

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Олег ХАЙРУЛІН

Copyright © 2014
УДК 159.97 : 356.13 (477)

Актуальність теми. У попередньому дослідженні [53] нами висвітлені теоретико-методологічні засади системного вивчення (підходи, аспекти, динаміка розвитку, покомпонентний набір тощо) професійного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології, а також охарактеризована концепція психопрофілактики вказаного вигорання військовослужбовців ДПС України. Зважаючи на неоголошені військові дії, які відбуваються на території нашої суверенної держави, а відтак на титанічні зусилля громадянського суспільства і нової верхньої влади стосовно відновлення бойової професійної і морально-психологічної спроможності Української Армії, своєчасним видається побудова *практико зорієнтованої моделі психологічної профілактики профвигорання прикордонників*, яка б охоплювала комплекси загальних і спеціальних організаційно-адміністративних заходів у роботі із персоналом ДПС України, моніторинг оргуправлінського потенціалу цього відомства і його підрозділів, умов оптимізації психосоціального клімату в них і т. ін.

Пропоноване дослідження проливає світло істини саме на ці актуальні змістовлення професійної діяльності військовослужбовців.

1. СУТНІСТЬ І ЗМІСТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Головною вихідною позицією для розробки структурно-функціональної моделі системи психологічної профілактики професійного вигорання у предметних межах чинного дослідження є визначення її сутності та змісту. *Сут-*

ність (лат. *quidditas*) – це те, що становить основу речі, тобто сукупність її суттєвих властивостей, або субстанційне ядро самостійно суцього. Почасти це ядро філософи розглядають як самостійне суще, маючи на увазі “сутності”, що вступають у зв’язок одна з одною, впливають одна на одну та ін. [28]. Натомість *зміст* – це: 1) є “що” та “як” окремої форми, або те, що наповнює форму та з чого вона відтворюється (скажімо, зміст поняття на противагу його обсягу – це перш за все сукупність його ознак); 2) всеохватна характеристика цінності, значення будь-якої речі, що протистоїть її формі [28].

Сутність психологічна профілактика “являє собою систему заходів, спрямованих на забезпечення психічного здоров’я; попередження неблагополуччя у розвитку людини, групи, суспільства; створення психологічних умов, сприятливих для цього розвитку. Очевидно, що така профілактика розпочинається тоді, коли ще немає особливих складнощів у поведінці дитини, у житті людини чи групи. Воднораз психологи, на основі проведення моніторингу особливостей та умов індивідуального розвитку особистості, соціально-психологічних змін у житті суспільства, прогнозують можливість появи тих чи інших ускладнень і проводять попереджувальну роботу. Тому психопрофілактична робота є тим аспектом діяльності, який спрямований не стільки на розв’язання сьогоденних проблем, скільки на перспективу” [14].

Стосовно змісту психологічної профілактики професійного вигорання як різновиду фахово зумовлених деформацій та деструкцій Е. Симанюк пише таке: психологічна профілактика – це сприяння повноцінному соціаль-

но-професійному розвитку особистості, попередження можливих криз, особистих та міжособистих конфліктів, включаючи напрацювання рекомендацій щодо покращання соціально-професійних умов її самореалізації з урахуванням суспільно-економічних відносин [2]. Зміст такої профілактики стосовно військовослужбовців ДПС України доречно формувати на основі концептуальних висновків сучасних науковців-психологів щодо узмістовлення психологічної профілактики як виду діяльності [2; 14]. Так, за висновками В.Г. Панка, конкретна психопрофілактична робота проводиться на: а) прогнозуванні можливих ускладнень у житті чи розвитку певного контингенту, який є основним об'єктом діяльності служби; б) визначенні соціально-психологічних умов, за яких ці ускладнення можна попередити, або їх переживання пом'якшити; в) розробці системи заходів, які б забезпечували ці умови, причому із залученням до цього всіх зацікавлених сторін [14].

Згідно з висновками Е. Симанюка, "основним завданням психопрофілактики є створення умов, що сприяють адекватному та компетентному реагуванню особистості на ускладнення взаємодії людини зі світом професій". І далі: "сутність психопрофілактики полягає у створенні психолого-педагогічними технологіями умов для запобігання ситуацій, чинників, що викликають психологічні напруження, стреси і травми, а також для підвищення психологічної толерантності (несприйнятливості) щодо них" [2].

Переважну більшість наукових досліджень, що тим чи іншим чином вивчали сутність та зміст психологічної профілактики професійного вигорання, об'єднує висновок С. Maslach та її співавторів про те, що акцент у протидії фаховому вигоранню потрібно зосереджувати на аналізі професійних ситуацій, які призводять до цього. І це природно, адже "працівник, який вигорає, більш за все потребує підтримки та уваги, а не конфронтації і звинувачення" [7, с. 130]. С. Maslach зазначає, що "поширеність вигорання та кількість професіоналів, які мають цей синдром, передбачає, що аналіз "поганих" ситуацій, у яких працюють хороші працівники, є більш ефективним, ніж спроби знайти "поганих" людей в організації" [7, с. 130].

За загальними висновками науковців, для попередження вигорання найперше потрібно мати профілактичні засоби, що можуть послабити або унеможливити розвиток професійного вигорання у персоналу [5; 7; 17; 25; 26 та

ін.]. Стосовно військовослужбовців ДПС України у проекції на наш досвід психологічної профілактики висновуємо, що в основі роботи з попередження професійного вигорання має бути покладене своєчасне виявлення його детермінант та їх впливу безпосередньо на працівників. Найбільш вірогідним, на думку дослідників, є виникнення негативних відхилень у психологічному самопочутті працівника у випадку його професійної діяльності в особливих умовах, зокрема, у ситуації правоохоронної діяльності, яка пов'язана із тривалим перебуванням особи у стресовому стані. Через це правоохоронців власне й визначають як тих, хто найбільшою мірою схильний до професійного вигорання.

Критичний аналіз літературних джерел показує, що діапазон детермінант професійного вигорання для службової діяльності військовиків ДПС України як представників правоохоронного виду праці охоплює достатньо різноманітний і широкий перелік таких аспектів, які умовно доречно розподілити на три групи – професійні, організаційні (корпоративні), індивідуальні (особистісні). З огляду на це, сутність та, відповідно, зміст психологічної профілактики професійного вигорання прикордонників міститиме як першочерговий елемент у загальній структурі заходів роботу із визначення аспектів їхньої професійної діяльності, котрі спричиняють формування та розвиток їхнього соціального і суто особистісного вигорання.

У цілому встановлено, що професійне вигорання виникає тоді, коли вимоги (внутрішні і зовнішні) постійно переважають над ресурсами (також внутрішніми і зовнішніми), через що у військовослужбовця порушується стан саморівноваги у керованому здійсненні власної діяльності. Пусковим моментом у формуванні вигорання тут є проблеми, пов'язані з його емоційною сферою, у тому числі й поступове емоційне виснаження.

Виходячи з цього, є підстави стверджувати, що сутність та зміст психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України полягають у забезпеченні такого психологічного стану військовослужбовця-прикордонника, який би давав змогу зберігати стан психологічної рівноваги його службового функціонування, забезпечувати ефективно керівництво діяльністю при виконанні оперативно-службових завдань з охорони державного кордону.

У формулюванні сутності та змісту психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України потрібно враховувати його основні характеристики як психологічного феномену [1; 2; 5; 7; 19 та ін.], що вказують не лише на високу небезпечність цього стану особистості у соціальному і професійному аспектах, а й на напрями та засоби, відповідно до яких належить організовувати та проводити психопрофілактичну роботу. Останні мають охоплювати всі сторони, що можуть ефективно протидіяти розвитку професійного вигорання прикордонників, – від загальноорганізаційних до вузькоспецифічних (психологічних, педагогічних, медичних). Їх треба передбачити насамперед у змісті досліджуваної психологічної профілактики.

У будь-якому разі психологічна профілактика професійного вигорання військовослужбовців ДПС України – це продуманий комплекс заходів (організаційних, соціально-економічних, правових, психологічних, педагогічних, медичних), спрямованих на збереження, зміцнення та відновлення соціально-психологічного благополуччя, психологічного і фізичного здоров'я персоналу через запобігання виникненню на рівні кожної особистості професійного вигорання. Отож сутність вказаної профілактики становить системний комплекс практичних заходів, що здійснюються сплановано та послідовно за відповідними напрямками. Головне їх призначення полягає у збереженні, зміцненні та відновленні соціально-психологічного благополуччя, психологічного та фізичного здоров'я персоналу, запобіганні виникненню емоційного вигорання.

Зміст психологічної профілактики професійного вигорання прикордонників повинен передбачати здійснення таких видів роботи [14; 28]: *по-перше*, моніторингу детермінант виникнення професійного вигорання в названій категорії військовиків, а також його якісних аспектів перебігу, їх аналізу, оцінки та подальшого прогнозування можливих ускладнень; *по-друге*, визначення організаційних, соціально-психологічних та інших умов, за яких ускладнення, спричинені професійним вигоранням, можна бути попередити, або їх переживання пом'якшити; *по-третє*, розробки і впровадження комплексної системи заходів, яка б забезпечувала вищевказані умови, із задіянням усіх зацікавлених сторін (суб'єктів) впровадження системи запобігання професійному вигоранню військовослужбовців прикордонного відомства.

Зауважимо, що при визначенні змісту психологічної профілактики аналізованого вигорання потрібно враховувати як універсальні для зазначеної проблематики висновки сучасної науки, так і особливості змісту та умов здійснення професійної діяльності з охорони державного кордону, особистісні особливості військовослужбовців та організації охорони державного кордону як трудового процесу.

Змістом етапу моніторингу детермінант формування та розвитку професійного вигорання у прикордонників у форматі чинного дослідження доцільно визначити таку наступність заходів:

- розробка та організація безпосередньо в органах та підрозділах охорони державного кордону діагностичних заходів, результатом яких повинні бути кількісні та якісні показники щодо всіх груп чинників, що спричиняють розвиток професійного вигорання у прикордонників – професійних, організаційних (корпоративних), індивідуальних (особистісних);

- аналіз отриманої інформації та оцінка можливих загроз, пов'язаних з актуальними детермінантами професійного вигорання;

- прогнозування вірогідного впливу загроз-детермінант вигорання на психологічний стан персоналу, інших можливих ускладнень, спричинених професійним вигоранням, із визначенням організаційних структур (і тих суб'єктів, хто здійснюватиме роботу), засобів (чим саме таку роботу буде проведено) та часу (коли її треба здійснити), окресленням завдань щодо процедурного зреалізування всього циклу робіт.

Зміст цього модульного блоку стосується визначення показників організаційного (корпоративного) потенціалу (низки детермінант) для виникнення у військовослужбовців професійного вигорання, серед яких найбільшу поширеність набули такі принципи: 1) надмірне службове навантаження військовослужбовців, що унеможлиблює досягнення його оптимального обсягу; 2) прискіпливий адміністративний контроль над службовою автономністю військовослужбовців; 3) неадекватний рівень матеріальної та інших видів винагороди за результати службової діяльності військовиків; 4) неблагодатний соціально-психологічний клімат організації (підрозділу); 5) неприйнятні для ефективної професійної діяльності індивідуальні психологічні характеристики військовослужбовців.

Важливість переорієнтації центру роботи з психологічної профілактики професійного

вигорання військовослужбовців ДПС України саме на попередження передумов виникнення в них вигорання зумовлена особливостями змісту та умов професійної діяльності з охорони державного кордону, особливостями прикордонників як суб'єктів ділового повсякдення та системою організації процесу охорони державного кордону загалом, що особливо актуально в умовах неоголошеної війни.

Чинники, що можуть детермінувати виникнення у прикордонників професійного вигорання, здебільшого є схожими для всіх категорій персоналу прикордонного відомства; окремі з них лише посилюють ризик виникнення в них професійного вигорання [5; 17; 25; 26]. На жаль, виконання військовослужбовцями оперативно-службових завдань у складі прикордонних нарядів, ретельний розрахунок службового часу, умови проходження військової служби за контрактом не передбачають спеціального часу і ресурсів для проведення регулярних заходів того чи іншого виду забезпечення життєздійснення персоналу, а також видів діяльності, що не стосуються безпосередньої охорони державного кордону. Заходи підготовки особового складу ДПС України проводяться у складі навчальних центрів з підготовки молодших спеціалістів, лише після закінчення яких прикордонник спроможний виконати на належному рівні свою професійну діяльність з охорони державного кордону у складі підрозділу, органу.

