

під час виконання керівних функцій.

2. Проведено аналіз результатів проведеної тренінгової програми у КВВПП строкової та контрактної служби і встановлено достовірне підвищення рівня профпридатності й суб'єктивного відчуття задоволеності від своєї професійної діяльності, визначення перспектив подальшого професійного та життєвого розвитку, формування доцільніших стратегій професійної поведінки, підвищення стресостійкості й адаптивності, впевненості у собі та у своїх діях, покращення емоційно-вольової регуляції, ставлення до підлеглих, керівників та співслужбовців, розвинення здатності до співробітництва, комунікативних здібностей.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Ананьев Б. Г. – ЛГУ, 1969. – 282 с.
2. Выготский Л. С. Избранные психологические исследования / Выготский Л. С. – М., 1956. – 660 с.
3. Кочарян А. С. Принцип процессуальности в психологических моделях психотерапии / А. С. Кочарян // Архив психиатрії. Науково-практичний журнал. – 2002, 4(31). – С. 143–151.
4. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики / Леонтьев А. Н. – М. : МГУ, 1972. – 575 с.
5. Максименко С. Д. Генетическая психология (методологическая рефлексия проблем развития в психологии) / Максименко С. Д. – М. : Рефлбук, К. : Ваклер, 2000. – 320 с.
6. Максименко С. Д. Психология личности (генетический подход) / Максименко С. Д. – К. : Перспектива, 2005. – 404 с.
7. Перелигіна Л. А. Концепція збереження психічного здоров'я працівників МНС / Л. А. Перелигіна, Ю. О. Приходько, Н. О. Світлична // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 8. – Харків : УЦЗУ, 2010. – С. 82–89.
8. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Монографія / Є. М. Потапчук. – Хмельницький : Видавництво Національної академії ДПСУ ім. Б.Хмельницького, 2004. – 323 с.
9. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – М. : Педагогика, 1973. – 423 с.

**УДК 159.98**

*Якушева Є.М., Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»*

### **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ФАХІВЦІВ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДСНС УКРАЇНИ З РІЗНИМ РІВНЕМ КОНСТРУКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЙ ДОЛАЮЧОЇ ПОВЕДІНКИ**

Досліджено особливості професійної самосвідомості працівників ДСНС України з різними рівнями конструктивності долаючої поведінки. Виявлено специфіку структури профе-

сійної самосвідомості співробітників ДСНС з різним рівнем конструктивності копінг-стратегій: когнітивну, афективно-ціннісну та поведінкову складові. Вивчено особливості структурних компонентів складових професійної самосвідомості відповідно до рівня прояву конструктивності стратегій долаючої поведінки.

*Ключові слова:* професійна самосвідомість; стратегії долаючої поведінки; когнітивна, афективно-ціннісна та поведінкова складові професійної самосвідомості.

Исследованы особенности профессионального самосознания сотрудников ГСЧС Украины с разными уровнями конструктивности преодолевающего поведения. Выявлена специфика структуры профессионального самосознания сотрудников ГСЧС Украины с разными уровнями конструктивности копинг-стратегий: когнитивный, аффективно-ценностный и поведенческий компоненты. Изучены особенности структурных компонентов составляющих профессионального самосознания соответственно уровню проявления конструктивности стратегий преодолевающего поведения.

*Ключевые слова:* профессиональное самосознание; стратегии преодолевающего поведения; когнитивная, аффективно-ценностная и поведенческая составляющие профессионального самосознания.

**Постановка проблеми.** Професійна самосвідомість є складовою частиною самосвідомості особистості, яка частіше за все розглядається як частина професіогенезу особистості.

Зміна спрямованості особистості протягом процесу професіоналізації повинна співпадати з її загальними цінностями та цілями. При неузгодженні цих орієнтацій можлива зупинка особистісного розвитку і розщеплення свідомості на робочу й особистісну.

