

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра психології**

**Психологічні особливості ефективності
діяльності працівників охоронних структур**

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконав:

студ. 2 курсу, 212м. з групи
Ілько Віктор Васильвич

Керівник:

канд. психол. наук,
доц. **Гаркавенко Н.В.**

*До захисту допущено
на засіданні кафедри*

*протокол № _____ від _____ 2025 р.
Зав. кафедрою _____ доц. Андрєєва Я.Ф.*

Чернівці – 2025

АНОТАЦІЯ

Ілько В.В. Психологічні особливості ефективності діяльності працівників охоронних структур. – Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти “магістр” зі спеціальності 053 Психологія. Чернівецький нац. ун-т імені Юрія Федьковича. Чернівці, 2025. 98 с. У кваліфікаційній роботі розглянуто поняття проблеми підвищення ефективності професійної діяльності актуальні для будь-якого часу і будь-якої соціально-економічної формації. Описано про цю професію, яку можна вважати відносно новою на ринку праці і затребуваною. Проаналізовано показники інтелектуального, особистісного, комунікативного та вольового розвитку працівників охоронних структур та виявлено їх особливості в залежності від ефективності праці. Визначено, що від рівня підготовки особистості багато в чому залежить її особистий успіх. Виявлено психологічні особливості охоронців з різною ефективністю професійної діяльності. Розроблено тренінгову програму «Ефективний охоронець», яка сприятиме підвищенню результативності діяльності працівників охоронних структур.

Ключові слова: охоронні структури, ефективність діяльності, професіографічний аналіз.

ADSTRACT

Ilyko V. Psychological features of the effectiveness of security personnel. – Manuscript. Qualification work for obtaining the OCR “master” in the specialty 053 Psychology. Chernivtsi National University named after Yuriy Fedkovych. Chernivtsi, 2025. 98 p. The qualification work considers the concepts of the problem of increasing the effectiveness of professional activity, relevant for any time and any socio-economic formation. This profession, which can be considered relatively new on the labor market and in demand, is described. The indicators of intellectual, personal, communicative and volitional development of security personnel are analyzed and their features are identified depending on the effectiveness of work. It is determined that the level of training of an individual largely depends on his personal success. The psychological features of security personnel with different effectiveness of professional activity are identified. The training program “Effective Security Personnel” has been developed, which will help increase the effectiveness of security personnel.

Keywords: security structures, efficiency of activities, professioniographic analysis.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело. _____ В.Ілько

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ СТРУКТУР..	8
1.1. Проблема ефективності трудової діяльності в сучасній психології..	8
1.2. Професіографічний аналіз діяльності працівника охоронних структур.....	23
1.3. Психологічні фактори ефективності трудової діяльності охоронця.	37
Висновки за розділом 1.....	48
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ СТРУКТУР.....	50
2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження.....	50
2.2. Психологічні особливості ефективності професійної діяльності працівників охоронних структур.....	61
Висновки за розділом 2.....	77
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ОХОРОНЦІВ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	79
3.1. Психологічна підготовка охоронців до виконання професійних обов'язків.....	79
3.2. Програма тренінгу розвитку психологічних якостей охоронців, які сприяють ефективності їх професійної діяльності «Ефективний охоронець».....	84
Висновки за розділом 3.....	100
ВИСНОВКИ.....	101
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	105

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку нашого суспільства, в зв'язку з бурхливими політичними, економічними і соціальними перетвореннями великого значення набуває вивчення людини, як суб'єкта діяльності. Проблеми щодо підвищення ефективності професійної діяльності є актуальними завжди, зокрема в кризовий період вони стають найбільш затребуваними.

Від рівня підготовки особистості (професійної, правової, психологічної) багато в чому залежить її особистий успіх, успіх підприємства в цілому і розвиток нашого суспільства. Актуальним, в зв'язку з цим, являється розробка психологічного аспекту професійної підготовки персоналу. В нашій роботі зроблена спроба частково висвітлити психологію діяльності працівників охоронних підприємств.

Цю професію можна вважати відносно новою на ринку праці і затребуваною. Все більше підприємств, організацій і фірм звертаються за послугами охоронних підприємств для того, щоб забезпечити порядок і спокій робочої атмосфери. Разом з тим ефективність охорони залежить не тільки від професійних знань працівників охоронних підприємств, але і від їх психологічної культури. Відбір кандидатів в охороні формування значущих особистих і ділових якостей, постійна перепідготовка – важливе завдання професійного відбору.

Зростання напруженості в нашому суспільстві і його криміналізація призвели до необхідності створення системи охоронних підприємств і підготовки персоналу для роботи в цій сфері. При цьому дуже часто охоронниками працюють люди абсолютно непідготовлені професійно. Таке положення являється нетерпимим, особливо беручи до уваги той факт, що охоронник має справу зі зброєю. Актуальним в зв'язку з цим є вивчення професійної культури осіб, які вже працюють охоронниками, а також осіб, які навчаються на курсах охоронників. Психологічна оцінка їх особистих і

ділових якостей дозволяє не тільки оцінити професійну культуру теперішніх працівників охоронних підприємств, але і виявити «слабкі місця» в їх підготовці. Ці данні дозволять не тільки зробити роботу і навчання охоронників більш ефективними, але і розробити рекомендації для індивідуальної роботи з конкретними особами.

Істотна роль у формуванні психології професійної діяльності, як наукової галузі знань, належить ряду науковців (Н.Г. Ничкало, В. Фрицюк, О. Ковальчук, І. Гриценко, Л. Мельник) які сформулювали концепцію системного підходу до аналізу і оптимізації трудової діяльності. У своїх працях висвітлили професійну діяльність з точки зору діяльнісного підходу.

Однією з провідних проблем сучасної психології діяльності є проблема її ефективності. У рамках проблеми ефективності професійної діяльності такі вчені, як П. Хейне, Т. Котарбинський, Я. Зеленевський та інші, пропонували розглядати її через економічні критерії, де персонал підприємства вважався колективним суб'єктом праці, який безпосередньо впливає на виробництво. Представники виробничо-технологічного напрямку (М. Дмитрієва, О. Журавльов тощо) розглядали кожного працівника як пасивного виконавця та як критерії ефективності пропонували використовувати середню результативність праці. Прихильники соціального підходу в питанні ефективності професійної діяльності (Б. Басс, Д. Кречем, Е. Беллчі, Р. Кеттелл та інші) розглядали персонал як розмитий соціум та стверджували, що ефективність професійної діяльності залежить від форм та методів роботи з персоналом.

Ми виходимо з того, що ефективність професійної діяльності слід розглядати як співвідношення досягнутих професійних результатів до затрачених на це зусиль. Під досягнутими результатами розуміється належне виконання професійної діяльності. Як затрачені зусилля ми розглядаємо внутрішні критерії фізіологічних та психологічних витрат енергії особистості фахівця, тобто «ціну» цієї діяльності.

Об'єкт дослідження – ефективність професійної діяльності фахівців.

Предмет – психологічні особливості ефективності професійної діяльності працівників охоронних структур.

Гіпотеза дослідження: припускаємо, що висока ефективність діяльності фахівців охоронних структур залежить від низки психологічних детермінант, виявлення яких дозволить спрогнозувати ефективність праці при професійному відборі, а розвиток – підвищити ефективність праці фахівців.

Мета - виявити психологічні особливості працівників охоронних структур, розвиток яких підвищить ефективність їх професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз проблеми ефективності професійної діяльності працівників охоронних структур.
2. Дослідити показники інтелектуального, особистісного та емоційно-вольового розвитку та ефективності професійної діяльності працівників охоронних структур.
3. Виявити психологічні особливості охоронців з різною ефективністю професійної діяльності.
4. Розробити та апробувати програму тренінгу розвитку психологічних якостей охоронців, які сприяють ефективності їх професійної діяльності «Ефективний охоронець».

Методи і методики дослідження. Для досягнення поставлених завдань були використані: метод теоретичного аналізу психологічної літератури з теми дослідження; методи тестування і методи психопрофілактики та психокорекції.

У банк методик входили: короткий орієнтувальний тест (КОТ) В. Бузіна та Е. Вандерліка для визначення рівня інтелектуальних здібностей охоронців; опитувальник для виявлення виразності самоконтролю в емоційній сфері, діяльності і поведінці (Г. Нікіфоров, С. Фірсов); тест «Самооцінка сили волі» (М.М. Обозов), призначений для діагностики прояву «сили волі» досліджуваних; а також 16-факторний особистісний

опитувальник Р. Кеттела, який дозволить діагностувати комунікативні, інтелектуальні, емоційні та регуляторні особистісні якості охоронців, що прийняли участь у дослідженні.

Для обробки та інтерпретації емпіричних даних застосовувалися методи кількісного (порівняння середніх значень за t-критерієм Ст'юдента та процентних долей за допомогою кутового перетворення Фішера) та якісного аналізів даних. Усі розрахунки здійснювалися за програмою статистичної обробки даних SPSS.

Теоретико-методологічну основу роботи становлять положення діяльнісного підходу в дослідженнях професійної діяльності С. Рубінштейна; системного підходу в психології (В.О. Татенко, В.М. Зайцев, О.В. Хижняк); суб'єктно-діяльнісний підхід (Л. Виготський та інші); дослідження у сфері психології діяльності в особливих умовах (О. Тімченко, Л. Перелигіна, В. Садковий, В. Христенко, Н. Оніщенко, І. Ушакова та інші).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що:

- *уперше:*
 - проаналізовано показники інтелектуального, особистісного, комунікативного та вольового розвитку працівників охоронних структур та виявлено їх особливості в залежності від ефективності праці;
 - розроблено тренінгову програму «Ефективний охоронець», яка сприятиме підвищенню результативності діяльності працівників охоронних структур.
- *поглиблено і уточнено:* уявлення про психологічні фактори ефективності професійної діяльності фахівців охоронних структур.
- *подальшого розвитку* набули сучасні підходи щодо психологічного забезпечення службової діяльності фахівців, які працюють в особливих умовах.

Практична значущість дослідження полягає в тому, отримані результати дослідження можуть бути використані при розробці спеціальних програм професійно-психологічного відбору та підготовки фахівців

охоронних структур. Розроблена тренінгова програма може бути застосована в межах психологічної підготовки до професійної діяльності та при підвищенні кваліфікації охоронців.

База дослідження В дослідженні брали участь працівники приватної охоронної фірми «Тигр». Було відібрано 50 осіб віком від 20 до 35 років, які працюють у фірмі не менше шести місяців. За допомогою керівників фірми та підрозділів ми розділили їх на дві групи: 1 – високоефективні працівники, 2 – менш ефективні.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів та загальних висновків, списку використаної літератури (68 першоджерел). Основні результати дослідження показано на 2 рисунках та в 7 таблицях. Загальний об'єм роботи складає 98 сторінок друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ СТРУКТУР

1.1. Проблема ефективності трудової діяльності в сучасній психології

Діяльність людини завжди була предметом наукових досліджень. Вітчизняними вченими С. Максименко, М. Корольчук та іншими вирішувалися важливі аспекти будови та детермінації діяльності, принципи її аналізу. Всі ці автори зазначають, що поняття «діяльність» є одним із фундаментальних в психології. Використання діяльнісного підходу у вивченні психологічних станів, процесів та властивостей дозволяє виявити важливі закономірності у поведінці людини [1, 37, 53, 55].