Саме період виконання військовослужбовцями оперативно-службових завдань з охорони державного кордону є найбільш важливим для досягнення мети психологічної профілактики їхнього професійного вигорання. Професійна діяльність посадових осіб у цей період зумовлюється особливостями системної організації їх психологічної діяльності при виконання функцій з охорони державного кордону, що впливає як на процес несення служби персоналом, так й на його результат. За умов ускладнення професійної діяльності закономірно ускладнюється і функціонування систем управління, підвищуються вимоги до цієї системи через зростання службових обов'язків прикордонників, вишуканість їх індивідуальних характеристик. З огляду на це, у період виконання військовослужбовцями оперативно-службових завдань з охорони державного кордону центральним завданням психологічної профілактики їх професійного вигорання є своєчасне відстеження і прогноз вірогідних усклад-

нень змісту та процесу службової діяльності, впровадження превентивних заходів щодо їх недопущення.

Таким чином, психологічну профілактику професійного вигорання військовослужбовців ДПС України потрібно зосереджувати на всіх етапах їхньої підготовки до безпосереднього виконання ними оперативно-службових завдань у складі прикордонних нарядів: як під час проходження базової професійної підготовки в навчальному центрі, так й у ході навчальних занять та заходів роботи з персоналом, безпосередньої підготовки у підрозділі охорони державного кордону. Акценти у цій роботі слід зосереджувати на активному пошуку можливих передумов (чинників, ситуацій тощо), які можуть спричинити виникнення професійного вигорання у прикордонників і своєчасно їх попереджувати, усувати.

Грунтуючись на висновках Г. Нікіфорова та співавторів про те, що “профілактика вигорання повинна охоплювати широкий спектр заходів, з одного боку, тих, що пом'якшують дію організаційних стрес-факторів, а з іншої – тих, що дозволяють активізувати особистісні ресурси персоналу, щоб ефективно долати негативні наслідки професійних та організаційних стресів” [6], вважаємо за потрібне у змісті психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців-прикордонників обов'язково передбачити напрям, який стосується пошуку, визначення та активного застосування з профілактичною метою тих організаційних можливостей та індивідуальних ресурсів особового складу, що можуть унеможливити, або принаймні мінімізувати, формування та розвиток професійного вигорання. Також слушно врахувати висновки сучасних досліджень про те, що “розробка профілактичних і реабілітаційних програм, які знижують ризик вигорання, повинні спиратися на результати аналізу стрес-факторів організаційного середовища, психодіагностику особистісних характеристик стресостійкості персоналу та здійснюватися фахівцями-психологами” [6].

Зважаючи на вищевикладене, наступним модульним блоком загальної системи профілактики професійного вигорання є впровадження організацією системних заходів, що спрямовані на забезпечення відповідності вимог професійної діяльності можливостям (особистим ресурсам) працівників [2; 12; 13; 17; 23]. Зміст цього блоку утворюють такі елементи:

– формування готовності керівників усіх рівнів управління організації до попередження

та подолання професійного вигорання у працівників;

– психологічний супровід професійної діяльності персоналу організації і його підготовка до попередження і подолання професійного вигорання;

– розробка і впровадження критеріїв та системи професійно-психологічного відбору персоналу;

– контроль і надання допомоги працівникам з ознаками стресових розладів за наслідками виконання завдань професійної діяльності;

– організація і здійснення реабілітації – посткризової інтервенції та корекції негативних психогенних наслідків виконання завдань професійної діяльності, психічної травми.

– організація й дотримання режиму здорового, повноцінного відпочинку та сну, здорового харчування, виконання працівниками протягом службового часу та у позаслужбовий час фізичних, релаксаційних і дихальних вправ;

– організація і проведення заходів супервайзінгу (професійного наставництва) та регулярного медичного огляду персоналу.

На етапі проведення загальних організаційних заходів важливе значення має такий елемент, як здійснення професійного психологічного відбору осіб [1]. Щонайперше пропонується практикувати профілактику вигорання шляхом розробки і впровадження програм спеціальної підготовки персоналу з питань попередження в них посилення дії цього негативного явища. Впровадження спеціальних програм (як обов'язкової складової професійної підготовки у форматі фахово-психологічної підготовки) стресової інюкуляції (щеплення), навчання персоналу комунікаційним навичкам і вмінню долати професійне вигорання, саморегуляції у відповідь на стрес-фактори професійної діяльності та організаційного середовища [див. 6; 15; 18; 22; 24]. У будь-якому разі мовиться про набуття персоналом знань, формування в нього умінь і навичок фізичного, ментального та соціального самовпливу для попередження вигорання.

Загальний висновок вітчизняних науковців про те, що професійне вигорання є підсумком третьої стадії цього процесу, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження, вказує на важливість долучення до комплексу превентивних заходів з профілактики вказаного вигорання методів і методик моніторингу стану несамокерованого рівня психоемоційного запалювання у військовослуж-

бовців, навчання їх методикам самоконтролю та саморегуляції [5].

На основі експертних висновків зазначимо, що до комплексу спеціальних заходів (окремих програм як обов'язкової складової загальної професійної підготовки працівника), що передбачають цілеспрямоване формування і розвиток у прикордонників здатності протистояти формуванню професійного вигорання, мають входити такі елементи [2; 7; 19; 5; 17 та ін.]:

1) знання, вміння, навички, норми щодо здійснення фізичного самовпливу: організація та дотримання режиму здорового, повноцінного сну; розуміння закономірностей впливу особливостей харчування на виникнення стресу; регулярне виконання протягом робочого часу та у позаслужбовий час фізичних і дихальних вправ; свідомо відмова від вживання психоактивних речовин, зловживання алкоголем; знання симптомів професійного вигорання та їхніх вірогідних причин, обговорення їх змісту з фахівцем (психологом, лікарем-психотерапевтом) та отримання відповідних рекомендацій;

2) знання, вміння, навички, норми, цінності психологічного (ментального) самовпливу: здатність брати на себе відповідальність за можливе виникнення професійного вигорання; спроможність відслідковувати у себе ознаки професійного вигорання; самоконтроль над стресогенною ситуацією; психологічна само-допомога; комплексне керівництво стресом (coping) на рівні особистості та ін.;

3) знання, вміння, навички, норми, цінності, психодуховні форми соціального самовпливу (забезпечення та підтримання з боку самого військовослужбовця): дбайливе та бережливе ставлення до родини і найближчого оточення; стійкий позитивний зв'язок із певною соціальною групою; уміння ефективного спілкування з керівництвом; здатність самотійно відповідати за своє професійне життя; спроможність спрямовувати власні емоції на позитивне, здорове та корисне.

Також до зазначеного компонентного набору системи профілактики професійного вигорання дослідники відносять підготовку та розповсюдження серед персоналу інформаційних матеріалів (брошур, буклетів, бюлетенів тощо) з питань профілактики стресів і професійного вигорання [5; 12]. Крім того, зважаючи на динамічний і стадійний характер розвитку останнього до змісту названої психологічної профілактики належить задіяти

постійну роботу з ключовими елементами професійної діяльності прикордонника – від етапу відбору і прийняття особи до складу органу ДПС України, засвоєння нею програм базової та інших видів професійної підготовки до безпосереднього виконання оперативно-службових завдань з охорони державного кордону аж до звільнення з військової служби.

Висновки про те, що емоційне вигорання є специфічним видом професійної деформації працівників, варіантом їх девіантної поведінки і специфічним видом соціального захворювання, потребують залучення до відповідної роботи як посадових осіб, які відповідають за організацію професійної діяльності з охорони державного кордону, за якість взаємодії з персоналом (кадрового адміністрування), так і фахівців-психологів та працівників системи охорони здоров'я [1; 3; 4; 10; 11]. Мета діяльності цих суб'єктів профілактики профвигорання – організація та проведення всього комплексу соціально-економічних, правових, організаційних, психологічних, педагогічних і медичних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення й відновлення соціально-психологічного благополуччя психічного і фізичного здоров'я персоналу, запобігання виникненню в нього професійного вигорання.

Сутністю психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ДПС України є *попередження* неблагополуччя у долі посадової особи прикордонного відомства, яке породжується її вигоранням, через або шляхом *створення* за допомогою психолого-педагогічних технологій *умов для запобігання* ситуацій, чинників, що викликають психологічні напруження, стреси та травми, а також через канал *підвищення психологічної толерантності* військовиків щодо них. Це потрібно реалізувати із застосуванням як комплексу відповідних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення і відновлення соціального комфорту і психологічного здоров'я персоналу, так і з допомогою внутрішнього ініціювання самоактуалізаційних ресурсів особистості кожного військовика.

Отже, зміст психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України полягає у своєчасному здійсненні моніторингу організаційного (відомчого, корпоративного) потенціалу унеможливлення вказаного вигорання для визначення відповідних показників, а також в організації і проведенні заходів протидії виникненню в них

професійного виснаження загального організаційного та спеціального (ситуаційного, особистісного тощо) характеру.

Результати моніторингу організаційного потенціалу професійного вигорання дають підстави впроваджувати систему практичних психопрофілактичних заходів із військово-службовцями за такими напрямками:

1. Зреалізування комплексу загальних оргуправлінських заходів, що спрямовані на цілеспрямоване попередження виникненню у військовослужбовців професійного вигорання задля оздоровлення, удосконалення та розвитку корпоративної (відомчої) культури, уможливлення ефективних організаційних інновацій.

2. Зреалізування комплексу спеціальних заходів (спеціальних програм як обов'язкового складника загальної професійної підготовки особового складу, зокрема фахово-психологічної), що спрямовані на цілеспрямоване формування і розвиток у посадових осіб здатності протистояти професійному вигоранню.

Висновуємо, що структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання військовиків ДПС України має охоплювати три модульних блоки: а) моніторинг організаційного потенціалу для унеможливлення у прикордонників названої служби емоційного вигорання; б) комплекс загальних організаційно-адміністративних заходів з персоналом цієї державної служби; в) комплекс спеціальних заходів професійно-психологічної підготовки військовослужбовців-прикордонників.

2. СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРИКОРДОННИКІВ

Ефективна практична реалізація сутності та змісту психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України, побудова структурно-функціональної моделі для організації та здійснення відповідних заходів профілактики можливі лише за умови чіткого визначення критеріїв цієї роботи, методичного інструментарію або засобів профілактики відповідно до всіх її модульно організованих складових.

На підставі детального теоретичного аналізу основних напрямків досліджень піднятої проблематики у психології нами розроблений комплекс взаємопов'язаних заходів, що



Рис. 1.
Оргдіяльнісна схема (загальна модель) психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України

уможливили розробку та експериментальну перевірку *структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України (рис. 1–4)*. В усій цій роботі керівними для нас були такі принципи [29]:

1. *Принцип науковості*, що вимагає організації діяльності з орієнтацією на об'єктивні наукові закони і на їх аналіз, а також урахування законів функціонування і розвитку, встановлених у психології, та діяння професіоналів відповідно до цих законів.

2. *Принцип системності*, що передбачає логічну побудову як змісту, так і процесу впливів під час експериментальної роботи, та конкретизується у дотриманні таких правил, а саме: а) планування експериментальної роботи, її розподіл на послідовні етапи та узмістовлення кожного з них, що вимагає окремого порядку і методики вивчення чи виконання певних завдань; б) визначення відповідних завдань і процедур, виконавців та засобів досягнення поставленої мети для кожного етапу; в) психологічний аналіз результатів роботи на

завершальній стадії кожного етапу, підведення підсумків, рефлексія отриманих результатів.

3. *Принцип розвитку та саморозвитку*, що зорієнтований на становлення особистості прикордонника і його самовдосконалення у процесі активної роботи над власною індивідуальністю, без чого неможливий його продуктивний професійний поступ.

4. *Принцип оптимальності*, що охоплює діалектичну єдність та оптимальне поєднання цілей, завдань, форм, прийомів і методів психологічної профілактики професійного вигорання прикордонників.

5. *Принцип управління та самокерівництва*, що вимагає здійснення управлінських впливів посадовими особами прикордонного відомства на суб'єктів психологічної профілактики професійного вигорання, причому як з метою опанування останніми знаннями та уміннями щодо зниження ризику власного вигорання, так і задля вироблення ними стійких навичок протидії чинникам психологічного виснаження у процесі повсякденної службової діяльності.

