

Софієва Х. Р. начальник відділу організації медичної та психологічної допомоги Головного Управління Організації Ліквідації Наслідків Надзвичайних Ситуацій МНС Азербайджану
<http://orcid.org/0000-0002-3267-8209>

ПРОГНОЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ РЯТУВАЛЬНИКІВ СЛУЖБИ ПОРЯТКУ ОСОБЛИВОГО РИЗИКУ МНС АЗЕРБАЙДЖАНСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

У статті розглядається питання необхідності проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в МНС Азербайджанської Республіки з метою визначення достовірного прогнозу професійної придатності рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику, обґрунтовується необхідність зміни формату проведення професійного відбору, спираючись на сучасний досвід ДСНС України.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір; професійна придатність; рятувальник; підрозділи Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

Вступ. Останнім часом в Азербайджанській Республіці об'єктивно підвищуються вимоги до особистості та діяльності рятувальників. Проте, незважаючи на комплекс правових, медичних та кадрових заходів із відбору кандидатів на службу, в підрозділи Служби Порятунку Особливого Ризику (СПОР МНС) часто призначаються особи, які у подальшому не відповідають очікуванням та вимогам суспільства до сучасного працівника МНС. Тому назріла необхідність змінення формату організації та проведення професійного відбору, включення до нього комплексу психологічних заходів, метою яких повинен стати якісний і достовірний прогноз придатності кандидата на службу до професійної діяльності рятувальником СПОР МНС Азербайджанської Республіки.

Мета та завдання статті – на підставі теоретико-емпіричного вивчення проблеми прогнозування професійної придатності та практики проведення професійно-психологічного відбору в підрозділи сектору безпеки та оборони України визначити та обґрунтувати можливість здійснення прогнозу придатності кандидатів на службу в підрозділи СПОР МНС Азербайджанської Республіки.

Теоретичне підґрунтя. Знайомство з досвідом проведення професійно-психологічного відбору в підрозділи сектора безпеки та оборони України засвідчує, що

для прогнозування професійної придатності кандидата на службу використовується як оперативний (від декількох годин – до місяця), так і довгостроковий (на період до 15 років) прогнози [1; 2; 3; 4; 5]. Останній, за переконанням фахівців навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України, є більш бажаним та відповідно більш складним [6].

Досвід українських колег засвідчує, що:

✓ по-перше, у якості змістовних підструктур об'єкта прогнозування виступають змінні параметри, прогнозні тенденції;

✓ по-друге, одним з основних етапів при розробці прогнозу є його верифікація, що забезпечує здійснення оцінки вірогідності й точності прогнозу або перевірки його обґрунтування;

✓ по-третє, достовірний прогноз не може бути отриманий до тих пір, поки обстежуваний не виявиться в ситуації, в якій можна прогнозувати його діяльність і поведінку [7].

В сучасному українському суспільстві наукове вивчення проблеми професійно-психологічного відбору та професійної придатності фахівців екстремальних видів діяльності відображено в наукових працях В.В. Барка, О.П. Євсюкова, В.О. Лефтерова, В.С. Медведєва, О.О. Назарова, Н.В. Оніщенко, В.І. Осьодла,

Питання психології

Є.М. Потапчука, О.Д. Сафіна, О.В. Тімченка, В.Є. Христенка, С.І. Яковенка та ін. [8].

На сьогодні українськими науковцями визначені загальні принципи професійно-психологічного відбору, серед яких, у першу чергу, виділяються: наукова обґрунтованість; актуальність відбору; системність підходу; особистісний підхід; діяльний підхід; динамічний, пролонгований відбір; комплексність, активність відбору; диференційність прогнозування; практичність відбору; динамічність та адаптивність критеріїв відбору [9]. Вказані принципи, за нашим переконанням, охоплюють всі основні етапи організації процесу професійного відбору та забезпечують їх взаємозв'язок.

Висновок про придатність або не придатність того чи іншого кандидата на службу в ДСНС України виноситься на підставі короточасного тестового випробування, тобто на сьогодні у наших колег – українських психологів, – на жаль, повністю відсутня можливість індивідуального підходу до кожного з кандидатів та бракує часу для їх поглибленого вивчення (адже, на теперішній час, тривалість психологічного тестування в ДСНС України складає приблизно 1 годину 30 хвилин, протягом яких кандидати заповнюють 5 тестових методик. І більше фахівець, який проводив професійно-психологічний відбір, та кандидат на службу до ДСНС України не зустрічаються).

У результаті поза діагностикою залишаються багато рис особистості, які проявляються у сумісній діяльності, спілкуванні, під час виконання службових обов'язків і впливають на успішність професійної діяльності рятувальника. Про такі психологічні особливості особистості, як відповідальність, наполегливість, обов'язковість, готовність до співпраці, працьовитість, незалежність, самовладання, особиста дисциплінованість, соціальна благонадійність, самооцінка та самоконтроль шляхом тестування дізнатися неможливо.