У першу чергу людська діяльність є активною взаємодією з навколишнім середовищем, зміст якої становить доцільну зміну та перетворення цього навколишнього середовища на основі освоєння і розвитку наявних форм культури.

М. Корольчук у своїх роботах визначає діяльність не як реакцію і не сукупність реакцій, а систему, що має будову, свої внутрішні переходи і перетворення, свій розвиток. Науковець наголошує на зміні понятійного складу у психології при введенні категорії діяльності [37].

А. Деркач, В. Черняева, продовжуючи лінію досліджень в руслі теорії діяльності, визначають діяльність як специфічний вид активності людини, спрямований на пізнання та творче перетворення навколишнього середовища. У своїй діяльності людина створює предмети матеріальної та духовної культури, втілює свої здібності, будує суспільство та таке інше. У діяльності формується та проявляється система психічних процесів, станів і властивостей індивіда. Також вони стверджували, що завдяки продуктивному характеру діяльності людина створює знакові системи, знаряддя впливу на себе та природу; та за допомогою саме діяльності, а не біологічного

самовдосконалення відбувається еволюція людини [19].

У макроструктурі діяльності виділялися так звані «одиниці» діяльності, до яких відносилися поняття «операції» та «дії». «Операції» розрізняються за засобами виконання дії та становлять так званий «технічний» склад дії. Поняття «дії» виступає в якості елемента діяльності, в процесі якої досягається конкретна мета [37].

У вітчизняній психології розроблено ряд плідних концепцій діяльності і методологічних підходів до її вивчення. Це, перш за все, роботи загальнотеоретичного плану (С. Рубінштейн, та інші) [1, 37] й ті праці, що написані у контексті психології праці й інженерної психології (Ю. Трофімов тощо) [34]. За твердженнями М. Корольчука та В. Крайнюка сам термін «діяльність» має багато трактувань. Всі, хто вживає це поняття у своїх дослідженнях розуміє його зміст у рамках вивченої проблеми, вони стверджували, що основною характеристикою діяльності є її наочність. Згідно цієї теорії, діяльність - це динамічна система взаємодії суб'єкта зі світом, в процесі якої відбувається виникнення психічного образу і його втілення в об'єкті, а також реалізація суб'єктом своїх стосунків з навколишньою реальністю [37, 39].

У психології запропоновано специфічну кільцеву схему діяльності [62]. Проаналізувавши низку схем діяльності, пропонується такий варіант: потреба, об'єкт, умови середовища, засоби, склад, контроль, оцінка, мотив, мета продукт [12]. Однак у наведених вище схемах лише побічно присутні афективно-особистісні компоненти, стани напруженості, тривожності, міри значимості, цінності та інші властивості і стани особистості, які відіграють значну роль у визначенні успішності та ефективності діяльності.

Проблема психологічного аналізу різних видів професійної діяльності займає суттєве місце в низці науково-прикладних напрямків психологічної науки. Але ми вважаємо, що на даний час є мінімальна кількість наукових досліджень щодо психологічного аналізу саме професійної діяльності сучасного охоронця. Психологічний аналіз професійної діяльності - це

основа професійного відбору та визначення особливостей успішності діяльності, зокрема охоронця.

Згідно Л. Рубінштейну, трудова діяльність є основним, історично первинним видом людської діяльності [39]. Визначається як доцільна діяльність по перетворенню навколишнього світу для задоволення потреб людини. Визначає, що праця сприяє розвитку особистості людини, приносить їй радість і задоволення від отриманого. Науковець наголошує, що при оволодінні професійними навичками люди перевтілюють цей спосіб на індивідуальний (прояв психологічних та особистісних особливостей). властивий лише їй спосіб діяльності, де відображає свої особисті

Розвиток теоретико-методологічних положень до вивчення проблеми професійної діяльності сприяли дослідженням з підвищення ефективності професійної діяльності фахівців різних профілів [30, 37, 39].

Деякі науковці, а саме Г. Суходольський у своїх працях описував, що системний підхід визначає необхідність вивчення не лише взаємозалежних певних функцій психіки з фізіологічними та анатомічними структурами індивіда; але і розглядав їх ролі в регуляції діяльності, в розвитку особистості, в зародженні і прояві системних властивостей людини таких як професійна придатність, працездатність, функціональна надійність та таке інше [32, 39, 57, 58].

На наш погляд, цей підхід повинен реалізуватися в сукупності з певними науковими підходами - діяльнісний, особистісний, динамічний, лише тому що сам не може визначити, що саме у кожному конкретному випадку є системою, підсистемою, її компонентами та їх взаємозв'язками.

Багаточисельні експериментальні показники доводять людську професійну придатність, успішність і ефективність. Ці характеристики визначаються у діяльності професійними особливостями та мотиваційними, когнітивними, емоційно-вольовими, темпераментальними і характерологічними сферами особистості [13].

Якщо згадувати поняття «суб'єкт праці», тобто йдеться про системну

різнорівневу організацію психіки, що включає ряд властивостей людини як індивіда і як особистості, відповідних соціальній ситуації розвитку, предмету, цілям, засобам і умовам діяльності» [31, с. 67]. Отже, дана концепція дозволяє зрозуміти особливості формування детермінант формування професійної успішності людини [30-32].

Всі перераховані методологічні підходи знаходяться в основі прикладних і фундаментальних досліджень професійної успішності людини і лежать в основі нашої роботи. О. Радько класифікує їх наступним чином [51].

Таблиця 1.1

Методологічні підходи до проблеми ефективності професійної діяльності

Підходи	Науковці	Характеристика
Діяльнісний підхід	І. Бех, Г. Атанова, Л. Зайцева, В. Лозова	Виявляє необхідність встановлення причинно-наслідкових відносин на різних рівнях діяльності. Аналізує закономірності психічне відображення оточуючого світу, співвідношення образних конструктів в процесі діяльності, адекватність психічних ресурсів вимогам діяльності.
Системний підхід	Б.Ф. Ломов	Аналіз та оптимізація взаємодій людини та машини. Вивчає відображуючу, регулятивну та комунікативну функції психіки в невідривному зв'язку з фізіологічними функціями та анатомічними структурами індивіду, які взаємодіють між собою та з зовнішнім світом. Розглядається їх роль в регуляції діяльності, в розвитку особистості, в прояві системних властивостей людини.
Особистісний підхід	С. Максименко, Г. Балл, М. Боришевський, В. Татенко, Т. Титаренко	Реалізується уявлення про особливості прояву внутрішніх факторів діяльності та їх роль в регуляції процесів розвитку особистості, її професіоналізації, адаптації до діяльності та керувань трудовим процесом. Положення про цілісність особистості, про необхідність розгляду її як єдності різних систем, що регулюють різні види її діяльності
Динамічний підхід	О. Радченко	Розглядається розвиток особистості з

		точки зору постійного «руху» самій особистості в просторі своїх якостей, свого віку, змінних соціальних норм. Вивчає якісні зміни особистості, форми та тенденції розвитку, причини трансформації, та визначає, що активна роль в процесі свого розвитку належить самій особистості.
Суб'єктно-діяльнісний підхід	С. Кузікова, В.Татенко	Заснований на реалізації положення про те, що людина, її психіка формується і виявляється в ході діяльності, тобто існує нерозривний зв'язок людини (суб'єкта) та діяльності. Людина, як суб'єкт труда розглядається як зацікавлений, такий що володіє певними якостями, ініціатор цілеспрямованих, спланованих, перетворюючих дій у напрямку об'єкта праці.

Говорячи про активність людини тобто про її професійну діяльність, не слід забувати і про її соціальний розвиток, самореалізацію та самоствердження. Особливістю проходження людиною свого професійного шляху є не лише розвиток її як особистості і становлення як суб'єкта праці, але також періодичну зміну характеру самої діяльності, що обумовлює нестаціонарний процес взаємозв'язку, взаємодії, взаємозалежності людини і діяльності, її специфічність для кожної професії або їх сукупності.

Це положення теорії розвитку особистості щодо уявлення про її цілісність дає можливість зрозуміти найвищу стійкість психічних властивостей особистості при діяльності. Потреба в оцінці цілісної структури особистісних властивостей конкретного суб'єкта зростає в завданнях прогнозування успішності його професійної діяльності для різноманітних психологічних напрямків.

Труд - це доцільна діяльність по перетворенню навколишнього світу для задоволення потреб людини. Він є одним з основних видів усвідомленої активності людини, яка служить засобом і способом його самореалізації в особистому і громадському житті, спілкування, знання себе і навколишнього світу, розвитку себе як особистості, самоствердження, створення

матеріальних і духовних цінностей і особистісного достатку [59].

Реалізація функцій трудової діяльності вимагає:

1. Відбір людей.
2. Професійна підготовка.
3. Раціональні умови і організація трудового процесу.
4. Зручність і ефективність знарядь праці.
5. Адекватність можливостей людини робочим навантаженням.
6. Система безпеки праці, збереження професійного здоров'я і довголіття, психологічної підтримки працездатності.

Праця є реалізацією людських можливостей у сфері психологічних, фізіологічних, професійних і інших функціональних можливостей людини, є змінною віку, професійної підготовленості, стану здоров'я тощо.

Професіоналізм – це властивість людини виконувати діяльність систематично, ефективно і надійно, на високому рівні і у будь-яких умовах, в тому числі і екстремальних. Він відзначає, що професіоналізм є і результатом активності самої людини, і наслідком дії з боку зовнішніх організаційних чинників [20].

Проводячи аналіз складових професіоналізму, погоджуємося з думкою, що професіоналізм може бути описаний через співвідношення мотиваційної та операційної сфери, і виявляється як у високих результатах діяльності так і станах людини. Тому виділяють дві групи ефективності праці: 1) зовнішні (об'єктивні), які орієнтовані на оцінку; 2) внутрішні (психологічні) [11]. Перша група показує результативність за кількістю та якістю виробленої продукції, продуктивність та таке інше [20]. Другу групу критеріїв оцінки рівня професіоналізму характеризують наступні показники: професійно значущі властивості; професійні знання, навички, уміння; професійна мотивація; можливості саморегуляції та стресостійкості; особливості професійної взаємодії; загальна фізична підготовка.

Стосовно вирішення завдань оцінки індивідуального професіоналізму, окрім питань оцінки особистісних якостей працівників, постає завдання

оцінки результатів їх трудової діяльності. Це питання складне і залишається дискусійним в психологічній науці. Проблема визначення як ефективності групової діяльності фахівців так й індивідуального внеску є маловивченою. Дана проблема. Вирішення цієї проблеми пов'язане як із визначенням критеріїв ефективності, так і з трудностю виділення одиниць вимірювання та розробки вимірювальних процедур.

Поняття «ефективності» і «продуктивності» трудової діяльності не розводяться через близькість понять «продукт» і «ефект». Найбільшого поширення набуло визначення ефективності праці, яке засноване на економічних критеріях, де труд визначається, виходячи з поставлених цілей як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Якщо показники, що застосували для оцінки ефекту, можуть бути кількісно виміряні, то можливо говорити про результативність. За багатьма показниками результативність є сукупністю результатів і певних підсумків праці. Витратна сторона обов'язково включає фізіологічні і психологічні показники [51].