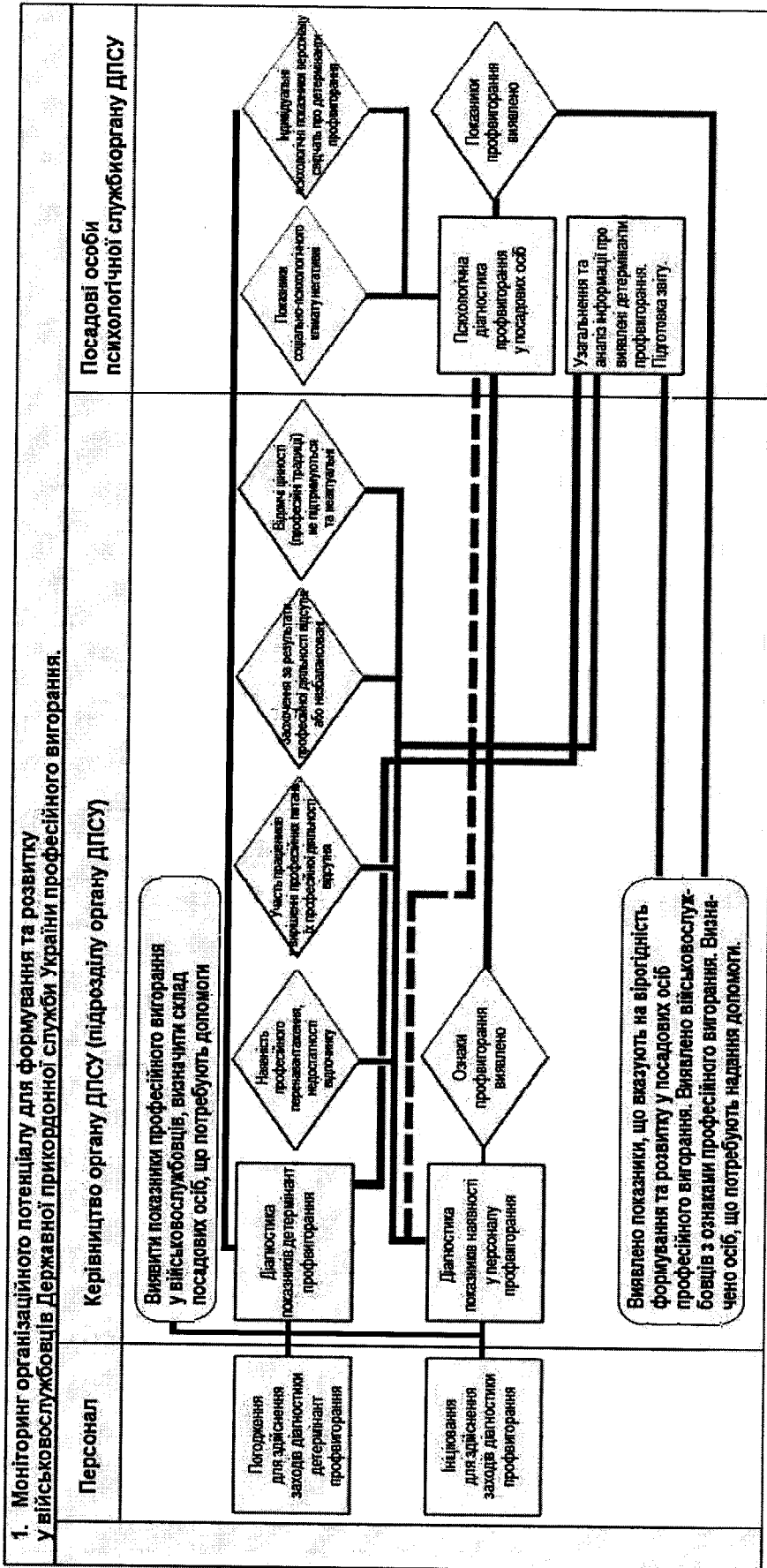


Рис. 2. Теоретико-функціональна модель психологічної профілактики вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України (перший сегмент)

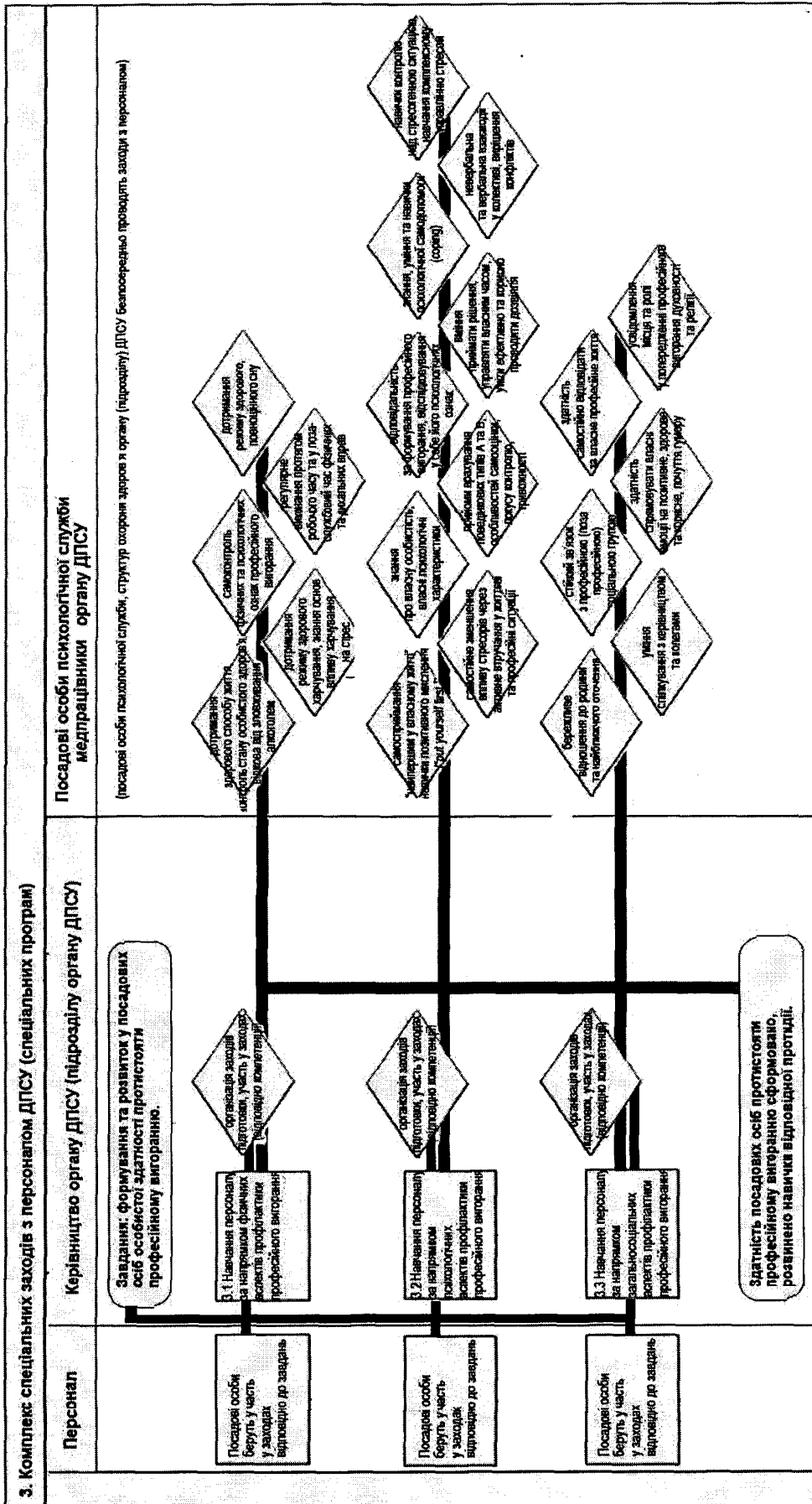


Рис. 4. Комплекс спеціальних заходів у роботі з персоналом Державної прикордонної служби України

6. *Принцип гуманності та віри в особистість*, що обстоює сприйняття кожного військово-службовця таким, який він є, вірування в креативну природу його індивідуальності; при цьому важливого значення набуває врахування: а) ціннісного ставлення військовика до його соціальної нормативності та ефективності службової діяльності; б) рівня його адаптованості як до умов професійного повсякдення, так і до загальних обставин його життєдіяльності як особистості; в) психологічних, вікових, особистісних та інших характеристик внутрішнього світу кожного військовослужбовця.

У процесі експериментальної роботи нами застосовані різні методи дослідження, які умовно поділяють на організаційні, емпіричні та методи обробки результатів пошукування (кількісна та якісна їх характеристика). Основними методами оргдіяльнісного спрямування були узагальнення, ранжування, факторний аналіз, порівняння, моделювання, що уможливили обробку різноманітних даних дослідження, пошук і знаходження найсуттєвіших аргументів для доведення гіпотез, з'ясування і порівняння чинників та умов, котрі як позитивно, так і негативно впливають на формування та розвиток професійного вигорання прикордонників, моделювання вірогідних способів і засобів його профілактики.

Використання методу моделювання в рамках нашої роботи посідає окреме місце у зв'язку з його застосуванням на всіх етапах дослідження, розробки, обґрунтування та емпіричної перевірки ефективності запровадження методики психологічної профілактики професійного вигорання персоналу ДПС України. Відомо, що моделювання – цілеспрямоване вивчення будь-яких явищ, процесів чи системних об'єктів шляхом побудови їх прообразу і з'ясування їх сутності та структури; використання моделей для визначення або уточнення характеристик і раціоналізації способів пізнання новосформованих об'єктів [30].

Особливістю чинного дослідження є спроба адаптувати сучасні методологічні концепції, що застосовуються в організації та здійсненні наукових і підприємницьких проектів на основі процесного підходу і методик, які використовуються у рамках системи ISO 9001 та визначені нами найзмістовнішими щодо повноти реалізації вище окреслених принципів експериментування [29; 31].

У форматі чинного дослідження також використані *методологія функціонального моделю-*

вання (концепція IDEFO) та метод Теггарене™ [32; 33; 34]. Зауважимо, що методологія або концепція IDEFO є сучасним засобом організації та подальшого здійснення будь-якого проекту, що у своїй основі має структурно-функціональну побудову ієрархії різних процесів, які у поєднанні утворюють загальний метапроцес із чітко означеними метою, завданнями та відповідними функції для кожного сегменту вказаної побудови. Це дає змогу сконструювати логічно та змістовно обґрунтовану модель майбутнього процесу, забезпечувати контроль його перебігу на будь-якому етапі та ефективну взаємодію усіх його складових. Відповідно до концепції IDEFO ієрархія процесів охоплює стратегічні та ключові процеси, процедури і завдання [32; 33]. У випадку упередження пропонованого пошукування стратегічним процесом є процес “управління персоналом”.

Для нас важливо, що метод Теггарене™ дозволяє користувачу при розробці наочної моделі процесу чітко ілюструвати його ресурси, відповідність структурних сегментів та елементів, виміри та показники реалізації результату, “вхід” (початок, сутність того, з якою метою здійснюється процес) та “вихід” (завершення, сутність того, що належить отримати після його завершення) [31; 32; 33; 34]. Застосування цього методу передбачає визначення головних параметрів процесу досягнення результату, які є загальними для будь-якого процесу створення продукту (матеріалів, устаткування, послуг тощо) (*рис. 2*):

1. Вхід у процес створення результату, початок процесу.

1.1. Чого потрібно досягти, що, який продукт, як кінцевий результат, належить створити.

1.2. Яким матеріалом має оперувати, або що охоплювати процес для створення результату, за допомогою яких засобів буде створено кінцевий продукт.

1.3. Як, яким чином, у якому порядку здійснюватиметься процес створення результату, а також яким буде опис загальної процедури та її дій чи кроків.

1.4. Хто безпосередньо має здійснити процес. Звідси – перелік осіб, які виконують окремі функції відповідно до процедур створення кінцевого продукту. Хто є “власником процесу” (owner of process) або особою, яка є єдиним організатором і відповідальним за якість процесу й за кінцевий результат, та хто підпорядкований йому як персонал, котрий бере участь у процесі створення конкретного продукту.

1.5. Скільки варто демонструвати якості процесу, щоб упевнитися в тому, що його перебіг відбувається правильно. Встановлення критеріїв для вимірювання показників вдалості та відповідності процесу, його моніторингу і експертизи за системою контрольних показників.

2. Вихід із процесу створення результату, завершення процесу.

2.1. Чи досягнуто мети процесу, чи створено саме той продукт (матеріали, устаткування, послуги тощо), який на початку зародження руху-поступу належало створити як його кінцевий результат.

