

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

УДК 159.98:351.74.08

БРОЦИЛО Олена Юріївна

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ
ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ
СИТУАЦІЙ В УМОВАХ ПОСАДОВИХ ЗМІН**

*Спеціальність 19.00.09
«Психологія діяльності в особливих умовах»*

***Автореферат**
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук*

Харків – 2014

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Донецькому національному університеті, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор
ЛЕФТЕРОВ Василь Олександрович,
Національний університет цивільного захисту
України, науково-дослідна лабораторія
екстремальної та кризової психології, старший
науковий співробітник.

Офіційні опоненти: доктор психологічних наук, професор
МОСКАЛЕЦЬ Віктор Петрович,
Прикарпатський національний університет імені
Василя Стефаника, кафедра загальної та
експериментальної психології, завідувач.

кандидат психологічних наук,
ГОСТЄЄВА Тетяна Володимирівна,
ГУ МВС України у Донецькій області, відділ
психологічного забезпечення управління
кадрового забезпечення, заступник начальника.

Захист відбудеться « 21 » лютого 2014 року о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.707.02 в Національному університеті цивільного захисту України за адресою: вул. Чернишевська, 94, м. Харків, 61023, зал засідань.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Національного університету цивільного захисту України за адресою: вул. Чернишевська, 94, м. Харків, 61023.

Автореферат розіслано « 16 » січня 2014 року

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат психологічних наук, доцент

В.Є. Христенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Специфічний характер професійної діяльності в структурі Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС), де високий рівень ризику, непередбачуваність робочих ситуацій та організаційна специфіка зумовлюють високу стресогенність цієї професійної сфери, спричиняє актуальність вивчення процесу професійної адаптації працівників ДСНС та окремих її психологічних аспектів.

Адаптація є динамічним та безперервним процесом пристосування людини до різноманітних умов, оскільки ані сама людина, ані суспільство не є статичними. Професійна адаптація, як один із типів адаптації, є процесом пристосування працівника до певної професійної діяльності, що передбачає ознайомлення суб'єкта адаптації зі змістом роботи, придбання навичок, професійної майстерності, які є необхідними для якісного виконання професійних обов'язків та професійного становлення фахівця. Певних особливостей набуває процес професійної адаптації працівників ДСНС, пов'язаний з їх посадовими змінами, зокрема, з посадовими переміщеннями. Процес посадових переміщень є досить складним, характеризується певною стадіальністю, визначається часовими межами та взаємозв'язком з об'єктивними та суб'єктивними характеристиками працівника. Незадовільна адаптація працівників під час посадових переміщень часто є причиною не тільки професійної некомпетентності працівника та його невідповідності певній посаді, але й причиною порушень фізіологічного та психологічного плану (зокрема, провокує виникнення симптомів емоційного вигорання та соматичних проявів). Рух по службових сходах утворює додаткове навантаження на психофізіологічні й особистісні ресурси працівника ДСНС та зумовлює психологічну детермінацію перебігу професійної адаптації під час посадових змін.

Незважаючи на загальну наукову розробленість проблеми адаптації, в тому числі в екстремальних видах діяльності, питання психологічних особливостей професійної адаптації саме при посадових змінах у працівників ДСНС вивчено недостатньо. Тому сьогодні існує потреба ґрунтовного теоретико-емпіричного психологічного аналізу позитивних та негативних факторів, що впливають на процес адаптації під час посадових змін працівників ДСНС. Розуміння та врахування адаптаційних особливостей при посадових переміщеннях дозволить розробити ефективні психологічні засоби, спрямовані на оптимізацію адаптаційного процесу під час посадових змін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана відповідно до програм спеціальної професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу Наказу МНС України від 01.07.2009 р. №444 «Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки та післядипломної освіти осіб рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту»; Кодексу цивільного захисту України від 02.10.2013 №5403-VI та Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій від 16.01.2013р. №20/2013. Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні вченої ради Донецького національного

університету (протокол від 25 лютого 2011 року, протокол №2) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних наук НАПН України (протокол від 23 квітня 2013 року №4). Матеріали дослідження було використано під час опрацювання науково-дослідної роботи «Індивідуально-психологічні чинники копінг-поведінки працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України» (державний реєстраційний номер 0111U007742).

Мета дослідження - на підставі теоретико-емпіричного дослідження вивчити психологічні особливості професійної адаптації під час посадових змін працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій та розробити психолого-практичні заходи щодо оптимізації цього процесу.

Завдання дослідження:

- 1) здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми професійної адаптації та процесу посадових переміщень у діяльності працівників ДСНС;
- 2) емпіричним шляхом виявити психологічні особливості професійної адаптації працівників ДСНС під час посадових змін;
- 3) визначити складові професійної адаптації працівників ДСНС під час переміщень у посаді та розробити теоретичну модель професійної адаптації працівників ДСНС при переміщенні на вищі посади;
- 4) розробити психологічний тренінг розвитку особистісного адаптаційного потенціалу й оптимізації процесу посадових змін працівників ДСНС та провести його апробацію.

Об'єкт дослідження – процес професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій в умовах посадових змін.

Гіпотеза дослідження. Професійна адаптація працівників ДСНС, які перебувають у процесі посадових переміщень, має психологічні особливості, відмінні від тих, що притаманні адаптаційному процесу в стабільних умовах професійної діяльності. Оптимізація процесу професійної адаптації працівників ДСНС в умовах посадових змін можлива за рахунок використання психотренінгових технологій.

Методологічною основою дослідження є загальні методологічні принципи, що одержали широке поширення у психології: принцип системної організації психіки людини (Б.Г. Ананьєв, Г.С. Костюк, Б.Ф. Ломов, С.Д. Максименко); принцип інтегрального підходу до дослідження індивідуальності (В.С. Мерлін, Б.О. Вяткін); принцип єдності свідомості і діяльності (С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьєв, Б.М. Теплов та ін.); принцип розвитку (Б.Ф. Ломов, Л.С. Виготський, Д.Б. Ельконін). Спеціально-теоретичною основою дослідження є формально-організаційна та аналітична моделі посадових змін А.А. Щеколдіної, стадіальна концепція професійного становлення Е.Ф. Зеєра та Р.А. Ахмера, а також положення, пов'язані з обґрунтуванням психологічних детермінант діяльності фахівців екстремального

профілю (О.А.Матеюк, В.С. Медведєв, О.Р. Охременко Є.М. Потапчук, О.В. Тімченко та ін.).

