

УДК: 351/374:316.6

Акімов Олександр Олексійович,
кандидат наук з державного управління,
доцент, заслужений економіст України,
начальник відділу правового забезпечення,
Національна служба посередництва і
примирення, 01004, м. Київ, вул. Басейна,
буд. 1/2А, тел.: (044) 235 45 01, e-mail:
1970aaa@ukr.net

ORCID: 0000-0002-9557-2276

Акімов Александр Алексеевич,
кандидат наук по государственному
управлению, доцент, заслуженный эконо-
мист Украины, начальник отдела право-
вого обеспечения, Национальная служба
посредничества и примирения, 01004,
г. Киев, ул. Бассейная, д. 1/2А, тел.: (044)
235 45 01, e-mail: 1970aaa@ukr.net

ORCID: 0000-0002-9557-2276

Akimov Alexander Olexyevich,

PhD in Public Administration, Associate
professor, Honored Economist of Ukraine, head of the legal department, National Media-
tion and Conciliation Service, 01004, Kyiv, Str. Baseina, 1/2A, tel.: (044) 235 45 01, e-mail:
1970aaa@ukr.net

ORCID: 0000-0002-9557-2276

DOI <https://doi.org/10.31618/vadnd.v1i12.77>



ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Анотація. Зниження ступеня власної відповідальності, втрата альтруїзму, емоційне вигорання є найпоказовішими особистісними змінами у фахівців-рятувальників, які свідчать про наявність у них професійних деформаційних змін. Проблема професійної деформації працівників екстремального профілю є провідною в межах основних проблем психології праці, інженерної, юридичної та військової, а також психології діяльності в особливих умовах.

Служба у ДСНС України належить до тих видів професійної діяльності, умови й характер яких можуть чинити травмуючий вплив на психіку пра-

цівників, тому питання щодо попередження, запобігання та профілактики професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України є нагальними.

Визначено, що пріоритетні напрями щодо попередження професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України ґрунтуються на комплексному підході та включають організаційно-адміністративні, відновлювально-реабілітаційні та психолого-педагогічні методи, які направлені на сприяння: формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню унікальності особистості кожної людини; підтримки особистої позиції, яка ґрунтується на переконаннях і цінностях особистості; створенню правил роботи в підрозділах, що забезпечить ефективність взаємодії; актуалізації особистого розуміння працівником поняття “професійна деформація” як негативних змін особистості, які виникають внаслідок впливу умов професійної діяльності як для себе самого, так і для інших співробітників; розумінню професійної деформації службовця на різних етапах його життя для з’ясування причин її виникнення та поглиблення; усвідомленню відповідальності працівника за наслідки прийнятих рішень; виробленню готовності до активної життєвої позиції; активізації відчуття особистості; розвитку креативності та подолання стереотипів мислення працівників; розвитку навичок групової взаємодії; розвитку навичок щодо аналізу інформації; усвідомленню зв’язку між причинами та проявами; розвитку комунікативних навичок, створення позитивного клімату в аварійно-рятувальному підрозділі; емоційній релаксації працівників; визначенню життєвих цінностей тощо.

Ключові слова: державне управління; державна служба; професійна деформація; професійне вигорання; аварійно-рятувальні підрозділи; Державна служба надзвичайних ситуацій України.

ПУТИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ У РАБОТНИКОВ АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

Аннотация. Снижение степени собственной ответственности, потеря альтруизма, эмоциональное выгорание являются наиболее показательными личностными изменениями у специалистов спасателей, которые свидетельствуют о наличии у них профессиональных деформационных изменений. Проблема профессиональной деформации работников экстремального профиля является ведущей в пределах основных проблем психологии труда, инженерной, юридической и военной, а также психологии деятельности в особых условиях.

Служба в ГСЧС Украины принадлежит к тем видам профессиональной деятельности, условия и характер которых могут оказывать травмирующее воздействие на психику работников, поэтому вопросы по предупреждению, предотвращению и профилактике профессиональной деформации у работ-

ников аварийно-спасательных подразделений ГСЧС Украины являются неотложными.

Определено, что приоритетные направления по предупреждению профессиональной деформации у работников аварийно-спасательных подразделений ГСЧС Украины основаны на комплексном подходе и включают организационно-административные, восстановительно-реабилитационные и психолого-педагогические методы, направленные на содействие: формированию положительной самооценки и осознанию уникальности личности каждого человека; поддержания личной позиции, основанной на убеждениях и ценностях личности; созданию правил работы в подразделениях, что обеспечит эффективность взаимодействия; актуализации личного понимания работником понятия “профессиональная деформация” как негативных изменений личности, которые возникают в результате воздействия условий профессиональной деятельности как для себя самого, так и для других сотрудников; пониманию профессиональной деформации служащего на разных этапах его жизни для выяснения причин ее возникновения и углубления; осознанию ответственности работника за последствия принимаемых решений; выработке готовности к активной жизненной позиции; активизации ощущения личности; развития креативности и преодоления стереотипов мышления работников; развития навыков группового взаимодействия; развития навыков анализа информации; осознанию связи между причинами и проявлениями; развития коммуникативных навыков, создание положительного климата в аварийно-спасательном подразделении; эмоциональной релаксации работников; определению жизненных ценностей.