У більшості сучасних досліджень, присвячених проблемі професійної самосвідомості, було вивчено питання щодо становлення її в особистості у процесі навчання. І частіше за все проблема професійної свідомості була предметом дослідження з точки зору того, як саме процес навчання позначався на її формуванні. Були розглянуті питання, що торкаються окремих компонентів самосвідомості робітників ДСНС: саморегуляція, професійно-важливі якості, цінності, самовідношення, динаміка їхньої професійної самосвідомості та ін. [5]. Проблема конструктивності стратегій долаючої поведінки розглядалася з точки зору того, як вона сприяє/заважає успішності подолання професійних стресів, а також впливає на збереження здоров'я особистості.

Разом з тим слід зазначити, що як цілісне новоутворення особистості, питання професійної самосвідомості працівника, чия безпосередня трудова діяльність пов'язана з екстремальними умовами діяльності, залишається мало дослідженою.

Досі відсутнє розв'язання питання щодо до того, який існує характер зв'язку між структурними компонентами професійної самосвідомості та рівнем стресостійкості у працівників ДСНС України.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Професійна самосвідомість є важливим новоутворенням, яке виникає у період освоєння професійної діяльності, у момент прийняття на себе професійної ролі. Розвиток професійної самосвідомості проявляється не тільки на формуванні психологічних особливостей особистості, але і на успішності діяльності людини [2].

На відміну від самосвідомості в цілому, професійна самосвідомість на перший план висуває зміст, який стосується професійної діяльності. Після формування професійна самосвідомість стає важливою ланкою у регулюванні як поточної діяльності, так і професійного розвитку суб'єкта у цілому. Також від рівня розвитку професійної самосвідомості залежить темп, успішність оволодіння професією, входження у професійну спільноту [1].

Уявлення про професійну самосвідомість як про соціальний феномен, який складається із трьох структурних компонентів, знайшов відображення у роботах А. Бандури, Р. Бернса, М.І. Лисіної, Г. Оллпорта, І.І. Чеснокової та ін. [7].

До першого компонента ними було віднесено професійний образ «Я», професійне самопізнання, знання про свою професію. Другий компонент визначався як афективно-оцінний. До його структури входять професійна самооцінка, професійне самовідношення і ставлення до своєї професійної діяльності. Третій компонент, поведінковий, автори позв'язують із мотиваційно-оціннісними та регулятивно-діючими аспектами [3; 4; 6].

Деколи категорію «професійна самосвідомість» визначають через поняття «Я-концепція» і професійна ідентичність. Так, В.М. Просекова відносила «Я-концепцію» до складової професійної самосвідомості на основі імпліцитної теорії особистості. О.О. Єлдишова стверджувала, що професійна самосвідомість, як і професійна «Я-концепція», є одним з важливих механізмів формування професійної ідентифікації. На її думку, динаміка професійної самосвідомості – це зміна образу та способів категоризації «Я-професійного» та «Я-екзистенціонального». Б.Г. Паригін розглядав професійну самосвідомість як різновид самосвідомості, який визнає своє відношення до професійної групи. Для А.К. Маркової це комплекс уявлень людини про себе як професіонала, цілісний образ себе як професіонала, система відносин і установок до себе як до професіонала. В.М. Козієв розглядає професійну самосвідомість як інстанцію, в якій дається оцінка вже існуючим досягненням, планування і здійснення на пряму саморозвитку. П.А. Шавір вивчав вибіркиму діяльність самосвідомості, яка підпорядковується завданню професійного самовизначення. К. Косєв виділяв професійну самосвідомість як пізнання й самооцінку професійних якостей і ставлення до них. С.В. Васьковська представляла професійну самосвідомість як особливий феномен людської психіки, який забезпечує саморегуляцію особистістю своїх дій у професійній сфері на основі пізнання професійних вимог, своїх професійних можливостей та емоційного відношення до себе як до суб'єкта професійної діяльності. А. Деркач виділяли функціональні і структурні компоненти професійної самосвідомості: когнітивний (що реалізується у самопізнанні), мотиваційний (у самоактуалізації); емоційний (у саморозумінні); операційний (у саморегуляції). Виділені компоненти виявляються ними у двох планах: у першому – об'єктивному плані – їхнім показником є професійна майстерність, в у другому – суб'єктивному – «Я-концепція».