Методи дослідження. В роботі використовувалися різноманітні методи дослідження. З групи організаційних методів використовувалися порівняльний та комплексний методи. З групи емпіричних методів у дослідженні використовувались включене спостереження, співбесіда, психодіагностичні методики, анкетний метод, метод експертного оцінювання а також метод аналізу процесів та продуктів діяльності. З групи інтерпретаційних методів був використаний структурний метод, зокрема, класифікація та типологізація отриманих даних. Для кількісної обробки даних використовувалися методи математичної статистики, зокрема, кореляційний аналіз за коефіцієнтом кореляції Пірсона для аналізу взаємних зв'язків психологічних характеристик працівників ДСНС та t-критерій Стьюдента з метою визначення суттєвих відмінностей між різними групами досліджуваних.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження:

уперше:

- виявлені психологічні особливості професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій в умовах посадових змін різного напрямку та визначені особистісні складові, що впливають на позитивний результат посадового переміщення;

- розроблено теоретичну модель професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій під час переміщення на вищі посади, сутність якої полягає в узгодженому поєднанні внутрішнього контролю, саморегуляції, високої гнучкості, критичності мислення та домінуючих стратегій спілкування;

удосконалено:

- поняття про адаптаційний та особистісний комплекси фахівців під час посадових змін різного напрямку;

дістали подальшого розвитку:

- уявлення про місце і роль посадових змін у професійній діяльності працівника ДСНС;

- теоретичні положення про взаємообумовленість особистісних характеристик людини, її адаптаційних можливостей та об'єктивних умов професійної адаптації;

- організаційно-методичні засади психологічного забезпечення професійної діяльності працівників ДСНС.

Практичне значення дисертаційного дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у консультативній, психокорекційній та психопрофілактичній роботі з працівниками ДСНС, які переміщуються у посаді, а також у впровадженні в систему психологічного забезпечення професійної діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій авторського психологічного тренінгу з розвитку особистісного адаптаційного потенціалу й оптимізації процесу посадових змін працівників ДСНС та прискорення професійної адаптації працівників на новій посаді.

Запропонована у дисертації авторська програма тренінгу з розвитку особистісного адаптаційного потенціалу й оптимізації процесу посадових змін працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій впроваджена в систему психологічного забезпечення 1 державного пожежно-рятувального загону Головного управління Державної служби з надзвичайних ситуацій (акт впровадження від 05.04.2013р.), в навчально-виховний процес Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля (акт впровадження від 27.06.2013р.).

Особистий внесок здобувача. У науковій статті «Обґрунтування тренінгу «Сприяння адаптації працівників ДСНС під час посадових переміщень», яка написана у співавторстві з В.О. Лефтеровим, особистим внеском здобувача є узагальнення основних психологічних особливостей адаптації працівників ДСНС в умовах посадових змін.

Апробація результатів дисертації. Матеріали дисертаційного дослідження обговорювалися на різноманітних наукових семінарах, конференціях, в тому числі на міжнародних науково-практичній конференціях: «Психологічне здоров'я нації: проблеми, реалії та перспективи» (25-26 листопада, 2011р., м. Донецьк); «Психологія в освітньому просторі» (17 листопада, 2012р., м. Донецьк); «Розвиток особистості у рамках просторово-часової організації життєвого шляху» (квітень 2013р., м. Одеса); «Актуальні проблеми психологічної теорії та практики» (5 квітня, 2013р., м. Донецьк); «Психологічні технології в діяльності правоохоронних органів» (24 травня 2013р., м. Донецьк); «Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології» (Харків, 2013 р.); на Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців» (25-26 квітня, 2013р., м. Хмельницький).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження опубліковано у 14 публікаціях, 7 з яких - статті у фахових наукових виданнях з психологічних наук, в тому числі 2 статті в іноземних журналах.

Структура дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку літературних джерел та додатків. Рукопис дисертації містить 205 сторінок (з них 174 сторінки основного тексту). Дисертація має 19 таблиць та 16 рисунків. Список використаних джерел налічує 195 найменувань, у тому числі 17 – іноземних.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність дослідження проблеми професійної адаптації, наукова новизна, практична значущість роботи, визначено об'єкт, предмет, мету та основні завдання дослідження, визначено основну гіпотезу дослідження, описано дослідницькі методи і способи обробки результатів, висвітлено апробацію та впровадження результатів дослідження.

У першому розділі – «Теоретико-методологічні засади професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій під час посадових змін» здійснено стислий огляд вітчизняних та зарубіжних підходів до розуміння феномену адаптації в різних сферах життєдіяльності людини, а також проведено теоретико-методологічний аналіз особливостей професійної адаптації фахівців екстремальних видів діяльності, визначено роль посадових змін в професійній діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій та надано їх психологічну характеристику, а також намічено основні шляхи покращення й оптимізації процесу професійної адаптації під час посадових змін працівників ДСНС.

В ході аналізу різних теорій та різних аспектів адаптації було встановлено, що існує два основних поняття, які вказують на пристосованість людини до оточуючого середовища: це адаптація та адаптованість. Під адаптацією розуміють процес пристосування людини до зовнішніх умов, а під адаптованістю – результат процесу адаптації. Процес адаптації людини до середовища має два основні механізми: перший полягає в активній зміні зовнішнього світу та його приведенні у відповідність до потреб людини; другий – у внутрішніх змінах особистості з метою пристосування своїх характеристик до середовища. В ході аналізу було відмічено таку тенденцію: прихильники психоаналітичного й когнітивного напрямків (З. Фрейд, А. Адлер, Дж. Келлі) орієнтовані на розуміння адаптації до зовнішніх умов за пасивним типом, тоді як прихильники поведінкового, гуманістичного й клієнт-центрованого напрямків (Б. Скінер, Е. Толмен, У. Лер) більш орієнтовані на розуміння адаптації як активної трансформації зовнішнього світу.

В процесі теоретико-методологічного аналізу адаптаційного феномену було також встановлено, що за критерієм сфери пристосування виділяють біологічну та соціально-психологічну адаптацію, а за критерієм її нормативності – нормальну, девіантну та патологічну, де під нормальною адаптацією розуміється така, що відповідає вимогам, нормам суспільства й в остаточному підсумку призводить до адаптованості індивіда в конкретному суспільстві. В ході вивчення адаптації було визначено роль особистісного адаптаційного потенціалу людини (ОАП), який вивчався в роботах Г. Сельє, Т.О. Паршиної, В.М. Панфьорова, С.Т. Посохової. Особистісний адаптаційний потенціал містить чотири основні компоненти, розвиток та наповненість яких впливають на загальну успішність адаптації людини: біопластичний, біографічний, психічний компоненти та система особистісної регуляції. Біопластичний компонент представлений уродженими енергетичними ресурсами людини та формами поведінки. Біографічний компонент є індивідуальною історією життя людини, його мікросоціумом та мікрокультурою. Саме психічний компонент та система особистісної регуляції є пластичними та чутливими до зовнішнього впливу. За В.М. Панфьоровим, психічний компонент містить комплекс афективних, рефлексивних, інтелектуальних, міжособистісних та інших утворень, які дозволяють людині відображувати об'єктивну реальність. С.Т. Посохова вважає, що система особистісної регуляції покликана забезпечувати управління своєю діяльністю, а також стимулювати подальший розвиток людини.

