

Свідерська О. І., кандидат політичних наук, асистент кафедри теоретичної та практичної психології Інституту права, психології та інноваційної освіти НУ «Львівська політехніка»

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСІБ, КОТРИ ПРАЦЮЮТЬ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ

Особливість здійснення професійної діяльності у екстремальних обумовлена зовнішніми (ризикогенними) й внутрішніми (індивідуально-психологічними) факторами які можуть негативно впливати на стан емоційної та психічної стійкості при її реалізації.

Ключові слова: екстремальна ситуація; психічна стійкість; адаптивний потенціал; задоволеність роботою; вольова сфера особистості.

Постановка проблеми. Розвиток сучасного суспільства супроводжується збільшенням ризикогенних ситуацій, з якими ми зіштовхуємось практично кожного дня. З одного боку розуміємо, що новітні технології уможливили існування новітніх видів захисту задля безпечного існування найбільш примхливого члена суспільства – людини: сигналізації, охорона, цифрові коди, захист персональних даних на сканування відбитків пальців або зіниці ока, з другого боку – цього виявляється недостатньо для того, щоб людина почувала себе у повній безпеці. Адже чим більше ми розвиваємо технології, тим більше продукуємо ризики, а отже провокуємо техногенні катастрофи чи спричиняємо своїми діями природні катаклізми. Зрештою, наявність ризиків говорить про те, що потреба у дослідженні осіб, котрі працюють в екстремальних ситуаціях залишається такою ж актуальною, як і десятки років до того. Попри надмірну роботизацію, і спробу суспільства, використовуючи штучний інтелект, максимально довести роботу до автоматизації, у професійному класифікаторі професій й досі залишаються ті, які потребують залучення саме людського ресурсу. Таким чином, актуальність даного дослідження зумовлена необхідністю наукової розвідки у питанні психологічних особливостей та передумов формування адаптивного потенціалу у фахівців, професійна діяльність яких напряму пов'язана із екстремальними ситуаціями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичне підґрунтя вивчення екстремальних ситуацій має досить таки велику різноманітність досліджень, адже тема екстремальних ситуацій й пов'язаних з

нею різних психологічних чи професійних аспектів є актуальною й дасть цікавою у предметі свого дослідження. У нашій роботі теоретичною основою вважатимемо підходи до вивчення екстремальних ситуацій роботи таких сучасних науковців, як: П. Кузнецов, І. Малкіна-Пих, А. Столяренко, серед українських науковців найбільшу увагу до своєї роботи привернула О. Склень. Зазначимо, що це лише невелика частина прізвищ, котрі варто згадувати при дослідженні психологічних особливостей осіб, котрі працюють в екстремальних умовах, проте роботи цих науковців у повній мірі відображають предмет нашого дослідження.

Мета статті: полягає у вивченні особливостей адаптаційного потенціалу працівників, котрі працюють в екстремальних ситуаціях на прикладі пожежників-рятувальників Львівської області.

У дослідженні використано теоретичний метод аналізу й синтезу, для опрацювання результатів дослідження використовувались методи якісного аналізу, за допомогою якого ми виявили відсоткове співвідношення рівня адаптивного потенціалу респондентів та метод програми Statistica версії 8.0. – кореляційного аналізу (критерій Пірсона), що дозволило встановити взаємозв'язки індивідуально-психологічних характеристик рятувальників й особливостей мотиваційної складової їхньої професійної діяльності із адаптивним потенціалом.

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити, що робота в екстремальній ситуації вимагає від працівника який її здійснює визначення рівня співвідношення із нею, врахування його індивідуальних

особливостей, рівня його психічної стійкості й стресостійкості, мотиваційної складової його діяльності, гнучкості, й головне – високого адаптивного потенціалу, який сприяє швидкому пристосуванню до нових умов професійної діяльності. Перш за все варто визначити місце й роль екстремальних ситуацій у буденному житті звичайної людини. До прикладу російський дослідник А. Кузнецов зазначає, що поняття екстремальних ситуацій увійшло в науковий дискурс приблизно у роки Другої світової війни в результаті природного бажання дослідників окремо виділити фактори, що пов'язані з війною в окрему категорію, вплив яких на організм людини викликає напруження нервових процесів [2]. І Малкіна - Пих розглядає екстремальну ситуацію як загальну картину, яка відображає стан певного об'єкта чи території, що склалася в результаті аварії, небезпечного природного явища, катастрофи, стихійного або іншого лиха, в результаті яких можуть виникнути людські жертви, втрата здоров'я людей або нанесена глобальна шкода навколишньому середовищу, що супроводжуються значними матеріальними втратами і порушення умов життєдіяльності. [3, с. 15].