Цілями психологічних досліджень, присвячених розвитку професійної самосвідомості на різних етапах професійного становлення, було, по-перше, виявлення психологічних особливостей формування професійної самосвідомості. По-друге, вивчення впливу на неї умов навчального процесу як початкової стадії

професійної підготовки (Г. С. Гребенюк, О. Ю. Демченко, Л.В. Кандибович, В.Г. Каташев, Н.Г. Краснорудська, Г. М. Кригер, Н.І. Машенко Т. Л. Міронова, Т. К. Поддубная, Т.Н. Фам, П. А. Шавір, Л.О. Шарапов та ін.).

До іншої групи досліджень увійшли роботи, присвячені вивченню особливостей професійної самосвідомості відповідно до специфіки професійної діяльності особистості (І.В. Вачков, А. В. Кобец, А. К. Маркова, Т. Л. Міронова, Л.М. Митина, О.Н. Недосека, Ю. А. Овчаренко та ін.). Предметом вивчення було вивчення структури професійної самосвідомості, в першу чергу у фахівців гуманітарних професій.

У працях Г. С. Грибенюка, А. В. Гримака, О. Ю. Демченко, М.І. Дяченка, В.В. Журавльова, М.І. Королюка, С.Г. Маслюк, В.С. Медведєва, Ю.О. Овчаренко, О.В. Тімченко, М.І. Томчука, Ю.В. Ярошка та інших є висвітлення окремих аспектів самосвідомості осіб, діяльність яких пов'язана з екстремальними умовами [7].

Таким чином, у сучасній психологічній літературі питання професійної самосвідомості особистості як цілісного новоутворення, яке проявляється відповідно до специфіки професійної діяльності, майже не розкрито. Досі немає відповіді на те, як окремі компоненти професійної самосвідомості пов'язані з рівнем стресостійкості працівників, діяльність яких пов'язана з особливими умовами.

**Метою** дослідження є потреба розв'язати питання: як показник рівня конструктивності стратегій долаючої поведінки позначається на особливостях професійної самосвідомості працівників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідницьку вибірку склали чоловіки, фахівці пожежно-рятувальних підрозділів ДСНС України, середній вік яких становить 35 років. Середній стаж їхньої роботи за спеціальністю – 5 років. Загалом у дослідженні взяли участь 163 співробітники пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України. Відповідно до мети дослідження було сформовано дві групи. Критерієм віднесення особистості до тієї чи іншої групи був виявлений у них загальний індекс конструктивності стратегій долаючої поведінки. Поняття «конструктивна стратегія» включає «здорове» подолання стресу, яке є і активним, і просоціальним. Активне подолання у сукупності з позитивним використанням соціальних ресурсів підвищує стресостійкість людини. Моделі долаючої поведінки можуть сприяти або перешкоджати успішності подолання професійних стресів залежно від ступені конструктивності копінг-стратегії, а також впливати на збереження здоров'я суб'єкта праці.

Для досягнення поставлених завдань було використано взаємодоповнюючі методи дослідження: суб'єктивне опитування, спостереження, бесіда, метод вивчення документів, комплекс тестів.

Спочатку було проведено порівняльний аналіз складових частин структури когнітивного компонента професійної самосвідомості працівників ДСНС. В межах когнітивного компонента було досліджено, як проявляється ставлення до себе та колег по роботі відповідно до їх службового статусу, ставлення до своєї професії, наявність показників професійної ідентичності в уявленні про себе, нереалізованих можливостей, ставлення до страхів, ставлення до мину-

лого та майбутнього.