В межах соціально-психологічної адаптації значне місце займає професійна адаптація як процес пристосування людини до умов конкретної професійної діяльності. Процес професійної адаптації щільно пов'язують з процесом професійного становлення, який розглядався в роботах Є.М. Борисова, Є.О. Клімова, О.Р. Фонарьова, А.А. Щеколдіної та розумівся як процес формування компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей, а також як готовність до постійного професійного зростання й до пошуку індивідуальних способів виконання діяльності. Свої особливості процес професійного становлення фахівця, а також і процес професійної адаптації, має в професійній діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС). Професійне становлення в структурі ДСНС зумовлюється специфікою відповідної кадрової політики, основним моментом якої є необхідність посадових переміщень по службі. Питання посадових переміщень як одного з етапів професійного становлення набуло висвітлення в роботі А.А. Щеколдіної, де особливий інтерес для нашого дослідження представляє формально-організаційна модель посадових змін, що включає в себе прогностичну та процесуальну моделі. Суть першої моделі полягає в оцінці ймовірності адаптації до нової посади на основі аналізу факторів, що впливають на посадове переміщення, а процесуальна модель розглядає переміщення як процес, що характеризується певним часом перебігу та етапністю.

Особливості професійної діяльності й професійної адаптації працівників силових структур, а також працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, ґрунтовно досліджувалися в роботах В.О. Лефтерова, О.А. Матеюка, С.М. Миронця, Д.О. Олександрова, О.Р. Охременко, Є.М. Потапчука, О.Д. Сафіна, О.В. Числицької та інших. До таких особливостей відносяться: низка виробничих факторів, жорсткий графік роботи, закритість системи, надмірна напруженість, висока соціальна значущість помилок й складність сучасних психотехнічних систем. Процес переміщення працівника ДСНС на інші посади створює додаткове навантаження на суб'єкта переміщення та вимагає розвитку певних якостей, які є важливими для тієї чи іншої посади. Аналіз особливостей професійної діяльності в структурі ДСНС, а також психологічних особливостей процесу посадового переміщення дозволив виокремити комплекс якостей, розвиток яких є професійно важливим при переміщенні працівника ДСНС на іншу посаду. До таких якостей відносяться: високі аналітичні якості, критичність та гнучкість мислення; комунікативні якості; високий самоконтроль та саморегуляція поведінки; вимогливість, спостережливість, відповідальність. Не бажаними характеристиками в професійній діяльності працівника ДСНС є такі: ригідність мислення; замкненість та інтроверсія; запальність, невірноваженість, непослідовність в своїх діях; неухважність та низька концентрація уваги. Недостатній розвиток необхідних компонентів особистісного адаптаційного потенціалу працівника може призвести не тільки до неуспішності на новій посаді, але й до нервово-психічних та емоційних розладів. Теоретико-методологічний аналіз робіт, пов'язаних із дослідженнями особливостей професійної діяльності та професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій показав, що питання професійної адаптації саме під час посадових переміщень на сьогодні є недостатньо

вивченим та потребує більш ретельного дослідження. Спираючись на попередній психологічний аналіз процесу посадових змін працівників ДСНС та враховуючи особливості особистісного адаптаційного потенціалу людини ми дійшли висновку, що успішність адаптації працівників ДСНС під час посадових змін можливо покращити за допомогою спеціальних психологічних заходів та технологій.

У другому розділі – «Загальна характеристика етапів та методів дослідження» викладено методологічну схему проведення дослідження, обґрунтовано вибір груп досліджуваних, методів та методик дослідження.

Дисертаційне дослідження тривало з 2010 по 2013 роки та проводилося в 7 етапів. Перші два етапи були підготовчими та полягали у проведенні теоретико-методологічного аналізу феномену адаптації в цілому та в професійній діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій зокрема, а також у формулюванні об'єкту, предмету дослідження, основної мети та завдань роботи. Наступні три етапи: визначення бази дослідження, формування груп досліджуваних, підбор методів та методик, які відповідають меті дослідження; проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій під час посадових змін; аналізом й інтерпретація результатів дослідження, проведення якісного та кількісного аналізу отриманих даних за допомогою методів математичної статистики. Заключними етапами дослідження були: розробка авторської програми психологічного тренінгу з розвитку особистісного потенціалу й оптимізації процесу посадових змін працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій та підведення підсумків за результатами дослідження й апробації тренінгу.

Базою дослідження було Головне управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Донецькій області, 1 державний пожежно-рятувальний загін м. Донецьку та підпорядковані йому підрозділи. Загальний обсяг вибірки дослідження склав 205 осіб, які на момент проведення дослідження працювали в системі ДСНС не менше 5 років. В табл. 1. відображені характеристики загальної вибірки досліджуваних.

Таблиця 1

Вікові та гендерні характеристики загальної вибірки досліджуваних

Досліджувані	Вік від 25 до 30	Вік від 31 до 40	Вік від 41 до 45	Разом
Жінки	8	27	8	43
Чоловіки	39	91	32	162
Разом	47	118	40	205

У ході дослідження було створено чотири групи досліджуваних: 1 група досліджуваних, які не перебувають в процесі переміщення, представлена працівниками переважно керівного складу (начальниками сектору цивільного захисту, сектору організації запобігання надзвичайним ситуаціям, оперативно-

координаційного центру та відділу по роботі з персоналом). 2 група досліджуваних, які переміщуються на рівнозначні посади, представлена здебільшого працівниками середнього начальницького складу (начальниками караулів підрозділів, заступниками начальників підрозділів та оперативними черговими). 3 група досліджуваних, які переміщуються на вищі посади, також представлена переважно працівниками середнього начальницького складу, але з більшим відсотком старшого начальницького складу (начальниками підрозділів, заступниками організаційного відділу, працівниками відділу соціально-гуманітарної роботи, оперативно-координаційного центру та сектору цивільного захисту). Також була сформована 4 група експертів в кількості 75 осіб, які оцінювали характеристики досліджуваних, запропоновані в методиці експертних оцінок. До групи експертів увійшли частково досліджувані 1 групи (20 осіб), які є безпосередніми керівниками більшості досліджуваних 2 та 3 груп, а також додатково 55 осіб, які оцінювали досліджуваних як з керівної позиції, так і з позиції колег. Всі експерти працюють в структурі ДСНС більше 7 років та працювали з досліджуваними, яких оцінювали, не менше, ніж 1,5 роки. В апробації авторського психологічного тренінгу приймали участь 12 осіб із групи досліджуваних, які переміщуються на вищі посади.

