

2. Бороздина Г. В. Психология делового общения/Бороздина Г. В. – М. : Деловая книга, 1998. – 247 с.
3. Швалб Ю.М. Методология и теория экспертной деятельности: психологические аспекты :[монографія] /Швалб Ю.М.– К.:Основа, 2013.
4. <http://dic.academic.ru/dic.nsf/socio/>

УДК: 159:923.37

Штученко І.Є., ст. викладач, НТУ «ХПИ»

ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

В данной статье рассмотрены основные подходы в отечественной и зарубежной литературе, связанные с проблемой психологической детерминации формирования карьерной направленности. Приведены результаты исследований ценностных ориентаций студентов технических вузов в период обучения во взаимосвязи с принятием карьерного решения. Выявлены особенности ценностных ориентаций в группах испытуемых с разной карьерной направленностью, а также связь между ценностными ориентациями и карьерным решением.

Ключевые слова: ценностные ориентации, карьерные ориентации, карьерная направленность, карьерное решение.

У даній статті розглянуто основні підходи у вітчизняній та зарубіжній літературі, пов'язані з проблемою психологічної детермінації формування кар'єрної спрямованості. Наведено результати досліджень ціннісних орієнтацій студентів технічних ВНЗ у період навчання у взаємозв'язку з прийняттям кар'єрного рішення. Виявлено особливості ціннісних орієнтацій у групах досліджуваних з різною кар'єрною спрямованістю, а також зв'язок між ціннісними орієнтаціями та кар'єрним рішенням.

Ключові слова: ціннісні орієнтації, кар'єрні орієнтації, кар'єрна спрямованість, кар'єрне рішення.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку суспільства, пов'язаних з соціально-економічною нестабільністю, складністю працевлаштування, існує багато протиріч, які впливають на процес професійного становлення молоді. Під час навчання у ВНЗ закладаються основи майбутньої професійної діяльності, відбувається формування особистості професіонала, визначення кар'єрної спрямованості. Однією з детермінант професійної спрямованості є ціннісні орієнтації особистості, які визначають професійну поведінку, забезпечують зміст та спрямованість діяльності, впливають на мотивацію особистості у професійній царині. Останнім часом у молодіжному середовищі спостерігається зниження значущості духовних цінностей, провідними стають цінності матеріаль-

ного благополуччя, соціального задоволення, які суттєво впливають на самовизначення випускників вищої школи. В результаті потенціал особистості, підготовленої до професійної діяльності, використовується не ефективно або не розкривається зовсім.

Питання детермінації формування кар'єрної спрямованості професійної діяльності розглянуті вченими у різних аспектах і включають такі змістовні компоненти як: мотиви, потреби, інтереси, цілі, цінності (В.С. Мерлін, К.К. Платонов, Є.І. Ільїн, Л.І. Божовіч, Б.Ф. Ломов) [2; 6; 9]. Ціннісно-сенсовий компонент є стрижневим в її формуванні. У спеціалістів технічного профілю вплив ціннісних орієнтацій на формування різних типів кар'єрної спрямованості обумовлений можливістю вибору – бути спеціалістом (горизонтальна спрямованість кар'єри) або працювати керівником (вертикальний тип кар'єри), який передбачає працю з людьми та наявність обумовлених особистісних якостей. Тому проблема вивчення впливу ціннісних детермінант на формування кар'єрної спрямованості у студентів технічних спеціальностей є актуальною. Такі дані необхідні при психологічному забезпеченні прийняття кар'єрного рішення, при якому підвищується рівень усвідомлення власних можливостей у студентів.

Мета статті: проаналізувати основні наукові підходи до проблеми психологічної детермінації кар'єрної спрямованості; вивчити характеристики ціннісних орієнтацій у студентів технічних спеціальностей із різною кар'єрною спрямованістю.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Професійна кар'єра – це єдність трудової діяльності та просування обумовленою низкою посад. Професійна складова відображає конкретний вид трудової діяльності, а посадова – місце в управлінському ланцюжку. Кар'єрна спрямованість формується під впливом мотивів, установок, світоглядів і т.п. Не можна не відмітити впливу ціннісних детермінант на вибір тієї чи іншої кар'єрної спрямованості. Певна ієрархія професійних цінностей формує відповідну кар'єрну орієнтацію, яка відображає спрямованість особистості на окреслені норми та цінності в галузі професійної діяльності. Професійні кар'єрні орієнтації – сукупність професійних та особистісних цілей, спрямованих на задоволення потреб професійного росту, особистісного саморозвитку для успішної реалізації потреби кар'єрного становлення. Кар'єрні орієнтації в науковій літературі аналізуються в контексті стратегій життя (К.О. Абульханова-Славська), життєвих орієнтацій (Н.А. Низовських), як фактор успішності кар'єри (Є.Н. Жорнікова) [1].