Крім того, на сьогодні відсутній чіткий перелік важливих та необхідних для різноманітних спеціальностей оперативно-рятувальної служби ДСНС України ділових,

особистісних і професійних якостей фахівця [9].

Вивчення досвіду організації та проведення професійно-психологічного відбору в ДСНС України переконало нас у тому, що вимоги до рятувальника не повинні бути стабільними, вони повинні змінюватися у процесі зміни змісту і характеру праці та під впливом науково-технічного прогресу. Складання переліку таких якостей і перевірка їх наявності у ході професійно-психологічного відбору надасть можливість зробити не тільки прогноз придатності кандидата на службу, а і його успішності та надійності у подальшій професійній діяльності.

Адже проблема професійної придатності тісно пов'язана з проблемою довгострокового прогнозування успішності, хоча ці дві категорії (придатність та успішність) не є тотожними. Для вивчення довгострокового прогнозу професійної успішності є доцільним також робити аналіз чинників і складових професійної неуспішності рятувальників, які можна вважати та прогнозувати, як передумови незадовільної службової діяльності.

Крім того, ми переконані, що психологічна придатність рятувальника, визначена за результатами бланкового тестування, не може бути повноцінним прогнозом успішності, а є лише ситуативним показником потенційної готовності людини до службової діяльності. Такі важливі показники, як ефективність, надійність та успішність за допомогою лише тестів дослідити неможливо [10].

Поза увагою фахівців, які здійснюють відбір кандидатів на службу в підрозділи сектору безпеки та оборони України, на жаль, залишаються і такі якості, як соціальна благонадійність, покликання до професії рятувальника, дисциплінованість, орієнтація на реалізацію суспільних норм і цінностей, світоглядні й моральні принципи тощо.

Отже, професійну придатність кандидата на службу через довгостроковий прогноз його професійної успішності (яку можна охарактеризувати, як досягнення особистістю високих службових результатів на основі розвинутих професійно-важливих

Питання психології

якостей та адекватної професійної мотивації), визначити, використовуючи лише наявні психологічні методики професійно-психологічного відбору рятувальників, не надається можливим. Треба враховувати і питання схильності кандидата до професійної неуспішності (на яку вказуватимуть у майбутньому низька ефективність службової діяльності, схильність до професійних девіацій, службового травматизму тощо).

Крім того, розробці шляхів і засобів підвищення ефективності й достовірності довгострокового прогнозу придатності кандидата до професійної діяльності в підрозділах СПОР МНС Азербайджанської Республіки сприятиме урахування соціально-економічного і морального розвитку суспільства, науково-технічного прогресу, досвіду проведення професійно-психологічного відбору в розвинених країнах, а також різноманітних психологічних особливостей довгострокового прогнозування.

Важливість визначення та конкретизації психологічних особливостей в контексті довгострокового прогнозу придатності до професійної діяльності рятувальників СПОР МНС Азербайджанської Республіки полягатиме у наявності константних і змінних поведінкових та особистісних характеристик, міри їх вираженості і проявів, виявлення і врахування яких надасть змогу якісно проводити довгостроковий прогноз успішності, ефективності та надійності професійної діяльності працівників Служби порятунку особливого ризику.

Методи дослідження. Для проведення власного дослідження нами був використаний методичний алгоритм, до якого увійшли теоретичні, емпіричні та практичні методи, зокрема: теоретичний аналіз літератури і документів, порівняння, систематизація отриманої інформації, інтерпретація даних спостереження, бесіда, анкетування, метод експертних оцінок, психодіагностичні тестові методики.

При виборі психодіагностичних методик враховувалися, насамперед, літературні дані про їх валідність, надійність та диференційність. Однак, нам прийшлося

ураховувати і той факт, що за 30 років незалежності Азербайджану досить великий відсоток наших молодих людей, розуміючи та досить часто вільно володіючи турецькою та англійською мовами, слабо, а то і зовсім не розуміють російську мову, на якій і досі в нашій країні використовується більшість психодіагностичних методик. Саме тому, використаний у нашому дослідженні психодіагностичний інструментарій треба було валідизувати з урахуванням мови та культуральних особливостей нашої країни.

З цією метою для проведення подальших власних досліджень нами були проведені наступні відповідні роботи:

1. Підготовлено робочий варіант чотирьох методик («16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла», «Характерологічний опитувальник Г. Шмішека», «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман), Методика «Інтелектуальна лабільність» (О. Лурія), які були переведені з російської на азербайджанську мову.

2. Проведена редакція психологічних термінів кожної з виділених нами психодіагностичних методик.