На переконання А. Столяренка вказують на можливість поділу екстремальних факторів, котрі можуть негативно відобразитись на стані як фізичного так й ментального здоров'я: екстремальні, означені обставинами фактори (об'єктивні, не залежні від людського ресурсу й можливостей природні катаклізми) й екстремально-діяльнісні фактори, до котрих варто віднести змістовні, організаційні й операційні елементи діяльності [5]. До слова, зазначимо, що професійна діяльність пожежників-рятувальників, особливості адаптивного потенціалу яких є предметом даного психологічного дослідження, пергаментно пов'язані як із першим, так і з другим типом запропонованих екстремальних ситуацій. До прикладу українська дослідниця, О. Склень у своїй науковій розвідці «Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України» пропонує виділити 4 основних типи стресових ситуацій, які безпосередньо пов'язані із повсякденною діяльністю рятувальника: ситуації, з якими добре ознайомлений

рятувальник і які не викликають у нього питань, щодо поведінки, котрої потрібно дотримуватись при них. Такі ситуації, як правило не становлять загрози необхідної поведінки тобто ситуації, до яких він звик і при яких знає що конкретно повинен робити; ситуації другого типу характеризуються порушенням параметрів звичності, стандартності поведінки в цілому або в якійсь конкретній дії, такі ситуації, зауважує автор також не несуть у собі загрозу для життя й здоров'я працівника; ситуації третього типу характеризуються з одного боку – наявністю елементів небезпеки й ризику, з другого боку – професійне виконання зобов'язань рятувальника як і у попередніх двох здійснюється згідно прийнятого протоколу; ситуації четвертого типу виникають в умовах небезпеки й ризику, а також повної або майже повної невідомості щодо алгоритмів своєї діяльності для досягнення поставленої мети [4].

Екстремальними, на думку А. Столяренка є ситуації, котрі ставлять перед людиною великі об'єктивні і психологічні труднощі, зобов'язуючи її до повного стану напруження сил і найкращому використанню особистих можливостей для досягнення успіху і забезпечення безпечності. Основними критеріями поділу цих ситуацій є: рівень труднощів, ступінь і характер загрози, небезпека, можливі наслідки, вимоги до підготовки певної поведінки людей у екстремальній ситуації [5]. Загалом, як і О. Склень, автор пропонує розділити екстремальні ситуації на чотири типи, які ми вважаємо ідеально відображаються у роботі рятувальника: нормальні, такі які зустрічаються під час виконання професійних обов'язків чи не кожного дня, й зазвичай закінчуються дуже добре; параекстремальні – достатньо близькі до екстремальних котрі здатні викликати у особи сильне внутрішнє напруження і сприяти виникненню невдач при виконанні завдання; екстремальні, котрі характеризуються пограничними, чи близькими до пограничних станів перенапруженням, що відчувається працівником, із великою ймовірністю зниження прогнозованого успіху виконаного завдання; четвертий тип гіперекстремальні, котрі здатні спровокувати небезпечних для працівника ситуацій [4].

Загалом, варто зазначити що для роботи в екстремальних ситуацій, з врахуванням всього вище викладеного пожежникам-рятувальникам й справді необхідно володіти певними стійкими індивідуально-психологічними характеристиками задля забезпечення себе від наслідків негативних впливів екстремальних ситуацій. Зокрема великою мірою це стосується особливостей котрі напряду пов'язані із психологічною гнучкістю, із адаптивним потенціалом, психічною стійкістю. Крім того, варто пам'ятати, що вагомим аспектом у формуванні адаптивного потенціалу особистості щодо формування певних практичних умінь й навичок є вплив соціуму, котрий здійснюється на рівні організації, в якій працює людина. Мова йде не тільки про налагодження довірливого контакту серед співробітників організацій, але й про підтримку «новачків» від керівництва нею. Як слушно зауважує Г. Деслер, кожне рішення, яке пов'язане із персоналом, котре прийняте керівником впливає на якість життя організації, адже дії керівництва напряду пов'язані не тільки із виконанням певної задачі в екстремальній ситуації, але, й для задоволення потреб своїх підлеглих в особистому рості чи самоактуалізації [1, с. 419].