Дослідженням кар'єрних орієнтацій займався Д. Осгуд, який виділив сім етапів їх трансформації [10]. Є. Шейн виділяє вісім кар'єрних орієнтацій – «якорів»: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво

[10]. І.Є. Акопова, Є.А. Махріна розглядають кар'єрні орієнтації як цінності, які лежать в основі формування кар'єрної спрямованості.

Система ціннісних орієнтацій визначає життєву перспективу, «напрямок» розвитку особистості. Узгодженість ціннісних орієнтацій є найважливішою передумовою самореалізації людини, як у суспільній, так і у професійній діяльності.

Особистісні цінності розглядаються як складна ієрархічна система, яка посідає місце на перехресті мотиваційно-потребової сфери особистості та світоглядних структур свідомості, а також виконує функції регулятора активності людини в дослідженнях Б.С. Братуся, Є.І. Головахи та інших вчених [3]. Цінності, які засвоєні, пише Л.І. Божович, набувають силу безпосередніх спонукань [2]. Цінності існують у вигляді ціннісних орієнтацій, визначають спрямованість особистості й складають сутність мотивації, життєвої концепції та сенсу життя на думку А.О. Деркача [4]. В. Франкл відзначає, що «духовність в людині розкривається кризь її спрямованість, цінності та сенси» [11].

Ціннісні орієнтації складають основу професійно-особистісного розвитку особистості, входять до системи професійної стратегії, визначають значущість професії, яку набуває індивід, ціннісного відношення до неї. Під професійними ціннісними орієнтаціями ми розуміємо відносно стійке, вибіркоче відношення до сукупності професійних ідеалів, уявлень, духовних та матеріальних благ, які є основою мотиваційно-ціннісної спрямованості на професійну діяльність.

Професійно-ціннісні орієнтації Н.О. Вдовіна визначає як систему установок, переконань, переваг, на підставі яких вибудовуються ставлення до найбільш вагомих аспектів професійної діяльності. На думку Є.О. Клімова, для кожної обумовленої професійної групи характерна своя система цінностей, свій сенс діяльності [7]. Професійно важливі якості «стають похідними від моральних якостей людини... Від ієрархії ціннісних орієнтацій», як підкреслює Л.Г. Дикая [5]. Зі слів О.М. Красноянцевої, роль ціннісних орієнтацій у тому, що вони «детермінують професійну поведінку, яка забезпечує зміст та спрямованість діяльності, та додають сенс професійним діям» [8].

Аспект професійно-ціннісної орієнтації майбутніх інженерів із різною кар'єрною спрямованістю залишається недостатньо вивченим, що викликає потребу у проведенні дослідження особливостей професійних ціннісних орієнтацій студентів із різною кар'єрною спрямованістю під час навчання.

Завдання емпіричного дослідження:

- визначити спрямованість кар'єрних орієнтацій у майбутніх інженерів та встановити особистісні цінності в сфері професійної діяльності;
- проаналізувати зв'язок кар'єрних орієнтацій майбутніх інженерів з цінностями в сфері кар'єри та професійної діяльності.

Для визначення кар'єрної спрямованості студентів, а також особливостей цінностей в сфері професійної діяльності нами проведено емпіричне дослідження. У дослідженні брали участь 271 студент (юнаки і дівчата у віці 18-20 років), які навчаються в НТУ «ХПІ» на факультетах «Комп'ютерно-інформаційні технології» та «Інженерно-фізичний».

В якості діагностичних інструментів були використані такі методи дослідження:

1. Анкетування – для характеристики напрямків кар'єрних орієнтацій студентів; 2. Опитувальник «Якорі кар'єри» (Е.Шейна) – для виявлення ціннісних детермінацій в кар'єрі; 3. Статистичні методи: t – критерій Стьюдента – для визначення статистичної значущості отриманих результатів дослідження.