Для багатьох науковців дуже дієвими для опису результатів своїх досягнень існує поняття «успішність». Так, А. Бандурка, О. Землянська стверджують поняття «успішність професійної діяльності» що визначає рівень досягнення власних цілей професійної діяльності, що пов'язана з деякими індивідуальними якостями, що допомагають досягненню професійних цілей [9].

Погоджується з думкою В. Чікер, про те що говорячи про працю, то її «ефективність» на відміну з «продуктивністю» розуміється ширшим. Дане поняття включає достатню кількість оцінок, виходячи з широти і різноманітності результативності праці; поняття ж «продуктивності» є більш вузьким і відображає лише певні аспекти трудової діяльності [20].

Ефективність, як характеристика діяльності, відображає відношення результату як одного з «елементів» діяльності до всіх її інших «елементів» - цінностей, потреб, цілей і засобів (витрат). Кожне з виділених відношень є

частковим критерієм ефективності. Поняття ефективності застосовується і для оцінки успішності професійної діяльності для оцінки ефективності праці поряд з іншими об'єктивними показниками необхідно аналізувати якість і надійність [40, 42]. Фахівці у сфері ергономіки та інженерної психології. Такі фахівці як Г. Суходольський та ін. звертають увагу у своїх працях про те, що саме підвищення ефективності праці людино-технічних систем не буде забезпечувати високу працездатність та надійність оператора [41, 58].

«В. Чікер, досліджуючи зв'язок саме інтелектуальних особливостей особистості з ефективністю діяльності фахівців, мала за мету керуватися ефективністю саме комплексної системи професійної діяльності [20, с. 266].

І. Ващенко, О. Бугаєнко, Р. Баюл проаналізували різні наукові концепції і виділили методичні підходи щодо визначення ефективності праці персоналу:

1) Економічний підхід. Автори розглядають персонал підприємства як колективного суб'єкта праці. Цей підхід характеризується конкретним періодом часу: прибуток підприємства та таке інше. Він береться за основу показників ефективності.

2) Другий підхід виробничо-технологічного, розглядають кожного працівника лише як робочу силу. Як показники ефективності роботи персоналу виділяються: Продуктивність праці, темпи її зростання; виконання норми вироблення тощо свідчать про показники ефективності персоналу.

3) Представники третього підходу, який називається соціальний, розглядають персонал як деякий розмитий соціум. Якщо ідеться про ефективність персоналу, то не можемо оминати важливість соціально-психологічного клімату в колективі, мотивацією праці та форми і методи роботи з персоналом. Критеріальними показниками є як плинність кадрів так і рівень кваліфікації персоналу, важливість трудової дисципліни та обов'язково соціально-психологічний клімат в колективі [16].

Г. Суходольський вбачає успіх у поділі на об'єктивну та суб'єктивну результативність праці. До першої результативності науковці пропонують

продукцію, вироблену за певний час; якість (вироблені за новітніми технологіями та ін. До суб'єктивних (психологічних, особистісних) показників праці відносять: зацікавленість людини в трудовій діяльності; задоволеність нею, досягнутий статус праці у соціумі, рівень домагань, самооцінку, виміри психологічних зусиль діяльності і все те, що може забезпечити певний омріяний результат. Визначення суб'єктивних показників праці позначається як психологічний підхід [20, 42, 58].

При аналізі поняття «ефективність професійної діяльності» можливо розглядати різні суб'єкти діяльності та їх ефективність, при цьому оцінювати: а) ефективність діяльності підприємства; б) ефективність групової спільної діяльності персоналу; в) індивідуальну ефективність діяльності працівника.

Професійна діяльність може здійснюватися працівником індивідуально і в групі. При цьому включення людини в групову діяльність може вести як до підвищення ефективності професійної діяльності (ефект соціальної фасилітації), так і до її зниження (ефект інгібіції).

Якщо ідеться про навички у присутності інших людей у працях О. Іванова то це про те, то саме складніші формуються набагато важче, ніж прості і міцні. Також науковці наголошують на тому, що також важливою є міра інтелігентності, тобто у присутності інших людей вона активізується. Якщо говорити про людей, що є досить тривожними, то вони реагують болісно на сторонніх людей на відміну від малотривожних. І безумовно що позитивна реакція буде на людей особами з високим рівнем домагань [26, 30].

Виходячи з підходів до вивчення проблеми ефективності професійної діяльності, можна зробити висновок про різноманіття критеріальних показників ефективності професійної діяльності.

На наш погляд, необхідним є комплексний підхід до оцінки ефективності спільної діяльності з позиції пайового вкладу кожного працівника в кінцеві результати виробництва, продуктивності і якості трудової діяльності кожного працівника, а також рівня організації роботи

персоналу як колективного суб'єкта праці.

Такі критерії ефективності як: економічні, соціальні, психологічні, соціально-екологічні щодо аналізу ефективності діяльності дозволяють опиратися на комплексний підхід. Такий підхід дозволяє пов'язати індивідуальну ефективність фахівця з ефективністю організації в цілому [20].

Економічна ефективність, соціальна ефективність, психологічна ефективність діяльності визначається різними показниками та пов'язана персоналу з доходами, витратами, специфікою організації; соціальних витрат; задоволеністю працівника та оцінки його діяльності, що може проявлятися соматично та ін). Соціальна та економічна ефективність може визначатися мірою орієнтації суб'єкта праці не на миттєву вигоду, а на довгострокові взаємини із споживачем.

Згідно думки багатьох авторів (Н.Оніщенко, О. Радько та ін.), в якості критеріїв ефективності професійної діяльності можуть бути використанні різні показники, що характеризують міру досягнень конкретним працівником цілей його професійної діяльності. Найчастіше використовують наступні показники:

- прямі показники ефективності (якість та продуктивність);
- показники тестів професійної підготовки;
- адміністративні акти;
- показники плинності кадрів;
- кількість та якість нещасних випадків, що відбулися з вини працівника;
- експертні оцінки та самооцінки ефективності діяльності [12, 28, 51].

Таким чином, проблема ефективності професійної діяльності є однією з провідних проблем сучасної психології, що активно розробляється науковцями. Також треба відмітити, що саме на теренах вітчизняних психологічних шкіл психологія професійної діяльності взагалі і її ефективності зокрема отримала максимальну розробку завдяки висунутим основоположним концепціям діяльності, які були визнані у всьому світі. І

хоча розробок з проблеми професійної діяльності на сьогоднішній день багато, залишаються відкритими питання, на які науковці не мають однозначного погляду. Саме таким і є питання ефективності професійної діяльності, складовою якого є неоднозначність в визначенні об'єктивних критеріїв «ефективного» фахівця в професіях, що не мають кількісних показників.

Важливим питанням що до ефективності професійної діяльності є визначення факторів, які впливають на неї. В роботі О. Радько виявлені такі чинники:

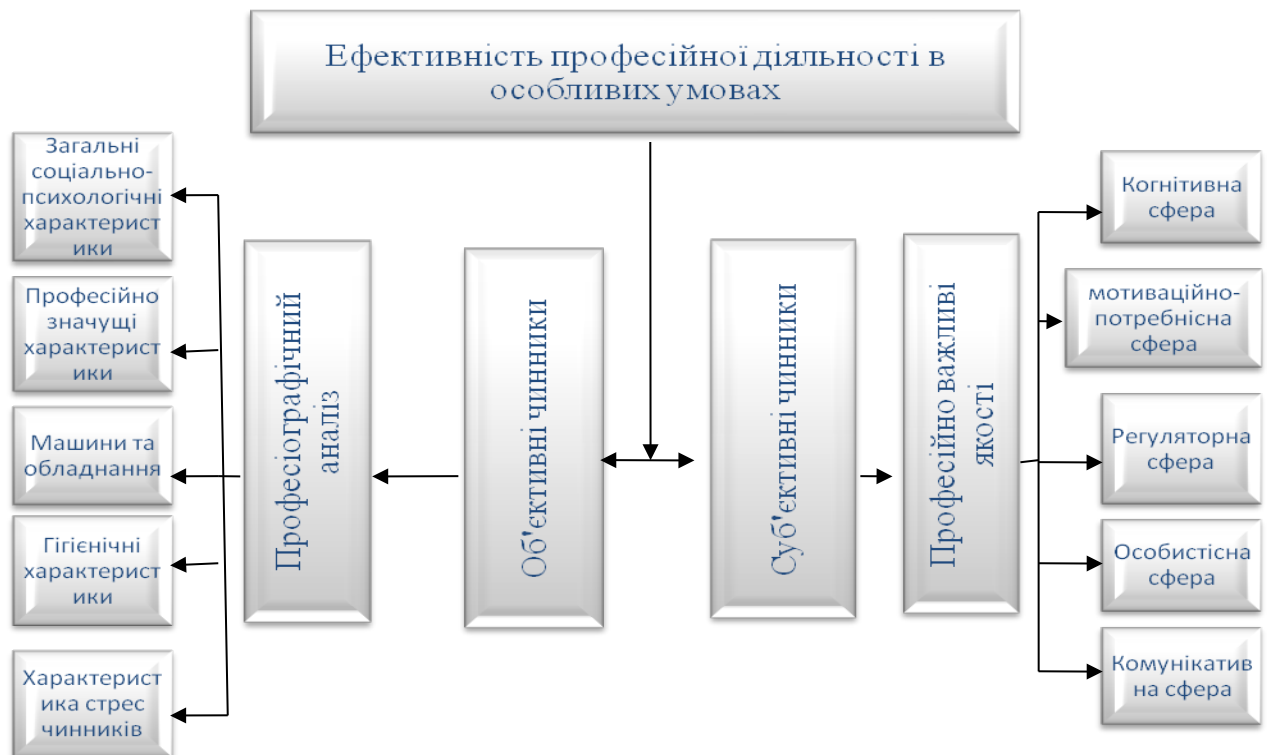


Рис. 1.1 Фактори ефективності професійної діяльності в особливих умовах [51]

Так, в якості об'єктивних факторів ефективності професійної діяльності в таких умовах фахівці пропонують проводити професіографічний аналіз, де обов'язково зазначати не лише загальні специфічні соціально-психологічні умови діяльності, але й професійно-важливі характеристики

для конкретної дії, гігієнічні умови праці та ін. Також обов'язковим етапом роботи повинна бути характеристика основних стрес-чинників, які визначають специфіку професійної діяльності охоронців.

В якості суб'єктивних чинників професійної діяльності в особливих умовах пропонуємо розглядати професійно-важливі якості, які необхідні для діяльності саме в цій галузі. На прикладі фахівців служби охорони в якості професійно-значущих якостей нами будуть розглянуті властивості, які відносяться до таких сфер особистості: інтелектуальна, особистісна та регуляторна (воля).

Отже, проведений нами аналіз психологічної літератури з цієї проблеми дозволив прийти до висновку про те, що ефективність професійної діяльності необхідно обов'язково розглядати рядом досягнутих професійних результатів до затрачених на це зусиль. Щодо досягнутих результатів розуміється належне виконання професійної діяльності. Ефективність праці визначається об'єктивними умовами діяльності, професійними характеристиками, робочими місцями та гігієнічними умовами праці, а також основні стрес-чинники, які визначають специфіку професійної діяльності охоронців) і суб'єктивними (інтелектуальні, особистісні та вольові особливості фахівців служби охорони). Їх аналізу і будуть присвячені наступні параграфи.