Ключевые слова: государственное управление; государственная служба; профессиональная деформация; профессиональное выгорание; аварийно-спасательные подразделения; Государственная служба МЧС Украины.

OF PREVENTION OF PROFESSIONAL DEFORMATION BY WORKERS OF EMERGENCY RESCUE DEPARTMENTS OF THE STATE SERVICE OF UKRAINE ON EMERGENCY SITUATIONS

Abstract. Decrease in the degree of one's own responsibility, loss of altruism, emotional burnout are the most revealing personal changes in the rescuers' specialists, which indicate that they have professional deformation changes. The problem of professional deformation of extreme profile workers is leading within the main problems of labor psychology, engineering, legal and military, as well as the psychology of activity under special conditions.

Service in the DSNC of Ukraine belongs to those kinds of professional activities, the conditions and nature of which can have a traumatic impact on the psyche of workers, therefore the issue of prevention, prevention and prevention of professional deformation among emergency rescue troops of Ukraine is urgent.

It was determined that the priority directions of prevention of professional deformation among workers of the emergency rescue units of the SSNU of Ukraine

are based on an integrated approach and include organizational and administrative, rehabilitation and rehabilitation and psychological and pedagogical methods aimed at promoting: the formation of a positive self-esteem and awareness of the uniqueness of the personality of each person; supporting a personal position based on beliefs and values of the individual; creation of rules of work in divisions that will ensure the effectiveness of interaction; actualization of personal understanding by the employee of the concept of “professional deformation” as negative changes in personality that arise as a result of influencing the conditions of professional activity for themselves and for other employees; understanding the professional deformation of the employee at different stages of his life in order to find out the causes of its occurrence and deepening; awareness of the employee’s responsibility for the consequences of the decisions taken; development of readiness for an active life position; activating a sense of personality; development of creativity and overcoming of stereotypes of thinking of workers; development of group interaction skills; development of skills in information analysis; awareness of the connection between causes and manifestations; development of communicative skills, creation of a positive climate in the emergency rescue unit; emotional relaxation of workers; definition of vital values, etc.

Keywords: public administration; state service; professional deformation; professional burnout; emergency rescue units; the State Emergency Service of Ukraine.

Постановка проблеми. Посилення потреби суспільства в якісно підготовлених кадрах стало основною ознакою розвитку професійної освіти XXI століття [1]. Реалізацію найголовніших життєво важливих інтересів у галузі захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій природного, техногенного та соціального походження покликано виконувати фахівці Державної служби надзвичайних ситуацій України (ДСНС). Їхня діяльність завжди супроводжується надсильними стресогенними факторами, які негативно впливають на особистість рятувальника. Зниження ступеня власної відповідальності, втрата альтруїзму, емоційне вигорання є найпоказовішими особистісними змінами

у фахівців-рятувальників, які свідчать про наявність у них професійних деформаційних змін. Проблема професійної деформації працівників екстремального профілю є провідною в межах основних проблем психології праці, інженерної психології, юридичної та військової психології, а також психології діяльності в особливих умовах [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сфері державного управління та державної служби, проблемам соціальної психології та професійної адаптації присвячували свої дослідження такі науковці, як Н. Афанасьєва, О. Акімов [3], Ю. Бідило [4], Н. Гончарук [5], І. Кринична [3], Н. Липовська [5], Л. Пашко [6], С. Серьогін [5]. Безпосеред-

ньо у системі органів та підрозділів ДСНС (МНС) України Т. Селюкова [7], Н. Сергієнко [8], Г. Лещенко [1] та ін.

Проблемами адаптаційного синдрому почав займатися ще у 50-х роках ХХ століття видатний вчений Г. Сельє [9], який представив концепцію загального адаптаційного синдрому. Пізніше у 1974 р. відомий психолог Г. Фрейденберг уперше описав і ввів у вжиток термін *burnout* [10], який раніше використовувався як сленговий вираз для позначення стану після тривалого прийому наркотичних засобів людиною, але ж при цьому Г. Фрейденберг визначив його як “емоційне вигорання”, що наслідуює постійне тривале психоемоційне навантаження на людину.

Також у своїх роботах Е. Аронсон не залишив поза увагою такі проблеми соціальної психології як: виникнення та розвиток стресу у людини в умовах сучасного швидкоплинного суспільства, що супроводжується великим потоком подій, інформаційного навантаження, виникненням непередбачуваних ризиків, великою складністю проблем та завдань, що виконуються у повсякденному житті та безпосередньо при виконанні службових обов’язків [11].

Вагомий внесок у розвиток розуміння причин виникнення стресу в сучасної людини внесли такі вчені, як: К. Маслак [12], Е. МакКоннелл [13], Я. Штехміллер [14] та інші, в роботах яких розкриваються проблеми розвитку стресу на робочому місці та виникнення синдрому вигорання.