Заважаючи на вище викладене, та з метою досягнення мети дослідження нами було проведено психологічне опитування у державних пожежних частинах Львівської області, що допомогло залучити до даної роботи 70 працівників від 19 до 50 років. Методиками, на основі котрих було здійснене дане дослідження і основні показники яких були враховані під час здійснення кореляційного аналізу були: методика «Задоволеність роботою», багатофакторний особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛЮ - АМ) А. Г. Маклакова і С. В. Чермяніна, опитувальник визначення позитивних і негативних мотивів трудової діяльності (автори М. Прохорова, А. Мазанова) й опитувальник діагностики емоційно-вольової сфери особистості».

Результати проведеного дослідження серед працівників рятувальних бригад, вказують на те, що більшість респондентів мають низький рівень адаптивного потенціалу (56%), у решти ж це показник варіюється у межах середнього значення. Варто зазначити, що добре розвинутий адаптаційний потенціал, це свого роду

здатність до гнучкості особистості у професійній діяльності, оскільки він відповідає за активну її взаємодію зі соціальним середовищем, можливість забезпечити ефективну діяльність у професійному зростанні, а також розвиток диспозиційної концепції і особистісну задоволеність професійною самореалізацією.

У осіб із низьким показником рівня адаптивного потенціалу, навпаки спостерігається відсутність активної взаємодії із зовнішнім середовищем, зокрема це стосується незадоволення умовами роботи, труднощами під час виконання оперативного завдання в умовах підвищеної небезпеки, відчуття певного психологічного дискомфорту у макро чи мікро колективі, тощо. Показово також є й те, що більшість респондентів – це люди молодого віку, трудовий стаж роботи яких навіть не сягає року, що може негативно відобразитись на рівні адаптивного потенціалу, оскільки молодому фахівцю потрібен час для того, щоб звикнути до умов роботи, нового соціального середовища чи налагодити співпрацю із колегами до роботи.

Окремим чинником формування адаптивного потенціалу виділяємо специфіку роботи, адже особа котра потрапляє у середовище, де робота досить часто пов'язана з екстримом, додатково проходить певний етап адаптації до нових умов перебування. Проте, дану гіпотезу не вдалось підтвердити шляхом кореляційного аналізу, адже ми зворотний зв'язок ($r = -0,28$; $p < ,05000$) між цими показниками, що означає: чим нижчий стаж роботи, тим вищий рівень адаптивного потенціалу. Показово, що вищий рівень був діагностований саме у молодих фахівців, адже розвиток сучасного суспільства вимагає до особи гнучкості й легкості у адаптації до нового середовища, зрештою варто пам'ятати також і про те, що чим менший стаж роботи у екстремальних умовах, тим більше ймовірності, що рятувальники мають професійне вигорання, а рівень стресованості також не є настільки високим, як у людей із більшим стажем роботи.

Окрім того, кореляційний аналіз допоміг виявити, що для осіб із низьким рівнем адаптивних здібностей є притаманний більш високий рівень задоволеності роботою ($r = -0,33$; $p <$

,05000), чим менше людині потрібно використовувати адаптивний потенціал у роботі, тим більша ймовірність, що її влаштуватимуть умови роботи в якій вона здійснює професійну діяльність.