1.2. Професіографічний аналіз діяльності працівника охоронних структур

Професіограма діяльності охоронця - це обґрунтовані норми і вимоги професії до якостей особистості фахівця, що здійснює дану професійну діяльність. Це цілісний опис професії. Використання професіограми буде сприяти більш повному сприйняттю і розумінню професійної діяльності охоронця, формуванню у співробітників і кандидатів на роботу в охоронній структурі адекватного уявлення про дану професію.

Напрямки застосування даної професіограми:

- для організації професійного психологічного добору кандидатів на роботу в охоронну організацію;
- для організації професійної підготовки, складання програми навчання з охоронцями;
- з метою профорієнтації осіб, що надходять і надійшли на роботу в охоронну організацію;

Доцільним є по мірі зміни соціально-економічних, правових, фінансових і інших умов здійснення охоронною організацією своєї статутної діяльності періодично повертатися до даної професіограми з метою її коригування (приблизно 1 раз на рік); тобто професіограма розвивається слідом за професією, як відмічає Ю Вітомський [17].

ПРОФЕСІОГРАМА

фахівця охоронної служби охоронної організації

I. Загальні відомості.

1. Найменування спеціальності (посади) за Статутом підприємства: охоронець.
2. Штатна категорія: охоронець.
3. Перелік аналогічних посад в інших охоронних організаціях: помічник охоронця.
4. Перелік подібних (споріднених) спеціальностей у державних установах (міністерствах і відомствах): патрульний, вартовий (караульний), оперативний черговий, постовий, контролер, сторож.
5. Вимоги до загальноосвітньої підготовки: не нижче середньої освіти.
6. Вимоги до спеціальної підготовки: школа охорони, чи наявність ліцензії на приватну охоронну діяльність (ПОД).
7. Наявність досвіду служби в органах МВС, Збройних Силах, інших фіскальних органах (а також у недержавних охоронних підприємствах): бажана наявність такого досвіду.
8. Соціальний статус, права й обов'язки.

Фахівець охоронної служби має правовий статус приватного охоронця. На нього не поширюється правовий статус співробітника правоохоронних органів, військовослужбовця, працівника інших державних установ.

Охоронець зобов'язаний здійснювати діяльність на основі Конституції України, Закону України «Про приватну охоронну діяльність», посадових обов'язків і табеля посад.

Охоронцеві заборонено поєднувати свою професійну діяльність з державною службою, або виборною оплачуваною посадою в громадських об'єднаннях.

Охоронець має право:

- на обов'язкове страхування на випадок загибелі, каліцтва або іншого ушкодження здоров'я в зв'язку із здійсненням охоронних дій;
- застосовувати відповідно до законодавства спеціальні засоби і вогнепальну зброю, прийоми рукопашного бою;
- на зарахування у свій загальний трудовий стаж і стаж для призначення допомоги з державного соціального страхування своєї охоронної діяльності;
- на правовий захист від погрози або насильства по відношенню до себе при виконанні своїх обов'язків;
- службове навантаження, вихідні дні, відпустка – відповідно до КЗпП України.

II. Основний зміст професійної діяльності фахівця охоронної служби.

1. Основне призначення посади: надання фізичним і юридичним особам послуг по захисту законних прав і інтересів. Місія, суспільна користь професії - збереження, захист матеріальних цінностей, життя і здоров'я своїх клієнтів від злочинних зазіхань.

2. Призначення професійної діяльності охоронця – безпосереднє виконання обов'язків з охоронних послуг:

- захист життя і здоров'я громадян;
- охорона майна власників, у т.ч., при його транспортуванні;

- консультування і підготовка рекомендацій клієнтам з питань правомірного захисту від протиправних зазіхань;
- забезпеченню порядку в місцях проведення масових заходів.

3. Типові професійні задачі: чергування в денний і нічний час на об'єкті охорони. Задачі, що забезпечують підтримку професійної придатності фахівця: навчання, що полягає у засвоєнні знань, умінь, навичок на заняттях з професійної підготовки (у відповідності з програмою).

4. Основні трудові дії й операції:

- пропуск громадян на об'єкт (пост) за встановленими пропусками;
- контроль за вивозом (виносом) з об'єкта матеріальних цінностей;
- недопущення проникнення на об'єкт (пост) сторонніх осіб;
- ліквідація, усунення проходу (прориву) на об'єкт сторонніх осіб;
- контроль за збереженням майна власників при його транспортуванні;
- взаємодія з органами міліції, адміністрацією об'єкта, що охороняється, з питань, що входять у компетенцію фахівця.

5. Специфічні професійні задачі і дії, що відрізняють діяльність охоронця від діяльності інших фахівців: вступ у єдиноборство (зі зброєю або без такої) з особами, що зазіхають на життя і здоров'я людей, майно клієнта, що охороняється (у т.ч. при його перевезенні), що намагаються перешкодити адміністрації й іншим посадовим особам об'єкта, що охороняється здійснювати свої професійні обов'язки.

6. Обов'язкові професійні дії, якими фахівець повинен володіти безумовно:

- уміння здійснювати зоровий контроль (безпосередньо або з допомогою технічних засобів) за станом об'єкта, що охороняється (поста),
- застосування спеціальних засобів і зброї на ураження,
- знання вимог законодавства щодо застосування зброї і спец. засобів,
- доскональне знання особливостей об'єкта.

7. Обсяг знань і умінь, необхідний для виконання обов'язків на середньому рівні.

Знати:

- Закони України «Про приватну охоронну діяльність», «Про зброю», відповідні статті КК України і КпАП України;
- порядок застосування зброї, спецзасобів при виконанні службових обов'язків;
- особливості об'єкта і порядок прийому об'єкта під охорону, форми і номери печаток, пломб, відбитків, замків, печаток і штампів;
- керівництво об'єкта в обличчя;
- пропускний режим, порядок вивозу (вивозу) матеріальних цінностей на охоронюваному об'єкті, а також порядок затримки осіб, що намагаються незаконно проникнути на об'єкт (з об'єкта), винести матеріальні засоби або заподіяти шкоду майну клієнта, у т.ч. при його транспортуванні;
- порядок дій при:
 - а) масових безладах поблизу об'єкта, прибутті на КПП осіб з агресивними намірами;
 - б) аваріях тепломереж, електромереж, водопроводів, пожежах і загоряннях і інших НС на об'єкті;
- спосіб і порядок виклику тривожної групи МВС, зв'язку з керівництвом підприємства й адміністрацією об'єкта.

Уміти:

- застосовувати зброю і спецзасоби, користуватися засобами пожежогасіння, зв'язку і сигналізації;
- виконувати першу долікарську допомогу;
- правильно діяти при:
 - а) незаконному перебуванні на об'єкті (проникненні на об'єкт) сторонніх осіб, розкраданні матеріальних цінностей з об'єкта і спробах громадян нанести шкоду майну клієнта;
 - б) нападі на співробітників охорони, працівників об'єкта.

8. Основний характер професійної діяльності - охоронна діяльність у звичайній (стандартній) обстановці. Коефіцієнт екстремальності: середній.

III. Предметні і функціональні особливості професійної діяльності фахівця охоронної служби.

1. Предмет праці: установлений чинним законодавством (як правова норма) і керівництвом охоронюваного об'єкта (як норма організації) порядок охорони майна клієнта (у т.ч. при його перевезенні), пропускний режим на територію (з території) даного об'єкта, а також суспільний порядок у місцях проведення масових заходів.

2. Кінцевий продукт діяльності фахівця охоронної служби: нормальне, стабільне функціонування охоронюваного об'єкта з допомогою забезпечення встановленого пропускного режиму, збереження майна клієнта.

3. Засоби праці:

- вогнепальна зброя (ПМ, ІЖ-71, ІЖ-81, Сайга-410, Р-92с);
- спец. засоби («Черемшина-10»);
- технічні засоби спостереження, прилади нічного бачення;
- прийоми рукопашного бою;
- засоби зв'язку, сигналізації, пожежогасіння.

4. Режим і темп праці - режим чекання і спостереження. Основний стан - очікування надзвичайних ситуацій, готовність їм запобігти і ліквідувати. Активність у недопущенні надзвичайно небезпечних ситуацій - вкрай обмежена.

5. Динаміка дій - робота в цілому монотонна, однотипна, стабільна. Динаміка надходження нової професійної інформації - вкрай низька. В екстремальних ситуаціях динаміка дій непередбачувана і різноманітна.

6. Рівень новизни, нестандартності розв'язуваних задач: діяльність, в основному, одноманітна, з невисоким рівнем інформації, що переробляється.

7. Співвідношення динамічного і статичного фізичного навантаження - переважання статичного фізичного навантаження

(перебування тривалий час на одному місці в одній позі), але з можливістю розслабитися, зміни і перервати дане навантаження (є можливість розім'ятись, пройтись тощо).

8. Розв'язувані фахівцем службові задачі - в основному з повною визначеністю.

9. Рівень небезпеки для життя і здоров'я (високий, середній, небезпеки немає) – в залежності від об'єкта охорони.

10. Рівень інтелектуальних труднощів розв'язуваних задач (високий, середній, низький) - в залежності від об'єкта охорони.

11. Рівень труднощів розв'язуваних задач з погляду фізичних можливостей фахівця (високий, середній, низький) - в залежності від об'єкта охорони.

12. Рівень труднощів розв'язуваних задач з погляду емоційного і нервово-психічного навантаження (високий, середній, низький) - в залежності від об'єкта охорони.

IV. Умови діяльності.

1. Фізичні: можливе несення служби як приміщенні, так і на відкритому повітрі в будь-який час року і доби. Рівень освітлення робочого місця - стандартний. Рівень шуму - в залежності від об'єкта охорони.

2. Екологічні - в залежності від об'єкта охорони.

3. Режим праці і відпочинку:

- режим роботи: добові і півдобові чергування;

- тривалість робочої зміни: 24 (12) години;

- тривалість відпочинку після добового чергування - три доби, після 12-годинного чергування - одна доба.

- участь в учбово-професійній діяльності - у відповідності до розкладу занять у вільний від чергування час.

4. Часові границі перебування при виконанні службових обов'язків: з моменту початку інструктивного заняття й одержання задачі до доповіді

про здачу чергування наступній зміні. При виконанні учбово-тренувальних завдань - час перебування на заняттях.

V. Соціально-психологічні фактори діяльності.

1. Рівень самостійності. Діяльність переважно виконавська. Самостійність прийняття рішень при виконанні службових задач - у межах посадових обов'язків, викладених в інструкції і таблиці посад, а також інструктажу безпосереднього начальника (керівників підприємства) перед заступанням і в процесі служби. У нестандартних ситуаціях самостійність повна в рамках діючого законодавства і виконуваного службового завдання.

2. Колективність - індивідуальність. Діяльність як індивідуальна, так і в складі малої групи (2-14 осіб).

3. Зовнішнє соціальне середовище. Діяльність може здійснюватися як в ізольованих умовах, так і в умовах активних соціальних контактів. Зовнішнє соціальне оточення неагресивне, невороже (за винятком випадків екстремальних обставин).

4. Особливості спілкування. Спілкування переважно ділове, здійснюється безпосередньо і за допомогою технічних засобів.