Також треба відзначити наукові доробки В. Бойко [15], В. Вилюнаса [16], Н. Водоп’янової [17], Д. Дзвін-

чука [18], Т. Ронгинської [19], Н. Світличної [20], С. Умняшкіної [21], в яких також було вивчено та описано вплив стресу на робочому місці на розвиток синдрому вигорання та його наслідки для людини.

Незважаючи на великий науковий доробок у цій сфері соціальної психології, питання щодо попередження, запобігання та профілактики професійної деформації у працівників аврійно-рятувальних підрозділів ДСНС України майже не вирішуються.

Виділення не вирішених частин загальної проблеми. Робота працівників ДСНС України пов’язана з постійним ризиком для життя і здоров’я. Однією з найпоширеніших причин професійної деформації, на думку дослідників, є специфіка професійної діяльності та особливості найближчого оточення фахівця. Іншою важливою причиною деформаційних змін виступає розподіл праці та звуження спеціалізації фахівців. Щоденна робота протягом багатьох років з вирішення завдань за призначенням удосконалює не тільки професійні знання, а й формує професійні звички, стереотипи, визначає стиль мислення та стиль спілкування. Служба працівників у ДСНС України належить до тих видів професійної діяльності, умови й характер яких можуть шкідливо впливати на психіку (психологічна напруженість праці, можливість отримання травми чи втрати життя, велика відповідальність) [4].

Беручи до уваги особливі умови праці робітників ДСНС України (часті ситуації із непередбаченим наслідком, спілкування з асоціальни-

ми елементами, ризик травмування або поранення, психічні та фізичні перевантаження), цілком логічно припустити, що в цьому виді діяльності професійна деформація буде розвиватися особливо інтенсивно та масштабно. Наслідком розвитку цього феномену можуть бути такі вияви поведінки працівників ДСНС України, які не лише не співпадають із професійною етикою та мають глибоке неприйняття у суспільстві, а й призводять до прямого порушення закону і навіть злочинів [8].

Метою статті є аналіз психологічної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України для удосконалення шляхів попередження, запобігання та профілактики професійної деформації в особливих умовах.

Виклад основного матеріалу.

Відповідно до Наказу Міністерства України з надзвичайних ситуацій “Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб” від 23.02.2004 р. № 89, закріплено порядок організації та здійснення психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб, професійно-психологічного відбору на службу в підрозділи МНС України [22]. Але, на жаль, вона не містить визначення поняття “синдром вигорання”. Серед основних завдань, які ставляться перед службою у п. 1.2.9 “Інструкції...” йдеться лише про “психологічний аналіз причин та умов виникнення психологічних травм...”. Але ж “психологічна травма” і “синдром вигорання” — це різні сентенції, які не можна ототожнювати.

В екстремальних ситуаціях працівнику аварійно-рятувального підрозділу необхідно оцінити ситуацію, прийняти правильне рішення і при цьому зберегти адекватну поведінку. Ефективність професійної діяльності працівників ДСНС України значною мірою залежить від професійно важливих якостей, знань, умінь і навичок, набутих у процесі діяльності. Серед найважливіших якостей, притаманних особистості, яка постійно працює у тісній взаємодії з іншими людьми в екстремальних умовах, Т. В. Селюкова виділяє відповідальність, самоконтроль і організованість [7].

Поведінкові наслідки виявляються як на рівні окремого працівника, так і на рівні організації. “Вигорілі” працівники вдаються до неконструктивних або неефективних моделей поведінки, що посилюють власне переживання дістресу і підвищують напруженість навколо себе. Це означається у зниженні якості роботи і комунікації. Психофізіологічні наслідки відображаються у психосоматичних розладах, таких як безсоння, головний біль, загальне погіршення самопочуття, що, в кінцевому підсумку, може призвести до стану глибокої депресії. Синдром професійного вигорання — це несприятлива реакція на робочі стреси, що включає в себе психологічні, психофізіологічні та поведінкові компоненти [20].

Стрес призводить до емоційного вигорання (*burnout*) і як наслідок — емоційне та професійне вигорання, які небезпечні тим, що становлять не епізод, а кінцевий результат процесу згорання “дотла” та мають цілу низку небезпечних наслідків. Загаль-

ні наслідки вигорання полягають у розвитку негативних установок стосовно людей, служби, організації загалом, або до себе.

Професійна деформація особистості — зміна сприйняття стереотипів особистості, способів спілкування, поведінки, а також характеру тривалого виконання професійної діяльності. Професійна деформація співробітників може носити стійкий або епізодичний характер, бути позитивною або негативною, а також мати поверхневий або глобальний характер. Зазвичай вона виявляється не лише в манерах поведінки і жаргоні, а й у зовнішньому вигляді людини. Причинами професійної деформації можуть бути: незрозуміння характеру і цілей роботи; небажання працювати у цій сфері; самовпевненість; неправильна дисципліна; слабкий контроль, а то й зовсім відсутність вимогливості з боку начальства; перевантаження працівника службовими справами; підвищена нервозність [23].