За допомогою анкетування були визначені провідні типи кар'єрної спрямованості. Горизонтальний тип характеризує потребу у професійному розвитку, вертикальний тип – потребу в управлінні (людьми, проектами), мішаний (суміщення горизонтального та вертикального) – потребу у професійному розвитку та управлінні одночасно, горизонтальний тип з перевагою хобі характеризує потребу у професійному розвитку з урахуванням хобі. Також встановлено невизначений тип кар'єрної спрямованості. Студенти, яких віднесено до останнього кар'єрного типу, не мають чітких усталених уявлень щодо своєї майбутньої трудової діяльності.

Усі досліджувані розподілені на 5 груп: 1) група осіб, серед яких переважає горизонтальна кар'єрна спрямованість (ГКС), 54 особи; 2) група осіб з перевагою вертикальної кар'єрної спрямованості (ВКС), 42 особи; 3) група осіб з домінуванням двох кар'єрних спрямувань одночасно, горизонтального та вертикального (ГВКС), 59 осіб; 4) група осіб, серед яких переважає горизонтальна кар'єрна спрямованість з урахуванням хобі (ГХКС), 49 осіб; 5) частина досліджуваних, які не визначилися (НКС), 67 осіб. В усіх групах в подальшому було досліджено особливості ціннісних орієнтацій в кар'єрі.

Методика «Якорі кар'єри» призначена для виявлення спрямованості ціннісних орієнтацій в кар'єрі: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво. Як результат використання методики, нами були визначені провідні кар'єрні орієнтації студентів-майбутніх інженерів.

За підсумками проведення тесту «Якорі кар'єри» були визначені провідні цінності в усіх групах досліджуваних, а також взаємозв'язок цих цінностей і кар'єрної спрямованості.

Отримані результати представлені в таблиці 1.

Згідно з результатами дослідження, у кожній групі досліджуваних склалась своя конкретна ієрархія кар'єрних цінностей, і це дозволило виділити провідні та значущі ціннісні орієнтації щодо професійного

майбутнього. Найбільш вагомими є провідні кар'єрні орієнтації (ті, які посіли у ранжуванні перші три ранги) та значущі кар'єрні орієнтації (ті, які посіли в результаті ранжування 4-6 ранги).

Таблиця 1

Середні показники ціннісних орієнтацій у інженерів з різною кар'єрною спрямованістю ($X \pm \delta$)

Кар'єрні орієнтації	Управлінська кар'єра		Професійна компетентність		Профес. комп. з урахуванням хобі		Профес. комп. + менеджмент		Невизначені кар'єрні орієнтири	
	$X \pm \delta$	Ранг	$X \pm \delta$	Ранг	$X \pm \delta$	Ранг	$X \pm \delta$	Ранг	$X \pm \delta$	Ранг
Професійна компетентність	5.91±0.862	8	7.20±0.965	2	7.58±1.232	2	7.88±1.321	3	3.75±0.567	9
Менеджмент	8.45±1.234	1	4.82±0.678	8	4.47±0.768	9	7.73±0.986	4	4.18±0.324	8
Автономія	7.75±1.124	3	6.65±1.132	5	6.85±1.095	6	7.41±1.345	7	7.09±1.312	2
Стабільність роботи	7.59±0.998	4	7.78±1.312	1	7.66±1.112	1	8.57±0.986	1	6.64±0.964	3
Стабільність місця проживання	4.50±0.671	9	4.59±0.853	9	5.09±0.785	8	5.49±0.784	9	4.35±0.213	7
Служіння	6.87±1.112	6	6.94±0.745	3	7.51±0.572	4	8.45±0.742	2	4.83±0.452	5
Виклик	6.75±0.784	7	4.95±0.589	7	6.01±1.213	7	7.54±0.879	6	4.41±0.642	6
Інтеграція стилів життя	6.91±0.541	5	6.92±0.673	4	7.53±0.874	3	7.71±0.842	5	7.21±1.321	1
Підприємництво	8.41±1.325	2	6.10±1.115	6	6.95±0.783	5	6.97±0.462	8	4.96±0.561	4