Порівняльний аналіз даних показав, що за показниками ставлення особистості до себе обидві групи працівників ДСНС не мають відмінностей. Незалежно від прояву рівня конструктивності долаючої поведінки, вони оптимістично ставляться до майбутнього, орієнтуються на те, що майбутнє буде гарним, стабільним, сподіваються на краще. Результати дають змогу констатувати той факт, що рівень конструктивності копінг-стратегій не позначається на усвідомленні корисності й необхідності своєї професії. Було також встановлено, що рівень емоційного ставлення до своєї професії у працівників також є однаковим. Таким чином, можна констатувати, що працівникам ДСНС притаманне позитивне ставлення до своєї професії. У цілому всі вони вважають свою професію необхідною, корисною людям. Нарікання на професію у них пов'язані лише з розміром заробітної плати.

Разом з тим рівень конструктивності копінг-стратегій відрізняє працівників ДСНС за показником того, як вони відносяться до різних за рангом колег по роботі. На відміну від працівників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій, у працівників з високим рівнем конструктивності спостерігається більш позитивне ставлення до підлеглих ( $U=1746$  при  $p \leq 0,01$ ), тих, хто займає вищу за них посаду ( $U=1168$  при  $p \leq 0,01$ ), та колег, які мають однакову з ними посаду ( $U=1462$  при  $p \leq 0,01$ ). Крім того, співробітники з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій в рівній мірі однаково ставляться як до підлеглих, так і до осіб, що обіймають вищі посади.

Для групи з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій є характерним виражене негативне ставлення до осіб, що обіймають вищі посади. Низький рівень конструктивності долаючої поведінки позначається на прояві страхів ( $U=1346,5$  при  $p \leq 0,01$ ), позитивного ставлення до минулого ( $U=2156,5$  при  $p \leq 0,01$ ), ставлення до нереалізованих можливостей ( $U=2472$  при  $p \leq 0,01$ ).

Усвідомлення ж небезпеки, пов'язане із професією, має більший прояв у групі працівників із високим рівнем конструктивності копінг-стратегій ( $U=2150,5$  при  $p \leq 0,05$ ).

Рівень прояву конструктивності стратегій долаючої поведінки проявився й у ряді професійних характеристик працівників ДСНС. Співробітники з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій частіше розміщали свою професійну приналежність у середині списку. У зв'язку з цим можна припустити, що для них професія є такою якою вона є, – зі всіма перевагами та недоліками. Для них є характерною тенденція називати професію своїм життєвим покликанням.

У працівників з низьким рівнем конструктивності частіше зустрічався сюжет, при якому «професія – це можливість реалізувати себе». У самоідентифікаційних характеристиках ними указувалося професійна приналежність. Показовим є той факт, що професійні характеристики частіше використовувались ними при відповіді на питання «Хто Я?» і розташовували вони їх на перших позиціях. У своїх розповідях про професію вони характеризують її як важливу, необхідну та корисну для людей. На нашу думку, це свідчить про те, наскільки важливою для них є значущість професії. Можна припустити, що, у зв'язку з низьким рівнем само ставлення, професійна приналежність відіграє компенсаційну роль для

особистості працівників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій.

Таким чином значущість професії може давати їм відчуття власної значущості, оскільки вони є представниками цієї професії і виконують благородну роботу.

Далі нами уточнювалось специфіка поведінкового компонента професійної самосвідомості особистості працівника МНС. В його складі розглядалися саморегуляція, смисложиттєві орієнтації, тенденції поведінки.

Порівняльний аналіз особливостей смисложиттєвих орієнтацій у працівників з різним рівнем конструктивності долаючої поведінки виявив наступне. Незалежно від того, який їм притаманний рівень конструктивності копінг-стратегій, всі працівники ДСНС мають приблизно однакову ієрархію розташування смисложиттєвих орієнтацій: на першому місці – «цілі в житті», а на останньому – «локус контролю Я». Немає відмінностей і за показником «локус-контролю життя». Не позначається рівень конструктивності долаючої поведінки на регуляторно-особистісної властивості «самостійність». Це дає змогу констатувати, що для всіх працівників ДСНС є характерною самостійність і автономність у самоорганізації, самопланування, оцінці своїх результатів.