З емпіричних методів нами використані спостереження, співбесіда, анкетування, психодіагностичне тестування. *Спостереження* – це цілеспрямоване організоване сприйняття і реєстрація поведінки об'єкта [35]. При проведенні досліджень, пов'язаних із вирішенням таких складних завдань, як вивчення психологічної готовності людини, важко обійтися без використання цього методу, оскільки спостереження – найбільш безпосередній спосіб одержання дослідних даних, і в цьому полягає його виняткова цінність як методу наукового пізнання. У нашому досвіді пошукування спостереження поставало додатковим методом дослідження й уможливило фіксацію динаміки психічних станів людини, її основні поведінкові й особистісні індикатори-особливості на етапі виконання поставлених завдань.

Співбесіда вважається специфічним для психології (а також для споріднених з нею наук – педагогіки, соціології) методом дослідження поведінки людини, оскільки в інших природничих науках комунікація, зазвичай у прямому розумінні цього слова, між суб'єктом та об'єктом неможлива. Співбесіда – це завжди діалог між двома людьми, під час якого один співрозмовник виявляє психологічні особливості іншого [37]. Цей метод також використовувався нами як додатковий задля уточнення думок, настроїв і поглядів обстежуваних прикордонників.

Анкетування – один з найпоширеніших методів дослідження, що дає змогу обстежувати за короткий термін велику кількість респондентів, а тому проводиться за заздалегідь розробленим планом і характеризується однорідністю питань, які ставляться великій групі осіб для отримання кількісного матеріалу про факти, що становлять інтерес для науковця. Анкетування нами використовувалося для вивчення індивідуальних думок та оцінок

військовослужбовців щодо чинників, які спроможні впливати на їх психологічний стан стосовно рівня особистої підготовки, розвитку навичок самоконтролю та саморегуляції психодуховного настрою конкретного військовика. Цей матеріал був статистично опрацьований з використанням пакету стандартних програм на персональному комп'ютері та здійснений їх аналіз.

Психодіагностичні тестові методики, що використовувалися під час дослідження, окрім стандартних психометричних (валідність, надійність та ін.), відповідали таким вимогам: по-перше, мати оптимальний рівень складності стимульного матеріалу, що дозволяв би обстежуваним швидко долучатися до змісту роботи, по-друге, бути достатньо універсальним для умов застосування у правоохоронному відомстві, тобто знайомим для фахівців-психологів, або таким, що не потребує проведення окремої підготовки суб'єктів обстеження, по-третє, уможлилювати проведення як групового (до 30 осіб одночасно), так й індивідуального обстеження.

Вищевказані методи окреслені як основні емпіричні засоби моніторингу організаційного потенціалу для формування та розвитку у військовослужбовців ДПС України професійного вигорання. За принципом взаємодоповнення нами використані загальні організаційні та спеціальні заходи професійно-психологічної підготовки прикордонників, що належать, як відомо, до методів практичного надання психологічної допомоги.

Психологічна допомога – це різновид допомоги, яку надає кваліфікований психолог одній особі або групі осіб для оптимізації перебігу їх психологічних станів, пізнавальних процесів, поведінки, спілкування, реалізації та групової діяльності. Скажімо, Г. Абрамова, розглядаючи психологічну допомогу саме з орієнтацією на цю позицію, виділяє такі її форми [38; 39]:

1. *Психодіагностика* – надання клієнту допомоги через повідомлення йому об'єктивної психологічної інформації; особливість цього виду допомоги полягає в тому, що психолог несе відповідальність за достовірність інформації та форму її повідомлення клієнту, котрий самостійно формує ставлення до цієї інформації та вирішує як її в подальшому використати.

2. *Психологічна корекція* – організований вплив на клієнта з метою зміни показників його активності та відповідно до вікової норми

психічного розвитку; психолог працює з такими поняттями, як “вікова норма засвоєння певного виду діяльності” (читання, письмо, рахунок тощо) та “індивідуальний темп його засвоєння”. Тому зміст психологічної допомоги у цьому випадку полягає в тому, що для клієнта розробляється індивідуальна програма привласнення будь-якого виду діяльності згідно з певними суспільними вимогами.

3. *Психологічне консультування* – вид психологічної допомоги, який використовують у роботі із психічно нормальними людьми для досягнення ними цілей особистісного розвитку. Його суть полягає у безпосередній роботі з клієнтом, що спрямована на розв’язання його різноманітних психологічних проблем – екзистенційних, міжособистісних, сімейних, професійних; він сприймається консультантом як дієздатний суб’єкт, який може відповідати за свої рішення, за результати своїх діянь, пов’язаних зі зміною власної особистості.

4. *Психотерапія* – вид психологічної допомоги, що передбачає активний вплив психотерапевта на особистість клієнта, де той є людиною, котра потребує реконструкції її особистості; іншими словами, це особа, якій потрібний організований вплив на її психічну реальність задля її психодуховного відновлення або реконструкції.

Низкою наукових розвідок і науково-практичних розробок (Т. Зайчикова, Н. Булатевич, К. Малишева, Н. Водопьянова, S. Hobfoll, J. Freedy та ін.) встановлено, що ефективним методом комплексної практичної психологічної роботи щодо профілактики професійного вигорання є *тренінговий метод*, або технологія соціально-психологічного тренінгу [11; 12; 13; 20; 21]. Тренінг (або активне соціально-психологічне навчання) є навчальною технологією, зорієнтованою на використання активних форм і видів групової роботи щонайперше для формування і розвитку компетентності у спілкуванні. Ця психотехнологія була запропонована у 30-х роках минулого століття та набула поширення у 60-70-х завдяки роботам К. Левіна, К. Роджерса, М. Форверга, Р. Пенто, М. Гравітца, Л.А. Петровської та ін. [40; 41; 43].

Соціально-психологічний тренінг спрямований на вирішення таких завдань: 1) підвищення ефективності та подолання труднощів в особистісному і професійному спілкуванні прикордонників; 2) оволодіння практичними навичками протидії стресовим ситуаціям і подолання їх негативних наслідків, розв’язання

проблем, розвиток у них оптимістичного ставлення до майбутнього, підвищення і стабілізації самооцінки та Я-концепції загалом; 3) формування особистісної настанови на забезпечення індивідуальної безпеки та безпеки колег під час професійної діяльності; 4) засвоєння практичних прийомів збереження життя і здоров’я, життєвої гармонії в умовах професійного повсякдення; 5) робота зі службовими колективами з метою поліпшення їх морального та соціально-психологічного клімату [27; 40; 41]. Вказаний тренінг, за висновками Ю. Ємельянова, є натуральною моделлю для вивчення соціально-психологічних явищ у поєднанні з практичною лабораторією щодо формування комунікативних умінь, що є найважливішими у тому чи іншому виді професійної діяльності [42].

Л.А. Петровська зауважує, що, “соціально-психологічний тренінг – засіб психологічного впливу, що є спрямованим на розвиток знань, соціальних настановлень, умінь та досвіду у сфері міжособистісного спілкування” [43]. Його ефективність пов’язана із забезпеченням психологічних умов запобігання травматизму та загибелі військовослужбовців ДПС України. При цьому основним методичним принципом у його процесному форматі є вплив на інтелектуальну, мотиваційну і поведінкову виміри життєдіяльності особистості військовослужбовця через його емоційну сферу шляхом створення умов для набуття чуттєво-практичного досвіду здолання професійних і психологічних проблем. При цьому організаційне і методичне керівництво проведенням таких тренінгів пропонується здійснювати структурам психологічного забезпечення органів та структурних підрозділів цієї служби в регіональних управліннях [27].

До *психодіагностичного комплексу* вивчення вірогідних детермінант професійного вигорання, що пов’язані з індивідуальними психологічними характеристиками військовослужбовців прикордонного відомства, відповідних об’єктивних кореляцій індивідуальних психологічних властивостей з ознаками вказаного вигорання, нами відібрані методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко [16], опитувальник професійного вигорання “МВІ” (за адаптацією Н. В. Водоп’янової) [44], а також такі методики діагностики індивідуально-психологічних характеристик військовослужбовців: а) шістнадцятифакторний особистісний опитувальник (Р. Кеттела) [45; 46]; б) опитувальник Шмішека (виявлення

акцентуацій) [45; 46]; в) методика розпізнавання основних потягів (портретних виборів) Л. Сонді [45; 48]; г) багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (МЛО-АМ, розробка А.Г. Маклакова та С.В. Чермяніна) [49].

Шістнадцятифакторний особистісний опитувальник (Р. Кеттела) є реалізацією структурно-функціонального підходу до вивчення особистості на підставі рисунку [45; 46]. Він дозволяє оцінити факторну структуру особистості та проаналізувати її цілісний профіль; при інтерпретації до уваги береться вираженість кожного фактору під впливом особливостей її взаємодії та нормативних даних. Отримані результати визначаються відповідно до шкали стенів з мінімальним значенням в 1 бал, максимальним – у 10 балів та середнім – у 5,5. Інтерпретація у стенах надає змогу відразу визначити достовірну загостреність тих чи інших особистісних особливостей, котрі відображають як конституційні риси особистості, так і цілісне її реагування на зміни власного внутрішнього стану та зовнішнього соціально-психологічного оточення [45].

З метою виявлення залежності з-поміж наявності професійного вигорання та акцентуаціями особистості пропонується застосовувати опитувальник Леонгарда-Шмішека, що призначений для діагностики особистісних акцентуацій та є реалізацією типологічного підходу до вивчення людини. Акцентуації формовивляються як загострені риси характеру та здійснюють значний вплив як на поведінку особи, так і на її психологічне самосприйняття [46; 47]. Відповідно до концепції методики виділено десять головних типів акцентуацій.

Детальний аналіз результатів визначення можливого спричинення професійного вигорання військовослужбовців ДПС України залежно від особливостей домінуючих потягів особистості дозволив обґрунтувати наявність позитивних кореляцій між індивідуальними результатами обстежень за модифікованим тестом Л. Сонді “Методика портретних виборів” та наявністю у цієї категорії військовиків ознак сформованого чи зростаючого соціально-психологічного вигорання.

Методика портретних виборів Л. Сонді є проективною методикою, мета якої – визначення інстинктивних потреб (потягів) особистості (автором вона була названа “тестом восьми потягів”). Вважається, що типологічно різні особистісні структури можуть бути представ-

лені різними сполученнями восьми основних потягів. Кожний з них, залежно від формалізованих показників, виявляє ту чи іншу проблему обстежуваного, або вказує на патологію. Причому найбільш виражене психодіагностичне значення має той стимульний матеріал методики (портрети людей), що відповідає найбільш значущим потребам особи та її динамічно актуальним схильностям [45; 48]. Психологічний аналіз детермінант професійного вигорання, які пов’язані з індивідуальними психологічними характеристиками військовослужбовців прикордонного відомства, відповідних об’єктивних кореляцій цих характеристик з ознаками вигорання, за вказаною методикою ґрунтується на інтерпретації вищезазначених факторів.

Для визначення можливих детермінант та взаємозалежності професійного вигорання військовослужбовців ДПС України від рівня адаптивних властивостей особистості, рівня її нервово-психічної стійкості та моральної нормативності є доцільним використовувати багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (МЛО-АМ), що був розроблений авторами А. Маклаковим та С. Чермяніним. За концепцією методики особи, які відносяться до групи задовільної адаптації, мають ознаки різноманітних акцентуацій, що за звичайних умов є частково компенсованими та спроможні виявлятися під час зміни діяльності, або при погіршенні її умов. Тому успішність їх адаптації в основному залежить від умов зовнішнього середовища. Такі особи здебільшого мають невисоку емоційну стійкість, в них вірогідними є асоціальні зриви, прояви агресивності, конфліктності, розвитку негативних психологічних станів. Вони потребують постійного зовнішнього контролю [49].

Натомість суб’єкти групи низької адаптації мають ознаки явних особистісних акцентуацій та певні ознаки психопатичних розладів, або межових психічних станів. Звідси постає висока вірогідність нервово-психічних зривів. Особи цієї групи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, спроможні допускати асоціальні вчинки. Крім того, в них наявна висока вірогідність розвитку негативних психологічних станів [49].

Отже, основу для вибору психологічного інструментарію, спрямованого на психологічну профілактику професійного вигорання військовослужбовців ДПС України, становлять такі принципи: науковості, системності, роз-

витку та саморозвитку, оптимальності, управління і самокерівництва, гуманності та віри в особистість прикордонника. До основних організаційних методів належать узагальнення, ранжування, факторний аналіз, порівняння, моделювання, до емпіричних – спостереження, співбесіда, анкетування, психодіагностичне обстеження.