Також як один із видів професійної деформації науковці розглядають “синдром вигорання”, який становить несприятливу реакцію на робочі стреси, що включає в себе психологічні, психофізіологічні та поведінкові компоненти [17, с. 8], та який зумовлений безпосереднім впливом на самопочуття працівників, ефективність їхньої праці і стабільність роботи.

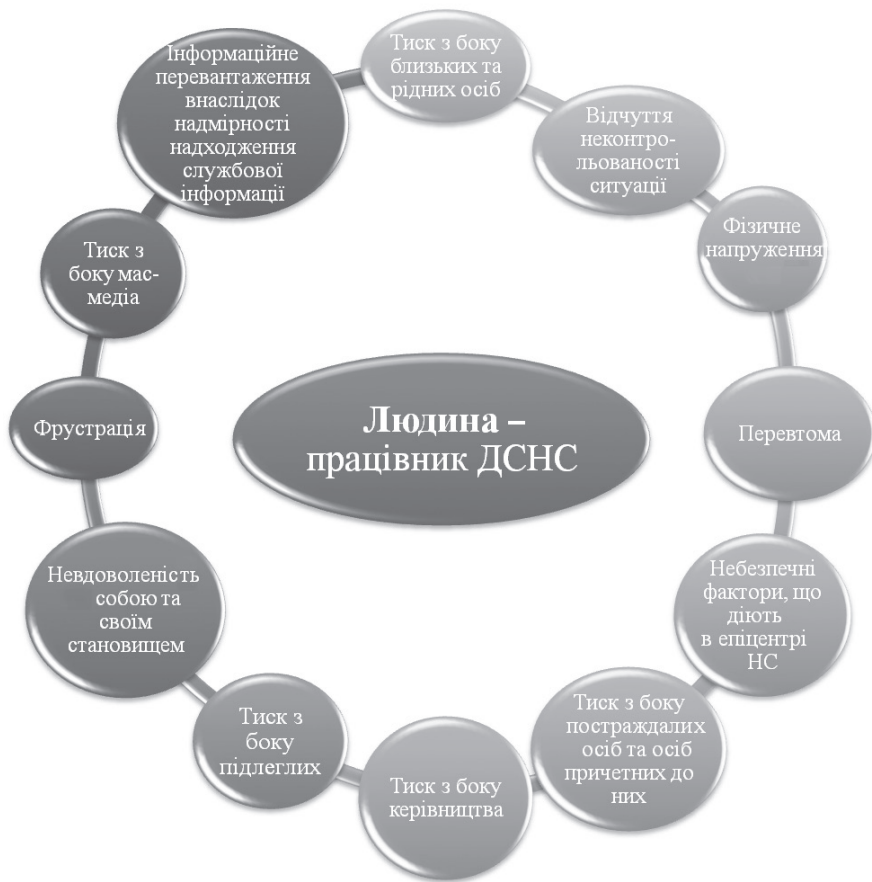
Своєю чергою, стрес, сам собою, — це негативні відчуття та уяви, які виникають у людей, коли їм здається, що вони не в змозі впоратися із вимогами ситуації [11, с. 466]. Отже, наведемо авторську діаграму, що наочно пояснює фактори виникнення

стресу у працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України (див. рисунок).

На нашу думку, попередження професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України має включати в себе низку превентивних заходів, спрямованих на виявлення передумов деформації для своєчасного їх усунення. На рисунку відображено, які саме фактори впливають на людину/працівника ДСНС України і призводять до виникнення стресу. Превентивні заходи, які можна застосувати, щоб запобігти виникненню стресу:

1. Тиск з боку близьких та рідних осіб. Пов'язаний найперше з їхнім хвилюванням за життя та здоров'я постраждалого, пов'язаного з виконанням ним службових обов'язків. Непоодинокі випадки, коли досвідчені співробітники ДСНС України звільняються під дією цього тиску. Пом'якшити/послабити інтенсивність потоку подій λ , які відбуваються в ньому, можливо шляхом проведення роз'яснювальної роботи, співбесід, інформаційно-комунікаційних компаній у засобах масової інформації.

2. Відчуття неконтрольованості ситуації. Працівник усвідомлює, що ніяк не може вплинути на навколишнє середовище, на ті обставини та події, які його супроводжують у повсякденному житті та при виконанні службових обов'язків. Тому необхідно залучати працівника до вирішення тих чи інших процесів, які відбуваються в організації, що надасть йому більшої свободи у виборі способу його дій та пом'якшить фізичне напруження.



Фактори, що призводять до виникнення стресу у працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України

3. Фізичне напруження. Пов'язане насамперед із самою специфікою несення служби. По-перше, це умови несення служби у добовому наряді, коли Статут допускає режим сну у рамках “не більше 4-х годин на добу”. По-друге, великі фізичні навантаження на працівників, які виникають у процесі ліквідації надзвичайних подій (ситуацій). По-третє, вдихання шкідливих продуктів у результаті горіння, виливу хімічних речовин та викидів радіоактивних елементів тощо, що призводить до швидкої втоми та швидкої втрати сил, але ж навіть при цьому вико-

нання поставлених завдань ніхто не відмінює, тобто завдання або “накази” виконуються доти, доки вони не будуть виконані повністю.