3. Методики розглянуті з точки зору мови, часу, простору і культури.

4. Проведена адаптація ключів методик з метою їх подальшої обробки.

5. В умовах карантину була розроблена і застосована особлива дистанційна форма методик.

6. По кожній методиці проведено передтестування в фокус-групі з 20 осіб.

7. Після обробки результатів в фокус-групі методики були відредаговані.

Кількість учасників основного процесу тестування було наступним:

✓ 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла – 98 осіб;

✓ Характерологічний опитувальник Г. Шмішека – 103 особи;

✓ Діагностика мотиваційної структури особистості (В. Мільман) – 73 особи;

✓ Методика «Інтелектуальна лабільність» (О.Р.Лурія) – 93 особи.

У подальшому нами була проведена обробка результатів, які ми отримали в процесі адаптації вищезазначених методик,

Питання психології

експертних оцінок, кількісного та якісного аналізу.

Математико-статистична обробка даних проводилася з використанням пакета прикладних програм SPSS 23.0, що забезпечило розрахунок варіаційних статистичних показників t-критерію Стьюдента та критичного значення коефіцієнта кореляції Пірсона.

Результати і обговорення.

На першому етапі дослідження для визначення груп успішних і неуспішних рятувальників нами були складені дві анкети (анкета № 1 і анкета № 2). Анкета № 1 складалася з 57 індивідуально-психологічних і професійних якостей, необхідних для успішної діяльності працівника СПОР МНС Азербайджану, які були визначені нами в ході попередніх досліджень. Групі експертів, до складу якої увійшли 20 фахівців (командири військових частин і рятувальники з великим стажем роботи і досвідом ліквідації великих надзвичайних ситуацій) було запропоновано вибрати не менше 10 індивідуально-психологічних і

професійних якостей, які повинні бути у успішного рятувальника.

Далі на основі оцінки даної анкети з використанням професіографічного опитувальника А. Ліпмана, було визначено рейтинг якостей і складена Анкета № 2, що складається з 24 якостей. Для визначення успішних і відстаючих за багатьма показниками (неуспішних) рятувальників військових частин, експертами була заповнена Анкета № 2 за 5-ти бальною шкалою. За підсумками анкетування було складено групу № 1 - успішні рятувальники, які набрали понад 100 з максимальних 120 балів. З рятувальників, які набрали нижче 60 з максимальних 120 балів, виділили тих, у яких були дисциплінарні стягнення протягом останніх 5-и років. Ці рятувальники увійшли до групи № 2 - неуспішні рятувальники.

У дослідженні прийняли участь 145 рятувальників різних спеціальностей з 4-х військових частин та Управління Оперативного Реагування СПОР МНС Азербайджану, які знаходяться у м. Баку та на Апшеронському півострові (див. табл. 1).

Таблиця 1

Соціально-демографічна характеристика досліджуваних

	Група №1	Група №2
Загальна кількість досліджуваних	84	61
Жінки	2	9
Чоловіки	82	52
<i>Освіта (у %)</i>		
середня освіта	25	25
середне-спеціальна освіта	14	21
незакінчена вища освіта	1	3
вища професійна освіта	60	51
<i>Вік</i>		
мінімальний	23	21
максимальний	48	55
середній	34	30

Подальше дослідження з використанням 16-ти факторного особистісного опитувальника Р. Кеттела не виявило статистично значущих показників у виділених нами групах досліджуваних (див. табл. 2). Однак, результати, отримані за даною методикою, дозволили побудувати усереднений «портрет» сучасного працівника

підрозділу СПОР МНС Азербайджанської Республіки. Так, працівнику підрозділу СПОР МНС Азербайджану властива стриманість у встановленні міжособистісних контактів, вузьке коло друзів і знайомих. У характері проявляється сором'язливість і зовнішня активність, схильність до індивідуальної діяльності.

Таблиця 2

Питання психології

Статистичний аналіз порівняння середніх за t-критерієм Стьюдента за 16-ти факторним особистісним опитувальником Р. Кеттела для двох груп досліджуваних

Середнє			t-критерій рівності середніх	
Фактори	Група № 1	Група № 2	T	P
MD	8,15	8,20	-,177	,860
A	3,25	3,74	-1,375	,171
B	5,54	4,93	1,552	,123
C	6,34	6,51	-,488	,626
E	5,77	6,04	-,840	,402
F	5,97	5,82	,372	,712
G	8,10	8,14	-,168	,867
H	5,18	5,33	-,473	,637
I	3,80	3,68	,451	,652
L	5,69	5,36	,762	,447
M	5,44	5,06	1,011	,314
N	5,54	4,89	1,962	,052
O	4,15	4,26	-,317	,751
Q1	5,46	5,81	-,879	,381
Q2	4,97	4,46	1,410	,161
Q3	6,07	6,08	-,061	,951
Q4	4,28	4,13	,481	,631

Здебільшого працівники підрозділу СПОР МНС Азербайджанської Республіки схильні до інтроверсії. Працівник підрозділу СПОР МНС Азербайджану взаємін з людьми не уникає, але власна активність у встановленні і збереженні контактів є невисокою. Ініціатором спілкування стає лише в тому випадку, якщо зачіпаються його власні інтереси або проблема може вирішитися тільки за допомогою спілкування.

