

Проведений теоретичний аналіз сучасних підходів щодо виявлення взаємозв'язку між особливостями деформаційних змін у рятувальників та стажем їх роботи, дає можливість зробити наступні висновки:

Фахівець знаходиться до 5 років на службі — деформація малоюмовірна, незначна, найчастіше спостерігається початковий рівень, який характеризується зовні непомітними переважно кількісними змінами в особистості.

6-10 років служби – переважно середня ймовірність професійної деформації, початковий та середній рівні поширені приблизно однаково. Акцентовані риси гіпертрофуються, інші зупиняються в розвитку, або починають атрофуватись.

11-15 років служби – ймовірність деформації висока, виникає глибинний рівень, на якому деформуючі зміни вражають всю особистість, котра потрапляє у нову залежність від професійної сфери.

Фахівець знаходиться на службі в ДСНС більше 16 років – деформація практично неминуча.

Сутність викладеного дає нам змогу стверджувати, про те, що особливості прояву професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України зі збільшенням часового параметру тільки зростають.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Александров Ю. В. Профессиональная деформация работников внутренних дел / Александров Ю. В. – Воронеж, 2003. – С. 195–204.
2. Анциферова Л. И. Условия деформации личности / Анциферова Л. И. – М. : Наука, 1998. – С. 54–60.
3. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / Безносков С. П. – СПб. : Речь, 2004. – С. 127–135.
4. Деркач А. А. Профессиональная деятельность в особых и экстремальных условиях / Деркач А. А. – М. : Логос, 2003. – С. 140–149.
5. Медведев В. С. Психология профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел / Медведев В. С. – Киев, 1999. – С. 260–270.
6. Северенков И. В. Профилактика нравственно-правовой девиации в поведении сотрудников МЧС / Северенков И. В. – СПб. : Евразия, 1997 – С. 75–83.
7. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации / Форманюк Т. В. – М.: Наука, 1994. – С. 265–271.

#### УДК 159.98

*Балабанова Л.М., д. психол. н., професор, професор кафедри соціології та психології ХНУВС*

### **ОСОБИСТІСНА ЕФЕКТИВНІСТЬ У ПРОФЕСІЙНОМУ ЗРОСТАННІ ФАХІВЦЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ МВС УКРАЇНИ**

У статті розглядаються питання особової ефективності фахівця органів внутрішніх справ МВС України. Проводиться теоретичний аналіз особової ефективності. Розкривають-

ся концептуальне походи до ізнученіюетого феномену. Показано, що здатність фахівця ставити перед собою цілі і досягатих – це основа базових навиків особової ефективності.

*Ключові слова:* особа фахівця органів внутрішніх справ, особова ефективність, концепції особи, життестійкість.

В статіє рассматриваются вопросы личностной эффективности специалиста органов внутренних дел МВД Украины. Проводится теоретический анализ личностной эффективности. Раскрываются концептуальне походы к изучениюэтого феномена. Показано, что способность специалиста ставить перед собой цели и достигатьих – это основа базових навыков личностной эффективности.

*Ключевые слова:* личность специалиста органов внутренних дел, личностная эффективность, концепции личности, жизнестойкость.

Характерною ознакою сьогодення є те, що одночасно із формуванням світової ринкової економіки відбувається процес народження фахівця сучасного типу, в якому особливого значення набуває забезпечення професійної самореалізації особистості та зростання фахової майстерності.

Особливу значущість ці проблеми мають для фахівців екстремального профілю професійної діяльності (оперативних робітників, рятувальників космонавтів і т.д.). Професійна діяльність цих спеціалістів протікає в особливих умовах що вимагає від них посиленої витрати ресурсів та вміння долати стресові ситуації [1].

Динамічність професійного світу потребує від фахівця пластичності і поведінкової гнучкості, здатності відмовлятися від невідповідних ситуацій способів поведінки, або розробляти нові підходи до вирішення проблемної ситуації при незмінних принципах і моральних підставах. І тут на перший план виступає особистість людини з її суперечним, а іноді протидіючими силами: з одного боку, чітко визначена та суворо детермінована рамками закону службова діяльність, а з іншого – прагнення до самовизначення та внутрішньої свободи.

У зв'язку із приведеним вище постає питання особистісної ефективності фахівця силових відомств як важливої детермінанти професійного зростання. Що і стало *предметом* нашого дослідження.

