

професіоналізму. – М.: Просвещение, 1996. – 186 с. 3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304с. 4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону, 1996. – 512 с. 5. Холодная М. А. Психология интеллекта / М. А. Холодная. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с. 6. Ягулов В.В. Військова психологія: Підручник / В.В. Ягулов. – Київ: Тандем, 2004. – 656с. 7. Бачманова Н.В. К вопросу о профессиональных способностях психолога / Н.В. Бачманова, Н.А. Стафурина // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1974. – С.72-77. 8. Шульга В. В. Психологічні особливості професійно важливих якостей особистості практичного психолога з різним

стажем роботи : Дис... канд. наук: дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Донецький ін-т післядипломної освіти інженерно- педагогічних робітників. — О., 2007. — 222л. 9. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования / Р. Кочюнас. – М.: Академический проект, 1999. — 240 с. 10. Анциферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. – М., 1991. – С. 34 – 67.

Надійшла до редколегії 19.02.2010р.

УДК378.14

С.Б. Олексієнко, д-р. психол. наук, с.н.с.
А.В. Андриєті, здобувач

КОНСТРУКТИВНА ТА ДЕСТРУКТИВНА ФУНКЦІЯ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

У статті розглянуті та проаналізовані питання щодо функціональної ролі міжособистісних конфліктів.

Ключові слова: конфлікт, конструктивна функція міжособистісних конфліктів, деструктивна функція міжособистісних конфліктів.

In the article the issues of the functional role of interpersonal conflicts are considered and analysed.

Keywords: conflicts, constructive function of interpersonal conflicts, destructive function of interpersonal conflicts.

Вступ. До найбільш поширених видів конфліктів відносяться міжособистісні конфлікти. Вони охоплюють практично усі сфери людських стосунків. В останні десятиріччя міжособистісні конфлікти стали повсякденним явищем суспільного життя, що складають основу для міжгрупових, міжнаціональних, міждержавних та інших видів конфліктів. Конфлікти як психологічний феномен, привертати і привертають особливу увагу дослідників перш за все як проблема міжособистісних стосунків між людьми. Людина живе серед людей і реалізує свої цілі, прагнення, потреби, бажання перш за все у взаємодії з іншими. Міжособистісні стосунки є полем постійного зіткнення та узгодження інтересів, ареною самоствердження. І тому міжособистісні конфлікти є однією з первинних і типових форм взаємостосунків людей. Саме у міжособистісній взаємодії найчастіше за все виникають конфліктні ситуації, які супроводжуються відчуженням, напругою, дискомфортом.

Важливий інтерес представляє питання про функціональну роль міжособистісних конфліктів. Міжособистісний конфлікт як невід'ємний елемент соціального буття особистості і групи може виконувати дві функції: конструктивну або позитивну, деструктивну або негативну.

Метою даної статті є визначення психологічних особливостей функціональної ролі міжособистісних конфліктів.

Результати дослідження.

Конфлікти в сучасному суспільстві являють собою зародження та прояви об'єктивно існуючих соціальних суперечностей. Серед причин виникнення конфліктів найдоцільніше вирізнити психологічні особливості особистості. До основних характеристик особистості, що визначають її поведінку, належать: природні властивості особистості, її індивідуально-психологічні особливості; система потреб, мотивів, інтересів; внутрішнє уявлення особистості про себе, її "Я" – образ. Природні властивості особистості – це те, що закладено в ній від народження і виражається такими динамічними характеристиками, як активність та емоційність.

На думку М.І. Пірен, практика життя вчить нас усвідомити, що причини конфліктів потрібно вивчати, знати про них якнайбільше, щоб запобігати їм. Серед причин конфліктів доцільно розрізняти такі, що породжують конструктивні та деструктивні конфлікти [1, с. 46-47].

Найвідомішими причинами, що породжують конструктивні конфлікти, є наступні: невдоволення умовами праці; недоліки в організації праці; невдоволення оплатою праці; невідповідність прав та обов'язків; неритміч-

ність роботи; незручний графік роботи; незабезпеченість ресурсами; низький рівень трудової та виконавчої дисципліни; конфліктогенність організаційних структур та ін. Позитивне розв'язання конструктивного конфлікту – це насамперед врахування та усунення недоліків, бо це спрямовано на користь справі та обом сторонам, які перебували в конфліктній ситуації. Деструктивні конфлікти породжуються найчастіше суб'єктивними причинами, до яких відносяться неправильні дії керівника і підлеглих, а також психологічна несумісність окремих людей. До виникнення конфліктів можуть привести і певні дії потенційних опонентів [2, с. 387].

