



УДК 159.923 : 616 / 057

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СТРЕСУ НА СТИЛЬ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ЕКСТРЕНИХ СЛУЖБ

Грандт В.В., к. психол. н., ст. викладач кафедри практичної психології
Запорізький національний університет

Статтю присвячено теоретичному та емпіричному аналізу впливу організаційного стресу на стиль саморегуляції поведінки фахівців екстрених служб, на прикладі лікарів швидкої медичної допомоги та працівників МНС. Розглянуто розуміння поняття екстремальні умови праці. Проаналізовано особливості професійної діяльності фахівців екстрених служб.

Ключові слова: стрес, організаційний стрес, працівники екстрених служб, поведінка, саморегуляція поведінки, стиль саморегуляції поведінки.

Статья посвящена теоретическому и эмпирическому анализу влияния организационного стресса на стиль саморегуляции поведения специалистов экстренных служб, на примере врачей скорой медицинской помощи и работников МЧС. Рассмотрено понятие экстремальные условия труда. Проанализированы особенности профессиональной деятельности специалистов экстренных служб.

Ключевые слова: стресс, организационный стресс, представители экстренных служб, поведение, саморегуляция поведения, стиль саморегуляции поведения.

Grandt V.V. INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL STRESS IN STYLE SELF-REGULATION OF THE REPRESENTATIVES OF EMERGENCY SERVICES

This paper is devoted to theoretical and empirical analysis of the impact of organizational stress in the style of self-behavior specialist emergency services, as an example of doctors and ambulance workers MOE. Considered understanding of the concept of extreme working conditions. The features of the professional activities of the emergency services.

Key words: stress, organizational stress, representatives of the emergency services, behavior, self-regulation of behavior, style of self-regulation of behavior.

Постановка проблеми. Стрес є достатньо розповсюдженою і актуальною проблемою сьогодення, особливо в професійному просторі. Проблеми пов'язані зі стресом є одними з найбільш розповсюджених, з якими стикаються у своїй професійній діяльності фахівці екстрених служб.

Особливі (екстремальні) умови діяльності ставлять підвищені вимоги до професіонала і є причиною помилок та зривів у роботі, що несприятливо впливає на працездатність фахівця. Діяльність представників екстрених служб, як і інших представників екстремальних видів професій пов'язана із такими стресовими умовами діяльності, як: робота із загрозою для життя; висока відповідальність за прийняті рішення; виконання ускладнених функцій; збільшення темпу діяльності; дефіцит часу на виконання очікуваних дій; переробка великих обсягів і потоків інформації; ускладнені фактори робітничого середовища [6]. Але, відрізняється постійним очікуванням екстреного виклику, монотонністю роботи в умовах очікування сигналу до екстремальної діяльності, відсутністю інформації, щодо того де, коли і в яких умовах необхідно буде надавати професійну допомогу, все це є стресовими факторами для представників екстрених служб. Від того, який

стиль саморегуляції поведінки використовуватимуть працівники екстрених служб у відповідь на дію стрес-факторів, залежатиме їх працездатність, професійна ефективність та професійне здоров'я.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У зарубіжній і вітчизняній науковій літературі використовуються два поняття стресу робочого простору – організаційний і професійний стрес. Поняття «професійний» і «організаційний стрес» перетинаються, але не збігаються повністю. У зарубіжній літературі, як правило, використовуються поняття «стрес на роботі» або «трудова стрес» без диференціювання стресорів, пов'язаних з організаційними проблемами та стресора з боку специфіки професійної діяльності. На думку А. Леонової, система оцінки професійного стресу – більш складна, ніж оцінка стресу на роботі [4]. Так, організаційний стрес – це психічна напруга, яка пов'язана з подоланням недосконалості організаційних умов праці, з високим навантаженням при виконанні професійних обов'язків на робочому місці в конкретній організаційній структурі (в організації чи в її підрозділі, фірмі, компанії, корпорації), а також з пошуком нових неординарних рішень при форс-мажорних обставинах [1]. Він проявляється в пере-

вантаженні адаптаційних механізмів у відповідь на певну організаційно-виробничу ситуацію. У свою чергу, професійний стрес виникає у відповідь на труднощі і спеціальні вимоги з боку професії, детермінований також особистими амбіціями, суб'єктивним образом професійного розвитку і самореалізацією особистості [2]. Отже, ці два види стресу можна розділити за первинністю детермінант впливу, а саме в професійному стресі важливішу роль грає психологічна складова, а в організаційному соціальні та фізичні фактори.

