

УДК 159.345

Броцило О. Ю.

аспірант Донецького національного університету

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПОСАДОВИХ ЗМІН У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ДСНС

У статті проведено аналіз проблеми професійної діяльності та професійного становлення в екстремальних професіях. Визначена роль посадових змін в професійній діяльності фахівців ДСНС. Розглянуто моделі посадових змін; визначено місце професійної адаптації в процесі посадових переміщень.

Ключові слова: професійна діяльність, професійне становлення, посадові зміни, моделі посадових змін, адаптація, професійна адаптація.

Постановка проблеми. Професійна діяльність фахівців ДСНС (МНС) має низку особливостей, які пов'язані з вузькою спеціалізацією цієї системи, а також з її періодичною реструктуризацією, що має значний вплив на працівників, зумовлюючи відчуття тривожності, нестабільності та невпевненості щодо свого майбутнього.

Крім того, що професійна діяльність в ДСНС характеризується надмірною стресогенністю через значний об'єм інформації та необхідність швидкої реакції на неї, певним стресором також є така організаційна особливість, як посадові зміни або переміщення по службі.

Переміщення фахівця на вищу або рівнозначну посаду завжди створює додаткові навантаження на працівника, які пов'язані зі змінами у функціональних та службових обов'язках та вимагають від суб'єкта переміщення розвитку певних особистісних якостей. Даний процес тісно пов'язаний з професійною адаптацією, що може ускладнювати чи полегшувати процес посадових змін.

У зв'язку з цим на сьогодні є актуальною проблема вивчення процесу посадових змін, зокрема, особливостей перебігу професійної адаптації у цей період та її зв'язок з особистісними, інтелектуальними та емоційно-вольовими якостями суб'єкта посадових змін.

На основі отриманих даних також стає актуальним питання розробки та впровадження заходів щодо оптимізації процесу посадових змін в ході професійного становлення фахівця ДСНС.

Мета і завдання дослідження. Метою даної роботи є наступні позиції:

- Теоретичний огляд проблеми посадових змін в межах професійної діяльності ДСНС та її особливостей;
- Планування заходів, спрямованих на оптимізацію процесу посадових змін в професійній діяльності фахівця ДСНС.

Стан дослідження. Процес професійного становлення фахівця в цілому розглядався в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, серед яких А. Р. Фонарьов, Е. Ф. Зеєр, Є. С. Романова, О. В. Овчинников, Є. А. Клімов, В. Ф. Орлов, Я. С. Хамер та інші [3; 4; 5; 7; 8; 10; 13; 18].

Професійне становлення розуміється як складний процес, що супроводжується накопичуванням та засвоєнням професійно необхідних для даної роботи якостей. Вчені також наголошують на такій особливості професійного становлення, як стадіальність даного процесу (Р. А. Ахмер, Е. Ф. Зеєр) [3; 6; 17], при цьому етапи професійного становлення частково співпадають з життєвими етапами розвитку особистості, займають значну частину його життя та представляють собою розвиток людини від рівня непрофесіонала до професійного рівня (А. Р. Фонарьов, Є. М. Борисова, Е. Ф. Зеєр, А. А. Щеколдіна) [2; 6; 16].

Особливості процесу професійного становлення в силових структурах розглядалися в роботах В. О. Лефтеров, О. П. Євсюкова, О. Р. Охременко, А. А. Щеколдіної [5; 8; 10; 16]. В наведених дослідженнях були визначені стресори, що є специфічними для екстремальних видів діяльності та фактори, що впливають на професійну діяльність в екстремальних умовах. До таких стресорів відносяться: висока соціальна значущість помилок, великий об'єм інформації, висока емоційна та психологічна напруженість (О. Р. Охременко) [10]. серед факторів впливу виокремлюють рівень інтелекту, ділову спрямованість та емоційну врівноваженість (О. П. Євсюков) [5]. Разом із цим було обґрунтовано необхідність розвитку професійно важливих якостей шляхом розробки та впровадження психологічних тренінгів з метою розвитку необхідної характеристики (В. О. Лефтеров) [8].

Проблема посадових переміщень пов'язана з етапністю та стадіальністю професійного становлення та кар'єри (Е. Ф. Зеєр, Т. С. Кабаченко, І. К. Кряжева) [6; 7; 9; 11], що суттєво впливають на життєвий цикл людини. Посадові зміни як зміна діяльності можуть спровокувати кризу та потребують значного розвитку адаптаційних можливостей суб'єкта переміщення. Проблема посадових змін вивчалася Є. С. Жаріковим, Ю. К. Стрелковим, А. А. Щеколдіною, Ф. Тейлором, Я. С. Хамером [12; 13; 16; 19]. Посадові зміни є складним процесом переміщення співробітника з однієї посади на іншу, який характеризується стадіальністю, часовими межами та зв'язком з об'єктивними та суб'єктивними характеристиками працівника. Особливого значення посадові переміщення набувають в структурі ДСНС, де вони є обов'язковою частиною професійної діяльності в цілому.