Учені, конфліктологи – практики вирізняють два основних критерії оцінки типу конфлікту, що проявився:

- конфлікт є деструктивним(руйнуючим), якщо стосунки між людьми не поліпшилися. Конструктивний конфлікт сприяє поглибленню взаєморозуміння;
- конфлікт є деструктивним, коли проблема, що його викликала, залишилася нерозв'язаною. За конструктивного підходу до проблеми знаходять її розв'язання.

Функції конфліктів у суспільстві вивчалися завжди. Л. Козер (США) у 1956 р. видав книгу "Функції соціальних конфліктів". Кожен його аналіз дотепер залишається класичним взірцем опису саме функцій конфліктів.

Конфлікти у міжособистісній взаємодії можуть приймати як конструктивний, так і деструктивний характер. Суперечності, що виникають, наприклад, у групі, свідчать про зміни у взаємодії, які відбуваються. Завдяки наявності суперечностей здійснюється перехід членів групи на новий рівень функціонування, або, навпаки, група може закінчити своє існування, оскільки всі її можливості будуть вичерпані [3, с. 160].

Конфлікт – джерело розвитку. Це найпозитивніша його функція. Вона набирає форми кризи й стимулює зміни в суспільстві, концептуально її осмислив Еріксон.

Конфлікт – сигнал до змін. Осмислюючи типи критичних ситуацій, Ф.Е. Василюк підкреслює позитивну роль, "потребу" внутрішніх конфліктів для життя: "Вони сигналізують про об'єктивні суперечності життєвих стосунків і дають змогу вирішити їх або ж довести до реального зіткнення, що може закінчитися згубно для особистостей" [4, с. 94].

Конфлікт – можливість зближення. Інколи бувають проблемні ситуації, які можуть зближувати людей. Соціологи чиказької школи стверджували, що "конфлікт – це можливість розмовляти відверто", коли особистості, поспілкувавшись, мають порозумітися.

Конфлікт – це можливість розрядки напруження, "оздоровлення" відносин. Досить активно використовується в педагогічній практиці. А.С. Макаренко рекомендує вирішувати його методом "вибуху". Вибухом він називав доведення конфлікту до останньої межі, до такого стану, коли немає можливості для будь-якої тяжби між особистістю і суспільством [1, с. 50].

Акцентування конструктивної (позитивної) функції міжособистісних конфліктів базується на наступних позиціях: конфлікт запобігає "застою" і "омертвінню" індивідуальної або групової життєдіяльності і стимулює їх рух вперед; конфлікт об'єктивує джерело розбіжності і тим самим дозволяє усунути його; оскільки основою виникнення всякого конфлікту є заперечення попередніх відносин між сторонами, сприяючи створенню нових умов, конфлікт виконує ще й пристосувальну функцію; за допомогою конфлікту може бути усунена для особистості внутрішня напруженість і фрустрація.

Та або інша роль конфлікту в міжособистісних стосунках і внутрішньогруповому пристосуванні залежить від характеру питань, що становлять предмет зіткнення, а також від типу соціальної структури, в рамках якої протікає конфлікт.

Більшою мірою конфлікти розвиваються в соціальних структурах, що характеризуються: тісними внутрішніми зв'язками; значною частотою інтеракцій; високим рівнем особистісного залучення; яскраво вираженою тенденцією до придушення негативних емоцій. Що виникають між членами групи, із заборонами на їх вияв.

Виникаючи в таких групах конфлікти, як правило, загрожують розколом внутрішньогрупових відносин, дестабілізацією соціальної структури.

Як зазначає Г.В. Ложкін, на конструктивні або деструктивні особливості конфліктів в міжособистісних і внутрішньогрупових відносинах істотно впливають конфлікти з іншими групами – зовнішні або міжгрупові конфлікти [3, с. 167].

Таким чином, у вільно структурованих групах конфлікт, який націлений на зниження напруги антагоніста, виконує функції стабілізації і інтеграції внутрішньогрупових відносин. Крім того, конфлікт у середині групи часто сприяє появі нових соціальних норм і оновленню існуючих і є способом адекватного пристосування соціальних норм до обставин, що змінилися.