Основні категорії громадян, з якими охоронець вступає (або може вступати) в комунікативний контакт у процесі несення служби:

- клієнт (власник майна), керівництво об'єкта, що охороняється (даних осіб охоронець обов'язково повинний знати особисто);
- постійний персонал об'єкта;
- персонал суміжних виробництв, підприємств сфер обслуговування, магазинів і т. ін., розташованих на території об'єкта;
- змінний склад (клієнти, відвідувачі охоронюваного об'єкта);
- порушники (випадкові або з наміром), інші зловмисники, які несуть потенційну загрозу клієнтові й об'єктові, що охороняються, а також самому охоронцеві.

5. Характер взаємин зі змінами інших об'єктів, які виконують службові завдання одночасно - діяльність зміни, як правило, ізольована і самостійна.

VI. Загальна характеристика індивідуально-психологічних властивостей фахівців, що визначають ефективність професійної діяльності.

1. Оволодіння посадою на високому рівні службової майстерності можливо при:

- гарній фізичній підготовці і міцному здоров'ї;
- високому рівні нервово-психічної стійкості, моральної нормативності;
- рівні розвитку інтелектуальних здібностей не нижче середнього;
- крім того, бажана наявність досвіду служби в силових структурах, охоронних підприємствах не менше 1 року.

2. Різниця в ефективності діяльності на штатній посаді між новачками і «старожилами» - значна.

3. Можливість вироблення індивідуального стилю професійної діяльності кожного працівника (як механізму компенсації індивідуальних розходжень) - обмежена. Діяльність – «стала», стандартизована й алгоритмізована. Отже, з метою підвищення службової майстерності фахівців можливе навчання їх на вирішенні типових задач, дій за зразком, введених для кожного об'єкта. Велика роль особистого досвіду.

4. Від індивідуальної діяльності кожного охоронця залежить успішне функціонування підприємства в цілому. Знання і постійна спрямованість кожного працівника саме на кінцевий результат своєї професійної діяльності - умова ефективності діяльності всього підприємства.

5. Прийнятому на посаду працівникові для оволодіння своєю спеціальністю на рівні майстра охоронної служби потрібно:

- тим, хто має досвід аналогічної служби в державних або інших установах не менш 6 місяців;
- тим, хто не має досвіду - близько 1 року.

VII. Професійно-важливі якості, психічні властивості і функції, необхідні охоронцеві для успішного виконання професійної діяльності.

1. Блок соціальних якостей.

- відповідальність (готовність діяти, керуючись почуттям обов'язку й узятими на себе договірними зобов'язаннями);
- дисциплінованість (чітке дотримання встановлених підприємством розпорядку і правил службового поведіння);
- ретельність (старанність і сумлінність у виконанні дорученої справи);
- організованість і зібраність (уміння упорядкувати свою діяльність, здатність підтримувати стан готовності до вирішення службових задач) є основою для становлення всіх професійно важливих якостей охоронця, виступає як «етика» службової діяльності охоронної структури в цілому. Велика роль досвіду виконання практичних відповідальних завдань на минулій роботі.

2. Блок пізнавальних процесів.

2.1. Пам'ять, увага, мислення:

- здатність швидко переключати увагу з одного об'єкта на інший, не послабляти увагу в умовах перешкод;
- уміння розосереджувати уваги при одночасному утриманні в полі зору головного;
- швидке запам'ятовування оперативної інформації і тривале її збереження в пам'яті;
- здатність передбачати можливі зміни обстановки й очікувані результати діяльності;
- здатність оперувати абстрактними поняттями при оцінці обстановки.

2.2. Гарна спостережливість:

- уміння помічати дрібні подробиці об'єкта, що спостерігається;

- здатність бачити в явищах і фактах не помічені іншими людьми дрібні деталі.

3. Нервово-психічна стійкість.

- самовладання (володіння своїми почуттями, рівність у поведінці);
- уміння тримати зовнішній спокій у будь-яких обставинах;
- керувати власними емоціями і ситуацією, внутрішня зібраність;
- уміння зберігати працездатність при аваріях, в умовах дефіциту часу;

- ресурсність організму, що виявляється в умінні не знижувати активності при малій завантаженості (побороти нудьгу, сонливість).

4. Особистісні якості: сміливість, що компенсується обережністю і здатністю прогнозувати зміни ситуації. Йдеться про сміливість, не доведеної до безтурботності, самовпевненості, нестриманості, нечутливості до погроз і покарань.

Відсутність даної якості може бути причиною сильної реакції на загрозу, уповільнене реагування в складних ситуаціях, надобережності і самокритичності. При покаранні охоронця за неправильне вирішення (у випадку відсутності сміливості) можна прогнозувати зниження успішності діяльності.

- уміння приймати рішення в дуже короткий термін, а також при невизначених або ризикованих ситуаціях.

5. Професійна мотивація. Основні мотиви вибору професії охоронця:

- Рівень матеріальної винагороди за працю (зарплата, своєчасність її виплати, премії).

- Наявність вільного часу.

- Бажання продовжувати працювати приблизно з тим же змістом праці, що і до вступу до охоронної організації.

- Знайти хоча б яку-небудь роботу.

Надалі, по мірі нагромадження позитивних емоцій від роботи, відбувається поступове зближення очікуваних і реальне досягнутих рівнів задоволеності спеціальністю й умовами праці. У мотиваційну сферу особистості охоронця включаються нові фактори, що утримують людину на роботі і сприятливо позначаються на його професійному і особистісному росту, що розвивають самооцінку, самоконтроль і саморегуляцію:

- Можливість професійного зростання, тим самим трохи поліпшити свій матеріальний стан.
- Задоволеність взаєминами з колегами по службі.
- Задоволеність діловими взаєминами з керівництвом.
- Заслужити право нести службу на більш престижному і менш обтяжливому об'єкті.
- Можливість фізичного самовдосконалення.
- Можливість виробити індивідуальний стиль діяльності, який буде оцінений керівництвом як прийнятний і раціональний.
- Задоволеність організацією і процесом роботи.

Як засоби мотиваційного стимулювання діяльності охоронця можуть виступити:

- підвищення на посаді;
- перевід на більш вигідний об'єкт (ближче до будинку, з меншою складністю праці, більш престижний);
- грошові премії;
- практикування колективних форм дозвілля;
- демонстрація турботи з боку керівництва про законні права і гарантії співробітників (відпустка, службове навантаження, своєчасність виплати зарплати і т. ін.);
- надання підприємством додаткових послуг охоронцям, не передбачених законодавством (можливе кредитування, разове надання транспорту, інші «позабюджетні» форми турботи керівництва про своїх співробітників);

- демонстрація, підкреслення зрослої довіри керівництва до того чи іншого співробітника.

Дані види мотивів виступають як мотиви досягнення і є основною формою стимулювання на ефективну службову діяльність.

Мотивами уникнення можуть бути:

- погроза звільнення, пониження у посаді;
- покарання, а також всі інші пункти мотивації досягнення, але зі зворотним знаком.

6. Комунікативність

- уміння розбиратися в людях, розпізнавати доконфліктну ситуацію, потенційну загрозу для себе і навколишніх;
- володіння психологічними засобами впливу, здатність швидко провести превентивні заходи;
- володіння агресивністю, що виявляється в умінні знизити агресивність іншого, заспокоїти його не вдаючись до насильницьких дій, мати наготові власну «маску» агресивності, і в потрібний момент нею скористатися.

7. Соціально-психологічні якості

- гарна товарицькість у колективі;
- правдивість, чесність, доброзичливість і сумлінність у відносинах з товаришами по службі;
- здатність підтримувати з ними довірчі відносини.

VIII. Якості, що негативно впливають на успішність професійної діяльності охоронця.

1. Емоційна нестійкість:

- невитриманість, слабкий емоційний контроль, імпульсивність ;
- тривожність, примхливість;
- схильність ухилятися від відповідальності;
- звичка не доводити справу до кінця.

2. Схильність до агресивної поведінки, ворожість, підозрілість до людей, яка завичай корелює з емоційною нестійкістю, коли агресивність виступає як компенсуюча поведінка і захист від стривоженості.

3. Обережний індивідуалізм:

- замкнутий, діє індивідуально («сам собі на умі»);
- перешкоджає загальним інтересам (може виявлятися приховано);
- самотійний;
- здатний приймати і відстоювати незалежні рішення;
- критичне ставлення до роботи інших людей;
- холодне відношення до загальногрупових норм, але може маскувати власні інтереси під розуміння справедливості, турботу про колектив і т. ін.

4. Надмірна товариськість:

- надмірна балакучість;
- цікавість до справ і приватного життя людей, що виходить за рамки посадових інструкцій, активність у пошуках такої інформації;
- легко і невимушено вступає в контакт з іншими людьми;
- може бути внутрішньо неавтономним, довірливим, поступливим [48].

Завданням професійної підготовки, що впливають із професіограми, можуть бути:

1. Забезпечення засвоєння фахівцями охорони знань, умінь, навичок, необхідних для якісного несення служби.

2. Розвиток і зміцнення у фахівців-охоронців виявлених професійно-важливих якостей і властивостей особистості, співпадаючих з вимогами професіограми як переважаючі.

3. Розвиток в охоронця якостей, властивостей особистості, використовуваних у вигляді компенсації замість відсутніх властивостей і якостей.

4. Здійснення психологічної підготовки до дій у нестандартних і складних умовах [52].

Працюючи у структурі охоронної служби, працівник надає послуги приватно або рахується штаною одиницею певної фірми. Залежно від специфіки організації, працює по-різному: охороняє певну особу або групу осіб, цінні вантажі; зазвичай працює з постійним клієнтом або за викликом.

Йти на таку роботу варто людям спостережливим, наполегливим, здатним до тривалого збереження високої активності. Як пише Ж. Половникова, на таку роботу беруть не всіх. Відбір проходять досить наполегливі, спостережливі особи та ті, які можуть зберігати високу фізичну та психологічну активність. Також стане в нагоді добре розвинена довготривала пам'ять на зовнішність і поведінку людей, на навколишнє оточення. Науковиця також стверджує, що особи на цю посаду мають володіти досить розвиненим наочно-образним і практичним мисленням, при цьому мати найнижчу навіюваність; при терміновій потребі приймати потрібне рішення, має вміти відтворювати зоровий образ, який йому словесно описали. Виходячи з висновків, за її словами обраний кандидат в охоронці має володіти емоційно-вольовою стійкістю, здатністю брати на себе відповідальність у складних та непередбачених ситуаціях [44]. Відповідно є також і медичні протипоказання (це зниження у кандидата зору і слуху, захворювання опорно-рухового апарату та нервової системи).

1.3. Психологічні фактори ефективності трудової діяльності охоронця

У сучасній науковій теорії та практиці не існує певного підходу до проблеми вимірювання ефективності роботи персоналу, так як трудовий процес пов'язаний не лише з виробництвом, з соціальною діяльністю суспільства, економічним розвитком у країні. Але сучасна оцінка працівників цієї сфери орієнтована, в першу чергу, на психологію - на оцінку особистісних, а не суто професійних якостей, і передбачає оцінку персоналу, орієнтовану на розвиток компанії.