Зауважимо: низький рівень адаптивних здібностей стосовно нових умов, що можуть виникнути у трудовій діяльності сприяє високому рівню задоволеності узгодженістю дій у середині колективу у осіб, що працюють в екстремальних ситуаціях, на що беззаперечно вказує зворотний кореляційний зв'язок між цими показниками ($r = -0,28$; $p < ,05000$). Отже, доходимо висновку, що хороша співпраця в організації забезпечує індивіду швидкий процес адаптації і формування хорошої психологічної атмосфери у колективі, крім того не потрібно мати надзвичайно розвинутого адаптивного потенціалу для того, аби рівень задоволеності узгодженістю дій команди був досить високий. Враховуючи те, що професія рятувальника інколи може бути загрозливою під час виконання завдання із підвищеним рівнем ризику, то той факт, що працівники переважно є задоволеними чіткістю й узгодженістю дій у своїх рятувальних командах є досить хорошим показником, адже забезпечує ефективність виконання завдань, збереження здоров'я своїх колег, а також зниження ризику втрати людського життя.

У осіб із низьким рівнем адаптивного потенціалу виявлено високий рівень задоволеністю професійною компетентністю керівника ($r = -0,25$; $p < ,05000$). Акцентуємо, що задоволеність професійною діяльністю керівника не обов'язково залежить від того, наскільки добре особа є адаптованою до умов роботи, нового колективу, екстремальних ситуацій, тощо. Швидше цей показник може вказувати на результат проведених успішних операцій, на правильність прийнятого рішення під час виконання небезпечної для життя роботи, у розподіленні функціональних обов'язків у середині колективу і т.д.

Окремо виділяємо статистично значимі зв'язки адаптивного потенціалу із задоволеністю осіб, котрі працюють в екстремальних умовах службовим просуванням ($r = -0,28$; $p < ,05000$) й можливістю службового просування ($r = -0,25$; $p < ,05000$). Зазначимо, що професії, котрі пов'язані із державною службою вигідні саме тим, що особа, прийшовши на таку службу має змогу досягти хорошого

кар'єрного рівня, отримувати премії й інші відзнаки ефективної професійної діяльності.

Виявлено, що особи, які більше ніж інші є задоволеною тривалістю робочого дня, мають нижчий, у порівняно з інший рівень адаптивного потенціалу, на що вказує виявлений нами зворотний зв'язок між цими двома показниками ($r = -0,24$ $p < ,05000$).

Особливим також є результат кореляційного аналізу щодо особистісних характеристик рятувальників. Зокрема нами було виявлено, що особи із низьким рівнем адаптивного потенціалу в більшій мірі ніж інші є відповідальними ($r = -0,45$; $p < ,05000$), що дозволяє керівництву й членам команди довірити людині важливе завдання, а подекуди, в силу специфіки роботи й можливості виникнення екстремальної ситуації, й своє життя. Такі особи як правило не перекладають відповідальності на когось за свої вчинки, вони вміють відстоювати власну позицію і власні погляди на вирішення ситуації.

Особи із низьким рівнем адаптивного потенціалу є досить рішучими ($r = -0,26$; $p < ,05000$) при виконанні завдань, що вказує на властивість вирішити певні, інколи складні завдання. Також їх можна охарактеризувати як осіб із високими вольовими якостями, зокрема наполегливістю ($r = -0,27$; $p < ,05000$), що може відобразитись у ретельності виконання завдання, наголошенні на певній позиції щодо прийняття рішення, чи напрямку вирішення завдання. Крім того, респонденти із низьким рівнем адаптивного потенціалу характеризуються високим рівнем енергійності ($r = -0,28$; $p < ,05000$) й уважності ($r = -0,27$; $p < ,05000$). В принципі ми можемо говорити про те, що такі психологічні особливості сприяють швидкій й легкій адаптації особи до умов екстремальної ситуації, уважність при виконанні завдання є надзвичайно вагомим чинником й показником ефективного його виконання, енергійність забезпечує особі можливість комунікації із своїми колегами, налагодження ефективної співпраці й формування сприятливого психологічного клімату в середині колективу.

Отримані результати за показником «нервово-психічна стійкість» свідчать про відсутність вищого її рівня абсолютно у всіх респондентів. Так із 70 досліджуваних рятувальників, 57% - мають низький рівень поведінкової регуляції, решти даний показник є на середньому рівні. Зазначимо,

що під нервово-психічною стійкістю ми розуміємо сукупність вроджених (біологічно обумовлених) і набутих особистісних характеристик, мобілізаційних ресурсів і резервних можливостей організму, які забезпечують оптимальне функціонування індивіда у неблагополучних умовах професійного середовища. Крім того, варто наголосити на тому, що психічна стійкість є вагомою індивідуально-психологічною характеристикою особи, робоча діяльність якої тісно пов'язана із екстремальними ситуаціями. Оскільки для виконання завдань із підвищеною складністю їм необхідно виробити стійкість, врівноваженість, зберігати на високому рівні працездатність.