Класично виділяють три підходи до розгляду цих видів стресу [3, с. 129]. У першому підході акцент ставиться на детермінантах виникнення стресу та його наслідках для здоров'я і праці. Більшість учених, що займаються проблемою професійного та організаційного стресу дотримуються саме цього підходу. Так, основним джерелом стресових ситуацій, вказує П. Златіна, прийнято вважати, по-перше, особливості трудового процесу (умови праці) – ритм, напруга, одноманітність, та ін. По-друге – статус індивіда в організації (високий, зазвичай пов'язаний зі значними нервовими та фізичними перевантаженнями, великою відповідальністю; низький – з малою престижністю, поганими умовами праці та ін.). По-третє – службові конфлікти, несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. По-четверте – складності у погодженні службових та сімейних ролей [7, с. 185]. Необхідно зазначити, що всі ці умови трудової діяльності негативно впливають на професійне здоров'я особистості, і їхня постійна дія на працівника може спричинити незворотні наслідки, а в результаті – неспроможність подальшого виконання професійних обов'язків.

Професії, які мають високий ризик виникнення як професійного, так і організаційного стресу, зумовлюються соціально-економічними та соціально-психологічними чинниками: низьке фінансування, що позначається на матеріальному становищі та здійсненні успішної професійної кар'єри; психологічні й фізичні перевантаження робітників, які працюють у системі «людина – людина»; фемінізація систем «людина – людина» [8].

Деякі автори виділяють детермінанти виникнення професійного стресу, не поділяючи їх за групами. Наприклад Є. Кузьмін виділив такі причини організаційного стресу: порушення почуття комфорту і безпеки праці; дефіцит часу для завершення планових завдань; важкі й раніше незнайомі виробничі завдання; надзвичайні події, стихійні лиха, нещасні випадки; конфлікти з

вищими за ієрархією керівниками, з підлеглими, втрата керівником свого авторитету і керуючого впливу на колектив; тривала робота без відпочинку, перевтома; несправедливі покарання, незаслужені засудження або упереджена критика, позбавлення винагороди [2]. В. Дібшлаг виділив шість причин, що викликають організаційний стрес: інтенсивність роботи, домінування чинника часу, недостатність або висока інтенсивність спілкування, монотонність, різні зовнішні впливи, різке порушення звичайної системи (порядку) роботи [5].

Найбільш детальний аналіз причин виникнення професійного та організаційного стресу представлений через 37 характеристик, які є стресорами, і складають такі шість категорій: професійні вимоги і характеристики поставлених завдань, очікування, організаційні вимоги, зовнішні умови, стрес можливості, стрес обмеження в досягненні.

На нашу думку, усі ці причини можна також розподілити за трьома групами детермінант, які виділила П. Златіна і визначити їх як фізичні, психологічні і соціальні детермінанти виникнення професійного стресу.

Отже, проаналізувавши детермінанти виникнення професійного та організаційного стресу, можна говорити про те, що існують достатньо велика кількість їх класифікацій. Деякі вчені виділяють загальний перелік причин професійного стресу (Є. Кузьмін, В. Дібшлаг, І. Островська, Т. Форманюк та ін.), але більшість з них (Г. Нікіфоров, Г. Ложкін, П. Златіна, С. Селс, К. Матені та ін.) розподіляють ці причини за такими групами: фізичні, психологічні і соціальні детермінанти виникнення професійного стресу.