З метою ефективного моделювання у рамках нашого дослідження обґрунтована доцільність використання *методології функціонального моделювання* (концепція IDEFO) та методу Terrapene™. Для проведення безпосередньої психологічної профілактики доведена слушність використання засобів психологічної допомоги – соціально-психологічного тренінгу, психологічного консультування. На етапі протидії проявам професійного вигорання військовослужбовців ДПС України нами застосовані методи психологічної корекції та реабілітації. У такий спосіб окреслено та обґрунтовано зміст методичного інструментарію, який пропонується використовувати для забезпечення психологічної профілактики професійного вигорання військовиків ДПС України задля здійснення моніторингу організаційного потенціалу психоемоційного виснаження прикордонників, реалізації комплексу загальних організаційних і спеціальних заходів, що спрямовані на цілеспрямоване попередження формування та розвитку в них цього негативного психоемоційного явища.

3. ОБґРУНТУВАННЯ КРИТЕРІЇВ, ПАРАМЕТРІВ І ПСИХОЛОГІЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Авторка сучасної концепції професійного вигорання, результати роботи якої (спільно з очолюваним науковим колективом) стали фундаментом сучасних досліджень з проблематики вигорання, Крістіна Маслач (Maslach С.) лаконічно виклала зміст цього небезпечного явища такими словами: “Вигорання (burnout) – це показник порушення рівноваги між тим, ким є людина, і тим, що вона повинна робити. Воно являє собою ерозію цінностей, гідності, духу та волі – ерозію людської душі. Це – недуга, що розповсюджується повільно і безперервно з плином часу, спрямовуючи людей у спіраль, що спадає униз, з якої чим далі, тим важче вибратися...” [7].

Цей яскравий і драматичний за змістом вислів указує на серйозну небезпеку, що несе з собою професійне вигорання. Через зміст усіх наукових матеріалів, що нами проаналізовані, ключовим лейтмотивом проходить думка про те, що з протидією емоційному вигоранню не можливо зволікати, що ця протидія повинна носити максимально вичерпний характер, використовувати всі можливі засоби та бути спрямована проти всіх можливих джерел його формування [7; 8; 9]. Саме таке сприйняття проблеми розглядається нами у трактуванні змісту та структури вищеподаної авторської моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України.

У цьому аналітичному контексті використовуємо сучасне визначення змісту та значення обсягу поняття “модель”. “Модель (франц. *modele* від лат. *modulus* – міра, зразок) – це: 1) зразок (еталон, стандарт) для масового виробництва будь-якого виробу або конструкції; тип, марка виробу. 2) виріб (з легкооброблювального матеріалу), з якого отримують форму для відтворення; 4) будова (пристрій), що відтворює, імітує побудову та дії будь-якої іншої (такої, що моделюється) побудови для науково-виробничих або спортивних цілей; 5) у загальному сенсі – образ чи аналог (уявний або умовний: зображення, опис, схема, креслення, графік, план, карта та ін.) будь-якого об’єкта, процесу чи явища (“оригіналу” даної моделі), що використовується як його замітник або представник; 6) у математиці та логіці моделлю будь-якої системи аксіом називають будь-яку сукупність (абстрактних) об’єктів, властивості яких та відношення з-поміж якими відповідають даним аксіомам, тим самим слугуючи спільним (неявним) визначенням такої сукупності” [30].

У форматі обстоюваного психологічного дослідження встановлено, що моделі і моделювання довели свою ефективність як засоби організації діяльності у різних сферах суспільного буття та є концептуальною і методологічною основою для ефективного здійснення процесів у рамках системи застосування вимог міжнародного стандарту контролю та забезпечення якості ISO 9001 [32; 33; 50; 51; 52]. Методологія IDEFO, як відомо, призначена для формалізації та опису процесів, які моделюються на основі відображення функцій, що актуалізуються під час перебігу цих процесів, і графічного (візуального) відображення

їх місту. Сутнісною ознакою IDEFO є акцент на ієрархічному підпорядкуванні процесів, тому тут методологічне ядро становлять логічні відношення між видами робіт як різноплановими діями-актами. Фахівці підкреслюють, що методологія IDEFO – один із найбільш прогресивних засобів моделювання будь-яких процесів – адміністративних, організаційних, виробничих тощо [Там само].

Застосування у концептуальних межах структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України методу Terrapene™ (див. *рис. 2–4*) передбачає визначення складових процесу створення результату, які є загальними для циклу створення будь-якого продукту (матеріалів, устаткування, послуг тощо) [32; 33; 51; 52] відповідно до вимог еталонної моделі Terrapene™.

1. **Вхід** у процес створення результату, початок процесу: чого потрібно досягти, що та який продукт у підсумку треба створити. Це означає, що у рамках пропонованої нами моделі психологічної профілактики професійного вигорання “входом” відповідного процесу і водночас майбутнім продуктом є досягнення психологічного благополуччя прикордонників через унеможливлення їх професійного вигорання шляхом: а) здійснення моніторингу організаційного потенціалу вигорання, б) проведення загальних і в) спеціальних заходів відповідно до сутності та змісту названої профілактики вигорання персоналу ДПС України.

2. **Чим** має бути наповнений, або **що** повинен охоплювати процес для створення результату, а також за допомогою яких засобів (обладнання, процедури, технології, витратні матеріали тощо) буде створено кінцевий продукт. У нашому випадку засобами для психологічної профілактики професійного вигорання у персоналу відомства є наявна система управління оперативно-службовою діяльністю цього персоналу, методичні матеріали та інструментарій, устаткування для проведення заходів психологічного забезпечення (роботи відомчих психологів), матеріальні умови виконання завдань професійної діяльності прикордонників.

3. **Як**, яким чином та у якому порядку має здійснюватися процес створення результату, описуватися загальна процедура та її елементи, яка буде застосована задля досягнення кінцевого продукту. У зв'язку із цим процес психопрофілактики професійного вигорання у персоналу відомства охоплює практичне застосування

методів, прийомів, процедур процесу вказаної профілактики, методик психологічної роботи із військовослужбовцями, різних навчальних форм занять, семінари, індивідуальні та колективні психологічні консультації, роздачу друкованих матеріалів з тематикою, формування та підтримання засобами адміністративного і психологічного впливу управлінської діяльності керівництва персоналу, з яким здійснюється психопрофілактична робота (власне процес) на оптимальному чи такому рівні, коли професійні й організаційні детермінанти професійного вигорання максимально мінімізовані або відсутні.

4. **Хто** безпосередньо повинен здійснити процес, тобто мовиться про перелік осіб, які виконують окремі функції відповідно до процедур створення кінцевого продукту. Хто є “власником процесу” (owner of process), або особою, котра діє як єдиний організатор і відповідальна за якість процесу і за кінцевий результат, і хто виконує роль підпорядкованого йому персоналу, який бере участь у виробництві продукту. У нашому випадку власником процесу (owner of process) або особою, яка єдиноосібно організує і відповідає за якість процесу та кінцевий результат психопрофілактики професійного вигорання у персоналу на кожному рівні (організація, підрозділ), є посадова особа у роботі з персоналом. Саме вона відповідає за забезпечення нормативності психологічного стану прикордонників, забезпечує ефективне виконання завдань їхньої професійної діяльності (оперативно-службових цілей з охорони державного кордону) та належний рівень службової дисципліни. Так, на рівні органу ДПС України – це заступник відповідного начальника (командира) по роботі з особовим складом, на рівні підрозділу охорони державного кордону (Морської охорони) – заступник відповідного начальника (командира) з персоналу.

5. **Скільки** треба мати фіксованих показників, щоб упевнитись у тому, що процес відбувається правильно; що водночас передбачає встановлення критеріїв для вимірювання показників вдалості та відповідності перебігу процесу, його моніторингу та їх контрольних індикаторів. У нашій дослідницькій ситуації такими показниками професійних (службових) досягнень персоналу були рівні його службової дисципліни, кількісні дані регулярних професійно-психологічних обстежень кожного прикордонника, результати узагальнення незалеж-

них експертних характеристик щодо поточного психологічного стану посадових осіб, індикатори індивідуального самооцінювання посадових осіб щодо корисності здійсненої роботи та отриманого ефекту від неї.

6. **Вихід** із процесу створення результату та його завершення передбачали відповіді на запитання: чи досягнуто мету процесу, чи створено саме той продукт, який належало створити як кінцевий результат? Інакше кажучи, чи вдалося досягти попередження неблагополуччя у розвитку посадових осіб ДПС України, яке породжується явищем їхнього професійного вигорання через здійснення відповідних заходів, що відображені у пропонуваній структурно-функціональній моделі психопрофілактики?

Стосовно кількісних показників ефективності роботи, то продуктом або кінцевим результатом у здобутому досвіді експериментування стали відсутність та низькі показники (порівняно з контрольними) наявності у персоналу професійного вигорання як на рівні особистості (що підтверджували її індивідуальні характеристики), так і на рівні підрозділу, організації (поширеність професійного вигорання нижча за контрольну, тобто нижча за той рівень, що мав місце на початку системного психопрофілактичного впливу).

Зважаючи на мету чинного дослідження, для розробки, обґрунтування та емпіричної перевірки ефективності застосування методики психологічної профілактики професійного вигорання персоналу ДПС України, її модель містила як теоретичні та методологічні результати вивчення й аналізу психологічних основ особистісного вигорання і його психологічної профілактики, так і уможлиблювала практичну, функціональну спрямованість усіх заходів і процедур щодо визначення наявного спектру процесів, завдань, методів і прийомів, що застосовувалися регулярно і цілеспрямовано.

Водночас запропонована нами структурно-функціональна модель як аналог та еталон системи застосування методики профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України передбачала вичерпний опис як загальної структури (архітектоніки) (див. *рис. 1*), так і структури відповідних модульних блоків та елементів, схематику їх взаємодії, засоби та показники системного функціонування (див. *рис. 2, 3, 4*), що й становлять певну психологічну картину вказаної профілактики.

Окремо зауважимо, що в доповнення до отриманої картини психопрофілактики профе-

сійного вигорання прикордонників нами додана спеціально створена програма їхнього навчання, що охоплювала такі блоки і види освітніх робіт.

1. Навчання персоналу за напрямком фізичних аспектів профілактики професійного вигорання:

- дотримання здорового способу життя, регулярного контролю стану особистого здоров'я (самоконтроль, проходження медичного огляду), усвідомлення впливу алкоголю та інших психоактивних речовин на стресостійкість робітника;

- самоконтроль фізичних (психосоматичних) та психологічних ознак професійного вигорання, обговорення його симптомів та їх вірогідних причин з фахівцем (лікарем-психотерапевтом, психологом) та отримання відповідних рекомендацій;

- організація та дотримання режиму здорового, повноцінного сну;

- організація й дотримання режиму здорового харчування, ознайомлення працівників із наслідками впливу особливостей харчування на стрес;

- регулярне виконання протягом робочого часу та у позаслужбовий час фізичних і дихальних вправ.

2. Навчання персоналу за напрямком психологічних аспектів профілактики професійного вигорання:

- формування у працівника сприймання самого себе “найпершим у власному житті” та позитивного (асертивного) мислення (“put yourself first” – Nutman S. та ін.);

- ознайомлення персоналу із загальними ірраціональними стресогенними установками, потенційними стресогенними механізмами;

- опанування працівником знань про власну особистість;

- розвиток особистої відповідальності за можливе формування професійного вигорання, здатності відслідковувати у себе його психологічні ознаки;

- опанування працівником знань, умінь та навичок психологічної самопомоги (coping);

- розвиток у працівників навичок контролю над стресогенною ситуацією, навчання комплексному керівництву стресом;

- вивчення та використання закономірностей самостійного зменшення впливу стресорів через активне втручання у життєві та професійні ситуації, зміни сприйняття ситуацій, саморегуляцію сприймання, вибіркоче усвідомлення, володіння собою, аналіз власних

успіхів, вдячне ставлення, використання почуття гумору;

– навчання працівників прийомам врахування поведінкових типів А та В, особливостей самооцінки, індивідуальних локусу контролю та рівня тривожності;

– формування і розвиток у працівників вміння аналізувати професійні ситуації, приймати рішення, керувати власним часом, розраховувати пріоритетність завдань, планувати професійні та загальножиттєві зусилля, уміти ефективно й корисно проводити дозвілля, відпочивати;

– оволодіння персоналом організації навичками ефективної невербальної та вербальної взаємодії у колективі, уникнення конфліктів.