*Теоретичні основи дослідження.*

Аналіз підходів, що існують при визначенні поняття «ефективність особистості», у психології показав їх неоднозначність. Так, класичний тайм-менеджмент описує три рівні ефективності людини: перший рівень стосується технології і відповідає на питання «як»; другий рівень відноситься до стратегії і відповідає на питання «що», а третій містить філософський аспект і відповідає на питання «навіщо», тобто стосується змістовної сторони діяльності людини.

Інші підходи описують психологію особистісної ефективності як систему психологічних методів, прийомів та інструментів, що направляють особистість, навчають її та збагачують її досвід у прийнятті рішень і вирішенні проблемних ситуацій при їх досягненні. Тому особистісну ефективність часто характеризують такими поняттями як: усвідомлення своїх намірів та цілей; особистісні ресурси та вміння ними керувати; комунікативні навички та вміння тощо.

Описуючи феноменологію цього поняття, слід перш за все визначити значення слова «ефективність». Звичайно цей термін прийнято визначати як відношення результату до затрат. Чим більший результат і меншими затрати на його досягнення, тим вищою є ефективність. Однак не все так однозначно.

Висновки фахівців свідчать, що оцінювання будь-якої діяльності з позицій її ефективності передбачає щонайменше чотири кроки, а саме: визначення мети, ідентифікація цілей та шляхів досягнення їх, виокремлення результатів, порівняння результатів з метою [2]. Проте нам здається, що такого оцінювання критеріїв мало б бути більше. Найбільш вдалим, на думку Погрібної В.Л., є визначення ефективності професійної діяльності як «ступеня досягнення короткотривалих (результати) та довготривалих (засоби) її цілей, вибір яких відображає узгодженість інтересів ..... суб'єктів професійної діяльності» [2, С. 217].

Міністерство внутрішніх справ України протягом останнього десятиріччя майже не припиняло розробку програм розвитку основних напрямків своєї діяльності, зокрема і тих, що спрямовані на поліпшення кадрової роботи. Комплексна програма кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни сьогодні передбачає фокусування на вирішенні «внутрішніх» проблем, а саме: комплектування підрозділів ОВС високопрофесійними працівниками, скорочення відтоку кваліфікованих кадрів, поліпшення механізму атестування особового складу, системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів тощо.

І тут на перший план виходить особистість фахівця. Це пояснюється тим, що особливості особистості працівника здійснюють істотний вплив на процес і результати професійної діяльності, з одного боку, а з іншого – саме формування особистості людини значною мірою відбувається в ході професійної діяльності і під її впливом [3]. Тому професійна діяльність повинна мати потенційні можливості для задоволення всіх базових потреб особистості: потреби у безпеці, самоповазі, соціальному визнанні, самоактуалізації і т.д. На сьогодні більшість фахівців схиляється до думки, що особистісний підхід – це не просто урахування індивідуальних особливостей особистості, але й вивчення шляхів становлення та розвитку цілісної особистості професіонала. І тут постає питання визначення ключових ланок такого особистісного розвитку.

#### *Категоріальне визначення структури особистості фахівця*

Особистість як складний системний об'єкт може бути розглянутий з різних позицій. Заперечуючи аморфність особистості, С. Рубінштейн, по суті, першим підійшов до уявлень про структуру особистості та започаткував пошук в цьому напрямку. Сьогодні у психологічній науці існує два підходи до визначення структури особистості. Перший базується на виокремленні рис особистості, які утворюють певні підструктури, інший – спрямований на виокремлення типів особистості, які не зводяться до певного набору рис, але розкривають деякі загальні особистісні особливості, наприклад, тип темпераменту. При цьому особистість концептуально розглядається з різних позицій. Це і психодинамічна концепція Е. Еріксона, що пояснює поведінку людини переважно через емоції та ваблення; когнітивна концепція Ж. Піаже, яка віддає перевагу розвитку пізнавальних сторін особистості; персоно логічна К. Бюгера та його послідовників, в центрі уваги якої стоїть розвиток особистості в

цілому; мультирегуляторна модель структури особистості Д. Леонт'єва, основана на загальному розумінні змістовних структур особистості.