Акцентування деструктивної (негативної) функції міжособистісних і внутрішньогрупових відбувається в тому випадку, якщо учасники незадоволені результатом конфлікту і переживають відчуття втрати. Якщо всі учасники задоволені результатом конфлікту, то він продуктивний. Оскільки усунути конфлікт неможливо, основною метою його вивчення є виявлення психологічних чинників, що визначають розвиток конфлікту конструктивним або деструктивним шляхом.

Як основа для вирішення даної задачі, відповідно до мотиваційного підходу. Може бути використаний закон соціальних ставлень М. Дойча, згідно з яким характерні процеси і ефекти, обумовлені типом соціальних ставлень (кооперативним або конкурентним), мають тенденцію посилювати тип соціального ставлення. Конфлікт між сторонами, що знаходяться у кооперативному взаємозв'язку, менш руйнівний, ніж за умов конкурентного процесу.

Процес і способи вирішення деструктивної і конструктивної функції конфліктів істотно різні, як і різні причини й типи соціального взаємозв'язку, що їх визвали:

відмінна характеристика деструктивного міжособистісного конфлікту, що припускає конфронтацію сторін – тенденція до розширення та ескалації. В результаті

конфлікт найчастіше стає незалежним від первинних причин, що його визвали, і може продовжуватися вже після того, коли ці причини вичерпані;

відмінна характеристика продуктивного міжособистісного конфлікту – поєднання концентрації зусиль сторін на рішення конфліктних проблем, що аналогічно процесу творчого мислення. Як і рішення творчих задач, продуктивний конфлікт проходить ті ж етапи – від пізнання проблеми і невдалих спроб вирішити її традиційними засобами, в тому числі і шляхом подолання фрустрації і дискомфорту до осягання, що дозволяє побачити проблему в новому ракурсі і знайти її нове рішення [3, с. 169].

Конструктивні і деструктивні шляхи розвитку міжособистісних конфліктів залежить від особливостей: предмету конфлікту; діапазону конфлікту; ригідності та незмінності його змісту й предмету; централізованості конфлікту; зв'язку з іншими проблемами; рівня усвідомленості змісту й предмету конфлікту учасниками конфліктної взаємодії.

Міжособистісний конфлікт розвивається та розгортається, коли:

- збільшується кількість конкуруючих груп і учасників;
- порушуються права особистості;
- учасники конфліктної взаємодії орієнтовані на виграш (програш);
- погляди і інтереси сторін не зв'язані між собою;
- невизначений й розмитий зміст й предмет конфлікту;
- підвищена значущість конфлікту для його учасників.

Ригідність і стереотипність міжособистісних конфліктів залежить як від самого предмету конфлікту, так і від ставлення до нього сторін конфлікту. Ригідність збільшується у випадках, коли сторони не бажають розглядати альтернативи, наполягають і "зациклюються" на своїх позиціях, розглядають відхід від первинної позиції як пониження гідності і зниження статусу.

На думку Г.В. Ложкіна, чим в більшій мірі тема і предмет конфлікту зачіпають самоощітку, образ, честь, репутацію або владу сторін, тим більше міжособистісний конфлікт централізується, тим більше зростає інтенсивність конфлікту. Міжособистісний конфлікт, який не усвідомлюється, складніше піддається вирішенню [3, с. 170].

Одним із найважливіших питань, що виникають при обговоренні природи міжособистісного конфлікту є питання про чинники, що детермінують виникнення і протікання конфліктів, які розглядаються відповідно до основних стадій розвитку конфлікту.

Істотним моментом в цьому відношенні є виділення конфліктної ситуації, що базується на визначенні поняття "конфліктна ситуація" і "взаємодія в конфліктній ситуації" у міжособистісних конфліктах. Конфліктний стан системи інтеракції в міжособистісній взаємодії обумовлений наявністю об'єктивних чинників, що дозволяють кваліфікувати цей стан як конфліктний в незалежності від того, чи сприймається він учасниками взаємодії.

Під конфліктною ситуацією в міжособистісній взаємодії розуміється конкретне втілення в ситуації взаємодії "обличчям до обличчя" конфліктного стану системи діадичних відносин, сприйнятого або усвідомленого як такий принаймні одним із учасників цих ставлень [5].

Таким чином, для конфліктної ситуації характерним є усвідомлення конфліктогенних чинників хоча б одним із суб'єктів взаємодії за конкретних умов. Визначення ситуації як конфліктної учасниками взаємодії характеризує першу фазу конфліктної взаємодії.