4. Перевтома. Виконання працівником ДСНС своїх службових обов'язків завжди пов'язане з великим фізичним напруженням, в тому, хронічним недосипанням і як наслідок – втратою працездатності, розвитком хронічних неврологічних та серцево-судинних захворювань. Виникає необхідність щодо нормативного врегулювання обмеження перебування працівника на службі. На сьогодні існують граничні норми

[24] скільки працівник повинен проводити на службі “не менш”, а також потрібні норми, в яких було б чітко встановлено межі “не більш”. Тому виходом із цього становища може бути фіктивне балансування між часом, відведеним для виконання службових обов’язків, та особистим часом.

5. Небезпечні фактори, що діють в епіцентрі надзвичайної ситуації. Із відомих сучасній науці способів, методів та засобів ліквідації надзвичайної ситуації не має таких, які могли б захистити працівника від негативного впливу зовнішніх та внутрішніх факторів в епіцентрі події. У цьому і полягає основний ризик професії працівника ДСНС України. Тільки засобами новітнього технічного озброєння, дотримання всіх встановлених правил безпеки можна знизити інтенсивність потоку подій λ , що виникають.

6. Тиск з боку постраждалих осіб та осіб, причетних до них. Вести такий собі “демпфер” між рятувальником та постраждалими особами у вигляді спеціально підготовленого співробітника з офіцерського складу, який має обіймати посаду заступника начальника караулу, який повинен займатися збором і передачею необхідної інформації з місця ліквідації надзвичайної ситуації, події.

7. Тиск з боку керівництва. Знешкодження негативної дії цього фактора докладно описано С. Серьогіним та Н. Гончарук у навчальному посібнику “Кадрова політика і державна служба” [5]. Наведемо деякі основні положення: відмова від принизливого та грубого поводження, налагодження довірчих стосунків, повага з боку керівника до підлеглих

тощо. Тут (як і в п. 7 та 8) державне управління має всі повноцінні важелі, методи, засоби та способи виховання високої управлінської культури у керівників. При цьому не людина, на яку тиснуть, повинна керувати та опікуватися процесом зменшення цього тиску, а особа, яка тисне, повинна дбати про цей процес, інакше ми повернемося до п. 7, 8 “невдоволеність собою та своїм становищем” і “фрустрація”.

8. Тиск з боку підлеглих. На службу до лав ДСНС приходять вже достатньо зрілі особистості, деякі з них мають досвід бойових дій у тих чи інших локальних конфліктах. Для того, щоб керівник міг вивчити психологічну поведінку кожного зі своїх підлеглих, він повинен мати відповідну спеціальну підготовку, щоб частково або повністю нівелювати психологічний тиск на себе, навчитися ним повністю управляти, застосовувати методи та прийоми “психологічного айкідо” та “психологічного карате”.

9. Невдоволеність собою та своїм становищем. Способи та методи роботи з психологічним станом особи, що невдоволена собою та своїм становищем, описано в спеціальній психологічній та медичній літературі. У кожному Головному Управлінні ДСНС області існує спеціалізована служба зі своїм керівником, обладнанням, кваліфікованими співробітниками. Але саме належність цієї служби до штату ДСНС виключає інформацію, отриману від працівника оперативно-рятувального підрозділу з категорії конфіденційності. Такий працівник ставиться “на облік”, а дані його психологічного стану передаються керівникові.

10. Фрустрація. Відповідальність за виникнення такого стану працівника лежить на керівникові. Цей параметр можна і потрібно повністю контролювати шляхом зняття бар'єрів та перешкод у діяльності та житті працівника ДСНС України. Керівник у межах своєї компетенції повинен визначити шляхи для безперешкодного розвитку особистості працівника, підвищення його самооцінки, недопущення деградації його особистості.

11. Тиск з боку мас-медіа. Формування позитивного іміджу працівника Державної служби надзвичайних ситуацій України, вироблення у суспільстві довіри до неї, компенсація негативного впливу деяких мас-медіа щодо діяльності цієї служби повністю лежить на органах державної влади на територіальному та загальнодержавному рівні. Центри громадських зв'язків повинні проводити щоденну ціленаправлену роботу в цьому напрямі. Необхідно залучати до цієї роботи кваліфікованих спеціалістів, які раніше мали досвід роботи в комерційних або державних мас-медіа.