У другому підході до розуміння професійного стресу, цей феномен розглядається через суб'єктивну значущість ситуації, у якій діє людина, і стратегій поведінки, які вона використовує для подолання труднощів [3, с. 129].

Третій підхід спрямований на деталізацію уявлень про зміну механізмів регуляції діяльності, а також аналіз внутрішніх витрат під впливом різноманітних зовнішніх факторів дії.

Отже, на появу як професійного, так і організаційного стресу може вплинути достатньо велика кількість факторів, але у випадку професійного стресу здебільшого виділяються психологічні, а у випадку організаційного стресу – соціальні та фізичні. Що стосується другого та третього підходу щодо розгляду цієї проблеми, то не менш важливим ніж врахування факторів впливу, є ресурси, за допомогою яких людина на-



магається подолати організаційний та професійний стрес, та його наслідки для професійного здоров'я працівників.

Дослідження вітчизняних і закордонних учених переконливо свідчать про те, що організаційний стрес без проведення профілактичних заходів призводить до депресії, зловживанню алкоголем, наркотиками, а іноді до суїцидальної поведінки. Тривалий професійний стрес, у свою чергу, призводить до виникнення синдрому емоційного вигорання. У науковій літературі встановлено, що ризик виникнення синдрому емоційного вигорання (або емоційного вигорання), як передумови професійного нездоров'я, підвищується ще до третього-четвертого року професійної діяльності. У цей час вже зникає новизна робочої обстановки та новизна присутності в колективі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Отже, після проведення теоретичного аналізу проблеми переходимо до емпіричного дослідження. Організація емпіричного дослідження впливу організаційного стресу на стиль саморегуляції поведінки працівників екстрених служб включало в себе 3 етапи: підготовчий, емпіричний, завершальний. У цьому дослідженні прийняли участь 225 представників екстрених служб: 108 представників персоналу швидкої та невідкладної медичної допомоги та 117 представників служби Міністерства надзвичайних ситуацій.

З метою вивчення впливу організаційного стресу на стиль саморегуляції поведінки працівників екстрених служб, було використано серію діагностичних методик, серед яких: шкала організаційного стресу (Маклін), російськомовна адаптація

Н. Водоп'янової, опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки – 98», методика «Тип поведінкової активності» Л. Вассермана і Н. Гуменюка.

За допомогою шкали організаційного стресу Мак-Ліна нами було досліджено сприйнятливості до організаційного стресу (далі – ОС), пов'язану із недостатнім умінням спілкуватися, приймати цінності інших людей, адекватно оцінювати ситуацію без шкоди для свого здоров'я і працездатності, негнучкістю поведінки та пасивністю стосовно активних форм відпочинку та відновлення життєвих сил. За допомогою такого діагностичного методу було виявлено вразливість до робочих стресів, переживання дістресу, наявність таких стрес-синдромів, як психічне вигорання та хронічна втома [2], які ми визначали як компоненти професійного здоров'я представників екстрених служб.

У результаті діагностики за допомогою цієї шкали, було виявлено показники рівня організаційного стресу фахівців екстрених служб.

Відсотковий розподіл отриманих результатів показав, що 36% випробуваних продемонстрували високий рівень організаційного стресу (серед них 44,4% – персонал швидкої допомоги, і відповідно 28,2% – працівники МНС), 40% респондентів мають середній рівень організаційного стресу (серед них 38,9% – персонал швидкої допомоги, і відповідно 41% – працівники МНС), 24% випробуваних продемонстрували низькі показники організаційного стресу (серед них 16,7% – персонал швидкої допомоги, і відповідно 30,8% – працівники МНС) (табл. 1.).