Вагомою необхідність володіти високим рівнем психічної стійкості працівникам, робота яких тісно пов'язана із екстремальними ситуаціями є й тому, що в таких умовах для особи різко змінюється звичний режим праці/відпочинку, в особливо важких умовах рівень психічного перенапруження сягає особливо критичної точки, переходячи за яку можуть виникнути перевтома, нервові виснаження, цілковитий зрив діяльності, афективні реакції. Загалом можемо зазначити, що вищий рівень психічної стійкості більш притаманний для осіб, котрі мають більший стаж роботи у цій сфері ($r = - 0,28$; $p < ,05000$), особи із нижчим рівнем психічної стійкості більше задоволені наявною можливістю використовувати свій потенціал у порівнянні із показниками респондентів з низьким значенням ніж інші задоволені своєю роботою, ніж респонденти із вищими показниками ($r = - 0,24$; $p < ,05000$).

Виявлено, що працівники із більш високим рівнем психічної стійкості є менш задоволені робочим графіком ($r = - 0,28$; $p < ,05000$). Також виявлено, що особи із низьким рівнем психічної стійкості більше, ніж ті, що мають середні показники даного фактора більше схильні до відповідальності ($r = - 0,51$; $p < ,05000$) й рішучості ($r = - 0,32$; $p < ,05000$). Також у осіб із нижчим рівнем нервово-психічної стійкості проявляються такі індивідуально-психологічні риси, як витримка ($r = - 0,32$; $p < ,05000$), наполегливість ($r = - 0,34$; $p < ,05000$), енергійність ($r = - 0,2$; $p < ,05000$) й уважності ($r = - 0,29$; $p < ,05000$). Отже, особи із низьким рівнем психічної стійкості мають краще розвинуті вольові індивідуально-психологічні особливості. Їх

можна охарактеризувати як цілеспрямованих, впевнених у своїх рішеннях, й вміючих брати на себе відповідальність за їхню реалізацію та достатньо високий рівень уважності, що надзвичайно важливо у даній професії.

Наступним показником, котрий враховується при вивченні адаптаційного потенціалу особистості є комунікативні здібності. Показово, що 51 % із загальної кількості досліджуваних респондентів показують низький рівень розвитку комунікативних здібностей, що ускладнює їм побудову соціальних контактів з оточуючими, може бути супроводжуватись надмірною агресивністю по відношенню до своїх колег чи підвищеною конфліктністю у колективі.

Виявлено, що вищий рівень комунікативних особливостей більш притаманний особам із меншим стажем роботи ($r = - 0,34$; $p < ,05000$), серед показників діагностики рівня задоволеністю роботою також виявлено численні кореляційні зв'язки із показником комунікативних особливостей. Зокрема виявлено, що особи, котрі мають низькі показники здатності до налагодження соціальних зав'язків вище ніж інші оцінюють задоволеність узгодженням дій працівників ($r = - 0,31$; $p < ,05000$), вони на вищому рівні оцінюють професійну компетентність свого керівника ($r = - 0,25$; $p < ,05000$), у питанні службового просування, особи із низьким рівнем комунікації більше ніж інші оцінюють можливість службового просування ($r = - 0,24$; $p < ,05000$), вони більше задоволені тим, які вимоги до інтелектуального рівня ставить перед особою керівництво організацією ($r = - 0,24$; $p < ,05000$), також такі особи більше задоволені тривалістю робочого дня ($r = - 0,31$; $p < ,05000$).