У групі досліджуваних з перевагою вертикальної спрямованості кар'єри провідними орієнтаціями є «Менеджмент», «Підприємництво», «Автономія». Надання переваги даним орієнтаціям є свідченням бажання бути вільними від організаційних правил, розпоряджень, обмежень; свідченням намагання робити все на свій розсуд. Для даної категорії людей характерне прагнення до управлінської діяльності; головне для них – керівництво людьми, проектами. Центральне поняття професійного розвитку – влада, усвідомлення того, що від них залежить прийняття ключових рішень. Вони не бажають працювати на інших, прагнуть мати свою справу, фінансовий статок. Кар'єрна орієнтація «Стабільність роботи», «Інтеграція стилів життя» та «Служіння» є значущими для даної групи досліджуваних, що відображає наявність потреби у стабільності професійного майбутнього, орієнтації на гармонічне поєднання різних сторін своєї особистості, наявність прагнення допомоги людям.

У групі досліджуваних з перевагою горизонтальної спрямованості кар'єри провідними орієнтаціями є «Стабільність роботи», «Професійна компетентність», «Служіння». «Стабільність роботи» надає соціальні гарантії, можливість адаптуватися до професійної діяльності, забезпечити матеріальне благополуччя. «Професійна компетентність» відображає прагнення реалізувати свої здібності у професійній діяльності, бажання досягнути в ній успіху, бути майстром своєї справи. Основними цінностями орієнтації «Служіння» є бажання приносити користь людям, суспільству. Значущими кар'єрними орієнтаціями у даній групі досліджуваних є «Інтеграція стилів життя», «Автономія», «Підприємництво», що свідчить про бажання поєднувати сім'ю, кар'єру та власні інтереси, про прагнення до незалежності та самостійності, бажання виконувати роботу у своєму особистому темпі, своїм зручним способом та за власними стандартами. Мета кар'єрної діяльності – створювати щось нове: товари, послуги, організації.

У групі досліджуваних з перевагою горизонтальної спрямованості кар'єри з урахуванням хобі провідними орієнтаціями стали «Стабільність роботи», «Професійна компетентність», «Інтеграція стилів життя». Поєднання даних орієнтацій відображає прагнення до балансу в житті, бажання мати постійну роботу, де можливо домогтись успіху в професійній сфері, реалізувати свої здібності та таланти. Кар'єрні орієнтації «Служіння», «Підприємництво», «Автономія» є значущими для даної групи досліджуваних, що свідчить про бажання мати можливість найбільш ефективно використовувати свій талант та досвід для реалізації громадської мети, можливість вирішувати, як, коли та що робити для досягнення тих чи інших цілей. Створення власного бізнесу – вершина кар'єри в розумінні таких індивідів.

У групі досліджуваних з однаково вираженими напрямками горизонтальної та вертикальної спрямованості кар'єри провідними орієнтаціями є «Стабільність роботи», «Служіння», «Професійна компетентність». Подібна ієрархія ціннісних орієнтацій обумовлена потребою у стабільності свого професійного майбутнього, бажанням отримати визнання власних талантів, пов'язаних із професійною майстерністю, та можливістю максимально ефективно використовувати свої професійні здібності, досвід для «служіння» людству, допомоги оточуючим. Кар'єрні орієнтації «Менеджмент», «Інтеграція стилів життя», «Виклик» є для даної групи досліджуваних значущими, що свідчить про потребу особистості в інтеграції зусиль інших людей, поєднанні різних функцій організації. Таких людей розвиток кар'єри приваблює тільки у тому випадку, якщо не порушується звичний їм стиль життя; жертвувати чимось одним заради іншого їм не властиво. Кар'єрна орієнтація «Виклик» відображає спрямованість на вирішення свідомо складних задач, подолання перешкод заради перемоги; новітність та різноманітність мають для них велику цінність.

У групі досліджуваних з невизначеною спрямованістю кар'єри провідними орієнтаціями є «Інтеграція стилів життя», «Автономія», «Стабільність роботи», що відображає бажання цінити своє життя в цілому більш, ніж конкретну роботу, кар'єру або організацію. Підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі. Першочергова задача – працювати самостійно, бути незалежними та автономними. Потреба у безпеці та стабільності свого професійного майбутнього обмежує вибір варіантів кар'єри.

В таблиці 2 відображена оцінка достовірності відмінностей між групами досліджуваних (за t – критерієм Стьюдента).