Ще в 50-60-х р.р. XX століття напрямок досліджень ефективності діяльності переважно набуло розвиток в психології. Психологічні дослідження були спрямовані на вивчення специфічних рис в поведінці людини, що відрізняють її від функціонуючої машини. Основна увага приділялася процесам мотивації, емоційно-вольовим аспектів, психічним станам людини як об'єкта діяльності. Вивчення ролі стану його психічних і фізіологічних функцій в забезпеченні професійної надійності є одним з центральних напрямків розвитку сучасної психологічної теорії діяльності людини. У численних дослідженнях, зокрема, операторської діяльності, встановлено, що на рівень працездатності охоронця у першу чергу впливають особливості реактивності професійно важливих функцій і якостей людини, обов'язково функціональні системи організму. Мамай визначає, що саме зміст роботи, умови, в яких працює охоронець можуть впливати на стан його організму [40].

Відповідно до сучасних психологічних джерел виділяють кілька основних показників оцінки ефективності роботи. До них відносять: діяльність і її результати, ділові якості охоронців, високий професіоналізм у певній сфері, особистісні якості, потенціал, здібності необхідні для виконання службових обов'язків, мотивацію, досвід у таких структурах. Питанням психологічних показників ефективності професійної діяльності приділялася велика увага в працях вітчизняних і зарубіжних дослідників таких, як Н. Кабушкін, К. Фіщенко, Д. К. МакКлелланд та ін. [цит. за 45].

До психологічних показників ефективності відноситься залученість різних сторін психіки людини в процес праці, напрацьованість виконавчих операцій, дій, мотиваційну зрілість і зрілість вольових компонентів, зацікавленість людини працею і задоволеність від її виконання, ціна результату за величиною витрат особистісних ресурсів, ступінь напруги психічних функцій і процесів, необхідних для досягнення потрібного результату, працездатність, свобода вибору цілей, засобів, форм процесу і результатом праці, соціальний статус, досягнутий людиною [42].

Таким чином, на відміну від звичайної атестації психологічний підхід передбачає оцінювати не конкретні результати, а потенціал працівника.

Аналіз літератури свідчить, що кожна діяльність реалізується, перш за все, на основі системи професійно-важливих якостей. Це означає, що кожна діяльність вимагає конкретної сукупності професійно-важливих якостей. Організація професійно-важливих якостей виступає як конкретна сукупність суб'єктних якостей, специфічна для цієї або іншої діяльності. Важливо відзначити, що дана сукупність не задана в готовому варіанті, а створюється у суб'єкта в процесі вивчення ним діяльності. У той же час, слід зазначити, що в представлених наукових дослідженнях психічні особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів розглядалися дуже ізольовано, за межами системного дослідження зміни всієї особистості людини в професії. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба в діагностиці професійно-важливих якостей працівників охоронних структур з метою виявлення тих сторін особистості, які потребують розвитку або корекції. Для повної характеристики охоронця ще недостатньо розглянути психологічну структуру особистості, що передає головним чином її будову, властиву кожній людині. Необхідно розкривати і зміст особистості - її духовний світ, те, що називають індивідуальною свідомістю.

Індивідуальна свідомість людини включає сформовані в систему переконань, поглядів на природу, суспільство людські відносини. Сюди ж відносяться і ті думки, настрої, інтереси, стани, тобто менш стійкі складові, які можуть впливати з поглядів і переконань, а також викликатися і випадковими обставинами, виникати стихійно як безпосередня реакція на події, що відбуваються.

Активна професійна діяльність, що здійснюється особою, визначає напрямок і характер розвитку професійно важливих якостей. Розвиток професійних здібностей вимагає постійної внутрішньої активності суб'єкта діяльності, що спирається на природні задатки і особливості психофізіологічних характеристик типу нервової системи, особливостей

темпераменту, інтелекту. Трудова діяльність являється провідною діяльністю дорослої людини на шляху становлення її як професіонала. Рівень професіоналізму в конкретній трудовій діяльності характеризується певним рівнем розвитку особистісних і психолого-фізіологічних особливостей, властивих даній професійній діяльності, на яких посиляється І. Жданова [22].

Проведений аналіз літератури та емпіричних досліджень показав, що професія охоронця ще мало вивчена: існують окремі роботи, присвячені психології охоронця. Також недостатньо вивчені психологічні особливості охоронців різних спеціалізації. Даний вид праці має низку особливостей, притаманних професіям типу «людина - людина» (за класифікацією Є Клімова), і особливостей професійних видів діяльності в особливих або екстремальних умовах. Специфіка самої професійної діяльності висуває ряд вимог до професійно важливих якостей особистості фахівця [2, 5, 7, 10].

Основний зміст діяльності приватного охоронця є превентивна активність щодо попередження конфліктів, а також швидке і успішне вирішення конфліктів при їх виникненні (при припиненні і профілактиці правопорушень в зоні їх професійної діяльності).

Приватним охоронним підприємствам (ПОП) доводиться протистояти добре організованій злочинності, яка оснащена найсучаснішими засобами. Так, аналітики служби безпеки стверджують, що при підготовці та здійсненні злочинних акцій організована злочинність широко залучає до співробітництва висококласних професіоналів різних сфер діяльності: вони користаються можливостями фахівців в галузі соціології, психології, астрології, різних напрямків окультизму. Силові злочинні акції часто відрізняються зухвалістю, цинізмом, неймовірною жорстокістю, що створює ефект потужного психологічного тиску на людей, які протистоять їм. У цих умовах значно зростає роль особистісних якостей і професійних здібностей осіб, що забезпечують особисту безпеку людей [8].

Професійна діяльність працівників охорони залежить від специфіки трудового поста і робочого місця. Відносно більшої частини робочих місць в

цій професії можна говорити про відносну придатність (Н. Аймаутова, Є. Гузенко, С. Ушнєв та ін.) [3, 13, 18].

У сфері охорони розрізняють наступні види діяльності: особисту охорону фізичних осіб, перевезення цінностей, інкасацію, перевезення вантажів, фізичну охорону об'єктів. Усередині кожного виду охоронної діяльності може бути більш вузька спеціалізація - робочі місця. Так, наприклад, на деяких об'єктах, що охороняються, охоронець об'єкту за час свого чергування протягом доби може нести службу на трьох-чотирьох постах (різних робочих місцях): на контрольно-пропускному пункті (КПП), охороняти стоянку автомобілів, нести чергування перед моніторами в операторній кімнаті, патрулювати периметр об'єкту, що охороняється тощо.

Оскільки нас цікавить саме охорона об'єктів, звернемося до аналізу цього виду діяльності. До охоронців об'єктів пред'являються досить суворі вимоги до їх професійних і особистісних якостей. Останнім часом при професійному відборі охоронців об'єктів менше уваги приділяється фізичним параметрам (зріст, маса тіла, фізична сила і т.д.), а все більше робиться акцент на таких професійно важливих якостях особистості охоронця, як відповідальність, старанність, дисциплінованість, пунктуальність, відсутність шкідливих звичок, організованість, кмітливість, комунікабельність, терпимість і витривалість [23].

Зміст особистості охоронця розвивається у процесі його навчання, несення служб, обслуговування техніки, безпосередньо в процесі самої діяльності. Діяльність і свідомість охоронця перебувають у єдності. Ця специфічна діяльність пов'язана зі свідомістю. Вона дозволяє правильно орієнтуватися в навколишньому оточенні, зрозуміти пред'явлені до особистості вимоги, відповідно до цих вимог і внутрішніх спонукань планувати дії, передбачати результати. З іншого боку, розвиток свідомості неможливий поза практичною діяльністю охоронця.

Праця приватного охоронця, як відмічає В. Каленяк, є сама собою дуже важкою:

- небезпека може з'явитися влюбий момент;
- дуже мало інформації, щоб одразу зорієнтуватися;
- за розмірами досить скромні та вузькі приміщення для служби охоронця, що призводить до хвороб;
- довготривалий робочий день, що відображається на якості його відпочинку;
- регулярна робота в нічні години призводить до порушення добового біоритму і може у деяких випадках викликати захворювання нервової системи;
- необхідність спілкування з великою кількістю людей у денні години і відсутність або обмеження спілкування вночі і таке інше [27].

Специфіка охоронної діяльності вимагає від працівника досить високі вимоги до як до фізичних так і до психічних властивостей його особистості, і, безумовно, вимагає певних специфічних заходів як до психогігієни так і до психологічної підготовки.

Професійна діяльність охоронця значною мірою залежить від особливостей його психіки і має певну психологічну структуру. Основними компонентами цієї структури є психічні властивості особистості (спрямованість, темперамент, характер, здібності) у їхньому діалектичному зв'язку з психічними процесами, психічними станами і психічними властивостями (знаннями, навичками, уміннями, звичками) [14].

Генетично і функціонально початковим етапом психічної діяльності є психічні процеси. На їхній основі здійснюється формування психічних утворень: знань, переконань, навичок, умінь, придбання життєвого досвіду, які виступають як первинні регулятори поведінки людини.

Психічні стани (підйом, активність, пригнічення) обумовлюють функціональні можливості особистості, які виникають під впливом внутрішніх і зовнішніх причин, вони активізують або, навпаки, пригнічують творчий потенціал особистості.

Люди щодня можуть бути, в залежності від діяльності в різних психічних станах: радість, бадьорість, утома, розгубленість, рішучість, апатія, стрес, страх. Деякі допомагають працювати, інші заважають. Вони проявляються в елементах зовнішнього вигляду людини, що дозволяє визначити її психічний стан [4].

За багаточисельними показниками, спостереженнями та дослідженнями знайшлася причина, яка може сприяти будь-якому емоційному стану у процесі діяльності. Зі збільшенням емоційної напруженості ефективність діяльності підвищується, потім, після переходу через поріг найбільш високих показників успішності, падає.

Практика показує, що більшість охоронців у процесі діяльності знаходяться в стані апатії-монотонії, що символізує досить невисокий рівень продуктивності праці.

Співробітники охорони під час виконання професійних обов'язків відчують серйозне стресове навантаження. В процесі досягнення стану бойової підготовки та готовності безпосередньо до дії є усвідомлення небезпеки для його життя, здоров'я та об'єкта, що охороняється. Якщо охоронець довготривалий час перебуває у досить складному та небезпечному для нього стані, то це цілком вірогідно відобразиться на його здоров'ї. Існують різні ситуації коли охоронець усвідомлює рівень власної небезпеки і сам у деякій мірі може її знизити. Отже, успіх може залежати як від усвідомлення самої небезпеки так і від набутого з роками досвіду, що може підвищувати якість роботи. Тобто грубі помилки не прощаються і можуть призвести до непередбачуваних наслідків [15, 24, 36].

Слід також звернути увагу на те, що охоронець не завжди може бути задоволений роботою. Це може бути певна ситуація, яка може не подобатися, це може бути низька мотивація або охоронець в цій ситуації не має можливості себе проявити, тому не може виконати поставлену перед ним задачу. Тут охоронець може переходити в стан дистресу. Тому охоронцеві слід набувати специфічних знань, умінь навичок та усвідомлювати, що перед

ним можуть поставати небезпечні ситуації, до яких незавжди можна бути готовити як морально так і інтелектуально. Співробітник охорони відчуває негативні впливи не тільки на роботі. Значно ускладнилося життя взагалі: криза в економіці і напружена суспільно-політична ситуація в країні, постійне зниження рівня життя, зростання злочинності, загроза безробіття тощо. Виникає відчуття непевності, невизначеності, незахищеності, тобто, стресові ситуації, що мають властивість накопичуватися, призводять до негативних наслідків і руйнівню діють на організм.