Таблиця 1

Відсотковий розподіл показників рівня організаційного стресу персоналу швидкої медичної допомоги та працівників МНС за результатами діагностики за допомогою шкали організаційного стресу Мак-Ліна

Вибірка	Показник рівня організаційного стресу		
	Високий	Середній	Низький
Персонал швидкої допомоги	44,4% (n=48)	38,9 % (n=42)	16,7% (n=18)
Працівники МНС	28,2 % (n=33)	41 % (n=48)	30,8 % (n=36)
Загалом	36 % (n=81)	40 % (n=90)	24 % (n=54)

Зазначені результати говорять про те, що високі професійні вимоги, екстремальні умови діяльності представників екстрених служб призводять до високих показників професійного стресу приблизно в третини фахівців (36%), що говорить про наявність внутрішнього конфлікту між вимогами з боку організації, привабливістю

роботи в ній, очікуваннями й реальними можливостями працівника. Порушується професійна взаємодопомога колег. Представники екстрених служб, які увійшли до складу цієї групи мають психічну напругу, пов'язану із подоланням недосконалості організаційних умов праці, з високим навантаженням при виконанні професійних

обов'язків на робочому місці. Можна прослідкувати зниження трудової мотивації і вольового контролю, зниження продуктивності, переживання депресії і перевтоми, переживання самотності і незадоволеності життям.

У той же час більшість (64%) респондентів продемонстрували середні та низькі

показники організаційного стресу, що говорить про високу стресостійкість, навіть незважаючи на екстремальні умови, які супроводжують їхню професійну діяльність.

Методика діагностики типу поведінкової активності дала змогу визначити тип поведінкової активності та рівень загальної активності представників екстрених служб.

Таблиця 2

Відсотковий розподіл результатів, отриманих за допомогою методики діагностики типу поведінкової активності

Вибірка	Показник					
	A	A1	АБ	Б1	Б	
Персонал швидкої допомоги	0% (n=0)	5,6 % (n=6)	60,2 % (n=65)	34,3% (n=37)	0% (n=0)	
Працівники МНС	2,6 % (n=3)	25,6 % (n=30)	41 % (n=48)	28,2 % (n=33)	2,6 % (n=3)	
Загалом	1,3 % (n=3)	16	% (n=36)	50,2 % (n=113)	31,2 % (n=70)	1,3 % (n=3)

За результатами отриманих даних, більше половини представників швидкої медичної допомоги (60,2%) продемонстрували поведінкову активність типу АБ, що говорить про те, що для них властивим є прагнення збалансувати ділову активність, напружену роботу зі зміною занять і вміло організованим відпочинком; їх моторика і мовна експресія помірно виражені. Представники типу АБ не показують явної схильності до домінування, але в певних ситуаціях і обставинах впевнено беруть на себе роль лідера; для них характерна емоційна стабільність у поведінці, відносна стійкість до дії стресогенних факторів, пристосовність до різних видів діяльності. Але, необхідно зазначити, що третина (34,3%) представників швидкої допомоги продемонстрували поведінкову активність типу Б1, що характеризує їх як раціональних, обережних, неквапливих, з помірною активністю людей.

У результаті діагностики за допомогою опитувальника «Стиль саморегуляції поведінки – 98» було виявлено показники за шістьма шкалами, що виділяються у відповідності з основними регуляторними процесами (планування, моделювання, програмування, оцінки результатів) та регуляторно-особистісними властивостями (гнучкості та самостійності).

Шкала «планування» характеризує індивідуальні особливості утримання цілей, рівень сформованості в людини усвідомленого планування діяльності. Більша частина працівників екстрених служб (71,1%) отримали високі показники за цією шкалою. У цієї групи респондентів сформована

потреба в усвідомленому плануванні діяльності, плани в цьому випадку реалістичні, деталізовані, ієрархічні, дієві і стійкі, цілі діяльності висуваються самостійно.

За шкалою «моделювання» виявлено індивідуальну розвиненість уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значущих умов, ступінь їх усвідомленості, деталізованості й адекватності.

Більша частина респондентів продемонструвала високі показники за цією шкалою (52,4%), що говорить про їх здатність виділяти значущі умови досягнення цілей як у поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому, що виявляється в адекватності плану діяльності, відповідно одержуваних результатів прийнятим цілям. В умовах несподівано мінливих обставин, при зміні способу життя, перехід на іншу систему роботи такі випробувані здатні гнучко змінювати модель значущих умов і, відповідно, програму дій.