Різниця проявилася у тому, що у працівників з високим рівнем конструктивності найбільш виражені всі показники смисложиттєвих орієнтацій. Для працівників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій є характерною перевага показників «цілі в житті» ( $U=903$  при  $p \leq 0,01$ ), «процес життя» ( $U=1161,5$  при  $p \leq 0,01$ ), «результативність життя» ( $U=1125$  при  $p \leq 0,01$ ), «локус контролю – Я» ( $U=934$  при  $p \leq 0,01$ ) над аналогічними показниками у групі з низьким рівнем. Тобто чим вище рівень конструктивності стратегій долаючої поведінки, тим вище рівень осмисленості життя за всіма показниками, їх життя має направленість, наповненість смыслом, волю вибору.

Було виявлено й різницю між показниками основних регуляторних процесів і регуляторно-особистісними властивостями. Для групи працівників з високим рівнем конструктивності це проявилось у домінуванні регуляторних процесів «планування» ( $U=1185,5$  при  $p \leq 0,01$ ), «моделювання» ( $U=712$  при  $p \leq 0,01$ ) і «гнучкість» ( $U=1471$  при  $p \leq 0,01$ ). Тобто, для особистості з високим рівнем конструктивності долаючої поведінки є характерною більш розвинена структура стилевої саморегуляції, уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значущих умов, індивідуальних особливостей самоорганізації тощо.

У показниках основних тенденцій поведінки особистості було виявлено відмінності між групами тільки за показником «уникання/прийняття боротьби». Цей показник є характерним лише для працівників МНС з низьким рівнем конструктивності долаючої поведінки, що характеризує їх намагання уникнути взаємодії і зберегти нейтралітет.

Далі визначався афективно-ціннісний компонент професійної самосвідомості. Результати дозволили констатувати той факт, що у працівників з різним проявом конструктивності долаючої поведінки спостерігається однакова структура II рівня самоствавлення. Тобто найсильніше розвинені «самоповага» та «аутосимпатія», і менше – «ставлення з боку інших людей, яке очікується» та «самоінтерес». На III рівні самоствавлення у всіх працівників перше місце посідає «саморозуміння».

Однак у працівників з високим рівнем конструктивності копінг-поведінки

всі особливості самоставлення розвинені на більш високому рівні, окрім самообвинувачення ( $U=1665$  при  $p \leq 0,01$ ), яке сильніше проявляється у працівників з низьким рівнем конструктивності. У них також вище розвинений самоінтерес, що свідчить про те, що вони більш близькі до самих себе, а саме: у них сильніший інтерес до власних думок та почуттів, готовність спілкуватися з собою на «рівних».

Результати порівняння особливостей самоставлення у працівників відповідно до їх рівня конструктивності копінг-стратегій свідчать, що у працівників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій виявлені статистично достовірні відмінності на всіх рівнях самоставлення і між всіма параметрами самоставлення. Так, у них виражене внутрішнє недиференційоване почуття «за» самих себе, тоді як у працівників з низьким рівнем конструктивності – скоріше «проти». Проте у працівників з високим рівнем конструктивності воно розвинене вище. Таким чином саморозуміння відіграє велику роль у структурі самоставлення працівників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України. Тобто для них важливо розуміти себе, все те, що відбувається всередині їх особистості.

У працівників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій на третьому місці знаходиться прийняття себе, самопослідовність та самоінтерес; а у працівників з низьким рівнем – прийняття себе та самоінтерес. На четвертому місці у всіх працівників розвинене ставлення до інших. Співробітники з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій більш упевнені у своїх силах, здібностях, енергії, самостійності, можливості контролювати власне життя і бути самопослідовними, розуміння самих себе. Вони є більш дружніми до самих себе, проявляють прийняття себе у цілому і в суттєвих дрібницях, довіру до себе та позитивну самооцінку.