12. Інформаційне перевантаження унаслідок надмірності надходження службової інформації. Для зниження негативно дії цього небезпечного фактору розвитку стресу, державне управління повинно у кілька разів знизити інтенсивність потоку подій λ службової інформації в перерахунку на одну особу, позбавитися "інформаційного шуму" у своїй діяльності, застосовувати новітні технічні та аналітичні засоби аналізу та подачі інформації. Кожна одиниця поданої інформації особливо в напрямі

"згори-вниз" повинна нести не просто якийсь обсяг інформаційного навантаження, а бути конкретно спрямованою певній групі осіб, чи окремій особі. Потрібно у кілька разів знизити кількість звітів, складання доповідних записок, доповідей. Для цього необхідно структурувати та кодифікувати систему звітності, що наразі існує у ДСНС України.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що на сьогодні ДСНС України потребує істотного реформування, складовими якого має бути: оптимізація складу територіальних органів управління та упорядкування організаційно-штатних структур, але не за рахунок основних оперативних підрозділів; передача низки повноважень на місця, у тому числі територіальними органами управління – місцевим органам (міським, районним управлінням, відділам, секторам); остаточне усунення елементів дублювання функцій, у тому числі з органами управління з надзвичайних ситуацій державних адміністрацій; відмова від бюрократичних методів адміністрування діяльності підпорядкованих органів управління та підрозділів і найперше від зайвих паперових носіїв інформації; підвищення рівня відповідальності керівників усіх ланок за прийняття ними некомпетентних рішень та здійснення протиправних дій (вчинків) під час реалізації управлінських повноважень; введення заборони призначення на керівні посади психологічно не готових до роботи з людьми, які ризикують своїм життям в екстремальних умовах [17].

Подолання професійної деформації, підвищення відчуття в них ефек-

ту керування стресом [11, с. 476–478], має стати одним з напрямів діяльності установ і органів, в яких працюють працівники цієї професії.

Висновки. Таким чином, професійна діяльність працівників аварійно-рятувальних підрозділів справляє деформуючі впливи на особистість працівника порівняно з непрофесійними видами діяльності та призводить до невідповідних, але закономірних розбіжностей у фахових типах особистості.

Тож вивчення факторів, які впливають на працівника ДСНС України та призводять до виникнення стресу, а в подальшому емоційного та професійного вигорання, а саме: тиск з боку близьких та рідних осіб; відчуття неконтрольованості ситуації; фізичне напруження; перевтома; небезпечні фактори, що діють в епіцентрі надзвичайної ситуації; тиск з боку постраждалих осіб та осіб, причетних до них; тиск з боку керівництва; тиск з боку підлеглих; невдоволеність собою за своїм становищем; фрустрація; тиск з боку мас-медіа; інформаційне перевантаження унаслідок надмірності надходження службової інформації, — дозволяє розробити шляхи вдосконалення щодо попередження, запобігання та профілактики професійної деформації працівників аварійно-рятувальних підрозділів.

Отже, пріоритетні напрями щодо попередження професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України засновані на комплексному підході та включають організаційно-адміністративні, відновлювально-реабілітаційні та психолого-педагогічні

методи, які спрямовані на: формування позитивної самооцінки й усвідомлення унікальності особистості кожної людини; підтримку особистої позиції, яка ґрунтується на переконаннях і цінностях особистості; створення правил роботи в підрозділах, що забезпечать ефективність взаємодії; актуалізацію особистого розуміння працівником поняття “професійна деформація” як негативних змін особистості, що виникають унаслідок впливу умов професійної діяльності як для себе самого, так і для інших співробітників; розуміння професійної деформації службовця на різних етапах його життя для з’ясування причин її виникнення та поглиблення; усвідомлення відповідальності працівника за наслідки прийнятих рішень; вироблення готовності до активної життєвої позиції; активізація відчуття особистості; розвиток креативності та подолання стереотипів мислення працівників; розвиток навичок групової взаємодії; розвитку навичок щодо аналізу інформації; усвідомлення зв’язку між причинами та виявами; розвиток комунікативних навичок, створення позитивного клімату в аварійно-рятувальному підрозділі; емоційна релаксація працівників; визначення життєвих цінностей; вибір життєвих пріоритетів; внутрішня довіра для отримання зворотного зв’язку; визначення якостей особистості (риси характеру, емоційні стани, особливості поведінки), які мінімізують вияви професійної деформації, або збільшують ризик виникнення професійної деформації; розвиток комунікативних навичок; розвиток навичок самоаналізу; підвищення рівня самоорганізації; по-