В ході організації та проведення дослідження були використані організаційні, емпіричні та інтерпретаційні методи. З організаційної групи методів були використані порівняльний та комплексний, з групи інтерпретаційних – класифікація та типологізація отриманих даних. З групи емпіричних методів були використані 16-факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла, методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда, методика інтегральної задоволеності працею, методика оцінки професійної дезадаптації О.М. Родіної та М.О. Дмитрієвої, анкетування та методика експертних оцінок. Основним критерієм відбору вказаних психодіагностичних методик були відомі дані про їх валідність, надійність і диференційність. Анкета та метод експертних оцінок були розроблені згідно до особливостей дослідження: порівняння суб'єктивного та об'єктивного аспектів адаптації під час посадових змін. Для обробки даних були використані методи математичної статистики з використанням програми „Microsoft Office Excel 2007”, t-критерію Стьюдента та критичного значення коефіцієнта кореляції Пірсона.

У третьому розділі «Емпіричне дослідження психологічних особливостей професійної адаптації працівників ДСНС в умовах посадових змін» викладено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної адаптації працівників ДСНС під час посадових змін; наводиться програма психологічного тренінгу розвитку особистісного потенціалу й оптимізації процесу посадових змін працівників ДСНС та результати його апробації.

За результатами анкетування та експертних оцінок працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, які переміщуються на рівнозначні та на вищі посади, було виявлено, що об'єктивними показниками адаптованості до посади є такі: рівень ефективності роботи, професійна компетентність та ерудиція, особливості спілкування з колегами та перспективність розвитку працівника в системі ДСНС (рис. 1).

Виявлено, що працівники ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади та працівники ДСНС, які переміщуються на вищі посади, характеризується різним суб'єктивним сприйняттям успішності свого перебування на новій посаді. Особливості суб'єктивного сприйняття досліджуваних також відрізняються від їх об'єктивної оцінки. З рис. 1. бачимо, що основними показниками адаптованості для працівників ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади, є організаторські здібності, рівень працездатності та емоційний комфорт, а для працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади – продуктивність роботи, гнучкість розуму, відповідальність та обов'язковість, взаємини з колегами та вміння конструктивно вирішувати конфлікти, що в більшій мірі відповідає об'єктивним вимогам.

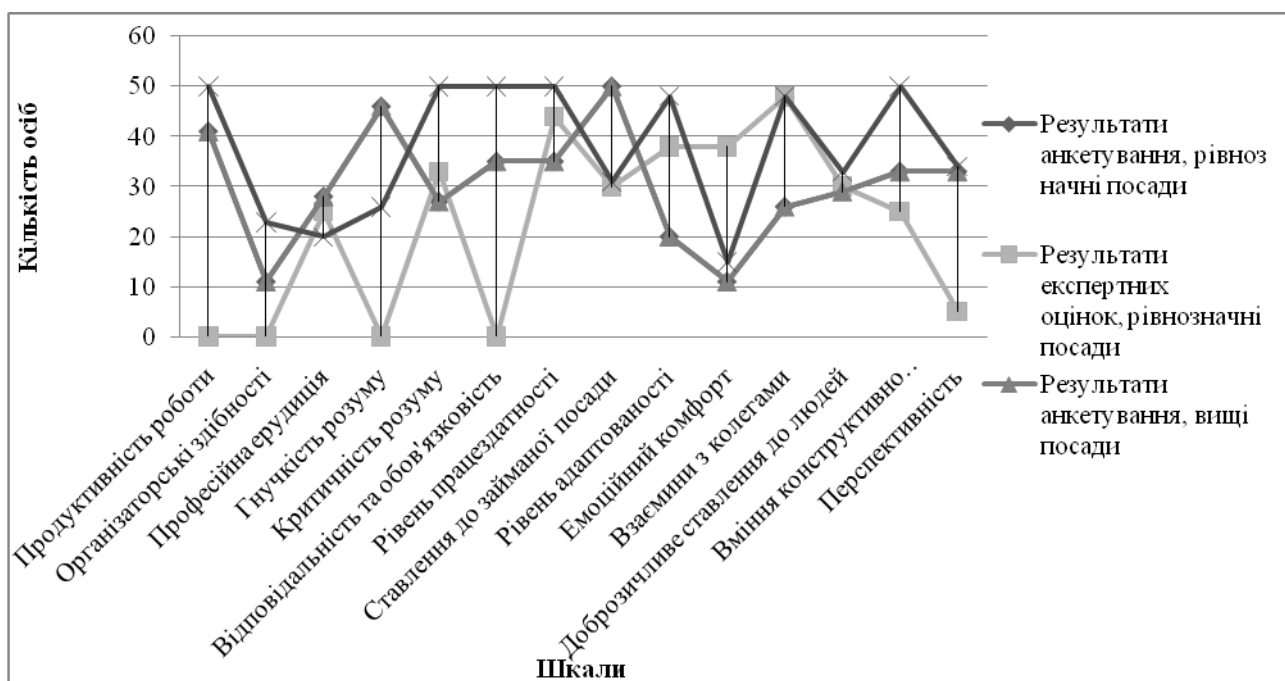


Рис. 1. Порівняння показників суб'єктивної та об'єктивної оцінки показників адаптації працівників ДСНС, які переміщуються на рівнозначні та вищі посади

В ході порівняльного аналізу особистісних характеристик за методикою Р.Б. Кеттелла працівників ДСНС, які перебувають в умовах посадових переміщень на різні посади та працівників ДСНС, які протягом тривалого часу не переміщувалися, були визначені суттєві відмінності за наступними факторами: емоційної теплоти (А), фактор інтелекту (В), фактор сили «Я» і емоційної стійкості (С), фактор домінантності/підлеглості (Е), фактор групової конформності (G), фактор довірливості/підозрливості (L), фактор соціальної проникливості (N). Для особистісної сфери учасників 1 групи характерні: більш виражена підлеглість (5,3 бали), поблажливість і необов'язковість у прийнятті групових норм (5,8 балів), а також висока емоційна стійкість (7,5 балів).