Таким чином, незважаючи на вивченість та достатню висвітленість особливостей професійного становлення в екстремальних професіях, а також визначеність терміну посадових змін, залишається невирішеною проблема професійної адаптації та її особливостей в самому процесі посадових змін.

Виклад основних положень. Проблема професійної діяльності та процесу професійного становлення в межах певної професії була досліджена в роботах багатьох вчених, серед яких Є. А. Клімов, В. Ф. Орлов, Л. Купер, Л. С. Мітіна, А. Р. Фонарьов, Е. Ф. Зеєр, Є. М. Борисова, Дж. Джуелл та інші [3; 6; 7; 9]. В процесі вивчення даних питань було визначено, що професійне становлення передбачає тривалий процес формування якостей, які є професійно важливими для певної професії та складається з певних етапів (Е. Ф. Зеєр, Р. А. Ахмер, Я. С. Хамер) [3; 6; 13]. При цьому варто зазначити, що стадії професійного становлення в цілому відрізняються

від стадій кар'єрного розвитку (І. С. Пряжніков, Е. Ф. Зеєр, Я. С. Хамер, А. А. Щеколдіна) [3; 6; 13; 16]. Професійне становлення представляє собою цикл, що починається з професійного вибору людини; подальшої корекції цього вибору та початку професійної діяльності; професійної кризи як вторинної професіоналізації та кризи втрати професії як завершення всього циклу (Е. Ф. Зеєр) [6]. Тобто професійне становлення представляє собою загальний огляд життєвого шляху людини з перспективи її професійної діяльності. Кар'єрний розвиток представляє собою відносно стабільний процес професійного розвитку людини зазвичай в межах однієї професії, який протікає більш стабільно. Кар'єрний розвиток починається з позиції залежного у співробітництві молодого та досвідченого робітників; переходить в процес самостійної роботи і завершується зміною позиції залежного молодого робітника на домінуючого, досвідченого керівника. Для більшості людей ця стадія кар'єри є піком розвитку (Я. С. Хамер, Дж. Джуелл) [3; 13; 17; 18].

Процес професійного становлення, а також його стадії мають свої особливості в екстремальних видах професійної діяльності, де до працівника висуваються вимоги, пов'язані зі специфікою діяльності. Особливості роботи в екстремальних видах діяльності, зокрема, у професійній діяльності в структурі ДСНС та силових структурах, розглядалися в роботах О. П. Євсюкова, О. Р. Охременко, В. О. Лефтерова, А. А. Щеколдіної [5; 8; 10; 16]. Крім високого рівня стресогенності та специфічності умов роботи екстремальних видів діяльності, авторами звертається увага на таку особливість, як явище посадових змін, що частково зумовлюється певною закритістю системи (А. А. Щеколдіна, О. Р. Охременко, В. О. Лефтеров, Є. С. Жаріков) [8; 10; 12; 16].

Під посадовими змінами розуміється переміщення робітника з однієї посади на іншу, що супроводжується низкою особливостей. Ці особливості в значній мірі залежать від моделі, в межах якої розглядається конкретне посадове переміщення. Існують три моделі посадових змін: формально-організаційна, аналітична та модель часу та діяльності (А. А. Щеколдіна) [16].

Модель часу та діяльності розглядає посадові зміни з позиції співвідношення певних етапів діяльності в часі. Модель заснована на тому, що людина усвідомлює свою зануреність у процес посадових змін на даний момент, а також усвідомлює свою попередню та майбутню позицію. Аналітична модель посадових змін заснована на безпосередньому аналізі всіх можливих параметрів переміщення як процесу та його кінцевого результату. Основним принципом цієї моделі є визначення значущості попередньої посади та майбутньої з урахуванням того, наскільки дане переміщення є необхідним, та факторів, що впливають на його успішність. Формально-організаційна модель поділяється на прогностичну та процесуальну. Сутність прогностичної моделі полягає в оцінці ймовірності успішної адаптації до нової посади з урахуванням суб'єктивних факторів, які представлені, здебільшого, індивідуальними характеристиками особистості, та об'єктивних факторів, які представлені вимогами на новій посаді, особли-

востями сімейних стосунків та різнопланових організаційних заходів. Процесуальна модель розглядає посадове переміщення виключно як процес, що характеризується певними часовими межами та має певні етапи розвитку (А. А. Щеколдіна, Є. С. Жаріков) [12; 16].

Процес посадових змін представляє собою 4 етапи:

- 1) підготовка до переміщення;
- 2) вступ;
- 3) адаптація;
- 4) стабілізація [12; 16].