3. Навчання персоналу за напрямком загальносоціальних аспектів профілактики професійного вигорання:

– бережливого ставлення до родини та найближчого оточення;

– стійкого зв'язку з певною соціальною групою;

– здатності самостійно відповідати за власне професійне життя;

– уміння спілкування з керівництвом та колегами;

– здатності спрямовувати власні емоції на позитивне, здорове та корисне;

– висвітлення місця й ролі у попередженні професійного вигорання духовності та релігії.

Враховуючи результати аналізу застосування сучасної методології IDEFO та методу Тетгарене™, загальне призначення процесу функціонування (“вхід”), загальна його мета (“вихід”), проміжні блоки, складові й елементи, нами створені оргдіяльнісна схема і структурно-функціональна модель профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України (рис. 1–4). Виходячи з їх наповнення, загальним призначенням процесу функціонування (“вхід”) досліджуваної профілактики є попередження неблагополуччя у розвитку посадової особи, яке породжується цим негативним явищем через здійснення моніторингу організаційного потенціалу вигорання, організації і проведення загальних і спеціальних заходів відповідно до сутності та змісту систематичної психопрофілактичної роботи. Спроектований результат названого функціонування (“вихід”) – реалізація технології профілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства, яка уможливила попередження чи при-

наймні, мінімізацію чинників цього вигорання на кожному особистістю, у т. ч. й посадової особи будь-кого рівня адміністрування.

Першим модульним блоком загальної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України є моніторинг його розвитку (рис. 2). Мета цього блоку – визначити показники корпоративного потенціалу у справі подолання особистістю професійного вигорання. Формат діяльнісного уможливлення сегменту – комплексне соціально-психологічне обстеження підрозділів.

1.1. Моніторинг (визначення показників) оптимального та керованого професійного навантаження, повноцінного відпочинку персоналу.

1.2. Моніторинг участі працівників у вирішенні питань, що стосуються їхньої професійної діяльності, рівня оптимальної автономності.

1.3. Моніторинг рівня матеріальної та інших видів винагород (заохочень) за результати професійної діяльності.

1.4. Моніторинг реалізації загальнокорпоративних цінностей (професійних традицій), їх дотримання усіма працівниками.

1.5. Моніторинг соціально-психологічного клімату організації (підрозділу).

1.6. Моніторинг індивідуального психологічного стану персоналу.

Другим модульним блоком загальної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України є комплекс загальних організаційних (адміністративних) заходів з персоналом з метою профілактики названого вигорання. Причому зміст цього блоку структурований таким чином:

2.1. Загальні організаційні заходи:

2.1.1. Удосконалення загальної професійно-психологічної компетентності посадових осіб; формування готовності керівництва органу, підрозділу до попередження і подолання професійного вигорання у персоналу.

2.1.2. Досягнення оптимального та керованого професійного навантаження, повноцінного відпочинку.

2.1.3. Забезпечення адекватного рівня матеріальної та інших видів винагород (заохочень) за результати професійної діяльності.

2.1.4. Формування і підтримання свідомої дисциплінованості та професіоналізму персоналу як базових відомчих стандартів.

2.1.5. Організація і забезпечення здорового способу життя військовослужбовців (контроль

стану здоров'я) та надання відповідної медичної допомоги; організація та дотримання режиму здорового, повноцінного сну; режим здорового харчування; регулярне виконання протягом робочого часу та у позаслужбовий час фізичних вправ.

2.1.6. Забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах, попередження актуальних конфліктогенів в організації.

2.1.7. Контроль і підтримка молодих, малодосвідчених та новопризначених співробітників (професійне наставництво, супервайзерська допомога).

2.2 Заходи психологічного забезпечення у період безпосереднього виконання службових завдань:

2.2.1. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності (несення служби у складі прикордонних нарядів, несення служби на морі, оперативно-розшукова робота тощо).

2.2.2. Контроль і надання допомоги працівникам з ознаками посттравматичних стресових розладів за наслідками професійної діяльності, проведення реабілітації та корекції відстрочених наслідків психічної травми.

2.3. Заходи удосконалення діяльності посадових осіб психологічної служби:

2.3.1. Розробка та реалізація на практиці критеріїв професійно-психологічного відбору посадових осіб.

2.3.2. Удосконалення професійної кваліфікації відомчих психологів.

2.4. Заходи соціальної роботи з персоналом та членами сімей військовослужбовців:

2.4.1. Створення і забезпечення діяльності мережі соціальної підтримки на рівні організації (підрозділу).

2.4.2. Робота із сім'ями персоналу.

2.5. Заходи надання індивідуальної психологічної допомоги посадовим особам, у яких діагностовано професійне вигорання.

Третім модульним блоком загальної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців є комплекс спеціальних заходів з персоналом ДПС України (у нашому досвіді – спеціальних програм) як складових професійно-психологічної підготовки персоналу (*рис. 4*). Його мета – цілеспрямоване формування та розвиток у посадових осіб особистої здатності протистояти професійному вигоранню; спрямованість спеціальних програм – оволодіння персоналом знаннями, що розкривають зміст та структуру вигорання, методами самодіагностики його наявності, засоба-

ми і прийомами профілактики та подолання особистого вигорання. Формат діяльнісного уможливлення – психологічний тренінг, лекції, семінари, розповсюдження друкованих матеріалів (буклетів, плакатів, пам'яток тощо).

Виконання спеціальної програми навчання персоналу всіх категорій методиці самодіагностики та подолання професійного вигорання, його освоєння на рівні комунікаційних навичок охоплювало: а) навчання персоналу за напрямком фізичних аспектів профілактики особистого вигорання, б) його психологічна і загальносоціальна підготовка.

Водночас, зважаючи на види психологічної діяльності [14; 54], нами використані такі види процедури психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства:

1. Діагностика – соціальне, психолого-педагогічне та професійно-психологічне обстеження персоналу, моніторинг психогенних чинників його оперативно-службової діяльності, змісту та умов індивідуального розвитку кожного працівника підрозділів, визначення психологічної інформації, умов більш ефективного застосування кадрового потенціалу, виявлення причин, що ускладнюють службову реалізацію особистості.

2. Профілактика процесу формування та розвитку професійного вигорання – систематична робота, спрямована на своєчасне запобігання негативним психогенним впливам на психологічний стан персоналу і на якість його оперативно-службової діяльності, попередження професійних деформацій, дисциплінарних порушень, конфліктів та проблем у військових колективах.

3. Психологічна експертиза – аналіз та оцінка впливу чинників оперативно-службової діяльності персоналу, а також чинників, пов'язаних з індивідуальними психологічними характеристиками персоналу, структури й змісту взаємодії у трудових колективах, соціально-психологічними характеристиками управлінської діяльності посадових осіб органів та підрозділів, побутових, соціальних та інших чинників, котрі зумовлюють психологічний стан персоналу та ефективність задіяння людського ресурсу у процесі охорони державного кордону.

4. Психологічна прогностика – розроблення, апробація і застосування моделей індивідуальної поведінки посадових осіб, групової динаміки колективу військового підрозділу за різних умов оперативно-службової

діяльності, проектування змісту і траєкторій індивідуального професійного розвитку персоналу та складання на цих засадах моделей поведінки окремих виконавців під час охорони державного кордону, визначення тенденцій розвитку групової динаміки у підрозділах; участь психолога у плануванні заходів роботи з персоналом прикордонного відомства.

5. Соціально-психологічна реабілітація – надання відповідної допомоги посадовим особами, котрі постраждали внаслідок виконання завдань за призначенням, мають професійну деформацію, перенесли важкі хвороби, гострі стреси, перебувають у кризовій життєвій ситуації тощо з метою їх реадaptaції до повсякденних умов професійної діяльності.

6. Психологічно-педагогічна корекція – здійснення низки адекватних заходів щодо усунення відхилень в індивідуальному професійному розвитку та поведінці персоналу під час виконання ним службових завдань, запобігання негативним змінам групової динаміки у підрозділах, підтримка гуманно зорієнтованих моделей індивідуальної та групової поведінки, запобігання розвитку в персоналу професійних деформацій, подолання розвитку суїцидальних ситуацій, девіантної поведінки, алкоголізму, наркоманії.

7. Консультативно-методична допомога – здійснення інформаційної підтримки усіх суб'єктів психологічного забезпечення в інтересах досягнення високої ефективності охорони державного кордону, навчання, виховання, професійного та особистісного розвитку персоналу, допомога керівному складу органів і підрозділів в оцінці психологічного стану та службово-професійної придатності військовослужбовців; консультативна допомога посадовим особам з питань, не пов'язаних з їхньою фаховою діяльністю.

8. Психологічна просвіта – цілеспрямоване збагачення професійно важливих психологічних знань, умінь, норм, цінностей і навичок персоналу задля уможливлення його психологічної готовності до виконання завдань з охорони державного кордону, оптимальної працездатності та психологічної стійкості до негативного впливу психогенних чинників оперативно-службового повсякдення; навчання керівного складу формам і методам оптимального педагогічного впливу на підлеглих в інтересах охорони державного кордону, підвищення загальної психологічної культури кожного прикордонника.

Зважаючи на вищезазначене, предметом моніторингових процедур є показники оптимального та керованого професійного навантаження, повноцінності відпочинку персоналу; рівнів оптимальної автономності працівників і задоволеності від матеріальних заохочень, реалізації загальнокорпоративних цінностей (професійних традицій); індикаторів багатогатного соціально-психологічного клімату організації (підрозділу) та індивідуального психологічного стану персоналу. При цьому об'єктами діяльності щодо психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України є її персонал, кандидати для проходження військової служби за контрактом.

Головними організаційними та професійними умовами для уможливлення реалізації структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання прикордонного персоналу є: а) дійсна організаційно-штатна структура органів та підрозділів відомства, яка включає в себе структуру психологічної служби, що діє на всіх рівнях організаційного управління; б) відомча система підготовки персоналу; в) відомча система відбору та комплектування персоналом і г) система регіональної (місцевої) взаємодії органів ДПСУ із державними закладами психологічної спрямованості. Такі обставини дозволяють повноцінно реалізувати увесь зміст цієї відомчої моделі психологічної профілактики профвигорання як у методологічному відношенні, так і в оргтехнічному.

Отже, основними модулями структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання є: 1) моніторинг організаційного потенціалу для формування і розвитку у військовослужбовців ДПС України професійного вигорання; 2) комплекс загальних адміністративних заходів з персоналом цієї служби з метою профілактики професійного вигорання в напрямках організаційного оздоровлення, удосконалення та розвитку корпоративної (відомчої) культури, впровадження оргтехнологічних інновацій; 3) комплекс спеціальних заходів (спеціальних програм як складника професійно-психологічної підготовки персоналу), що спрямовані на цілеспрямоване формування у посадових осіб особистої здатності протистояти розвитку професійного вигорання.

На всіх етапах функціонування моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України

як допоміжні нами застосовувалися інші відомі види діяльності психопрактичного спрямування: діагностика, психологічна експертиза, психологічна прогностика, власне профілактика як оргпроцедура, соціально-психологічна реабілітація, психологічно-педагогічна корекція, консультативно-методична допомога, психологічна просвіта та персональна допомога.

ВИСНОВКИ

1. Структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ДПС України забезпечує побудову ефективної системи *попередження* неблагополуччя у розвитку посадової особи прикордонного відомства, яке породжується явищем її професійного вигорання шляхом *створення* за допомогою психолого-педагогічних технологій *умов для запобігання* ситуацій, чинників, що викликають психологічні напруження, стреси і травми, а також для *підвищення психологічної толерантності* (несприйнятливості) військовослужбовців щодо них.

2. Структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ДПС України охоплює такі основні модулі:

- моніторинг організаційного потенціалу особливостей розвитку у військовослужбовців професійного вигорання, який містить низку послідовних процедур для виявлення передумов та ризиків названого вигорання;

- комплекс загальних організаційних (адміністративних) заходів з персоналом ДПС України, що охоплює систему умов та заходів управлінського, психолого-педагогічного та медичного характеру;

- комплекс спеціальних заходів професійно-психологічної підготовки прикордонників, що містить спеціальні локалізовані дії, спрямовані на створення в них психологічної толерантності (несприйнятливості) до професійного вигорання.

3. Основу для обґрунтування психологічного інструментарію щодо забезпечення реалізації структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ДПС України становлять підходи, принципи, методи та засоби, що підтвердили свою практичну значущість у царині надання психологічної допомоги усім суб'єктам професійного повсякдення, які її потребують.

4. На визначених етапах функціонування моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України до системи процедур (окремих завдань) долучені ті види діяльності, що логічно слідує із загального комплексу практичної психологічної роботи, а саме діагностика, психологічна експертиза, психологічна прогностика, власне профілактика як окрема оргтехнічна процедура, соціально-психологічна реабілітація, психологічно-педагогічна корекція, консультативно-методична допомога, психологічна просвіта.