Особистісна сфера фахівців ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади, характеризується більш вираженою емоційною сферою (6,18 балів), сумлінністю й дисциплінованістю (7,1 бали). Особистісні особливості працівників, які переміщуються на вищі посади, відрізняються найвищою (у

порівнянні з учасниками інших груп) емоційною зрілістю й стабільністю (7,6 балів), незалежністю (7 балів), високою відповідальністю й розвиненим почуттям обов'язку (7 балів). Також членам групи працівників, які переміщуються на вищу посаду, властива більше виражена підозрілість (5 балів) і добра орієнтація в різних соціальних ситуаціях (6,5 балів). Крім зазначених особливостей були виявлені також показники соціально-психологічної адаптації працівників ДСНС під час посадових змін. Порівняльні результати дослідження за методикою соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда графічно відображені на рис. 2. (дані зазначені у відсотковому відношенні).

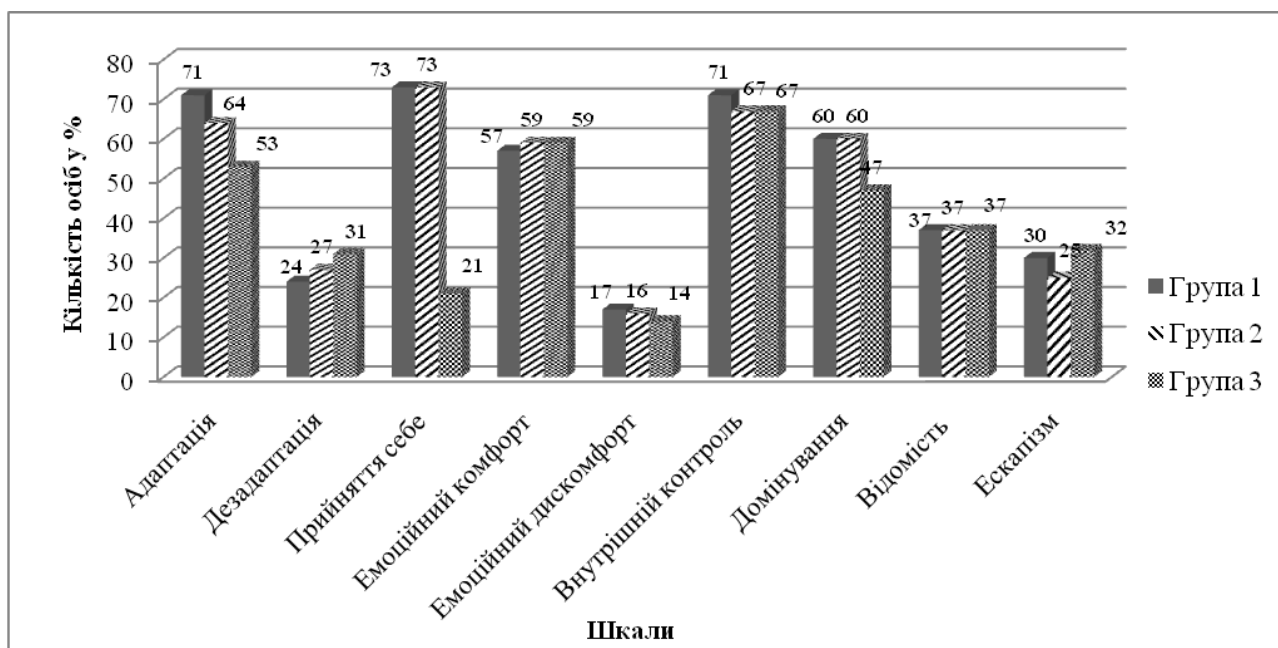


Рис. 2. Порівняльні результати тестування за методикою соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда трьох груп досліджуваних

Як видно з рис. 2, для учасників всіх трьох груп характерні низькі показники за шкалою «Емоційного дискомфорту» (17%, 16%, 14%), а також відносно низький рівень «Відомості» (по 37 % у кожній групі). Статистично значимі відмінності спостерігаються за шкалами «Адаптація», «Прийняття себе» й «Домінування». Найвищі показники за шкалою адаптації характерні для працівників ДСНС, які протягом тривалого часу не переміщувалися, найменші — для працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади (71%, 64% та 53% відповідно). Це свідчить про те, що переміщення на вищі посади створює значне навантаження на адаптаційні можливості кандидатів. Працівники, які не перебувають у процесі посадового переміщення, а також працівники, які переміщуються на рівнозначні посади, характеризуються більш високим прийняттям себе (по 73%), ніж працівники, які переміщуються на вищі посади (21%). У досліджуваних першої та другої груп також простежується більш високий рівень домінування (по 60%), тоді як у третій групі досліджуваних рівень домінування становить тільки 47%. Суттєві відмінності між трьома групами досліджуваних були виявлені за методикою професійної дезадаптації

О.М. Родіної та М.О. Дмитрієвої. Працівники ДСНС, які перебувають в умовах посадових переміщень, характеризуються більш значною загальною дезадаптацією та більш вираженими окремими показниками, тоді як для працівників, які тривалий час не переміщувались, єдиним показником дезадаптації є виражені соматичні порушення.

В результаті проведеного кореляційного аналізу було виявлено низку психологічних особливостей процесу професійної адаптації, які є індивідуальними для кожної групи досліджуваних. Працівники ДСНС, які не перебувають у процесі посадового переміщення, характеризуються високим рівнем інтелекту, емоційною стійкістю й досить вираженою підлеглістю. Позитивну взаємозалежність з адаптацією мають такі характеристики, як прийняття себе, домінування, висока задоволеність працівниками й достатній внутрішній контроль. До дезадаптивних проявів у даній групі призводять: надмірний зовнішній контроль, виражена відомість і часте використання стратегій ескапізму. Стратегії уникнення, а також прагнення до домінування при необхідності підпорядкування, вносять деякі перекручування в процес соціальної взаємодії, роблять його жорсткішим, більш вузьким й менш емоційним. Працівники, які переміщуються на рівнозначні посади, також характеризуються прагненням до домінування, високим рівнем прийняття себе й низьким рівнем неприйняття інших. Дезадаптація в більшості випадків також супроводжується високим зовнішнім контролем, відомістю й застосуванням стратегії уникнення. Указуючи на загальні особливості працівників перших двох груп, варто відзначити, що ці працівники характеризуються вираженими соматичними порушеннями й досить неврівноваженою емоційною сферою. Також виявлено, що позитивний вплив на процес професійної адаптації працівників ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади, мають такі психологічні особливості, як висока екстраверсія, зібраність, а також висока совісність, як прийняття норм та правил й чуттєвість, яка виражається в інтуїції. Ці психологічні особливості також мають позитивний вплив на показники задоволеності роботою, своїми колегами, керівництвом і умовами роботи. Працівники ДСНС, що перебувають у процесі переміщення на вищі посади, характеризуються найбільш високим рівнем інтелекту, високою емоційною зрілістю, незалежністю, відповідальністю й розвиненим почуттям боргу. Кореляційний аналіз усередині даної групи вказав на наявність взаємозв'язку між адаптацією й рівнем інтелекту. Працівники даної групи також характеризуються вираженою підозрілістю, що сприяє росту мотивації до діяльності й високим рівнем консерватизму, що відзначається в стійкої прихильності певним способам діяльності. Поряд з підозрілістю й консерватизмом мають місце високі значення професійної дезадаптації, що виражається в певних емоційних зрушеннях, зниженні загальної активності й особливостях соціальної взаємодії. Проте, саме в цій групі відсутні виражені ознаки емоційного вигорання.