Шкала «програмування» діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій. Більша частина представників екстрених служб (52,4%) отримали високі показники за цією шкалою говорять про сформованість у людини потреби продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей, деталізованості і розгорнення розроблюваних програм. Програми розробляються самостійно, вони гнучко змінюються в нових обставинах і стійкі в ситуації перешкод. У разі невідповідності отриманих результатів цілям проводиться корекція програми дій до отримання прийнятною для суб'єкта успішності.



За шкалою «оцінювання результатів», яка характеризує індивідуальну розвиненість і адекватність оцінки випробуванням себе і результатів своєї діяльності та поведінки більшість представників екстрених служб (55,1%) продемонстрували високі показники за цією шкалою. Такі результати свідчать про розвиненість і адекватності самооцінки, сформованості та стійкості суб'єктивних критеріїв оцінки успішності досягнення результатів. Це також говорить про те, що представники екстрених служб адекватно оцінюють як сам факт неузгодженості отриманих результатів з метою діяльності, так і причини, що призвели до нього, також вони гнучко адаптуються до зміни умов.

Шкала «гнучкість» діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здібності перебудовувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов. 61,8% представників екстрених служб мають високі показники за шкалою гнучкості і демонструють пластичність усіх регуляторних процесів. При виникненні непередбачуваних обставин такі випробувані легко перебудовують плани і програми виконавчих дій та поведінки, здатні швидко оцінити зміну значущих умов і перебудувати програму дій. При виникненні неузгодженості отриманих результатів до прийнятої мети своєчасно оцінюють сам факт неузгодженості, вносять корекцію в регуляцію. Це дозволяє адекватно реагувати на швидку зміну подій і успішно вирішувати поставлену задачу в ситуації ризику.

Що стосується шкали «самостійність», яка характеризує розвиненість регуляторної автономності, то на відміну від попередніх шкал. Результати представників екстрених служб за цією шкалою яскраво виділеної групи. 41,8% увійшли до групи з середніми показниками за цією шкалою. 20,4% респондентів продемонструвало високі показники за цією шкалою, що свідчить про автономність в організації активності людини, їх здатність самостійно планувати діяльність і поведінку, організувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати й оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. Більше третини (37,8%) респондентів увійшли до групи з низькими показниками за шкалою самостійності, що говорить про те, що вони залежні від думок і оцінок оточуючих. Плани і програми дій розробляються не самостійно, вони часто і некритично слідує чужих порад. При відсутності сторонньої допомоги в таких досліджуваних неминує виникають регуляторні збої.

Що стосується узагальненої шкали такої методики «загальний рівень саморегуляції», який характеризує загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини, то більшість працівників екстрених служб мають високі показники загального рівня саморегуляції (63,1%) характерна усвідомленість і взаємопов'язаність у загальній структурі індивідуального регулювання регуляторних ланок. Такі випробувані самостійні, гнучко і адекватно реагують на зміну умов, висування і досягнення мети в них у великій мірі усвідомлено. При високій мотивації досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дає змогу компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вище загальний рівень усвідомленої саморегуляції, тим легше людина оволодіває новими видами активності, впевненіше почувається в незнайомих ситуаціях, тим стабільніше її успіхи у звичних видах діяльності.

Після проведення аналізу результатів діагностики впливу організаційного стресу на стиль саморегуляції поведінки працівників екстрених служб, для перевірки статистичних відмінностей показників методик та перевірки гіпотези про рівність генеральних середніх двох вибірок (працівників МНС і працівників швидкої та невідкладної медичної допомоги) було застосовано *t*-критерій Ст'юдента Фіксація середньогрупових показників за отриманими результатами в кожній експериментально-діагностичній групі демонструє певні відмінності їх прояву. Перед застосуванням *t*-критерію Ст'юдента визначено, що отримані значення підпорядковуються нормальному закону розподілу за всіма шкалами методик діагностики професійного здоров'я представників екстрених служб. Ще однією умовою для застосування цього статистичного методу для незалежних вибірок є рівність дисперсій, задля чого застосовувався критерій Левеня, що дало змогу виявити рівність дисперсій порівнюваних груп. У результаті зафіксовано, що в даних за всіма шкалами умова рівності дисперсій дотримується.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, у результаті проведення статистичного аналізу доходимо висновку про те, що результати отримані за допомогою шкали організаційного стресу (Маклін), опитувальника «Стиль саморегуляції поведінки – 98», методики «Тип поведінкової активності» Л. Вассермана і Н. Гуменюка показали суттєву схожість за всіма показниками вищезазначених методик.