Цілком зрозуміло, що одна і та ж небезпечна ситуація на одного охоронця може впливати позитивно, на іншого негативно [21].

Всім відомо, що темперамент і здібності особистості, рівень її психологічної готовності до діяльності, спрямованість особистості та її переконання, особливості нервової системи є реакцією людини на небезпечну ситуацію.

Важливим фактором та основним завданням важливої складової у підготовці до діяльності безумовно є психологічна підготовка, яка має бути пов'язана з професійною майстерністю: формування як професійних, так і особистісних якостей, що є показниками успішного виконання поставлених перед працівником складних завдань. Відсутність досвіду та психологічної стійкості може призвести службовця до дистресу.

Головне завдання охоронця - попередити небезпеку і уникнути її, а тому охоронець має володіти розвиненим інтелектом, мати аналітичний склад розуму, адже для того, щоб вчасно виявити потенційну небезпеку, йому необхідно вміти аналізувати обстановку і поведінку людей, миттєво приймати рішення, передбачити розвиток ситуації, розробляти запасні варіанти виходу з неї. Тому ще раз підкреслимо важливість розвитку інтелектуальних якостей для успішності в професійній діяльності.

Не слід забувати про такі важливі якості працівників охорони як: спостережливість та уважність, відповідальність та чесність, низьку самонавіюваність та самодисципліну, організованість та порядність,

рішучість та уважність та ін. Оскільки така діяльність пов'язана з підвищеним ризиком і великими психофізичними навантаженнями, її виконання під силу вольовим і емоційно стійким людям. Ці якості також будуть сприяти підвищенню ефективності професійної діяльності.

Про це свідчать і дослідження вітчизняних вчених, які докладно дослідивши індивідуально-типологічні особливості особистих охоронців, виділяє найбільш важливі функції і завдання підрозділів особистої охорони. До цієї думки приєднується і Л. Тимофєєв, який відмічає, що для підрозділу охоронців це фізична охорона особливо важливих персон (VIP) в місцях їх знаходження, на маршрутах руху; ведення розвідки і контррозвідки в інтересах VIP-персон; інформаційно-аналітична робота; проведення заходів [46, 60].

На прикладі роботи одного з підприємств професійної підготовки та відбору охоронців ряду конкретних охоронних фірм розглядає динаміку вимог до професійних якостей суб'єкта охоронної діяльності. Відмічається, що найбільш кваліфіковані співробітники охорони є людьми з хорошими навичками до адаптації і саморегуляції. Вони відрізняються позитивним ставленням до професії, високо оцінюють її соціальну, особистісну, інформаційну значущість, розглядають професію як спосіб особистісної самореалізації, як середовище спілкування з колегами [61].

Для виконання завдань по забезпеченню безпеки потрібна взаємодія всіх членів групи, тому кожен охоронець повинен керуватися принципом командної роботи, а в разі потреби прагнути допомогти колезі.

Н. Аймаутова виявила різницю у психологічних характеристиках охоронців, які мають різні посадові обов'язки. Так, для об'єктової охорони експерти ставлять «наскрізні» професійні якості, властиві для багатьох професій з підвищеною відповідальністю і вимогами до дисципліни, - чесність, старанність, фізичний розвиток, спеціальну підготовленість і т.ін. Для об'єктової охорони важливо зберегти майно від розкрадання, в тому

числі, запобігти можливості крадіжки майна, що охороняється самими охоронцями, тобто постійно спостерігати і вчасно повідомляти [3].

У той же час, для особистої охорони, як знаходимо у С. Лугової, на перше місце виходять якості, які вимагають максимальної самовідданості, аналітичних здібностей, вміння діяти адекватно при дефіциті часу і великих фізичних навантаженнях, самостійність і рішучість і т.п. [25].

У літературі, присвяченій специфіці охоронної діяльності, виділяються певні переліки професійно важливих якостей приватних охоронців (С. Анциферов, Ю. Вітомський, О. Турян та ін.) [5, 17].

Найбільш важливими серед них фахівці називають чесність (сумлінність), старанність, дисциплінованість, уміння адекватно діяти в умовах дефіциту часу і великих фізичних і психічних навантажень, готовність виконати свій обов'язок, освіченість, високі інтелектуальні показники, уміння передбачати, прогнозувати розвиток подій, охайність, акуратність, тверда воля, здатність не відступати перед труднощами, витривалість, вміння відновлювати сили, товарииськість, комунікабельність тощо.

Як бачимо, ці якості кардинально не відрізняються від професійно важливих якостей представників інших професій, діяльність яких проходить в екстремальних і особливих умовах.

Таким чином, спираючись на проведений нами теоретичний аналіз професійної діяльності фахівців служби охорони, ми виявили групи якостей, які є важливими складовими психограми охоронця: інтелектуальні, особистісні, вольові та комунікативні характеристики. Така класифікація є основою для підбору методичного та психодіагностичного матеріалу для реалізації процесу виявлення психологічних особливостей ефективності трудової діяльності працівників охоронних структур.

ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ 1

Отже, у першому розділі роботи представлено стан теоретичної розробленості питання ефективності професійної діяльності працівників охоронних структур у вітчизняній і зарубіжній психології. Це дозволило зробити певні висновки.

1. Ефективність професійної діяльності слід розглядати як співвідношення досягнутих професійних результатів до затрачених на це зусиль, тобто правильне виконання своїх службових обов'язків. При цьому застосовуються внутрішні критерії фізіологічних та психологічних витрат енергії особистості фахівця, тобто «ціна цієї діяльності». Оціночними критеріями діяльності є чітка діяльність службових обов'язків із застосуванням фізичних і психологічних ресурсів.

Ефективність праці визначається об'єктивними (професійні характеристики, гігієна праці та робочі місця, а також основні стрес-чинники, які визначають специфіку професії охоронців) і суб'єктивними (інтелектуальні, особистісні, вольові та комунікативні особливості фахівців служби охорони).

2. Аналіз професійної діяльності дає можливість виявити основні об'єктивні (зовнішні, соціальні) та суб'єктивні (внутрішні, психологічні) чинники, що впливають на рівень ефективності професійної діяльності фахівців. До об'єктивних чинників можна віднести обладнання робочого місця, відповідні умови праці, професійно-значущі характеристики. Як суб'єктивні ми будемо розглядати психологічні якості.

3. Найбільш важливими серед професійно важливих психологічних якостей охоронця фахівці називають чесність (сумлінність), старанність, дисциплінованість, уміння адекватно діяти в умовах дефіциту часу і великих фізичних і психічних навантажень, готовність виконати свій обов'язок, освіченість, високі інтелектуальні показники, уміння передбачати, прогнозувати розвиток подій, охайність, акуратність, тверду волю, здатність

не відступати перед труднощами, витривалість, вміння відновлювати сили, товариськість, комунікабельність тощо.

Ці якості можна об'єднати в наступні групи: інтелектуальні, особистісні, вольові та комунікативні характеристики, які ми і будемо вивчати далі.

РОЗДІЛ 2.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ СТРУКТУР

2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження

Активна професійна діяльність, що здійснюється особою, визначає напрямок і характер розвитку професійно важливих якостей. Розвиток професійних здібностей вимагає постійної внутрішньої активності суб'єкта діяльності, що спирається на природні задатки і особливості психофізіологічних характеристик, типу нервової системи, особливостей темпераменту, інтелекту. Трудова діяльність є провідною діяльністю дорослої людини на шляху становлення її як професіонала. Рівень професіоналізму в конкретній трудовій діяльності характеризується певним рівнем розвитку особистісних і психофізіологічних особливостей, властивих даній професійній діяльності [37].

Основний зміст діяльності приватного охоронця є превентивна активність щодо попередження конфліктів, а також швидке і успішне вирішення конфліктів при їх виникненні (при припиненні і профілактиці правопорушень в зоні їх професійної діяльності).

Останнім часом, як відмічає С. Федоткін, при професійному відборі охоронців менше уваги приділяється фізичним параметрам (зріст, маса тіла, фізична сила і т.д.), а все більше робиться акцент на психологічних професійно важливі якостях особистості [36].

Слід звернути увагу на окремі важливі психологічні характеристики охоронця, які є структурою охоронної діяльності. Важливим та особливим у цій діяльності є його пізнавальна діяльність. Саме працівники охоронної діяльності мають володіти певними особливостями поведінки (швидкість аналізу складної та екстремальної ситуації, швидкість реакції на саму

ситуацію, швидкість розпізнання та передбачення протиправних і злочинних намірів; володіти здібностями рефлексивного мислення) при цьому не забувати про особисту безпеку.

Також важливою ознакою для охоронця є комунікативні навички, адже соціальні контакти є важливою складовою його діяльності, тому що в контексті такої роботи можуть часто виникати конфлікти, що часто детермінують виникнення в самого охоронця агресивної поведінки та ін.

Основною частиною такої специфічної діяльності є беззаперечно профілактична у видах діяльності. Отже, саме профілактика – це оволодіння важливих професійних якостей (емоційна стійкість, високий рівень комунікативності, такт, культура професійної поведінки, почуття гумору та ін.).

Також, говорячи про охоронну діяльність слід зазначити, що без захисної діяльності мету важко досягти. Тобто охоронець має швидко самотужки зорієнтуватися та припинити напад на охоронний об'єкт. Отже, як ми вже згадували вище, охоронцю потрібно бути психологічно готовим до екстремальних ситуацій (бути надміру уважним, вміти відразу відбиватися у разі нападу, приймати важливі рішення); позитивне функціонування всіх систем організму та психічної діяльності. Також важливими особливостями готовності до діяльності є психологічна стійкість, здатність до саморегуляції і самоконтролю приватного охоронця. Не менш важливими в такій діяльності є гнучкість, ініціативність, рішучість, відповідальність. І звичайно вміти застосовувати фізичну силу та володіння зброєю. Тому, проаналізувавши таку специфічну діяльність, можна стверджувати про досконалу професійну (фізичну та психологічну) підготовку та його досвід.

Отже, зупиняючись на професійній діяльності приватного охоронця, потрібно все-таки говорити про отримані важливі вміння, навички та професійні знання. Сюди додати психологічне забезпечення та психологічну підготовку [29, 33, 38].

Виходячи з такого опису, а також спираючись на результати нашого теоретичного дослідження, ми прийшли до висновку про те, що прийняття рішень працівниками ДСНС може бути обумовлене мотиваційними (локус контролю, мотивація досягнення та уникнення), інтелектуальними (раціональність – інтуїтивність в прийнятті рішень, стилі мислення), особистісними (готовність до ризику, рефлексивність, пильність, прокрастинація тощо) та вольовими (саморегуляція та самоконтроль) факторами. Вибір конкретних психодіагностичних методик визначався необхідністю дослідження саме цих змінних.

При відборі методик ми враховували такі вимоги до психодіагностичного інструментарію, що застосовувався в дослідженні: 1) відповідність методики меті та предмету дослідження; 2) заданість процедури проведення у вигляді однозначного набору дій з наступною їх квантифікацією; 3) достатня репрезентативність, надійність, валідність та об'єктивність тесту; 4) чіткість та однозначність інструкцій щодо проведення дослідження; 5) незначні часові затрати на проведення методики.

У банк методик входили:

1. Короткий орієнтувальний тест (КОТ) В. Бузіна та Е. Вандерліка.