У працівників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій більш вагоме значення як у структурному, так і в кількісному еквіваленті має самообвинувачення. У структурі їх самоставлення більш значущою є самопослідовність, але рівень її є вищим у працівників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій.

Співробітникам з низьким рівнем конструктивності притаманне бачення в собі переважно недоліків, низька самооцінка, готовність до самозвинувачень. У них можуть проявлятися такі емоційні реакції на себе як роздратування, презирство, знуцання, винесення вироків самим собі, наприклад, «так тобі й треба».

Таким чином, можна зробити наступні **висновки**.

По-перше, рівень конструктивності стратегій долаючої поведінки особистості не позначається на ставленні до своєї професії у працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України. Характеру професійної діяльності в цілому дається позитивна оцінка. Є усвідомлення її необхідності, корисності для суспільства. Єдиний чинник, який викликає незадоволення, – невідповідність між напругою у професійній діяльності та розміром винагороди за нею.

Особливостями поведінкового компоненту професійної самосвідомості є те, що серед основних смисложиттєвих орієнтацій переважають «цілі у житті», що свідчить про надання співробітниками своєму життю осмислення, направ-

леності і часової перспективи. У поведінці основними регуляторними процесами є «планування» і «моделювання». Це пов'язано із професійним відбором до цих структур, бо саме вміння ефективно спланувати діяльність, спрогнозувати вирішення існуючої ситуації, зіставити цілі і результати дій є головними для успішності професійної діяльності.

Провідною діяльністю виступає «тенденція прийняття/уникання боротьби», яка може характеризуватися як прагнення до прийняття стандартів та цінностей професійної групи без емоційного зв'язку.

По-друге, залежно від рівня конструктивності стратегій долаючої поведінки, існує ряд відмінностей у професійної самосвідомості. Високий рівень конструктивності копінг-стратегій характеризує існування у працівників ДСНС позитивного самоставлення до усього, що пов'язане із професією.

Це стосується ставлення до колег відповідно до їх службових посад. Чим вищим є рівень конструктивності копінг-стратегій, тим вищим – рівень ставлення до всіх працівників на роботі незалежно від їх статусу та посади. Високий рівень конструктивності копінг-стратегій сприяє більш якісному усвідомленню небезпеки, пов'язаної з професією.

Установлено пряму залежність між рівнем прояву конструктивності стратегій долаючої поведінки і рівнем прояву структурних елементів поведінкового компонента професійної самосвідомості. Чим вищим є показник конструктивності копінг-стратегій, тим більш явно проявляються компоненти саморегуляції, смисложиттєвих орієнтацій, тенденції поведінки особистості.

Це свідчить про те, що високий рівень копінг-стратегій має вплив на реалізацію безпосередньо більш успішної діяльності і характеризує здатності особистості до самоконтролю, саморегуляції, самоуправління.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Бодров В. А. Психологический стресс : развитие и преодоление / Бодров В. А. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 528 с.
2. Захарова А. В. Структурно-динамическая модель самооценки. Психология самосознания : [хрестоматия / сост. Д. Райгородский]. – Самара : Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2000. – 672 с.
3. Спиркин А. Г. Сознание и самосознание / Спиркин А. Г. – М. : Политиздат, 1972. – 303 с.
4. Ушаков Б. Н. Психологическое обеспечение спасателей МЧС России / Ушаков Б. Н. – СПб. : ВЦЭРМ МЧС России, 2000. – 42 с.
5. Чеснокова И. И. Проблема самосознания в психологии / Чеснокова И. И. – М. : Наука, 1977. – 144 с.
6. Якушева Є. М. Теоретичний аналіз проблеми професійної самосвідомості осіб, діяльність яких пов'язана з особливими умовами / Є. М. Якушева // Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. – Серія «Психологія». – №937. – Х., 2011. – С. 333–336.