шук внутрішніх ресурсів особистості; створення цілісного ставлення співробітника до проблемної ситуації; зниження рівня фрустрації або стресу; саморегуляція, а саме: управлінню власним психоемоційним станом; аналіз життєвих ситуацій з позицій членів сім'ї працівників ДСНС; розширення можливостей вирішення сімейних конфліктів, що підвищить професійний рівень служби загалом та наблизить її до стандартів Євросоюзу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Лещенко Г. А.* Теоретичні і методичні засади формування професійної надійності фахівців з аварійного обслуговування та безпеки на авіаційному транспорті [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://virtuni.education.zp.ua/info_cpu/sites/default/files/diss_Leshenko.pdf
2. *Магда В. А.* “Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України” [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://extrpsy.puczu.edu.ua/sites/all/autoreferaty/Magda.pdf>
3. *Krynychna I. P., Akimov O. O.* Impact of external and internal factors on formation of psychological preparedness for own activity of public servants // European philosophical and historical discourse : mizhnarodny journal. — Czech republic, Prague, 2016. — Volume 2, Issue 1. — P. 107–112.
4. *Афанасьєва Н. Є., Бідило Ю. В.* Детермінанти виникнення та розвитку професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України // Проблеми екстремальної та кризової психології. — 2013. — Вип. 14. — Ч. IV. — С. 15–23.
5. *Серьогін С. М., Гончарук Н. Т., Липовська Н. А.* [та ін]. Кадрова політика і державна служба : навч. посіб. / [С. М. Серьогін, Н. Т. Гончарук, Н. А. Липовська [та ін.] ; за заг. ред. проф. С. М. Серьогіна. — Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. — 352 с.
6. *Пашко Л. А.* Людські ресурси у сфері державного управління : теоретико-методологічні засади оцінювання : монографія / Л. А. Пашко. — К.: Вид-во НАДУ, 2005. — 236 с.
7. *Селюкова Т. В.* Особливості відповідальності організованості і самоконтролю у майбутніх співробітників ДСНС України. — С. 139. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/426/Ekstremitov_2015.pdf?sequence=1&isAllowed
8. *Сергієнко Н. П.* Професійна деформація працівників ДСНС України на різних етапах професіоналізації [Електронний ресурс]. — С. 145. — Режим доступу: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/426/Ekstremitov_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. *Селье Г.* Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. — М.: Гос. изд-во Мед. лит. МЕДГИЗ, 1960. — 253 с.
10. *Freudenberger H.* Staff burnout / Social Issues. 30(1): 1974, p. 159–166.
11. *Аронсон Э., Уилсон Т., Эйкерт Р.* Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме. — СПб.: ПРАЙМ–ЕВРО-ЗНАК, 2002. — 560 с.
12. *Maslach C. & Leiter M. P.* (2000). Preventing Burnout and Building Engagement: A Complete Program for Organizational Renewal. San Francisco, CA: Jossey-Bass. p. 204–220.

13. *McConnell E. A.* How close are you to burnout? *RN* 44(5): 29–33, 1981.
14. *Stechmiller J. & Yarandi H.* (1993). Predictors of Burnout in Critical Care Nurses. *Heart & Lung*, 22, 6, p. 534–41.
15. *Бойко В. В.* Энергия эмоций. — СПб.: Питер, 2004. — 474 с.
16. *Виллонас В. К.* Теория деятельности и проблема мотивации // А. Н. Леонтьев и современная психология. — М., 1983. — С. 191–200.
17. *Водопьянова Н., Старченкова Е.* Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. — СПб.: Питер, 2005. — 336 с.
18. *Дзвінчук Д. І.* [та ін]. Психологія управління: навч. посіб. / [Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон]; за заг. ред. Д. І. Дзвінчука. — К.: ТОВ “СІК ГРУПП Україна”, 2013. — 293 с.
19. *Ронгинская Т. И.* Синдром выгорания в социальных профессиях // Психол. журн. — 2002. — Т. 23. — № 3. — С. 85–95.
20. *Світлична Н. О.* Особливості взаємозв'язку волаючої поведінки та емоційного вигорання у працівників ДСНС України [Електронний ресурс]. — С. 137. — Режим доступу: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/426/Ekstrem_ymov_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. *Умняшкіна С. В.* Синдром емоціонального вигорання як проблема самоактуалізації личности (в сфері допомагаючих професій) [Електронний ресурс]: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.04. — М.: РГБ, 2002. — Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-kak-problema-samoaktualizatsii-lichnosti-v-sfere-pomogayuschih-professiy>
22. *Інструкція “З організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб”* від 23.02.2004 р. № 89 // <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0323-04>
23. *Кулешиов М. М.* Роль ДСНС України в реалізації державної політики у сфері цивільного захисту [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://sci.ldubgd.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/681/Xarkiv%20Сборник.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. *Наказ ДСНС України “Про затвердження Порядку організації внутрішньої, гарнізонної та караульної служб в органах управління і підрозділах Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту Державної служби України з надзвичайних ситуацій”* від 07.10.2014 р. № 1032. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1563-14>

REFERENCES

1. *Leshchenko G. A.* (2014), *Teoretychni i metodychni zasady formuvannya profesiinoi nadiinosti fakhivtsiv z avariinoho obsluhovuvannya ta bezpeky na aviatsiinomu transporti* [Theoretical and methodical foundations for the formation of the professional reliability of specialists in emergency maintenance and safety in aviation transport], [Online], available at: http://virtuni.education.zp.ua/info_cpu/sites/default/files/diss_Leshenko.pdf
2. *Magda V. A.* (2011), “Peculiarities of professional deformation among workers of emergency rescue units of the Ministry of Emergencies of Ukraine” [Online], available at: <http://extrpsy.nuczu.edu.ua/sites/all/autoreferaty/Magda.pdf>
3. *Крунична І. Р., Акімов О. О.* (2016), “Impact of external and internal factors on formation of psychological prepa-