У результаті дослідження було виявлено, що процес адаптації в умовах посадових змін у працівників ДСНС має свої особливості, які пов'язані як із специфікою роботи в структурі ДСНС, так і з індивідуально-психологічними

характеристиками самих працівників ДСНС. Переміщення на рівнозначні посади є менш стресовим для працівників ДСНС, ніж переміщення на вищі посади. Працівники ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади, характеризуються високою інтегральною задоволеністю роботою, зокрема, умовами праці, відносинами з колегами та досягненнями на роботі, а також низькими загальними показниками професійної дезадаптації. Показники адаптації у таких працівників дещо нижче, ніж у тих працівників, які перебувають в стабільних робочих умовах, але майже на 15% вищі, ніж у працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади. Професійна адаптація працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади, характеризується більшою складністю та етапністю. В першу чергу, це пов'язано з особливостями роботи в ДСНС в цілому та з особливостями керівної посади зокрема. Працівники, які переміщуються на вищі посади, характеризуються найбільшими показниками професійної дезадаптації, серед яких виражені негативні емоційні зміни та суттєве зниження загальної активності. Для працівників цієї групи є характерними найнижчі показники загальної адаптації (53%) у порівнянні з працівниками ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади та з працівниками, які протягом тривалого часу не переміщалися. Працівники ДСНС, які переміщуються на вищі посади, також характеризуються невисокими показниками інтегральної задоволеності працею, серед яких низька задоволеність умовами праці, але вища за інших задоволеність досягненнями в роботі. У зв'язку з цим, а також приймаючи до уваги якості, які є важливими та необхідними для роботи на керівній посаді в ДСНС, було створено теоретичну модель адаптації працівників ДСНС при переміщенні на вищі посади. Складові теоретичної моделі наведені на рис. 3. В основу теоретичної моделі було покладено формально-організаційну модель посадового переміщення А.А. Щеколдіної, яка складається з прогностичної й процесуальної моделей. У теоретичну модель адаптації включені такі якості працівника ДСНС, які сприятимуть прискоренню його адаптації при переміщенні на вищу посаду.



Рис. 3. Теоретична модель адаптації працівників ДСНС при переміщенні на вищі посади

Спираючись на низку виявлених психологічних особливостей професійної адаптації працівників ДСНС під час посадових змін та на модель професійної адаптації наведеної категорії працівників, нами був розроблений психологічний тренінг розвитку особистісного адаптаційного потенціалу й оптимізації процесу посадових змін працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади. Метою тренінгу є формування адекватної самооцінки, а також розвиток емоційно-вольового, когнітивного та комунікативного комплексів через тренування окремих індивідуально-психологічних характеристик. Основними завданнями є: формування у працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади, знань про психологічні особливості професійної адаптації в цілому та під час посадових змін зокрема; формування адекватної самооцінки та самосприйняття працівників; розвиток емоційно-вольової сфери: навичок самоаналізу, самоконтролю та саморегуляції своєї поведінки (формування механізму внутрішнього контролю поведінки); розвиток когнітивної сфери: формування гнучкості та критичності мислення, відкритості новому досвіду; розвиток комунікативної сфери: формування стратегій безконфліктного спілкування та правильного співвідношення домінуючих та компромісних стратегій; формування індивідуального стилю діяльності працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади.

Тренінгова програма складається з 6 модулів: Модуль 1. Формування у працівників ДСНС знань про психологічні особливості процесу професійної адаптації під час посадових змін. Модуль 2. Формування адекватної самооцінки та самосприйняття. Модуль 3. Розвиток навичок самоаналізу та механізмів внутрішнього контролю. Формування механізмів саморегуляції за рахунок актуалізації вольових процесів. Модуль 4. Розвиток гнучкості та критичності мислення. Підвищення відкритості новому досвіду. Модуль 5. Формування навичок ефективного спілкування: розвиток домінуючих комунікативних стратегій у поєднанні з компромісним стилем. Модуль 6. Закріплення отриманих знань, умінь та навичок. Формування власного іміджу та індивідуального стилю діяльності. В результаті апробації тренінгу були відмічені певні покращення за низкою показників у працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади. Так, покращилися показники адаптації, збільшився емоційний комфорт та рівень прийняття себе, мотивація до діяльності та зменшилися загальні показники професійної дезадаптації.

ВИСНОВКИ

В дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення психологічних аспектів професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій та емпірично виявлено комплекс психологічних особливостей професійної адаптації працівників ДСНС під час посадових змін. В результаті проведеного дисертаційного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Питання професійної адаптації працівників екстремальних професій, зокрема, працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, на

сьогодні є достатньо висвітленим. Разом із цим, проблема професійної адаптації працівників ДСНС саме під час посадових змін є недостатньо дослідженою та не враховується в системі заходів психологічного забезпечення ДСНС. Шляхом теоретико-методологічного аналізу виявлено, що у працівників ДСНС при переміщенні на інші посади виникають проблеми в адаптації, що в подальшому може призвести до проблем психологічного та фізіологічного плану, а також до професійної дезадаптації в цілому. Уточнено та вдосконалено поняття особистісного адаптаційного комплексу працівників ДСНС, необхідними компонентами якого саме під час посадових змін є стійка професійна мотивація, висока нервово-психічна стійкість, стабільна самооцінка, розвинений саморегулятивний комплекс та комунікативні навички, які полягають у поєднанні компромісних та домінантних стилів спілкування. Дістали подальшого розвитку положення про взаємообумовленість особистісних характеристик людини, її адаптаційних можливостей та об'єктивних умов професійної адаптації, у зв'язку з чим були виокремлені комплекси професійно важливих якостей працівників ДСНС та анти-професійно важливих якостей.