Серед індивідуально-психологічних особливостей, котрі суттєво підкреслюють й відображають вольову сферу особистості варто наголосити на таких характеристиках: так, згідно кореляційного зв'язку бачимо, що у рятувальників із високим рівнем комунікативних здібностей мають погано виражені такі характеристики, як відповідальність ($r = - 0,39$; $p < ,05000$), рішучість ($r = - 0,30$; $p < ,05000$), витривалість ($r = - 0,32$; $p < ,05000$), наполегливість ($r = - 0,33$; $p < ,05000$), енергійність ($r = - 0,28$; $p < ,05000$), уважність ($r = - 0,36$; $p < ,05000$).

Отже, можемо сказати, що особи із низьким рівнем вольових характеристик все-таки мають вищий рівень показника комунікативних здібностей. Такі особи, як правило легко знаходять спільну мову із своїми колегами по роботі, є першими у ситуації, коли потрібно залучити свою здатність до комікування, одночасно маючи тенденцію до дещо зниженого рівня вольової сфери особистості.

За шкалою моральної нормативності 13 % досліджуваних показали низькі результати за шкалою моральної нормативності, що говорить про певне хибне уявлення щодо оцінки свого місця й ролі в трудовому колективі, часте недотримання загальних правил й норм, прийнятими в організації. На основі кореляційного аналізу було виявлено певні статистично значимі зв'язки. Зокрема нам вдалося визначити, що вищий рівень моральної нормативності більш притаманне рятувальникам, старшим особам, котрі є старшими за віком ($r = -0,25$; $p < ,05000$), що вказує на те, що більш молодші рятувальники є дещо вільніші у власних висловлюваннях, вони легше сприймають критику, зазвичай у них нормальна самооцінка стосовно відчуття свого місця серед трудового колективу, тощо. Також показовим є той факт, що у осіб, котрі мають на своєму рахунку більше років трудового стажу мають нижчий рівень моральної нормативності ($r = -0,34$; $p < ,05000$).

Високий рівень задоволеності роботою є більш притаманним із нижчим рівнем моральної нормативності ($r = -0,25$; $p < ,05000$). Також виявлено, що особи із нижчим рівнем моральної нормативності більше характерні такі вольові особливості, як відповідальність ($r = -0,35$; $p < ,05000$) й витримка ($r = -0,24$; $p < ,05000$). Зазначимо, що адаптивна стратегія фахівця це певний

рівень відповідності суб'єктивних ресурсів і об'єктивних можливостей адаптації по відношенню до ступеня збігу його очікувань з реальною виробничою ситуацією. Окрім цього, структура адаптації, особливо по відношенню до професійних вимог та очікувань включає в себе виробничо-технологічні, соціально-психологічні і особистісні елементи, що, безумовно суттєво впливає на якість виконаної роботи, особистісний потенціал, уміння протистояти негативним чинникам професійного середовища.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Загалом у роботі виявлено, що більшість респондентів попри володіння ними хорошими показниками із вольової сфери, не мають достатнього розвинутого рівня адаптивного потенціалу, що робить їх досить вразливими перед негативними впливами, котрі провокують екстремальні ситуації. Проте варто наголосити на й тому, що такі показники можуть бути зумовленими й тими обставинами, котрі продукує сучасне українське суспільство, адже постійний психологічний тиск, котрий отримує звичайний громадянин країни від політичної ситуації, зі сторони медіа, від агресивно налаштованих співгромадян може провокувати виникнення повної апатії по відношенню до соціального життя, в тому числі й до виконання професійних обов'язків у професії рятувальника. Наголошуємо, що вивчення психологічних особливостей осіб, котрі дотичні до виконання професійних завдань в екстремальній ситуації потребують постійного наукового моніторингу, на це вказують, зокрема невтішні показники рівня нервово-психічної стійкості, й адаптивного потенціалу.

Список використаних джерел

1. Десслер Г. Управление персоналом / Пер. с англ. — М.: "Издательство БИНОМ", 1997. — 432 с.
2. Кузнецов П.С. Адаптация как функция развития личности / под ред. Р.Х. Тугушева. Саратов: Изд. Саратовского университета, 1991. - 73 с.
3. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / И. Г. Малкина Пых. – М.: Эксмо, 2008. – 928 с.
4. Склень О.І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.09 "Психологія діяльності в особливих умовах" / О.І. Склень. – Харків, 2008. 24 с.
5. Столяренко А.М. Прикладная юридическая психология: учебное пособие для вузов. -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 639 с.