Сучасна психологія вважає, що особистість є бісоціальною і її психічна діяльність визначається єдністю як з біогенетичних (процеси, стани, властивості, утворення), так і соціальних факторів, які визначають та взаємодоповнюють один одного, утворюючи цілісну систему. Виходячи з парадигми нелінійності і самоорганізації складних систем [4], особистість може бути представлена як така система, що містить у собі, з одного боку, детермінативні складові, що визначають особистість особистістю, а з іншого – характеризується неусталеністю, мінливістю, наявністю критичних станів, моментами біфуркації та фазових переходів. При цьому повинно мати місце певне співвіднесення в структурі особистості між постійно мінливою, стохастичною частиною та усталеною, детермінативною. Занадто детермінована, визначена, за нормована особистість не зможе адекватно реагувати на виклики соціального та професійного середовища. Для цього вона повинна мати певний діапазон мінливості, пластичності, регулятивності тощо. Саме активність самої особистості забезпечує оптимальну взаємодію вищевказаних складових, стимулюючи участь людини в житті та професійній діяльності.

Більшість дослідників схиляється до думки, що розвиток особистості визначається мотиваційними стратегіями людини, які можуть сприяти, або протидіяти її діяльності. Саме мотив досягнення успіху в діяльності та міжособовій взаємодії та мотив уникнення невдач як відносно стійке особистісне утворення людини тісно пов'язані з оцінкою результатів її діяльності іншими особами. Домінування тієї чи іншої мотиваційної стратегії зумовлено вибором ступеня складності задачі. При цьому мотив уникнення невдачі виявляється як стійка тенденція працівника робити все від нього залежне не для того, щоб досягти успіху, а для того, щоб виконати роботу не гірше за інших. Це призводить до того, що особистісний потенціал його задіюється недостатньо.

Феноменологію, що відображає різні аспекти особистісного потенціалу, в різних підходах у зарубіжній і вітчизняній психології позначали такими поняттями як «воля», «сила», його внутрішня опора, «локус контроль», «орієнтація на дію», «воля до сенсу» тощо. Найповніше, з погляду Д. А. Леонт'єва, цьому поняттю в зарубіжній психології відповідає поняття "hardiness" – "життєстійкість" [5].

Поняття «життєстійкість», яке було введено Сьюзен Кобейсом та Сальваторе Мадді, знаходиться на перехресті теоретичних уявлень екзистенціальної психології та прикладної області психології стресу та його подолання. С. Мадді і Д. Кошаба визначають «життєстійкість» як психологічну живучість і розширену ефективність людини, яка також є показником психічного здоров'я людини. С. Мадді визначає «життєстійкість» як інтегральну особистісну характеристику, відповідальну за якість подолання особистістю життєвих труднощів.

Як відзначає Д.А. Леонт'єв, ця особистісна змінна характеризує міру здатності особи витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішності діяльності [5]. Життєстійкість є ключовою особистісною змінною, яка опосередковує вплив стресогенних чинни-

ків (зокрема хронічних) на соматичне і душевне здоров'я, а також на успішність діяльності і направленість особистості.

У зв'язку з цим відзначимо, що у великій кількості взаємодій у системі «людина – середовище» професійна надійність фахівця ОВС багато в чому визначається установками, переконаннями, «мотиваційною повнотою», коли людина бачить сенс всього, що відбувається в її житті, та бере на себе відповідальність за все, що трапляється в її житті. Розмаїття почуттів, оцінок і переконань, що виникають у різних ситуаціях, формують чуттєвий, індивідуальний досвід людини і багато в чому визначають внутрішній образ світу людини і її життєву стійкість. І тут центральним, ключовим пунктом в розумінні окремої діяльності є питання мотиву і здатність знайти смисл того, що відбувається. І сьогодні ресурси свідомості фахівця, його внутрішній світ – це ті цілі, на які повинна бути спрямована увага науковців. По суті особистісна ефективність фахівця базується на своєрідному «символічному капіталі» особистості, куди можуть бути віднесені набуті знання, вміння, навички, рівень професійної і комунікативної компетентності та мета професійних якостей, здатність раціонально організувати і планувати свою роботу, самостійно діяти в нестандартних ситуаціях тощо. Усвідомлення фахівцем своєї місії в діяльності, наповнення її смислами та мотивами, узгодженими з цінностями особистості, сьогодні набувають визначального значення у феноменології особистісної ефективності.