1. Буданов А.В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД / А.В. Буданов. – М.: Юрист, 1992. – 83 с.

2. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности: [практико-ориентированная монография] / Э.Э. Сыманюк; под ред. Э. Ф. Зеера. – М.: Моск. психолого-соц. ин-т, 2005. – 252 с.

3. Форманюк Т.В. Синдром “эмоционального сгорания” как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1993. – № 6. – С. 57–64.

4. Крапивина О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.13 – психология развития, акмеология / Крапивина Ольга Валерьевна; Тамбов. гос. ун-т им. Г. Р. Державина. – Тамбов, 2004. – 20 с.

5. Синдром “професійного вигорання” та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.

6. Психология профессионального здоровья: [учеб. пособие] / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2006. – 323 с.

7. Maslach C. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. – San Francisco: Jossey-Bass publishers, 1997. – 156 p.

8. Glenn A. R. Prevention of burn-out / A. Roberts Glenn // Advances in Psychiatric Treatment. – 1997. – Vol. 3. – P. 282–289.

9. Hobfoll S. Stress and burnout in the workplace / S. Hobfoll, A. Shirom // Handbook of organizational behavior / ed. R. Golembiewski. – New York: Marcel Dekker, 1993. – P. 41–60.

10. Менделевич В. Д. Психология девиантного поведения: [учеб. пособие] / В. Д. Менделевич. – СПб.: Речь, 2005. – 445 с.

11. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.04 / Булатевич Наталія Миколаївна; Київ. нац. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. – К., 2004. – 195 с.

12. *Зайчикова Т. В.* Соціально-психологічні детермінанти синдрому “професійного вигорання” у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / Зайчикова Тетяна Вікторівна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – 20 с.
13. *Малишева К. О.* Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.04 – медична психологія / Малишева Каріне Олегівна ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 16 с. : рис.
14. *Основи практичної психології : [підручник] / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева [та ін.].* – К. : Либідь, 1999. – 536 с.
15. *Леонова А. Б.* Психопрофілактика стрессов / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 123 с.
16. *Сыманюк Э. Э.* Психология профессионально обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. – М. : Изд-во Моск. психолого-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 320 с. – (Сер. “Библиотека психолога”).
17. *Полякова О. Б.* Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности : [учеб. пособие] / О. Б. Полякова. – М. : НОУ ВПО Моск. психолого-соц. ин-т, 2008. – 304 с.
18. *Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел : [метод. пособие] / под общ. ред. М. В. Бурькина.* – М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2004. – 144 с.
19. *Maslach S.* Job burnout – how people cope / Maslach S. // *Public Welfare.* – 1978. – Vol. 36. – P. 56–58.
20. *Водопьянова Н. Е.* Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях / Н. Е. Водопьянова // *Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова ; Санкт-Петербург. ГУ.* – СПб., 2000. – С. 443–463.
21. *Hobfoll S. E.* Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout / S. E. Hobfoll, J. Freedy // *Professional burnout: recent developments in theory and research / eds.: W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek.* – London : Taylor and Francis, 1993. – P. 115–129.
22. *Varuch V.* Self-Care for Therapists: Prevention of Compassion Fatigue and Burnout / Varuch V. // *Psychotherapy in Australia.* – 2004. – Vol. 10, № 4. – P. 64–68.
23. *Жалагина Т. А.* Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза : дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.03, 19.00.07 / Жалагина Татьяна Анатольевна ; Твер. гос. ун-т. – Тверь, 2004. – 309 с.
24. *Ramsey R. D.* How to stay fresh on the job / R. D. Ramsey // *Supervision.* – 1999. – Vol. 60. – Issue 5. – P. 6.
25. *Gilroy P. J.* A Preliminary Survey of Counseling Psychologists. Personal Experiences With Depression and Treatment / Gilroy Paula J., Carroll Lynne, Murra Jennifer // *Professional Psychology: Research and Practice.* – 2002. – Vol. 33. – P. 402–407.
26. *Лешукова Е. Г.* Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики / Е. Г. Лешукова // *Вестн. Рос. ассоц. телефонов экстренной психол. помощи (РАТЭПП).* – 1995. – № 1. – С. 36–47.
27. *Иваненко В. М.* Психологічні умови запобігання травматизму та загибелі військовослужбовців Державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах / Иваненко Володимир Михайлович ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2005. – 20 с.
28. *Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е. Ф. Губский [и др.].* – М. : Инфра-М. – 1997. – 576 с.
29. *Кларин М. В.* Обучение на основе целостного личного опыта: стратегия гуманизации учебного процесса / М. В. Кларин // *Инновационная деятельность образования.* – 1994. – № 2. – С. 14–15
30. *Новый иллюстрированный энциклопедический словарь / [редкол.: В. И. Бородулин, А. П. Горкин, А. А. Гусев, Н. М. Ланда и др.].* – М. : Большая Рос. энцикл., 1998. – 912 с. : илл.
31. *Інформаційні матеріали до питання запровадження системи управління якістю в органах виконавчої влади / Голов. управ. Держ. служби України.* – К., 2006. – 181 с.
32. *Peach R. W.* The Memory Jogger 9000/2000 : A Pocket Guide to Implementing the ISO 9001 Quality Systems Standard Based on ANSI/ISO/ASQ Q9001–2000 / Robert W. Peach, Bill Peach, Diane S. Ritter. – *Goal/QPC,* 2000. – 182 p.
33. *Brassard M.* The Memory Jogger 2 : A Pocket Guide of Management and Planning Tools for Continuous Improvement and Effective Planning / Brassard Michael, Ritter Diane. – *Goal/QPC,* 2010. – 214 p.
34. *Terrapene Process Management Suite : User Guide and Handbook.* Plexus Training Systems™. – St. Paul, MN, USA, 2006. – 66 p.
35. *Максименко С. Д.* Експериментальна психологія : [навч. посібник] / С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко. – К. : МАУП, 2002. – 128 с.
36. *Максименко С. Д.* Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С. Д. Максименко. – К. : НДІП, 1990. – 239 с.
37. *Дружинин В. Н.* Экспериментальная психология / В. Н. Дружинин. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
38. *Абрамова Г. С.* Введение в практическую психологию / Г. С. Абрамова. – М. : АCADEMIA, 1996. – 224 с.
39. *Абрамова Г. С.* Практикум по психологическому консультированию / Г. С. Абрамова. – Екатеринбург : Деловая кн. ; М. : АCADEMIA, 1995. – 128 с.
40. *Палій С. П.* Соціально-психологічний тренінг міжособового спілкування / С. П. Палій, А. М. Варяниця, А. О. Тихончук. – К. : НДМЦ МОУ, 1993. – 40 с.
41. *Барко В. І.* Методика використання тренінгових вправ змістовного плану у підготовці управлінців / В. І. Барко // *Практ. психологія та соц. робота.* – 2004. – № 7. – С. 26–30.
42. *Емельянов Ю. Н.* Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1985. – 166 с.
43. *Петровская Л. А.* Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.

44. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Сюткова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.

45. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов; [отв. ред. С. Б. Крымский]. – К. : Наук. думка, 1989. – 200 с.

46. Рабочая книга практического психолога : [пособие для специалистов, работающих с персоналом] / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. – М. : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2001. – 640 с. : илл.

47. Ратанова Т. А. Психодиагностические методы изучения личности / Т. А. Ратанова, Н. Ф. Шляхта. – М. : Моск. психолого-соц. ин-т : Флинта, 1998. – 264 с.

48. Собчик Л. Н. Тест восьми влечений Сонди и его модификация / Л. Н. Собчик. – М. : Фолиум, 1996. – 96 с.

49. Многоуровневый личностный опросник “Адаптивность” (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина // Практическая психодиагностика. Методики и тесты : [учеб. пособие] / ред. и сост. Райгородский Д. Я. – Самара, 2001. – С. 549–558.

50. Хаммер М. Реинжинеринг корпораций : манифест революции в бизнесе : пер. с англ. / Майкл Хаммер, Джеймс Чампи. – СПб. : Изд-во Петербург. ун-та, 1997. – 288 с.

51. Репин В. В. Бизнес-процессы компании: построение, анализ, регламентация / В. В. Репин. – М. : Стандарты и качество, 2007. – 240 с.

52. Татарчук М. І. Корпоративні інформаційні системи : [навч. посібник] / М. І. Татарчук. – К. : КНЕУ, 2005. – 291 с.

53. Хайрулін О.М. Професійне вигорання військовослужбовців як предмет психологічного аналізу / Олег Хайрулін // Психологія і суспільство. – 2014. – №2. – С. 96–126.

54. Хайрулін О.М. Психологічна профілактика професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України / Олег Михайлович Хайрулін: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог. наук за спеціальністю 19.00.09 – “Психологія діяльності в особливих умовах”. – Національний університет цивільного захисту України. – Харків, 2013. – 22 с.

REFERENCES

1. Budanov A.V. Pedagogika lichnoy professionalnoy bezopasnosti sotrudnikov OVD / A.V. Budanov. – M.: Yurist, 1992. – 83 s.

2. Sihmanyuk Eh.Eh. Psikhologicheskie barjeri professionalnogo razvitiya lichnosti. Praktiko-orientirovannaya monografiya / Eh.Eh. Sihmanyuk: pod red. Eh. F. Zeera. – M.: Mosk. psikhologo-soc. in-t, 2005. – 252 s.

3. Formanyuk T.V. Sindrom “ehmocionalnogo sgoraniya” kak pokazatel professionalnoy dezadaptatsii uchitelya / T.V. Formanyuk // Voprosi psikhologii. – 1993. – № 6. – S. 57–64.

4. Krapivina O. V. Ehmocionalnoe vihgoranie kak forma professionalnoy deformatsii u penitentsiarnikh sluzhathikh : avtoref. diss. ... kand. psikhol. nauk : 19.00.13

– psikhologiya razvitiya, akmeologiya / Krapivina Oljga Valerjevna ; Tambov. gos. un-t im. G. R. Derzhavina. – Tambov, 2004. – 20 s.

5. Sindrom “profesijnoy vigorannya” ta profesijna kar’jera pracivnikov osvity organizacij: tenderni aspekti : navch. posib. dlya stud. vith. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislyadiplom. osviti / za nauk. red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki, T. V. Zaychikovoyi. – K. : Milenium, 2004. – 264 s.

6. Psikhologiya professionalnogo zdorov’ya : ucheb. posobie / pod red. G. S. Nikiforova. – SPb. : Rechj, 2006. – 323 s.

7. Maslach C. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it / S. Maslach, M. P. Leiter. – San Francisco: Jossey-Bass publishers, 1997. – 156 r.

8. Glenn A. R. Prevention of burn-out / A. Roberts Glenn // Advances in Psychiatric Treatment. – 1997. – Vol. 3. – P. 282–289.

9. Hobfoll S. Stress and burnout in the workplace / S. Hobfoll, A. Shirom // Handbook of organizational behavior / ed. R. Golembiewski. – New York : Marcel Dekker, 1993. – R. 41–60.

10. Mendelevich V. D. Psikhologiya deviantnogo povedeniya : ucheb. posobie / V. D. Mendelevich. – SPb. : Rechj, 2005. – 445 s.

11. Bulatevich N. M. Sindrom emociyjnoy vigorannya vchitelya : dis. ... kand. psikhol. nauk : 19.00.04 / Bulatevich Nataliya Mikolayivna ; Kiyiv. nac. un-t im. T.G. Shevchenka. – K., 2004. – 195 s.

12. Zaychikova T. V. Socialjno-psikhologichni determinanti sindromu “profesijnoy vigorannya” u vchiteliv : avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk : 19.00.05 – socialjna psikhologiya; psikhologiya socialnoy roboti / Zaychikova Tetyana Viktorivna ; In-t psikhologii im. G. S. Kostyuka APN Ukrayini. – K., 2005. – 20 s.

13. Malisheva K. O. Sindrom emociyjnoy vigoryannya psikhologa-konsultanta: psikhologichni chinniki, profilaktika ta korekciya : avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk : 19.00.04 – medichna psikhologiya / Malisheva Karine Olegivna ; Kiyiv. nac. un-t im. T. Shevchenka. – K., 2003. – 16 s. : ris.

14. Osnovi praktichnoy psikhologii : pidruchnik / V. Panok, T. Titarenko, N. Chepelyeva [ta in.]. – K. : Libidj, 1999. – 536 s.