Середні значення за факторами «Безпечність», «Сміливість» відображають прагнення людини знаходити позитивне в житті. Перш ніж ризикнути, ці люди схильні аналізувати ситуацію декілька разів. Ризикують лише в тому випадку, коли ризик виправданий і успіх реально досяжний.

Довірчі відносини встановлюють лише з тими, хто близький за інтересами, з ким підтримуються давні стосунки. Розуміють проблеми інших, але власні проблеми воліють за краще зберігати в таємниці і вирішувати самостійно.

Середні значення за факторами «Незалежність», «Свідомість» характеризують

помірний прояв лідерських якостей. Лідерська активність можлива лише тоді, коли ситуація глибоко зачіпає власні інтереси. Думку оточуючих поважають, свою думку можуть змінити під тиском групи.

Середні показники за факторами «Розвинуте мислення», «Мрійливість» відображають здатність досягти успіху у вирішенні нескладних проблем. Найчастіше їм легше досягти бажаного результату у вирішенні практичних завдань.

Середні значення факторів «Витонченість» та «Радикалізм» говорять про здатність швидко справлятися з проблемними ситуаціями. Поєднання цих факторів відображає гнучкість і оперативність мислення особистості.

В емоційній сфері спостерігаються високі показники за фактором «Емоційна стабільність» і низькі показники за фактором «Чуттєвість». Особи, які володіють такими якостями, відрізняються реалістичним сприйняттям всього, що відбувається навколо. В екстремальних умовах проявляють природні якості, що забезпечують стійкість до стресів і

Питання психології

достатню врівноваженість поведінки. Вони відчувають здатність впоратися з різними труднощами. У спілкуванні орієнтуються на раціональне мислення, емоційно-почуттєва сфера переважає в рідкісних випадках.

Особи, у яких спостерігаються середні показники за факторами «Схильність до почуття провини», «Внутрішня напруженість»,

прагнуть об'єктивно сприймати те, що відбувається навколо та оточуючих їх людей. Характерною якістю для них є самокритичність.

Надалі ми запропонували нашим досліджуваним пройти психодіагностичне обстеження за методикою «Характерологічний опитувальник Г. Шмішека» (див. табл. 3).

Таблиця 3

Статистичний аналіз порівняння середніх за t-критерієм Стьюдента в групах досліджуваних за методикою «Акцентуації характеру та темпераменту» Г. Шмішека та К. Леонгарда

Середнє			t-критерій рівності середніх	
Типи акцентуацій характеру	Група № 1	Група № 2	T	Рівень значущості (p)
Демонстративний тип	11,24	12,49	1,814	,072
Застрягаючий тип	10,10	8,26	-2,640	,009
Педантичний тип	10,79	10,36	-,664	,507
Збудливий тип	8,07	8,51	,492	,623
Гіпертимний тип	19,14	17,56	-2,297	,023
Дистимічний тип	7,52	6,93	-,834	,406
Тривожно-боязливий тип	4,07	4,77	,904	,368
Циклотимний тип	14,21	14,51	,399	,690
Афективно-екзальтований тип	15,43	15,25	-,207	,837
Емотивний тип	13,21	14,61	2,003	,047

Статистично достовірні відмінності з високим рівнем значущості виявлено у застрягаючого ($p = 0,009$), гіпертимного ($p = 0,023$) і емотивного ($p = 0,047$) типів акцентуацій характеру, переважаючих в групі «успішних рятувальників».

Досліджуваним групи № 1 з застрягаючим типом акцентуації характеру характерна самовпевненість, твердість установок і поглядів, наполегливе твердження своїх інтересів, прагнення домогтися високих показників у будь-якій справі.

Досліджувані групи № 1 з гіпертимним типом акцентуації характеру відрізняються великою рухливістю, товариськістю, енергійністю, діяльністю і винахідливістю.

Для людей з емотивний типом акцентуації характеру характерна гуманність,

співпереживання іншим людям, чуйність. Їм властиве загострене почуття обов'язку, старанність.

В інших типах акцентуації характеру не було виявлено статистично значущих відмінностей. Однак слід зауважити, що в групі № 2 відзначалися показники по екзальтованому типу акцентуації характеру, яскравою рисою якого є емоційна лабільність. Ці люди схильні до миттєвих змін настрою, поривчасті, конфліктні. Вищезазначені якості є бар'єром до успішної роботи рятувальника.