В контексті розгляду основних аспектів питання дестермінації конфліктної поведінки, доцільним є визначення внутрішньособистісних показників конфліктної

ситуації. Важливим внутрішньособистісним показником виступає розуміння та усвідомлення несумісності потенційних позицій при інтенсивному прагненні зайняти позиції, які несумісні з інтересами іншої сторони. Важливим при цьому є наступні особливості сприйняття учасниками ситуації: ситуація сприймається як важлива, яка потенційно здатна забезпечити досягнення бажаної мети; один із учасників взаємодії усвідомлює, що досягнення бажаної мети можливе лише за умов, якщо він займе деяку ключову позицію, що не може одночасно належати обом учасникам [3, с. 171-172].

Як суб'єктивний чинник, що дозволяє людині визначити ситуацію як конфліктну, виступає перевищення рівня особистісної толерантності до фрустрації, тобто перехід особистісного "порогу чутливості" – до фруструючих явищ.

Усвідомлення або сприйняття ситуації у міжособистісній взаємодії як конфліктній супроводжується значними емоційними переживаннями, наприклад, підвищеною тривожністю, страхами, ворожістю, бажанням чинити опір, упередженістю, агресивністю тощо. Подібного роду переживання і реакції складають емоційний фон, характерний для усього процесу взаємодії в конфліктній ситуації, протє на кожній стадії розвитку міжособистісних взаємовідносин значущість і функція цих відчуттів, переживань і реакцій різна.

На стадії усвідомлення ситуації як конфліктної, емоційні переживання дозволяють сигналізувати іншому учаснику, що ситуація сприйнята як конфліктна. Крім того, ці відчуття виконують мобілізаційну функцію, що дозволяє актуалізувати "зону ресурсів", необхідну для участі у конфліктній ситуації. Це приводить, базуючись на позиціях мотиваційного підходу, до другої фази конфліктної міжособистісної взаємодії, в якій кожний з учасників веде певну лінію поведінки, яка структурується, і децю пізніше формується вже як загальна "стратегія":

- по-перше, це відхід від ситуації, унаслідок чого конфліктна ситуація елімінується за рахунок розпаду системи;

- по-друге, це відношення "переговорів" (компромісний напрям), коли кожна із сторін одержує не все, до чого вона прагне, але ту частину, яка здатна задовольнити її в якійсь мірі;

- по-третє, це власні конфліктні стосунки, які пов'язані з боротьбою, конфронтацією сторін, із прагненням отримати максимум бажаного.

Слід зазначити, що найбільш розробленим в контексті мотиваційного підходу є етап активної взаємодії у конфліктній ситуації, особливо стадія досягнення угоди між конфліктуючими сторонами, що вимушені йти на взаємні поступки за допомогою "переговорів".

Особливий інтерес представляє вивчення системи психологічних детермінант, що обумовлюють вибір типу поведінки у конфліктній ситуації в міжособистісних конфліктах. До них належать: оцінка власної сили, ресурсів, можливостей з подальшим їх співвідношенням з ресурсами супротивника; стратегії дій партнера; сприйняття намірів (цілей) партнера; оцінне ставлення до конкуренції та кооперації; особистісні характеристики суб'єкта; емоційні стани учасників взаємодії.

Умовами структурування поведінки у конфліктній взаємодії у міжособистісних стосунках є:

- спонтанні агресивні або ворожі спонування однієї з сторін, які досягають такої інтенсивності, що стають невідкладними контролю;

- результати співвідношення силових характеристик, енергетичних і тимчасових ресурсів, що свідчить про те, що витрати на боротьбу при певній вірогідності перемоги, виявляються більш вигідними для однієї із

сторін у разі виграшу, ніж витрати, що пов'язані з переговорами;

- ворожість повинна досягати такого рівня, який визначатиметься як небезпечний, і далі підтримуватиметься ускладнюючими обставинами;

- жодна із сторін, що бере участь у конфліктній ситуації не вважає конфліктну поведінку неприйнятною або неприпустимою;

- одна із сторін повинна втратити надію досягти своєї цілі будь-якими іншими засобами, окрім боротьби, особливо після того, як були перевірені, продумані або відкинуті як непридатні, інші типи поведінки;

- суб'єктивна оцінка можливості перемоги є достатньо високою [3, с. 173-174].