2. Результати анкетування та оцінок експертів показали, що суб'єктивні та об'єктивні показники щодо аспектів професійної адаптації працівників ДСНС на новій посаді мають суттєві відмінності. Виявлено розбіжності між особливостями професійної адаптації працівників ДСНС, які переміщуються на рівнозначні та на вищі посади. Так, працівники ДСНС, які переміщуються на вищі посади, суб'єктивно нижче оцінюють свій рівень адаптованості, ніж працівники, які переміщуються на рівнозначні посади, але краще бачать перспективу подальшого розвитку у порівнянні з останніми.

3. В результаті емпіричного дослідження виявлені психологічні особливості професійної адаптації працівників ДСНС, які переміщуються на інші посади, серед яких висока нормативність поведінки, високий ступінь прийняття себе та інших, надмірний зовнішній контроль, домінантність та ескапізм у працівників ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади та високий внутрішній контроль, тривожність, консервативність, високий самоконтроль, неприйняття себе та інших у працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади. Для всіх працівників ДСНС, які перебувають в умовах посадових змін, характерна висока нервово-психічна напруженість, емоційний дискомфорт, невизначеність мотивації, низький рівень внутрішньої організації та самоконтролю своєї поведінки.

4. На основі результатів теоретико-емпіричного аналізу психологічних особливостей працівників ДСНС в умовах посадових змін було розроблено теоретичну модель професійної адаптації для працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади. Модель заснована на гармонічному поєднанні об'єктивної самооцінки, збалансованому самоконтролі та самоорганізації разом з розвиненими критичністю, гнучкістю мислення та домінуючим стилем спілкування.

5. Ґрунтуючись на теоретичній моделі професійної адаптації та на виявлених психологічних якостях процесу професійної адаптації працівників ДСНС в умовах посадових змін, було розроблено та проведено апробацію психологічного тренінгу,

метою якого є оптимізація професійної адаптації працівників ДСНС під час посадових змін. В результаті апробації тренінгу шляхом вторинного тестування його учасників було виявлено покращення за низкою показників. Так, відбулися покращення загальної адаптації, було відмічено зростання показників внутрішнього контролю, довірливості, комунікабельності, емоційного комфорту, також професійної мотивації та самосприйняття.

Перспектива проведеного дисертаційного дослідження бачиться у впровадженні тренінгової програми в психологічну службу Державної служби України з надзвичайних ситуацій з метою покращення й оптимізації адаптаційного процесу, а також у подальшому вдосконаленні програми з врахуванням наступних досліджень в галузі адаптації працівників ДСНС в умовах посадових переміщень.

СПИСОК ОПУБЛКОВАНИХ РОБІТ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях, включених до переліку ДАК України:

1. **Броцило, О.Ю.** Теоретичний аналіз проблеми адаптації у професійному становленні фахівців МНС. Проблеми екстремальної та кризової психології. / О.Ю. Броцило // [збірник наукових праць] наук.ред. Л.А. Перелигіна. – Х.: Національний університет цивільного захисту України. – Харків. – 2012. – С.58-67.

2. **Броцило, О.Ю.** Аналіз проблеми посадових змін у професійній діяльності фахівця ДСНС. Вісник Одеського національного університету. / О.Ю. Броцило // наук.ред. Т.П. Вісковатова. – Одеса, Астропринт, 2013. – С.53-59.

3. **Броцило, О.Ю.** Теоретичний аналіз особливостей професійного становлення фахівця Державної служби надзвичайних ситуацій. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського / О.Ю. Броцило // [збірник наукових праць] наук.ред. С.І. Болтівець. – Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2013. – С.51-56

4. **Броцило, О.Ю.** Психологічні особливості процесу адаптації працівників ДСНС під час посадових переміщень. Проблеми екстремальної та кризової психології. / О.Ю. Броцило // [збірник наукових праць] наук.ред. Л.А. Перелигіна. – Х.: Національний університет цивільного захисту України. – Харків. – 2013. - №13. – С.48-56.

5. **Броцило, О.Ю.** Порівняльний аналіз суб'єктивних та об'єктивних особливостей адаптації працівників ДСНС в умовах посадових змін. Проблеми екстремальної та кризової психології. / О.Ю. Броцило // [збірник наукових праць] наук.ред. Л.А. Перелигіна. – Х.: Національний університет цивільного захисту України. – Харків. – 2013. - №14. Частина 1. – С.26-33.

6. *Статті у закордонних наукових виданнях:*

7. **1. Jelena Brocyło.** EMPIRYCZNE BADANIE WŁAŚCIWOŚCI PSYCHOLOGICZNYCH ADAPTACJI PRACOWNIKÓW MSN W OKRESIE PRZENIESIENÍ SŁUŻBOWYCH / J. Brocyło // Nauka I Studia: pedagogiczne nauki, psychologia i socjologia. – Przemysl, 2013. – P.58-64.

8. **2. Броцило, Е.Ю.** Тренинг адаптации сотрудников силовых структур в условиях должностных перемещений. Психопедагогика в правоохранительных органах. / Е.Ю. Броцило // научно-практический журнал. – Омск, 2013г. - С.96-99.

9. Тези доповідей у матеріалах конференцій:

10. **1. Броцило, О.Ю.** Проблема посадових змін в процесі професійного становлення фахівців МНС / О.Ю. Броцило // Психологічне здоров'я і благополуччя людини: теоретико-методологічний аналіз, емпіричні дослідження [текст]: Монографія. – Донецьк: ООО «Східний видавничий дім», 2013. – С. 157-167.

11. **2. Броцило, Е.Ю.** Особенности компенсаторного механизма у сотрудников МЧС. Детерминанты поведения и деятельности человека: психологический аспект. / Е.Ю. Броцило // наук. ред. А.В. Гордеева – Д. : ДонНУ. – Донецьк – 2010. – С. 47-51.

12. **3. Броцило, Е.Ю.** Адаптация и профессиональная деятельность человека. / Е.Ю. Броцило // Психологическое здоровье и благополучие нации: проблемы, реалии и перспективы: материалы международной научно-практической конференции 25-26 ноября 2011 года. - Донецк: ДонНУ, 2011г. – С.27-30.