15. Leonova A. B. Psikhoprofilaktika stressov / A. B. Leonova, A. S. Kuznecova. – M. : Izd-vo Mosk. un-ta, 1993. – 123 s.

16. Sihmanyuk Eh. Eh. Psikhologiya professionalno obuslovlennikh krizisov / Eh. Eh. Sihmanyuk. – M. : Izd-vo Mosk. psikhologo-soc. in-ta ; Voronezh : MODEhK, 2004. – 320 s. – (Ser. “Biblioteka psikhologa”).

17. Polyakova O. B. Psikhogigiena i profilaktika professionalnih deformacij lichnosti : ucheb. posobie / O. B. Polyakova. – M. : NOU VPO Mosk. psikhologo-soc. in-t, 2008. – 304 s.

18. Profilaktika professionalnoy deformatsii lichnosti sotrudnika organov vnutrennikh del : metod. posobie / pod obth. red. M. V. Burikhina. – M. : IMCGUK MVD Rossii, 2004. – 144 s.

19. Maslach C. Job burnout – how people cope / Maslach C. // Public Welfare. – 1978. – Vol. 36. – R. 56–58.

20. Vodoplyanova N. E. Sindrom psikhicheskogo vihgoraniya v kommunikativnikh professiyakh / N. E. Vodoplyanova // *Psikhologiya zdorov'ya* / pod red. G. S. Nikiforova ; Sankt-Peterburg. GU. – Spb., 2000. – S. 443–463.
21. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout / S. E. Hobfoll, J. Freedy / *Professional burnout: recent developments in theory and research* / eds.: W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London : Taylor and Francis, 1993. – P. 115–129.
22. Baruch V. Self-Care for Therapists: Prevention of Compassion Fatigue and Burnout / Baruch V. // *Psychotherapy in Australia*. – 2004. – Vol. 10, № 4. – R. 64–68.
23. Zhalagina T. A. Psikhologicheskaya profilaktika professional'noy deformatsii lichnosti prepodavatelya vuza : diss. ... d-ra psikh. nauk : 19.00.03, 19.00.07 / Zhalagina Tat'yana Anatol'yevna ; Tver. gos. un-t. – Tverj, 2004. – 309 s.
24. Ramsey R. D. How to stay fresh on the job / R. D. Ramsey // *Supervision*. – 1999. – Vol. 60. – Issue 5. – P. 6.
25. Gilroy P. J. A Preliminary Survey of Counseling Psychologists. Personal Experiences With Depression and Treatment / Gilroy Paula J., Carroll Lynne, Murra Jennifer // *Professional Psychology: Research and Practice*. – 2002. – Vol. 33. – R. 402–407.
26. Leshukova E. G. Sindrom sgoraniya. Zhatitnihe mekhanizmi. Merih profilaktiki / E. G. Leshukova // *Vestn. Ros. assoc. telefonov ehkstreynoy psikh. pomothi (RATEhPP)*. – 1995. – № 1. – S. 36–47.
27. Ivanenko V. M. Psikhologichni umovi zapobigannya travmatizmu ta zagibeli viys'kovosluzhbovciv Derzhavnoyi prikordonoj sluzhbi Ukrayini : avtoref. dis. ... kand. psikh. nauk : 19.00.09 – psikhologiya diyal'nosti v osoblivikh umovakh / Ivanenko Volodimir Mikhajlovich ; Nac. akad. Derzh. prikordon. sluzhbi Ukrayini im. Bogdana Khmel'nic'kogo. – Khmel'nic'kiy, 2005. – 20 s.
28. Filosofskiy ehnciklopedicheskij slovarj / red.-sost. E. F. Gubskiy [i dr.]. – M. : Infra-M. – 1997. – 576 s.
29. Klarin M. V. Obuchenie na osnove celostnogo lichnogo opihta: strategiya gumanizatsii uchebnogo processa / M. V. Klarin // *Innovacionnaya deyatel'nost' obrazovaniya*. – 1994. – № 2. – S. 14–15
30. Novihy illyustrirovanihy ehnciklopedicheskij slovarj / [redkol.: V. I. Borodulin, A. P. Gorkin, A. A. Gusev, N. M. Landa i dr.]. – M. : Bol'shaya Ros. ehncikl., 1998. – 912 s. : ill.
31. Informacijni materiali do pitannya zaprovadzheniya sistemi upravlinnya yakisty v organakh vikonavchoyi vladi / Golov. uprav. Derzh. sluzhbi Ukrayini. – K., 2006. – 181 s.
32. Peach R. W. The Memory Jogger 9000/2000 : A Pocket Guide to Implementing the ISO 9001 Quality Systems Standard Based on ANSI/ISO/ASQ Q9001–2000 / Robert W. Peach, Bill Peach, Diane S. Ritter. – Goal/QPC, 2000. – 182 r.
33. Brassard M. The Memory Jogger 2 : A Pocket Guide of Management and Planning Tools for Continuous Improvement and Effective Planning / Brassard Michael, Ritter Diane. – Goal/QPC, 2010. – 214 r.
34. Terrapene Process Management Suite : User Guide and Handbook. Plexus Training Systems™. – St. Paul, MN, USA, 2006. – 66 p.
35. Maksimenko S. D. Eksperimental'na psikhologiya : navch. posibnik / S. D. Maksimenko, E. L. Nosenko. – K. : MAUP, 2002. – 128 s.
36. Maksimenko S. D. Teoriya i praktika psikhologo-pedagogichnogo doslidzhennya / S. D. Maksimenko. – K. : NDIP, 1990. – 239 s.
37. Druzhinin V. N. Ehksperimental'naya psikhologiya / V. N. Druzhinin. – 2-e izd., dop. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.
38. Abramova G. S. Vvedenie v prakticheskuyu psikhologiyu / G. S. Abramova. – M. : ACADEMIA, 1996. – 224 s.
39. Abramova G. S. Praktikum po psikhologicheskomu konsultirovaniyu / G. S. Abramova. – Ekaterinburg : Delovaya kn. ; M. : ACADEMIA, 1995. – 128 s.
40. Paliy S. P. Social'no-psikhologichnij trening mizhosobovogo spilkuvaniya / S. P. Paliy, A. M. Varyanicya, A. O. Tikhonchuk. – K. : NDMC MOU, 1993. – 40 s.
41. Barko V. I. Metodika vikoristannya treningovih vprav zmistovnogo planu u pidgotovci upravlinciv / V. I. Barko // *Prakt. psikhologiya ta soc. robota*. – 2004. – № 7. – S. 26–30.
42. Emel'yanov Y. N. Aktivnoe social'no-psikhologicheskoe obuchenie / Yu. N. Emel'yanov. – L. : Izd-vo Leningrad. un-ta, 1985. – 166 s.
43. Petrovskaya L. A. Teoreticheskie i metodologicheskie problemih social'no-psikhologicheskogo treninga / L. A. Petrovskaya. – M. : Izd-vo MGU, 1982. – 168 s.
44. Praktikum po psikhologii menedzhmenta i professional'noy deyatel'nosti / pod red. G. S. Nikiforova, M. A. Dmitrievoy, V. M. Syutkova. – SPb. : Rechj, 2001. – 448 s.
45. Burlachuk L. F. Slovarj-spravochnik po psikhologicheskoy diagnostike / L. F. Burlachuk, S. M. Morozov; [otv. red. S. B. Krihmskiy]. – K. : Nauk. dumka, 1989. – 200 s.
46. Rabochaya kniga prakticheskogo psikhologa : posobie dlya specialistov, rabotayuthikh s personalom / pod red. A. A. Bodaleva, A. A. Derkacha, L. G. Lapteva. – M. : Izd-vo In-ta Psikhoterapii, 2001. – 640 s. : ill.
47. Ratanova T. A. Psikhodiagnosticheskie metodih izucheniya lichnosti / T. A. Ratanova, N. F. Shlyakhta. – M. : Mosk. psikhologo-soc. in-t : Flinta, 1998. – 264 s.
48. Sobchik L. N. Test vosmij vlecheniy Sondy i ego modifikatsiya / L. N. Sobchik. – M. : Folium, 1996. – 96 s.
49. Mnogourovneviy lichnostnihy oprosnik "Adaptivnost'" (MLO-AM) A. G. Maklakova i S. V. Chernyanina // *Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testih* : ucheb. posobie / red. i sost. Raygorodskiy D. Ya. – Samara, 2001. – S. 549–558.
50. Khammer M. Reinzheniring korporacij : manifest revolyucii v biznese : per. s angl. / Maykl Khammer, Dzheyms Champi. – SPb. : Izd-vo Peterburg. un-ta, 1997. – 288 s.
51. Repin V. V. Biznes-processih kompanii: postroenie, analiz, reglamentatsiya / V. V. Repin. – M. : Standartih i kachestvo, 2007. – 240 s.
52. Tataruchuk M. I. Korporativni informacijni sistemi : navch. posib. / M. I. Tataruchuk. – K. : KNEU, 2005. – 291 s.
53. Khayjruhin O. M. Profesiynne vigorannya viys'kovosluzhbovciv yak predmet psikhologichnogo analizu / Oleg Khayjruhin // *Psikhologiya i suspijstvo*. – 2014. – №2.

– S. 96–126.

54. Khayrulin O.M. Psikhologichna profilaktika profesiynogo vigorannya viyjskovosluzhbovciv Derzhavnoyi prikordonnoyi sluzhbi Ukraini / Oleg Mikhaylovich Khayrulin: avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. psikholog. nauk za specialnistyu 19.00.09 – “Psikhologiya diyalnosti v osoblivikh umovakh”. – Nacionalnij universitet civiljnogo zakhistu Ukraini. – Kharkiv, 2013. – 22 s.

АНОТАЦІЯ

Хайрулін Олег Михайлович.

Модель психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців.

У статі обґрунтовані сутність і зміст професійного вигорання військовослужбовців ДПС України і на здобутому матеріалі вперше запропонована практико-орієнтована, структурно-функціональна модель узгодженої профілактики, що охоплює моніторинг оргуправлінського потенціалу цього відомства і його командних ланок, комплекси загальних і спеціальних заходів у роботі з персоналом, умови оптимізації психосоціального клімату в бойових підрозділах прикордонників. Водночас описана методологічно виважена система критеріїв, параметрів і психологічних інструментів для ефективного здійснення профілактики профвигорання військовослужбовців, що підвищує як їхню особисту толерантність, так і запобігає виникненню надмірного психогенного напруження під час несення прикордонної служби.

Ключові слова: особистість прикордонника, професійне вигорання, психологічна профілактика, толерантність військовика, принципи психопрфілактичної роботи, психологічна допомога, соціально-психологічний тренінг, методологія функціонального моделювання.

АННОТАЦИЯ

Хайрулин Олег Михайлович.

Модель психологической профилактики профессионального выгорания военнослужащих.

В статье обоснованы сущность и содержание профессионального выгорания военнослужащих ДПС Украины и на полученном материале впервые предложена практико-ориентированная, структурно-функ-

циональная модель указанной профилактики, которая охватывает мониторинг оргуправленческого потенциала этого ведомства и его командных звеньев, комплексы общих и специальных мероприятий в работе с персоналом, условия оптимизации психосоциального климата в боевых подразделениях пограничников. В то же время описана методологически взвешенная система критериев, параметров и психологических инструментов для эффективного осуществления профилактики профвыгорания военнослужащих, что повышает как их личную толерантность, так и предотвращает возникновение избыточного психогенного напряжения во время несения пограничной службы.

Ключевые слова: личность пограничника, профессиональное выгорание, психологическая профилактика, толерантность военного, принципы психопрфилактической работы, психологическая помощь, социально-психологический тренинг, методология функционального моделирования.

ANNOTATION

Khairulin Oleh.

Model of Psychological Prevention of Professional Burnout of Soldiers.

In the article the essence and content of professional burnout of soldiers of State Border Service of Ukraine are substantiated and on the acquired material for the first time the practice-oriented, structural-functional model of the mentioned prevention, which covers monitoring the org-managerial potential of this department and its command links, complexes of general and special arrangements of work with the staff, conditions of optimization the psycho-social climate in combat units of border guards has been offered. At the same time there has been methodologically measured the system of criteria, parameters and psychological instruments for efficient fulfillment the prevention of professional burnout of soldiers, which both increases their personal tolerance and avoids the psychogenic tension during their service.

Key words: personality of boarder guard, professional burnout, psychological prevention, tolerance of soldiers, principles of psycho-prevention work, psychological assistance, social-psychological training, methodology of functional modeling.

Надійшла до редакції 2.06.2014.