Якщо подивитися таблицю 4, можна помітити, що у групі № 2 не спостерігається застрягаючого типу акцентуації характеру, що говорить про повну відсутність у досліджуваних цієї групи прагнення домогтися успіху в професійній діяльності.

Визначення наявності типів акцентуації характеру в групах досліджуваних за відсотковою більшістю

Типи акцентуації характеру	Група № 1			Група № 2		
	На рівні акцентуації (%)	Середня ступінь вираженості (%)	Властивість не виявлена (%)	На рівні акцентуації (%)	Середня ступінь вираженості (%)	Властивість не виявлена (%)
Демонстративний тип	2	33	64	3	49	48
Застраючий тип	2	24	74	-	12	89
Педантичний тип	-	30	70	-	26	74
Збудливий тип	2	12	86	2	15	84
Гіпертимний тип	50	44	6	33	56	12
Дистимічний тип	-	11	89	-	2	98
Тривожно-боязливий тип	-	2	97	-	5	95
Циклотимний тип	12	43	45	18	31	51
Афективно-екзальтований тип	17	32	51	15	34	51
Емотивний тип	6	41	54	7	59	34

На наступному етапі дослідження ми використовуємо для цього методикою запропонували нашим респондентам В. Мільмана (див. табл.5 та табл. 6). визначити власний мотиваційний профіль,

Таблиця 5

Статистичний аналіз порівняння середніх за t-критерієм Стьюдента в групах досліджуваних за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)

Мотиваційний профіль				
Фактори	Середнє		t-критерій рівності середніх	
	Група № 1	Група № 2	T	p
Підтримка життєзабезпечення	30,39	29,67	-0,543	0,588
Комфорт	30,55	29,95	-0,461	0,646
Соціальний статус	29,17	29,03	-0,109	0,913
Спілкування	32,65	31,97	-0,534	0,594
Загальна активність	19,98	19,49	-,0571	0,564
Творча активність	29,88	31,21	1,019	0,310
Суспільна корисність	31,60	31,23	-0,286	0,775
Співжиття ідеальне	46,75	47,44	0,395	0,694
Співжиття реальне	29,52	29,16	-,0297	0,767
Робоча ідеальна	50,73	51,59	0,45	0,653
Робоча реальна	45,31	43,90	-0,646	0,520

Як свідчать дані таблиці 5, статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних не виявлено. В обох групах досліджуваних спостерігаються високі показники за шкалами: «Суспільна корисність», «Спілкування», «Підтримка життєзабезпечення». І це не випадково, адже усі 3 вищезазначені шкали мотиваційного профілю є значущими у професії рятувальника.

**Співвідношення середніх результатів тестування досліджуваних за методикою
«Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)**

Емоційний профіль особистості				
Фактори	Середнє		t-критерій рівності середніх	
	Група № 1	Група № 2	T	p
Емоційні переживання астенічного типу	8,89	9,07	0,384	0,701
Емоційні переживання стенічного типу	7,05	6,52	-0,991	0,323
Фрустрація астенічного типу	6,05	5,7	-0,747	0,456
Фрустрація стенічного типу	8,49	8,74	0,571	0,569
Підтримуючі мотиви	90,11	88,66	-0,436	0,664
Розвиваючі мотиви	81,11	81,93	0,269	0,788
Різниця між мотивами	-5,9	-8,7	1,184	0,238

В емоційному профілі, як і в мотиваційному, статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних виявлено не було. Високі показники в обох групах спостерігаються за шкалами «Емоційні переживання астенічного типу» та «Фрустрація стенічного типу». У цьому випадку ми можемо говорити про приналежність досліджуваних обох груп до

змішаного стенічного типу. Особи, які відносяться до даного типу, мають різноспрямованість всередині емоційної сфери.

Використання під час проведення дослідження методики «Інтелектуальна лабільність» (О. Лурія) дозволило отримати дані, які наведено у таблицях 7 – 8.

Таблиця 7

**Відсоткове співвідношення результатів тестування досліджуваних за методикою
«Інтелектуальна лабільність» (О. Лурія)**

Шкали	Група № 1	Група № 2
Здатність до навчання	47%	8%
Середня лабільність	23%	18%
Низька лабільність, труднощі у перенавчанні	19%	26%
Мало успішні в навчальній діяльності	11%	48%

Таблиця 8

**Порівняльний аналіз середніх результатів кількості допущених помилок за
методикою «Інтелектуальна лабільність» (О. Лурія)**

	Група № 1	Група № 2	T-критерій	p
Кількість допущених помилок	12,27	16,95	3,385	0,001

Хотілося б відзначити, що згідно отриманих нами даних за вищезазначеною методикою (див. табл. 7), 48% досліджуваних групи № 2 характеризуються як мало успішні в будь-якій діяльності (у тому числі, у професійній та навчальній). Крім того, проведений аналіз показників

інтелектуальної лабільності рятувальників довів, що кількість допущених помилок (див. табл. 8) в групі № 2 більше, ніж у групі № 1 ($p=0,001$).

