психологічний тренінг.

В статье сделан анализ научных подходов к изучению переживаний, которые возникают у людей в результате воздействия на них чрезвычайных ситуаций, а также предложен один из методов оказания психологической помощи людям, нуждающимся в ней- социально-психологический тренинг по работе с переживаниями чрезвычайных ситуаций.

Ключевые слова: переживание, чрезвычайная ситуация, социально-психологический тренинг.

Постановка проблеми. В наш час увагу психологів привертає значне зростання всіляких аварій, катастроф, стихійних лих та надзвичайних ситуацій в повсякденному житті, які ведуть до негативних наслідків. Вони стали однією з постійних погроз в житті практично кожної людини. Кінець ХХ-го – початок ХХІ-го століть характеризуються значним збільшенням надзвичайних ситуацій, які несуть загрозу життю, здоров'ю та добробуту людей. Більшість із них не здатні ефективно адаптуватися до