Таблиця 2

Оцінка достовірності відмінностей між групами досліджуваних
(за t – критерієм Стьюдента)

Кар'єрні орієнтації	t (ГКС-ГВКС)	t (ГКС-ВКС)	t (ГКС-ГХКС)	t (ГКС-НКС)	t (ГВКС-ВКС)	t (ГВКС-ГХКС)	t (ГВКС-НКС)	t (ВКС-ГХКС)	t (ВКС-НКС)	t (ГХКС-НКС)
Професійна компетентність	3.8**	5.0**	1.6	19.8**	6.5**	0.8	19.9**	4.2**	7.9**	13.8**
Менеджмент	15.4*	14.7**	2.6**	3.9**	2.8**	14.5**	16.1**	13.6**	16.4**	1.2
Автономія	2.8**	4.0**	0.7	1.6	1.0	1.6	1.0	2.4	1.8	0.7
Стабільність роботи	3.2**	0.5	0.4	3.8**	2.7**	3.0**	6.2**	0.2	2.3**	3.0**
Стабільність місця проживання	2.3**	0.2	1.2	0.6	2.1**	1.0	2.6**	1.2	0.3	1.6
Служіння	4.6**	0.2	1.6	7.5**	4.8**	4.0**	19.4**	2.1	8.2**	17.3**
Виклик	15.4*	6.0**	4.2**	1.2	2.3**	5.3**	9.6**	1.7	5.0**	3.7**
Інтеграція стилів життя	2.8**	0.1	2.7**	1.2	2.3**	0.2	1.9	2.5**	1.0	1.9
Підприємництво	2.9**	9.7**	2.9**	4.7**	4.4**	0.1	9.0**	4.4**	21.9**	9.1**

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$ – міра достовірності відмінностей за t -критерієм Стьюдента.

Між усіма групами досліджуваних існують значущі відмінності за деякими показниками. Між групою досліджуваних з перевагою горизонтального напрямку кар'єри та групою досліджуваних з перевагою двох кар'єрних спрямувань одночасно, горизонтального та вертикального, існують значущі відмінності за усіма показниками.

Таким чином, ми бачимо, що для кожної групи досліджуваних визначився свій профіль ціннісних кар'єрних орієнтацій. Причому традиційно у студентів, які орієнтовані на горизонтальну кар'єру, стабільність роботи, професійна компетентність і служіння суспільству переважають в ієрархії кар'єрних цінностей. У студентів з перевагою вертикальної спрямованості кар'єри провідними цінностями у професійній діяльності є здійснення менеджменту, підприємництва та досягнення автономії. Узгодженість кар'єрного рішення та цінностей дає підставу для позитивного прогнозу розвитку професійної діяльності у цих груп досліджуваних. В інших групах можливі внутрішні неузгодженості між бажанням виконувати призначені професійні ролі та особистими цінностями в даній сфері, що може привести до глибокого внутрішнього незадоволення.

Таким чином, можна зробити наступні висновки:

Цінності людини та їх структура грають важливу роль при виборі певної професії, формуванні кар'єрної спрямованості. Вплив на розвиток ціннісних орієнтацій у процесі навчання у ВНЗ має велике значення для подальшої ефективності професійної діяльності. Серед психологічних детермінант формування кар'єрної спрямованості цінності в сфері професійної діяльності є найбільш вагомими та розглядаються дослідниками як система ставлень, переконань, переваг, які знаходяться на перехресті мотиваційно-потребнісної сфери особистості та світоглядної структури свідомості.

Переважаюча частина майбутніх інженерів (біля двох третин досліджуваних) має чітке уявлення щодо майбутньої кар'єри. Серед них виділено групи студентів з різним провідним кар'єрним спрямуванням: горизонтальне, вертикальне, горизонтальне та вертикальне одночасно, горизонтальне з урахуванням хобі. Виявлено відмінності показників в ієрархії цінностей (кар'єрних якорів) у студентів із різною кар'єрною спрямованістю.

У групі досліджуваних з кар'єрною спрямованістю на управлінську діяльність провідні кар'єрні якорі відображають прагнення до керівної діяльності, бажання мати свою справу, фінансове благополуччя.

У групі досліджуваних з кар'єрною спрямованістю на професійних розвиток поєднання провідних кар'єрних орієнтацій свідчить про прагнення реалізувати свої здібності у професійній діяльності, бажання досягнення в ній успіху.