Отже, у цьому науковому дослідженні було застосовано кореляційний аналіз, результати якого показали сильний прямий кореляційний зв'язок між високим рівнем ОС та схильністю до поведінки типу «А» ($r=0,61$ при $p \leq 0,05$) та зворотній кореляційний зв'язок з поведінкою типу «АБ» ($r=-0,20$ при $p \leq 0,05$).

Таким чином, це дослідження зацікавило питання подальшого вивчення зазначеної проблеми в контексті системної фіксації показників організаційного стресу фахівців екстрених служб, де показники використання типу їх поведінкової активності будуть складати основу для психологічної реконструкції профілю особистісно-поведінкового самовдосконалення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – 329 с.

2. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях / Н.Е. Водопьянова // Психология здоровья ; под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Издательство СПб ГУ, 2000. – С. 443–463.

3. Коцан І.Я. Психологія здоров'я людини / І.Я. Коцан, Г.В. Ложкін, М.І. Мушкевич. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2009. – 316 с.

4. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – № 2. – С. 76–85.

5. Самара О. Копінг-стратегії в умовах професійної діяльності підвищеної напруженості / О. Самара // Соціальна психологія. – 2009. – № 10. – С. 110–117.

6. Смирнов Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. – Х. : Гуманитарный Центр, 2007. – 276 с.

7. Социология и психология труда : [учеб. пособие.] : в 2 ч. / под ред. П.А. Златина. – 3-е изд., стер. – М. : МГИУ, 2008. – 239 с.

8. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 34–56.

УДК 159.98:167

ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ОСНОВА ПРОГНОЗУВАННЯ УСПІШНОСТІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Кучеренко Н.С., аспірант кафедри практичної психології
Українська інженерно-педагогічна академія

У статті проаналізовано існуючі підходи як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників до вивчення професійно важливих якостей особистості фахівця, що виконує професійні функції в нормальних, особливих і екстремальних умовах діяльності. Розглянуто особливості обліку професійно важливих якостей майбутніх офіцерів технічного профілю в прогнозуванні успішності їх службово-бойовій діяльності.

Ключові слова: професійно важливі якості, службово-бойова діяльність, особливі і екстремальні умови діяльності, емоційна стійкість, тривожність.

В статье проанализированы существующие подходы как отечественных, так и зарубежных исследователей к изучению профессионально важных качеств личности специалиста, выполняющего профессиональные функции в нормальных, особых и экстремальных условиях деятельности. Рассмотрены особенности учета профессионально важных качеств будущих офицеров технического профиля в прогнозировании успешности их служебно-боевой деятельности.

Ключевые слова: профессионально важные качества, служебно-боевая деятельность, особые и экстремальные условия деятельности, эмоциональная устойчивость, тревожность.

Kucherenko N.S. PROFESSIONALLY IMPORTANT PERSONALITY TRAITS AS THE BASIS IN PREDICTING THE SUCCESS OF COMBAT ACTIVITY OF THE FUTURE OFFICERS OF TECHNICAL SPECIALIZATION

The article gives the analysis of the existing approaches of both domestic and foreign researchers concerning the study of professionally important personality traits of the specialist performing professional functions under normal, special and extreme conditions. The features regarding professionally important traits of the future officers of technical specialization in predicting the success of their combat activity are considered.

Key words: professionally important traits, combat activity, special and extreme conditions of activity, emotional stability, anxiety.