Всі чотири етапи висувають певні вимоги до суб'єкта переміщення, але найбільшою напруженістю характеризується стадія адаптації. Виникнення труднощів в адаптації може спровокувати виникнення феноменів, ускладнюючих переміщення на нову посаду. Найбільш поширеними є наступні феномени: феномен «непереміщення» або «повернення на попередню посаду»; феномен «застрявання» на одній посаді протягом тривалого часу; феномен «мерехтливого статусу», який полягає в тому, що робітника не сприймають на новій посаді; феномен «одночасного суміщення двох посад»; феномен «створення посади з нуля».

Вищезазначені особливості вивчалися стосовно професійної діяльності в цілому, але їх прикладний аспект стосовно екстремальних видів діяльності залишається недослідженим.

В той же час, приймаючи до уваги актуальність цього питання, вивчення посадових переміщень в структурі ДСНС, зокрема, особливостей процесу адаптації під час посадових змін, стає можливою розробка засобів оптимізації даного процесу для співробітників ДСНС. Серед цих заходів передбачається розробка низки тренінгових вправ з метою покращення та розвитку професійно необхідних якостей професіоналів ДСНС.

Висновки. Таким чином, в результаті теоретичного огляду проблеми посадових змін в професійній діяльності фахівця ДСНС було виявлено, що посадові зміни представляють собою суттєву частину діяльності даної професії та впливають на кар'єрний розвиток суб'єкта переміщення. Посадові зміни складаються з 4 етапів, найбільш напруженим з яких є етап адаптації, що висуває значні вимоги до кандидата на переміщення. Успішне подолання процесу посадового переміщення вимагає від кандидата розвитку його певних професійних якостей, що можливо за допомогою тренінгових вправ, спрямованих на розвиток саме конкретних якостей. Використання психотренінгових заходів в майбутньому дозволить оптимізувати процес посадових змін для тих фахівців, які мають його долати, та сприятиме більш успішному виконанню покладених на них службових обов'язків.

Список літератури

1. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. — 1989. — № 1. — С. 92–100.
2. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. — 2008. — № 3. — С. 92–98.

3. Джуэлл Д. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2001. — 720 с.
4. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуально-го ресурса профессионального развития. — Новокузнецк: ИПК, 2002. — 242 с.
5. Євсюков О. П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: 19.00.09: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Хмельницький, 2007.
6. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Кризис профессионального становления личности // Психологический журнал. — 1992. — Т. 13, № 1. — С. 126–130.
7. Климов Е. А. Психология профессионала. — М.: Ника, 1996. — 320 с.
8. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія: в 2 т. / Лефтеров В. О. — Донецьк: ДЮІ, 2008. — Т. 1: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. — 242 с.
9. Орлов В. Ф. Професійне становлення фахівця (з досвіду теоретико-методичних досліджень) // Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. — Хмельницький, 2003.
10. Охременко О. Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.09 // Національна академія оборони України. — Київ, 2005. — 28 с.
11. Семиченко В. А. Психология деятельности. — Киев: Ешке А. Н., 2002. — 248 с.
12. Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — М.: Академия; Высшая школа, 2001. — 360 с.
13. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. — 2008. — № 4. — С. 146–150.
14. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. — 2-е изд. — СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. — 860 с.
15. Хьелл А., Зиглер Дж. Теории личности. — СПб.: Питер, 2005. — 607 с.
16. Щеколдина А. А. Должностной переход в профессиональном становлении специалиста: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01. — О., 2005. — 232 с.
17. Harford T. Why success always starts with failure. — N.-Y.: Farrar, Straus and Giroux, 2011. — www.openlibrary.org
18. Hartmann H. Ego psychology and The Problem of adaptation. — N.-Y., 1958. — www.questia.com/library/book
19. Randall D. Psychological Adaptation in Life and Work. — N.-Y.: Abbe Pub Assn of Washington. DC. — 1985. — www.openlibrary.org

Броцило Е. Ю.

аспирант Донецького національного університета

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ПЕРЕХОДОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ГСЧС

Резюме

В статье проанализированы проблемы профессиональной деятельности и профессионального становления в экстремальных профессиях. Определена роль должностных переходов в профессиональной деятельности специалистов ГСЧС. Рассмотрены модели должностных переходов; определено место профессиональной адаптации в процессе должностных перемещений.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессиональное становление, должностные перемещения, модели должностных перемещений, адаптация, профессиональная адаптация.

Brotsylo O. Y.

candidate of The Donetsk national university

**THE ANALYSIS OF THE POST CHANGES PROBLEM
IN PROFESSIONAL ACTIVITY OF SSES SPECIALISTS**

Summary

Analysis of problems of professional activity and professional formation in extreme professions is conducted in the article. The role of post changes in the professional activity of SSES is defined. Models of post changes are considered; the place of professional adaptation in post changes process is defined.

Key words: professional activity, professional formation, post changes, models of post changes, adaptation, professional adaptation.