Умовами вибору поведінки готовності учасників конфліктної взаємодії до переговорів є наступне: ресурси обох сторін оцінюються як рівні або як приблизно рівні; ворожі або агресивні емоції кожного з учасників взаємодії не перевищують межі мобілізаційної функції; стратегія переговорів може бути обрана у тому випадку, коли принаймні один із учасників взаємодії відмовляється від уявлення про можливу несумісність, тобто виявляється менш ригідним у порівнянні з іншим, отже здатним на вчинки у певних межах.

Серед психологічних чинників, що визначають динаміку "переговорів" у міжособистісних конфліктах, виділяється: статус учасників переговорів; наявність третіх осіб, які виступають посередниками при вирішенні конфлікту; спосіб підготовки переговорів, а також характер проблеми, що виступила основою розбіжностей.

Статус учасника переговорів визначається ступенем його можливості дії на партнера (за допомогою таких форм як "загроза" і "обіцянка" та ін.) [6].

Завершення або результат конфлікту як остання стадія розвитку міжособистісного і міжгрупового конфлікту у мотиваційному підході припускаються дві моделі:

1. Модель взаємного виграшу, яка властива ситуації "переговорів";

2. Односторонній виграш, що спричиняє за собою в більшості випадків відкриту конфронтацію сторін [7].

Результат конфлікту, без сумніву, пов'язаний і з метою учасників, і з тими засобами, які вони використовують, при цьому невід'ємним елементом перемоги виявляється готовність того, хто програв, піти на поступки. Таким чином, переможець і переможений, вносячи рівний внесок в справу завершення конфлікту, забезпечать вільний виграш. Таким результатом буде в тому випадку, якщо обом учасникам доступний певний контроль над ситуацією і діями іншого. Якщо ж можливість контролю відкрити тільки для однієї сторони, яка повністю зумовлює результат дії для іншої, загальний результат конфлікту може бути прийнятний для обох сторін.

Висновки. Проведений аналіз дозволив виявити найбільш важливі аспекти дослідження проблеми психологічних особливостей функціональної ролі міжособистісних конфліктів. Конфлікти неминучі та існують там, де є життя і люди, тому потрібно знати: як запобігти їх деструктивності, негативним проявам і руйнуючим наслідкам, як поводитися у процесі різних конфліктів, як вести себе у значущих, життєво важливих конфліктах, як завершувати і конструктивно, вдало для всіх конфліктуючих сторін, вирішувати конфлікт. Конфлікти можуть виконувати негативні (деструктивні) і позитивні (конструктивні) функції. Виходячи з розгляду різнобічності конфліктів, поєднання в кожному конфлікті як позитивного, так і негативного боку, можна визначити і поєднаність в конфліктах позитивної та негативної функції. Найважливіше з погляду психології місце займає обмеження негативних, руйнуючих функцій конфлікту і фор-

сування, максимальне використання позитивних функцій конфлікту.

1. Пірен М.І. Конфліктологія: підр. / М.І. Пірен. – К.: МАУП, 23007. – 360 с. 2. Цимбалюк І.М. Психологія управління: навч. посіб. / І.М. Цимбалюк. – К.: ВД "Професіонал", 2008. – 624 с. 3. Ложкін Г.В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: навч. посіб. / Г.В. Ложкін, Н.І. Пов'якель. – К.: ВД "Професіонал", 2006. – 416 с. 4. Василюк Ф.Е. Життєвий мир і кризис: технологічний аналіз критических ситуацій // Психол. журнал. – 1995. – №3. 5. Орлова Е.А., Филонов Л.Б. Взаимо-

действие в конфликтной ситуации // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. – Под ред. Шороховой Е.В., Бобневой М.И. – М.: Наука, 1976. – с.319-342. 6. Донцов А.И. Полозова Т.А. Проблема конфликта западной психологии // Психологический журнал. – т.1. – 1980. – с. 119-133. 7. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М.: МГУ, 1991. – с.138-152.

Надійшла до редколегії 26.03.2010р.

УДК159.923

В.І. Осьодло, канд. психол. наук, доц.

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДІАГНОСТИКИ, ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглядаються окремі питання, що розкривають методичні аспекти діагностики та формування психологічної готовності персоналу до діяльності в кризових ситуаціях. Наведено огляд основних діагностичних інструментів, які можуть бути використані для зазначених процедур.

Ключові слова: психологічна готовність, діагностика, професійна діяльність, психологічна стійкість.