Різноманітні семінари, тренінги та курси навчання ефективній взаємодії, ефективному керівництву, ефективній регуляції психоемоційних та функціональних станів мають сенс, оскільки допомагають фахівцю опанувати певні професійні аспекти в діяльності. Засвоєні ним навички та техніки протягом короткого періоду можуть продемонструвати свою ефективність, але особистість при цьому практично не змінюється. Якщо такі соціально-емоційні та духовні виміри особистості як відчуття внутрішньої безпеки, співпереживання, служіння, прояснення цінностей та слідування за ними не задіюються, то його особистісний потенціал починає «виснажуватись». З часом це може призвести до розвитку явищ професійної деструкції. Протистояти цьому в професійному середовищі можна, якщо навчити людину брати на себе відповідальність за свою ефективність через усвідомлення своїх слабких сторін і тих сфер, котрі потребують поліпшення та розвитку. Здатність фахівця ставити перед собою цілі та досягати їх – це основа для розвитку базових навичок особистісної ефективності. І у мірі того, як зростає ця здатність, фахівець бере під власний контроль свої бажання, знання, вміння, глибоко засвоюючи ті принципи, на яких базуються навички і формується така життєстійкість, яка необхідна для збалансованого розвитку і підвищення професійної та особистісної ефективності.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Лефтеров В. О. Особистісно–професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності: дис...д-ра наук : 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. О. Лефтеров. – 2009.
2. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму : [монографія] / Погрібна В. Л. – К. : Алерта: КНТ : ЦУЛ, 2008. – 336 с.

3. Платонов К. К. Структура и развития личности / Платонов К. К. – М. : 1986.

4. Шадриков В. Д. Проблема системогенеза профессиональной деятельности / Шадриков В. Д. – М. : Наука, 1982. – 185 с.

5. Леонтьев Д. О. Личностный потенциал, как потенциал саморегуляции / Д. О. Леонтьев // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова / под ред. Б.С. Братуся. – М. : Смысл, 2006. – С. 85–105.

УДК 159.9.072.43

*Балюк Д.В., магістрант ХНУВС*

## ВПЛИВ КОМП'ЮТЕРНОЇ АДИКЦІЇ НА ПРОЦЕСИ СМИСЛОУТВОРЕННЯ У СТУДЕНТІВ

Стаття присвячена проблемі деформації смисложиттєвих орієнтацій та ціннісних утворень в юнацькому віці, які призводять до неможливості подолання комп'ютерної залежності різних типів. У роботі представлені результати дослідження особливостей смислоутворення у структурі саморегуляції особистості з комп'ютерною залежністю.

*Ключові слова:* смислоутворення, саморегуляція, комп'ютерна залежність, сенсожиттєві орієнтації, ціннісно-смилова сфера.

Статья посвящена проблеме деформации смысложизненных ориентаций и ценностных образований в юношеском возрасте, которые приводят к невозможности преодоления компьютерной зависимости различных типов. В работе представлены результаты исследования особенностей смыслообразования в структуре саморегуляции личности с компьютерной зависимостью.

*Ключевые слова:* смыслообразование, саморегуляция, компьютерная зависимость, смысложизненные ориентации, ценностно-смысловая сфера.

**Постановка проблеми.** Останнім часом зміни, які відбуваються в усіх сферах нашого суспільства, висувають якісно нові вимоги до сучасної людини за способом реалізації своєї активної життєвої позиції. Сучасній особистості часто властиво, замість активної життєвої позиції, самостійності, прагнення до самореалізації, що забезпечують особистості успішність протягом усього життєвого шляху, займати пасивну позицію, коли вона є лише спостерігачем за подіями які відбуваються, що проявляється у зниженні стійкості особистості до змін і деформації ціннісно-смилової сфери.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Зацікавленість дослідників до вивчення смислової сфери особистості незмінно зростає. Смисли та смислові утворення є глибинними структурами особистості, складають її «ядро», задають спрямованість життєдіяльності в цілому (П.В. Басін, О.Є. Насіновська, В.В. Столін, Є.В. Субботский та ін.) Смилоутворення сприяє ефективній усвідомленій саморегуляції діяльності, включеності в життєві стосунки зі світом, стійкості і стабільності суб'єкта в сучасному суспільстві.

Втім не кожна людина здатна змінити себе і свій внутрішній світ в силу низької стійкості до фрустрації, почуття незахищеності, пасивності, «вивченої безпорадності», а також засвоєного однотипного паттерну, ритуалізованої