References

1. Dessler H.(1997) Upravlenye personalom / Per. s anhl. — М.: "Yzdatel—stvo BYNOM", 1997. — 432 s. (In Russian)

2. Kuznetsov P.S. (1991) *Adaptatsiia kak funktsiia razvytiia lichnosti* / pod red. R.Kh. Tuhusheva. Saratov: Yzd. Saratovskoho unyversyteta, 1991. - 73 s. (In Russian)
3. *Psykholohycheskaia pomoshch v kryzysnykh situatsiakh* / Y.N.Malkyna-Rykh. – М.: Эксмо, 2008. – 928 s. (In Russian)
4. Sklen O. I. (2008) *Psykholohichni osoblyvosti povedinkovykh stratehii podolannia stresu v profesiinii diialnosti pratsivnykiv pozhezhno-riatuvalnykh pidrozdiliv MNS Ukrainy* : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. psyk. nauk : spets. 19.00.09 "Psykholohiia diialnosti v osoblyvykh umovakh" / O.I. Sklen. – Kharkiv, 2008. – 24 s. (in Ukrainian).
5. Stoliarenko A. M. (2001) *Prykladnaia yurydycheskaia psykholohiia: uchebnoe posobyie dlia vuzov.* - М.: YuNYTY-DANA, 2001. 639 s. (in Ukrainian).

Резюме

Свидерская О. И., кандидат политических наук,
ассист кафедры теоретической и практической психологии
Института права, психологии и инновационного образования
НУ «Львовская политехника»

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ АДАПТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ.

Особенность осуществления профессиональной деятельности в экстремальных обусловлена внешними (ризикогенными) и внутренними (индивидуально-психологическими) факторами которые могут негативно влиять на состояние эмоциональной и психической устойчивости при ее реализации.

Ключевые слова: экстремальная ситуация; психическая устойчивость; адаптивный потенциал; удовлетворенность работой; волевая сфера личности.

Summary

Sviderska O., candidate of political science, assistant Professor,
Department of Theoretical and Practical Psychology
National university Lviv Politechnic

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE ADAPTIVE CAPACITY OF PERSONS WORKING IN EXTREME SITUATIONS

The performance of professional activities in extreme situations has a distinctive nature due to a range of risk factors, which can adversely affect mental health, the state of emotional and mental stability, as well as dramatically increase the level of emotional or professional burnout. Work under such circumstances requires the employee to possess a certain degree of some psychological characteristics so that he/she would not get harmed personally while performing it.

In the modern world, the psychology of professional activity and a number of other applied sciences face the situation that stress has virtually invaded the daily life of individuals becoming one of the most common causes of a range of diseases and diverse disorders. Today, it is virtually impossible to determine the criteria of a profession or an occupation which is safe for an individual's mental health since all of them are closely associated with some natural or technological risks which fill our lives. The primary goal of this research is to attempt and analyse what degree of adaptive capacity persons whose professional activity is closely associated with extreme situations have. The main thesis is that persons with different degrees of adaptive capacity possess certain psychological characteristics and individual features which do not only help them to go easily through the phase of adaptation to new, extreme conditions in which the task is performed but also considerably influence the degree of their satisfaction with the job associated with risks.

It is stated that, undoubtedly, the degree of adaptive capacity is closely related to such factors as age, work experience, emotional-and-volitional sphere, motivational aspect of performing professional activities, etc. It was discovered that persons working as rescuers in the contemporary conditions of society demonstrate a low degree of adaptive capacity, which can actually have negative consequences both for the individual's mental health (bad mood, lack of attention, irritation, negative and occasionally suicidal thoughts, and so on) and for the effective performance of professional activities. It is stressed that in order to develop their adaptive capacity, it is absolutely necessary for the persons whose professional activity is closely associated with extreme situations to work on the development of such personal qualities as psychic flexibility, sense of humour, ability to think critically and access adequately the risks which representatives of extreme professions face. Such a perspective on the development of personal qualities is required in the first place to maintain personal mental stability and balance in the modern world, which is a powerful stress factor for our mental health.

Keywords: extreme situation; mental stability; adaptive capacity; job satisfaction; volitional sphere of personality.