На останньому етапі дослідження, за допомогою визначення критичного значення коефіцієнта кореляції Пірсона, нами були

Питання психології

визначені кореляційні зв'язки показників за трьома методиками: «16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла», «Характерологічний опитувальник Г. Шмішека» та «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана.

У групі № 1 спостерігається:

✓ зворотній зв'язок між самооцінкою, збудливим та циклотимним типами акцентуації (іншими словами, - чим вище показники за збудливим або циклотимним типом акцентуації, тим нижче рівень самооцінки рятувальника);

✓ зворотній зв'язок між емоційною нестійкістю та збудливим, циклотимним і педантичним типами акцентуації;

✓ статистично значимий прямий зв'язок між застрягаючим та циклотимним типом акцентуації та схильністю до почуття провини і внутрішнього напруження;

✓ статистично значимий прямий зв'язок між шкалою радикалізму та педантичним типом акцентуації. Особи, яким властивий радикалізм, схильні приймати рішення лише після повної всебічної оцінки обставин. Дана характеристика є особливо важливою рисою педантичного типу, зважаючи на наявність у нього перфекціонізму, сумлінності, жорсткого дотримання заздалегідь наміченого плану та орієнтованості на якість роботи;

✓ статистично значуща пряма кореляція між застрягаючим, педантичним і дистимічним типами акцентуації та рівнем фрустраційних переживань астеничного типу;

✓ зворотній зв'язок між тривожним типом акцентуації і рівнем емоційного переживання астеничного типу;

✓ статистично значуща пряма кореляція між шкалами «Підтримка життєзабезпечення» та «Простота». Люди, які мають високі показники за шкалою N («Витонченість-Простота»), мають розважливі, практичні особистісні якості, через що спостерігається також пряма залежність і між показниками «Підтримка життєзабезпечення» та «Комфорт».

У групі № 2 спостерігається:

✓ статистично значущий прямий зв'язок між демонстративним типом акцентуації

(якому характерна легкість у контактах з іншими, прагнення до лідерства) і шкалою сміливості та безпечності;

✓ зворотній зв'язок між демонстративним типом акцентуації та показниками шкал мрійливості і схильності до почуття провини. Відзначено, що однією з особливостей демонстративного типу є схильність до фантазування, неадекватна самооцінка та схильність до брехні;

✓ зворотній зв'язок між тривожним типом акцентуації та емоційною стабільністю.

✓ помірний статистичний зв'язок між шкалами «Демонстративний тип особистості» та шкалами «Спілкування» ($r = ,342$), «Загальна активність» ($r = ,356$), «Творча активність» ($r = ,377$). Зі збільшенням вираженості демонстративного типу збільшуються і показники за даними шкалами;

✓ статистично значущий прямий зв'язок між шкалою «Відкритість» та наступними шкалами мотиваційної структури особистості: «Співжиття ідеальне» ($r = ,501$), «Співжиття реальне» ($r = ,489$), «Суспільна корисність» ($r = ,468$) та «Спілкування» ($r = ,468$).

Слід зауважити, що в цілому, в обох групах досліджуваних переважають загальножиттєві мотиви, що є значущою цінністю для осіб, які вибирають професію рятувальника.

Висновки. Грунтуючись на результатах проведеного дослідження, можна зробити висновок про те, що професійну придатність кандидата на службу до підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки треба, перш за все, визначати за наступним показниками: вибірковість у спілкуванні, інтроверсія, гуманність, емпатія, цілеспрямованість, самовпевненість, загострене почуття обов'язку, старанність, суспільні мотиви, гнучкість і оперативність мислення, раціональне мислення, схильність до розумного і виправданого професійного ризику, емоційна стабільність та рухливість.