13. **4. Броцило, Е.Ю.** Должностной переход в профессиональной деятельности человека. / Е.Ю. Броцило // Психология в образовательном пространстве: Материалы ежегодной международной научно-практической конференции 17-18 ноября 2012 года. – Донецк: ДонНУ, 2012г. – С.29-32.

14. **5. Броцило, Е.Ю.** Порівняльний аналіз особливостей перебігу адаптації у працівників ДСНС під час посадових переміщень / Е.Ю. Броцило // Актуальні проблеми психологічної теорії і практики: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (г. Донецьк, 5 квітня 2013р.) – Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2013. – С.52-59.

15. **6. Броцило, О.Ю.** Огляд адаптаційних особливостей працівників Державної служби надзвичайних ситуацій під час посадових змін. / О.Ю. Броцило // Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Хмельницький, 25-26 квітня 2013р.). – Хмельницький: ХНУ, 2013. – С.11-12.

16. **7. Лефтеров В.О.** Обґрунтування тренінгу «Сприяння адаптації працівників ДСНС під час посадових переміщень» // В.О. Лефтеров, О.Ю. Броцило // Психологічні технології в діяльності правоохоронних органів: матер. IX міжнар. наук.-практ. конф., 24 травня 2013, Донецьк: ДЮІ. - С. 128-125.

АНОТАЦІЇ

Броцило О.Ю. Психологічні особливості професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій в умовах посадових змін. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». – Національний університет цивільного захисту України. – Харків, 2014.

В дисертації представлено результати дослідження, які присвячені вивченню психологічних особливостей професійної адаптації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) під час посадових переміщень, коли на адаптивні можливості працівника ДСНС лягає додаткове навантаження. За результатами теоретико-методологічного аналізу наукової літератури визначено різноаспектні підходи до вивчення феномену адаптації в професійній діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій та удосконалено поняття про адаптаційні та особистісні складові, що впливають на позитивний результат посадових переміщень.

В ході емпіричного дослідження було виявлено, що найбільші труднощі в професійній адаптації при посадових переміщеннях спостерігаються саме у тих працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади, що обумовлено кардинальною зміною посадової позиції з позиції підлеглого на позицію керівника.

Розроблено теоретичну модель професійної адаптації працівників ДСНС, які перебувають в умовах посадових переміщень на вищі посади. Теоретична модель представлена трьома блоками, які сприяють професійній адаптації під час посадових переміщень та пов'язані між собою: адекватною самооцінкою та самосприйняттям, емоційно-вольовою сферою, когнітивною та комунікативною сферами.

Запропоновано практичні рекомендації, що засновані на виявлених психологічних особливостях працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади. Зокрема, розроблено та впроваджено в систему психологічного забезпечення ДСНС України психологічний тренінг розвитку особистісного адаптаційного потенціалу й оптимізації процесу посадових змін працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади.

Ключові слова: психологічні особливості, посадові зміни, професійна адаптація, працівники Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Броцило Е.Ю. Психологические особенности профессиональной адаптации работников Государственной службы чрезвычайных ситуаций в условиях должностных перемещений. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.09 – «Психология деятельности в особых условиях». – Национальный университет гражданской защиты Украины. – Харьков, 2014.

В диссертации представлены результаты исследования, посвященные изучению психологических особенностей профессиональной адаптации работников Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям (ГСЧС) в период должностных перемещений, когда на адаптивные возможности сотрудника ГСЧС ложится дополнительная нагрузка.

По результатам теоретико-методологического анализа научной литературы определены разноаспектные подходы к изучению феномена адаптации в профессиональной деятельности работников Государственной службы чрезвычайных ситуаций Украины и усовершенствовано понятие об адаптационной и личностной составляющей, которые влияют на положительный результат должностного перемещения.

В ходе эмпирического исследования было выявлено, что наибольшие трудности в профессиональной адаптации при должностных перемещениях наблюдаются именно у тех работников ГСЧС, которые перемещаются на вышестоящие должности, что обусловлено кардинальной сменой должностной позиции с подчиненной на руководящую.

Разработана теоретическая модель успешной адаптации работников ГСЧС, находящихся в условиях перемещения на вышестоящие должности. Теоретическая модель представлена тремя взаимосвязанными между собой блоками, способствующими профессиональной адаптации в период перемещений на вышестоящие должности: адекватной самооценкой и самовосприятием, эмоционально-волевой сферой, когнитивной и коммуникативной сферами.

Предложены практические рекомендации, которые основаны на выявленных психологических особенностях работников Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям, перемещающихся на вышестоящие должности. Разработан и внедрен в систему психологического обеспечения ГСЧС Украины тренинг развития личностного адаптационного потенциала и оптимизации процесса должностных перемещения работников ГСЧС, которые перемещаются на вышестоящие должности.

Ключевые слова: психологические особенности, должностные перемещения, профессиональная адаптация, работники Государственной службы чрезвычайных ситуаций.

Brotsilo E.Y. Psychological features of professional adaptation of workers of State service of emergency situations during post changes. – Manuscript.

Thesis for the degree of candidate of psychological sciences, specialty 19.00.09 - Psychology of activity under special circumstances – The National University of the Civil Protection of Ukraine. – Kharkiv, 2014.

The thesis represents results of the research devoted to studying of psychological features of State service of emergency situations of Ukraine (SSES) employees' professional adaptation during the post changes. By results of the theoretical and methodological analysis of scientific literature different conceptions of an adaptation phenomenon in professional activity of workers of The State service of emergency situations of Ukraine are defined; adaptation and personal complexes of specialists during movements to the highest positions is improved.

During the empirical research it was revealed that the most difficulties in professional adaptation during the post changes are observed in employees who moved to the higher positions. It is caused by the fundamental change of the post position from subordinate to the head position.

Theoretical model is presented by three related blocks: adequate self-appraisal and self-perception, emotional, cognitive and communicative spheres. The theoretical model of successful adaptation SSES workers during movements to the highest positions is developed.

The practical recommendations based on the psychological features of SSES employees who moved to the higher positions are proposed. The training program of the

personal adaptation potential development and optimization of movements to the highest positions is developed and introduced into the system of SSES psychological providing.

Keywords: psychological features, post changes, professional adaptation, workers of State service of emergency situations.

Підписано до друку 10.01.2014 р.

Формат 60x90 / 16. Папір офс.

Ум. друк. арк. 0,9. Наклад 100. прим. Зам. № 777

Надруковано в ТОВ «Цифрова типографія»

Адреса: м.Донецьк, вул. Челюскінців, 291ф, тел 062 388-07-31