Серед студентів з кар'єрною спрямованістю на професійний розвиток з урахуванням хобі поєднання провідних кар'єрних орієнтацій свід-

чить про прагнення до балансу в житті, про бажання мати можливості максимально ефективно використовувати свій талант та досвід для реалізації громадської цілі.

У групі досліджуваних з кар'єрною спрямованістю одночасно на професійний розвиток та управлінську діяльність поєднання провідних кар'єрних орієнтацій характеризує потребу в можливості використовувати свої професійні здібності та досвід для «служіння» людству.

Виявлено достатньо велику частину досліджуваних (четверта частина), які не визначились з кар'єрним рішенням та мають на перших місцях ієрархії цінностей в сфері кар'єри інтеграцію стилів життя, автономію, стабільність. Цей факт свідчить про певний егоцентризм та можливі труднощі у професійному майбутньому, відображає бажання цінити власне життя в цілому більш, ніж конкретну роботу, кар'єру або організацію. Для цих студентів необхідні певні психолого-педагогічні заходи, що підвищують готовність до усвідомлення та прийняття професійного майбутнього.

Таким чином, дані, отримані в процесі вивчення ціннісних кар'єрних орієнтацій, свідчать про доцільність розробки системи психологічного супроводу студентів під час навчання у ВНЗ з метою підвищення рівня усвідомлення молодими людьми своїх можливостей та подальшого їх корегування; підвищення ефективності інженерної освіти для розкриття особистісного потенціалу, визначення пріоритетного напрямлення професійного просування, формування можливостей та шляхів кар'єрного зростання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / Абульханова-Славская К.А. -М.:Мысль, 1991.–299 с.
2. Божович Л.И. Проблемы формирования личности/ Божович Л.И.– М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. –352с.
3. Братусь Б.С. Аномалии личности /Братусь Б.С.– М.: Мысль, 1998. – 301 с.
4. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / Деркач А.А. – М.: РАГС, 2000. –536 с.
5. Дикая Л.Г. Ценности в кризисном социуме / Л.Г.Дикая // Психологический журнал. – 1991. – Т22, №6. – С.164–167.
6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Ильин Е. П. – СПб. : Питер, 2008. – 512 с.
7. Климов Е. А. Психология профессионала : [избранные психологические труды] / Климов Е. А. – Воронеж : НПО «МОДЭК», 2003. – 456 с.

8. Краснорядцева О. М. Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов / О. М. Краснорядцева // Сибирский психологический журнал. – 1998. – № 7. – С. 25–29.
9. Мерлин В. С. Психология индивидуальности : [избранные психологические труды] / Мерлин В. С. – М. : Издательство Московского психолого-социального института, 2005. – 288 с.
10. Психология менеджмента : [учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова]. — 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Питер, 2004. – 639 с.
11. Франкл В. Человек в поисках смысла / Виктор Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.

УДК 159.923:351.746.1

Єрмоменко Д.Ю., ад'юнкт Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

ВІДНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ЯК ВАЖЛИВА УМОВА ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРИКОРДОННИКІВ

У статті розглянуті результати дослідження виникнення посттравматичного синдрому у прикордонників після бойових зіткнень на державному кордоні. Встановлено, що негативні психічні зміни у прикордонників, які перебували у зоні проведення антитерористичної операції, розвиваються після повернення їх до звичайних умов життєдіяльності і сприяють виникненню різних посттравматичних проявів. Крім того, визначено сутність поняття «відновлення психологічної стійкості прикордонників».

Ключові слова: прикордонники, учасники бойових дій, посттравматичний синдром, психологічна стійкість, реабілітація, відновлення.

В статье рассмотрены результаты исследования возникновения посттравматического синдрома у пограничников после боевых столкновений на государственной границе. Установлено, что негативные психические изменения у пограничников, находившихся в зоне проведения антитеррористической операции, развиваются по возвращению их к обычным условиям жизнедеятельности и способствуют возникновению различных посттравматических проявлений. Кроме того, определена сущность понятия «восстановление психологической устойчивости пограничников».

Ключевые слова: пограничники, участники боевых действий, посттравматический синдром, психологическая устойчивость, реабилитация, восстановление.

Постановка проблеми. Поряд з економічними, політичними та соціальними наслідками для суспільства, будь-яка війна має і психологічні наслідки для кожного окремо, а військовослужбовців зокрема. Оскільки, особливістю військового протистояння на Сході України є не стільки захоплення території, скільки завоювання та маніпулювання ро-