In the article the separate questions which open methodical aspects of diagnostic and formation of psychological readiness of the personnel to activity in crisis situations are observed. Survey of the basic diagnostic tools which can be used for noted procedures is spent.

Keywords: psychological readiness, diagnostic, professional work, psychological durability.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень. Проблема професійної готовності фахівця до умов трудової діяльності є складною і неоднозначною. Однак, як свідчить аналіз літературних джерел, практичний досвід, в цьому аспекті на першому місці стоїть людський чинник.

Людина може бути добре підготовлена у професійному відношенні, але в екстремальних умовах може бути безпорадною з причин відсутності у неї стійкості до різних стрес-факторів. Відповідно до цього проблема професійної готовності фахівця до умов трудової діяльності належить до найактуальніших у психології. Важливе місце у вирішенні цієї проблеми посідає вивчення психологічних факторів, які визначають готовність до неї [В.О. Бодров, М.І. Дяченко, М.С. Корольчук, Є.О. Клімов, М.Д. Левітов, М.В. Макаренко, В.О. Моляко, Е.Ф. Зеєр, О.Д. Сафін, Ю.Л. Трофімов, О.В. Тімченко, В.Д. Шадріков та ін]. Тому, виходячи з актуальності теми ми ставимо **основним завданням** в статті проаналізувати деякі питання щодо своєчасного виявлення, формування й розвитку психологічної готовності. Вивчення будь-якого явища передбачає розгляд різних його аспектів, однак ми хочемо ще раз звернути увагу саме на методичний аспект, не зменшуючи ваги теоретичного і прикладного.

Результати теоретичного аналізу. Аналіз сучасної наукової літератури, свідчить, що при дослідженні процесу формування і розвитку психологічної стійкості військовослужбовців вивчаються показники психічного, функціонального і рухового компонентів готовності. Для оцінки динаміки цих трьох показників, як правило, використовуються наступні групи методів:

1. За спрямованістю на вивчення індивідуальних особливостей, рис особистості, психічних станів:

- професійна підготовка, моделювання ситуацій, включене спостереження;
- вивчення емоційно-вольової сфери, загальної психологічної стійкості, психічної надійності (комплексні методики, іноді із застосуванням функціональних вимірювань);
- вимірювання психічних станів (опитувальники Спілбергер-Ханіна, САН, проективні методики);
- методики для вивчення психомоторних процесів, координації і точності рухів (спеціальні фізичні вправи).

2. За формою застосування:

- спостереження (у природних умовах бойового застосування; при підготовці до бойових дій, при моделюванні складних ситуацій, в процесі виконання несподівано виникаючих завдань, в процесі тестування в ході психологічної співбесіди;

- психологічна бесіда;
- опитувальники й анкети;
- застосування бланкових тестів (індивідуальних і групових);

- обстеження на тренажерах;
- спеціальні контрольні і фізичні вправи (для дослідження швидкості фізіологічних змін при внесенні елемента несподіванки і ін.);

3. За способами застосування:

- аналітичні тести (для оцінки окремих психологічних процесів, якостей, функціональних показників);
- багатомірні тести (направлені на блоки властивостей);
- комплексні методики (що моделюють важливі компоненти діяльності);
- пролонговані методики (багатократне тестування, зокрема після дії різних чинників, період навчання, тренування, включення в реальну діяльність).

На побутовому рівні ми розуміємо під психологічною стійкістю здатність військовослужбовця безвідмовно виконувати функціональну діяльність в перебігу необхідного часу (оперативна або тривала стійкість) в заданих умовах, зберігаючи психічне здоров'я і боєздатність. Прямим показником психологічної стійкості оперативної діяльності може служити:

1. Результативність.

2. Ефективність діяльності.

Але ці два показники можна розглядати по відношенню як до процесу діяльності (зовнішні показники результативності і ефективності), так і по відношенню до самого виконавця (психологічні показники). В процесі конкретної діяльності нас цікавить стійкість психологічних і фізіологічних процесів, "що обслуговують цю діяльність, які припускають стабілізацію структури діяльності в екстремальних умовах. На думку багатьох авторів, найбільш істотною відмінністю психологічної стійкості в діяльності є зростання ваги творчого, нешаблонного мислення, пошуку різноманітних поєднань стандартних, відпрацьованих способів, прийомів діяльності, тобто творчого характеру схвалюваних рішень [2, 4, 5, 8, 9, 11, 12]. Крім того, психологічна стійкість при-