Питання психології

Список використаних джерел

1. Наказ МВС України від 31.08.2017, № 747 «Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій» [Електронний ресурс]: МВС України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17/page>. (дата звернення 17.09.2021)
2. Наказ МВС України від 08.12.2016, №1285 «Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України» [Електронний ресурс]: МВС України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text>. (дата звернення 17.09.2021)
3. Наказ МОУ від 16.01.2017, №25 «Про затвердження Змін до Інструкції з організації професійного-психологічного відбору у Збройних Силах України» [Електронний ресурс]: Міністерство оборони України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0187-17#Text>. (дата звернення 17.09.2021)
4. Наказ МОУ від 10.12.2014, №25 «Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України» [Електронний ресурс]: Міністерство оборони України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0013-15#n12> (дата звернення 17.09.2021)
5. Наказ МВС України від 06.02.2019 №88 «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» [Електронний ресурс]: МВС України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>. (дата звернення 17.09.2021)
6. Кузьменко М.Д. Психологічна діагностика професійної придатності кандидатів на військову службу за контрактом у повітряні сили Збройних Сил України дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Кузьменко Максим Дмитрович – Харків., 2013. 208 с.
7. Приходько И.И. Оценка и прогнозирование эффективности профессионального психологического отбора курсантов различных специальностей высшего военного учебного заведения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Приходько Игорь Иванович – Харьков., 2000. 204 с.
8. Гостеева Т.В. Психологічні особливості довгострокового прогнозу успішності професійної діяльності працівників ОВС: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Гостеева Тетяна Володимирівна – Харків, 2011. 230 с.
9. Діагностика та прогнозування професійно-важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту: монографія / Асоцький В.В., Лебедева С.Ю., Тімченко О.В., Христенко В.Є., Лебедєв Д.В. Х : НУЦЗУ, 2015. 188 с.
10. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України: монографія / Кришталь М.А., Садковий В.П., Снісаренко А.Г., Тімченко О.В. Х. – Черкаси: видавець Ю. Чабаненко, 2011. 230 с.

References

1. Nakaz MVS Ukraini vid 31.08.2017, №747 «Pro zatverdzhennya Poryadku psihologichnogo zabezpechennya v Derzhavniy sluzhbi Ukraini z nadzvichaynih situatsiy» [Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 31.08.2017, № 747 "On approval of the Procedure for psychological support in the Civil Defence of Ukraine for Emergencies"] MVS Ukraini. Retreved from: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17/page>. (In Ukrainian)
2. Nakaz MVS Ukraini vId 08.12.2016, №1285 «Pro zatverdzhennya Polozhennya pro psihologichne zabezpechennya v Natsionalniy gvardiyi Ukraini» [Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 08.12.2016, №1285 "On approval of the Regulations on psychological support in the National Guard of Ukraine"] MVS Ukraini. Retreved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text>. (In Ukrainian)
3. Nakaz MOU vId 16.01.2017, №25 «Pro zatverdzhennya ZmIn do Instruksiyi z organizatsiyi profesynogo-psihologichnogo vIdboru u Zbroynih Silah Ukraini [Order of the Ministry of Internal Affairs of 16.01.2017, №25 "On approval of Amendments to the Instruction on the organization of professional and psychological selection in the Armed Forces of Ukraine] MInisterstvo oboroni Ukraini. Retreved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0187-17#Text>. (In Ukrainian)
4. Nakaz MOU vid 10.12.2014, №25 «Pro zatverdzhennya Instruksiyi z organizatsiyi profesynopshihologichnogo vidboru u Zbroynih Silah UkraYini» [Order of the Ministry of Internal Affairs of 10.12.2014, №25 "On approval of the Instruction on the organization of professional and psychological selection in the

Питання психології

Armed Forces of Ukraine"] Ministerstvo oboroni UkraYini. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0013-15#n12> (In Ukrainian)

5. Nakaz MVS Ukrayini vId 06.02.2019 №88 «Pro zatverdzhennya Poryadku organizatsiyi sistemi psihologichnogo zabezpechennya polltseyskih, pratsivnikiv NatsionalnoYi polltsIYi UkraYini ta kursantiv (sluhachiv) zakladiv vischoYi osvIti Iz spetsifichnimi umovami navchannya, yakI zdlynsnyuyut pIdgotovku polltseyskih» [Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 06.02.2019 №88 "On approval of the Procedure for organizing the system of psychological support for police officers, employees of the National Police of Ukraine and cadets (students) of higher education institutions with specific training conditions for police training"] MVS Ukrayini. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>. (In Ukrainian).

6. Kuzmenko M.D. (2013). Psihologichna diagnoztika profeciynoYi pridatnosti kandidativ na viyckovu cluzhbu za kontraktom u povitryani cili Zbroynih Sil UkraYini dis. ... kand. psihol. nauk : [Psychological diagnostics of professional suitability of candidates for military service with a contract in the Air Force of the Armed Forces of Ukraine]. Candstate's. psychol. science. Harkiv (In Ukrainian).

7. Prihodko I.I. (2000). Otsenka i prognozirovanie effektivnosti professionalnogo psihologicheskogo otbora kursantov razlichnyih spetsialnostey vysshogo voennogo uchebnogo zavedeniya : [Estimation and forecasting of efficiency of professional psychological selection of cadets of various specialties of the higher military educational institution] Candstate's. psychol. science Harkov. (In Russian).