- redness for own activity of public servants”, European philosophical and historical discourse: mizhnarodny journal, Czech Republic, Prague, 2016, Vol. 2, Issue 1, p. 107–112.
4. *Afanasyeva N. E. and Bidylo Yu. V.* (2013), “Determinants of the emergence and development of professional deformation in the emergency rescue units of the The State Emergency Service of Ukraine”, *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii*, Vol. 14. 2013, Part IV, p. 15–23.
 5. *Seregin S. M., Goncharuk N. T. and Lipovskaya N. A.* (and others). (2011), *Kadrova polityka i derzhavna sluzhba [Personnel policy and public service]: textbook / ed. by prof. S. M. Seregina, DRIDU NADU*, 2011. 352 p.
 6. *Pashko L. A.* (2005), *Liudski resursy u sferi derzhavnoho upravlinnia : teoretyko-metodolohichni zasady otsiniuvannia [Human resources in the sphere of public administration: theoretical and methodological bases of the assessment]: monograph*, Kyiv, 2005, 236 p.
 7. *Seliukova T. V.* (2015), “Features of the responsibility of organization and self-control in future employees of the The State Emergency Service of Ukraine”, p. 139, [Online], available at: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/426/Ekstremymov_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 8. *Sergienko N. P.* (2015), “Professional deformation of workers of the DSNS of Ukraine at different stages of professionalization”, p. 145, [Online], available at: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle123456789/26/Ekstremymov_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 9. *Selye H.* (1960), *Ocherky ob adaptatsionnom syndrome [Essays on the Adaptation Syndrome]*, State Publishing House of Medical Literature MEDGIZ, Moscow, 1960, 253 p.
 10. *Freudenberger H.* (1974), “Staff burn-out”, *Social Issues*, vol. 30 (1), p. 159–166.
 11. *Aronson E., Wilson T. and Aikert R.* (2002), *Sotsyalnaia psykholohyia. Psykhologhycheskye zakony povedeniya cheloveka v sotsyume [Social psychology. Psychological laws of human behavior in society]*, EVROZNAK, St. Petersburg, 2002, 560 p.
 12. *Maslach C. & Leiter M. P.*, (2000). “Preventing Burnout and Building Engagement: A Complete Program for Organizational Renewal”, CA: Jossey-Bass, San Francisco, 2000, p. 204–220.
 13. *McConnell E. A.* (1981), “How close are you to burnout?”, *RN* 44(5): 1981, p. 29–33.
 14. *Stechmiller J. and Yarandi H.* (1993). “Predictors of Burnout in Critical Care Nurses”, *Heart & Lung*, 22, 6, 1993, p. 534–41.
 15. *Boyko V. V.* (2004), *Enerhyia emotsyi [Energy of emotions]*, St. Petersburg, 474 p.
 16. *Vilyunas V.* (1983), “Theory of activity and the problem of motivation”, *A. N. Leontyev y sovremennaia psykholohyia*, M., P. 1983, p. 191–200.
 17. *Vodopyanova, N. and Starchenkova E.* (2005), *Syndrom vyhoranyia. Dyahnostyka y profylaktyka [Burnout Syndrome. Diagnosis and prevention]*, St. Petersburg, 2005, 336 p.
 18. *Dzvinchuk D. I., Didenko N. G., Lyubchuk A. K. and Malimon V. I.* (2013), *Psykholohyia upravlinnya [Psychology of management]*, “SIK HRUPP Ukrayina”, Kyiv, Ukraine. 293 p.
 19. *Rogninskaya T. I.* (2002), “Syndrome of burnout in social professions” *Psykhologhycheskyi zhurnal*, 2002, № 3, p. 85–95.
 20. *Svetlichnaya N. A.* (2015), “Features of the relationship of blatant behavior and emotional burnout in the workers of the The State Emergency Service of Ukraine”, p. 137 [Online], available

- at: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/426/Ekstrem_ymov_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. *Umnyashkin S. V.* (2002), “Syndrome of emotional burnout as a problem of self-actualization of the person (in the field of helping professions)”, Abstract of Ph.D. dissertation, Psychological Sciences, Moscow, 2002, [Online], available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-kak-problema-samoaktualizatsii-lichnosti-v-sfere-pomogayuschih-professiy>
 22. *Instruction* № 89 of 23.02.2004 “On the organization of psychological support for the service activities of emergency rescue services”, [Online], available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0323-04>
 23. *Kuleshov N. N.* (2016), “The role of The State Emergency Service of Ukraine in the implementation of the state policy in the field of civil protection”, [Online], available at: <http://sci.ldubgd.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/681/Kharkiv%20Collection.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 24. *Order* of The State Emergency Service of Ukraine № 1032 of 07.10.2014. “On the approval of the Order of the organization of internal, garrison and guard services in the management bodies and units of the operational and rescue civil protection service of The State Emergency Service of Ukraine”, [Online], available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1563-14>