8. Gosteeva T.V. (2011). Psihologichni osoblivosti dovgestrokovogo prognozu uspIshnosti profesiyanoi diyalnosti pratsivnikiv OVS: dis. kand. psihol. nauk : [Psychological features of the long-term forecast of success of professional activity of police officers] Candstate's. psychol. science Harkiv, (In Ukrainian).

9. Asotskiy V.V., Ltbedeva S.Yu., Timchenko O.V., Hristenko V.E., Lebedev D.V. (2015). Diagnostika ta prognozuvannya profeslyno-vazhlyvih yakostey nachalnikov karauliv operativno-ryatuvalnoyi sluzhbi tsivilnogo zahistu: monograflya [Diagnosis and forecasting of professionally important qualities of chiefs of guards of operative-rescue service of civil defense] NUCDU, (n Ukrainian).

10. Krishtal M.A., Sadkoviy V.P., Snisarenko A.G., Timchenko O.V. H. (2011). Profeslografichniy analiz diyalnosti nachalnikov karauliv operativno-ryatuvalnoyi sluzhbi tsivilnogo zahistu MNS Ukrayini: monograflya [Professional analysis of the activity of the chiefs of guards of the operative-rescue service of civil defense of the Ministry of Emergencies of Ukraine] (In Ukrainian).

Резюме

Софисва Х. начальник отдела организации медицинской и психологической помощи Главного Управления Организации Ликвидации Последствий Чрезвычайных Ситуаций МЧС Азербайджанской Республики

ПРОГНОЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ СПАСАТЕЛЕЙ СЛУЖБЫ СПАСЕНИЯ ОСОБОГО РИСКА МЧС АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

В статье рассматривается вопрос о необходимости проведения профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в МЧС Азербайджанской Республики с целью определения достоверного прогноза профессиональной пригодности спасателей Службы Спасения Особого Риска, обосновывается необходимость изменения формата проведения профессионального отбора, опираясь на опыт Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям.

Ключевые слова: профессионально-психологический отбор; профессиональная пригодность; спасатель; подразделения Службы Спасения Особого Риска МЧС Азербайджанской Республики.

Summary

Softiyeva Khanim Ramiz Head of the Department of Medical and Psychological Help of the Ministry of Emergency Situations

THE FORECAST OF PROFESSIONAL SUITABILITY OF SPECIAL RISK RESCUE SERVICE OF THE MINISTRY OF EMERGENCY SITUATIONS OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN

Introduction. Despite the complex of legal, medical, educational and personnel measures for the recruiting of candidates to serve in the subdivisions of Special Risk Rescue Service of the Ministry of

Питання психології

Emergency Situations of the Republic of Azerbaijan (SPOR of the Ministry of Emergency Situations of Azerbaijan), persons, who in the future do not meet the expectations and requirements of society for a modern employee of the Ministry of Emergencies, are often appointed. Therefore, there is a need to change the format of the organization and conduct the professional recruiting, which will include complex of psychological measures, in order to make a high-quality and reliable prediction of a suitable candidate's for serve in the SPOR units of the Ministry of Emergency Situations of Azerbaijan.

Purpose. *Based on the theoretical and empirical studying of the problem of predicting professional suitability and the practice of conducting professional and psychological selection in subdivisions of the security and defense sector of Ukraine, determine and substantiate the possibility to make the predicting of suitable candidates for serve in the SPOR units of the Ministry of Emergency Situations of Azerbaijan.*

Methods. *A methodological algorithm was used for the research. It includes theoretical, empirical and practical methods, in particular: literature and documents theoretical analysis, comparison, systematization of the information received, data interpretation, observation, conversation, questionnaires, the method of expert assessments, psycho-diagnostic test methods.*

Originality. *The data obtained within the framework of the research allows us to improve the professional and psychological recruitment for serve and during the recruiting transfer of employees of the SPOR of the Ministry of Emergency Situations of Azerbaijan, increase the efficiency significantly and make the long-term forecast reliable for their successful professional activities.*

Conclusion. *In conclusion, which is based on the results of the research, we may say that the professional suitability of candidates for serve in the Special Risk Rescue Service subdivisions of the Ministry of Emergency Situations of the Republic of Azerbaijan should be determined by the following indicators, first of all: selectivity in communication, introversion, humanity, empathy, sense of purpose, self-confidence, sense of duty, diligence, social motives, flexibility and efficiency of thinking, rational thinking, a tendency to reasonable and justified professional risk, emotional stability and mobility.*

Key words: *professional psychological recruiting; professional suitability; rescuer; subdivisions of the Special Risk Rescue Service of the Ministry of Emergency Situations of the Republic of Azerbaijan.*

Received/Поступила: 22.09.21.