Одну з провідних позицій в переліку цілого ряду особистісних якостей, які певним чином визначають як надійність, продуктивність так і ефективність професійної діяльності фахівця в дослідженні відведено когнітивної сфери особистості, яка відзначається складністю функціональних завдань. А якщо до цього додати ще й підвищену напруженість робочої ситуації, то вимоги щодо розвитку процесів мислення, пам'яті, уваги, сприйняття та мови охоронців стають дедалі жорстокішими. Саме такі обставини підштовхнули нас до ретельного вивчення особливостей пізнавальної сфери інкасаторів. Найбільш оптимальним та інформативним тестом, що застосовується для діагностики когнітивної сфери особистості є короткий орієнтувальний (відбіркового) тест В. Бузіна та Е. Вандерліка. В рамках професійного відбору, він зарекомендував себе як якісний і надійний

експрес-метод вивчення загальних здібностей. Цей тест визначає інтегральний показник загальних розумових здібностей особистості, який передбачає діагностику наступних блоків когнітивної сфери: мислення, сприйняття, увага, мовлення та уява. Методика КОТ використовується при відборі і розподілі кадрів в промисловості, армії, поліції, системі освіти тощо. Вона може використовуватися в будь-яких ситуаціях, пов'язаних з визначенням здібності до навчання, що також є важливим в рамках нашого дослідження.

Таблиця 2.1.

Шкала рівнів загальних розумових здібностей досліджуваних (бали)

Величина показника Іп	Рівень загальних розумових здібностей
≤ 13	Низький
14 – 18	Нижче середнього
19 – 24	Середній
25 – 29	Вище середнього
≥ 30	Високий

За цією методикою можна визначити та охарактеризувати загальні здібності людини. Здібність до узагальнення і аналізу матеріалу встановлюється на основі виконання завдань на прислів'я. Ці завдання вимагають абстрагування від конкретної фрази і переходу в сферу інтерпретації смислів, встановлення їх перетинів і нового повернення до конкретних фраз.

Гнучкість мислення як компонент загальних здібностей також визначається за виконання завдань на прислів'я. Якщо асоціації досліджуваного носять хаотичний характер, то можна говорити про ригідність мислення.

Інертність мислення та переключення - це важливі характеристики загальних здібностей до навчання. Для їх діагностики передбачено спеціальне розташування завдань у даному тесті. Чергування різних типів

завдань у тексті може ускладнювати їх вирішення особам з інертними зв'язками минулого досвіду. Такі особи важко змінюють обраний спосіб роботи, не схильні змінювати хід своїх думок, переключатися з одного виду діяльності на інший. Їх інтелектуальні процеси малорухливі, темп роботи сповільнений.

Емоційні компоненти мислення і схильність відволікатись виявляються за завданнями, які можуть знижувати показник тесту у досліджуваних (24, 27, 31 та ін). Емоційні досліджувані починають посміхатися і звертатися до експериментатора замість того, щоб бути спрямованими на об'єкт, тобто завдання.

Швидкість і точність сприйняття, розподіл і концентрація уваги визначаються завданнями №8 і 13. Вони виявляють здатність в стислі терміни працювати з різноманітним матеріалом, виділяти основні елементи змісту, зіставляти цифри, знаки і т. п.

Вживання мови, грамотність може бути проаналізована на підставі виконання завдань на вміння користуватися мовою. Завдання №8 передбачає елементарні знання іноземної мови (в межах алфавіту).

Орієнтування встановлюється завдяки аналізу стратегії вибору досліджуваним задач для вирішення. Одні досліджувані вирішують всі задачі поспіль. Інші - тільки ті, які для них легкі і вирішуються ними швидко. Визначення легкості вирішення дуже індивідуально. Тут до того ж виявляються схильності досліджуваних. Деякі з них переглядають надруковані на даному аркуші тесту завдання і обирають спочатку математичні задачі, які мають числовий зміст, а інші, користуючись цією стратегією, вибирають завдання вербальні.

Просторова уява характеризується за вирішення чотирьох завдань, які передбачають операції в двовимірному просторі.

Таким чином, методика КОТ може бути використана для дослідження відносно великої кількості компонентів загальних інтелектуальних

здібностей. З її допомогою досить надійно прогнозується навчання та ділові якості людини.

Тест дозволяє продумати рекомендації для розвитку тих аспектів інтелекту, через які повільно або неправильно виконані відповідні завдання.

1. Наприклад, якщо досліджуваний не виконав завдання №10, 13, то йому потрібно рекомендувати вправи, що розвивають концентрацію і розподіл уваги.

2. Якщо досліджуваний погано справляється з завданнями типу №2, 5, 6, то у цьому випадку йому допоможе читання тлумачних словників, словників крилатих виразів і слів, прислів'їв і приказок, словників іноземних мов та двомовних словників, а також корисно вирішувати лінгвістичні завдання.

3. Якщо досліджуваний погано виконав числові задачі, то для розвитку відповідного корисні властивості збірники головоломок.

4. У разі, коли у досліджуваного викликали проблеми з завданнями, що потребують просторового уявлення, важливим є тренування концентрації уваги на різноманітних об'єктах, з подальшим перетворенням їх образів в уяві [47].

Це важливо для нас в сенсі розробки тренінгових занять з підвищення ефективності професійної діяльності охоронця.

2. Опитувальник для виявлення виразності самоконтролю в емоційній сфері, діяльності і поведінці (Г. Нікіфоров, В. Васильєв, С. Фірсов).

Серед психологічних механізмів, що забезпечують надійність будь-якої професійної діяльності, в тому числі і діяльності в особливих умовах, провідна роль належить самоконтролю, який націлений на своєчасне запобігання або виявлення вже зроблених помилок і є, таким чином, найважливішою умовою забезпечення ефективної професійної діяльності фахівця [47].

Саме тому, нами був застосований опитувальник для виявлення виразності самоконтролю в емоційній сфері, діяльності і поведінці

(Г. Нікіфоров, В. Васильєв, С. Фірсов), призначений для діагностики схильності людини до емоційного, поведінкового і соціального самоконтролю, який є складовою регуляторної сфери особистості. Згідно цієї методики, самоконтроль - це функція встановлення відповідності між діяльністю і різними психічними процесами суб'єкта, з одного боку, і нормами та вимогами, які пред'являють до нього інші люди (референтна група) або він сам, з іншого боку. Взаємозв'язок вольової регуляції і самоконтролю носить складний і неоднозначний характер. В процесі самоконтролю людина може прикладати різну кількість вольових зусиль залежно від особливостей ситуації і індивідуальних схильностей. Самоконтроль є обов'язковою передумовою формування системи соціальних навичок і умінь, що виявляються, в першу чергу, у взаємодії. По мірі соціального розвитку суб'єкта у нього збільшується репертуар прийомів і техніки самоконтролю, яку він прагне ширше і раціонально використовувати в своїй життєдіяльності [21].

Текст опитувальника містить 36 тверджень, до кожного з яких пропонується три варіанти відповідей. Опитувальник складається з трьох субшкал (кожна шкала по 12 тверджень):

1) Шкала «емоційний самоконтроль» оцінює схильність людини до самоконтролю власних емоційних станів і їх поведінкових проявів як в процесі діяльності, так і в спілкуванні;

2) Шкала «самоконтроль в діяльності» оцінює схильність людини до самоконтролю в процесі реалізації різних видів діяльності, яка включає наступні етапи: прогнозування, планування, контроль за виконання і оцінку результатів;

3) Шкала «соціальний самоконтроль» - дана шкала оцінює схильність людини до самоконтролю власної поведінки, у тому числі і комунікативної, в процесі міжособової і міжгрупової взаємодії.

Кожна шкала характеризується трьома рівнями значень (низький, середній, високий).

3. Тест «Самооцінка сили волі» (М.М. Обозов), яка призначена для діагностики прояву «сили волі». Вона дозволяє твердити про рівень її прояву (слабкий, середній, високий) на основі відповідей на 15 запитань (так – 2 бали, іноді, не знаю – 1 бал, ні - 0).

Якщо сума набраних балів від 0 до 12, це свідчить про слабкий розвиток сили волі, 13-21 бал – про середній рівень, а від 22 до 30 балів – про високий рівень [47].

4. 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела.

Коли мова йде про фахівця, професійна діяльність якого відбувається в особливих умовах, насамперед цікавими стають деякі особистісні якості особистості, а також рівень розвиненості емоційно-вольових якостей, інтелектуальних здібностей, а також комунікативних здібностей особистості фахівця служби інкасації, які допомагають йому в професійній діяльності залишатися ефективним фахівцем та вдало долати негаразди. Для вирішення цього завдання було застосовано 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела, який надає багатогранну інформацію про особистісні риси (Р. Кеттелл називав їх конституційними факторами). Опитувальник містить 187 питань, на які пропонується відповісти обстежуваним (дорослим людям з освітою не нижче 8-9 класів). Відповіді заносяться в реєстраційний бланк.

Обробка одержаних даних проводиться за допомогою «ключа». Отримані дані по кожному фактору переводяться в стени за десятибальною шкалою за допомогою певної таблиці. Стени розподіляються за біполярною шкалою з крайніми значеннями від 1 до 10 балів (вони на практиці зустрічаються рідко, оскільки свідчать про наявність екстремально виражених, акцентуйованих особистісних якостей). Відповідно, першій половині шкали (від 1 до 5,5) надається знак «-», другій половині (від 5,5 до 10) знак «+». За наявними ознаками по всіх 16 факторах будується, так званий профіль особистості. При інтерпретації увага приділяється, в першу чергу, «пікам» профілю, тобто найбільш низьким і найбільш високим значенням факторів у профілі, особливо тим показникам, які в негативному

полюсі знаходяться в межах від 1 до 3 стенів, а в позитивному — від 8 до 10 стенів.

Назвемо первинні фактори:

1. Фактор А (шизотимія - афектотимія): характеризує ступінь прагнення особистості до спілкування.
2. Фактор В (інтелект): пов'язаний з умінням та швидкістю розв'язання інтелектуальних завдань та з абстрактністю мислення.
3. Фактор С (сила – слабкість Я): характеризує емоційну стійкість людини..
4. Фактор Е (домінантність).
5. Фактор F (заклопотаність - безтурботність): пов'язаний зі ставленням до життя та до виконуваної діяльності.
6. Фактор G (мораліст – той, що зневажає правила): характеризує силу Супер-Его.
7. Фактор Н (тректіа - парміа): характеризує рівень прояву сміливості.
8. Фактор І (чутливість): суворий реаліст чи ніжний романтик.
9. Фактор L (алаксія - протенсія): характеризує довірливість особистості.
10. Фактор М (практичність чи ідеалістичність).
11. Фактор N (дипломатичність): характеризує прямолінійність чи проникливість людини.
12. Фактор О (гіпотімія - гіпертімія): почуття тривоги та провини..
13. Фактор Q1 (сприйнятливність до нового чи консерватизм): гнучкість чи ригідність.
14. Фактор Q2 (соціабельність - самодостатність): залежність чи незалежність від групи.
15. Фактор Q3 (імпульсивність – контроль бажань): характеризує рівень контролю власної поведінки.
16. Фактор Q4 (фрустрованість): наскільки напруженим та стриманим є суб'єкт.

Окрім первинних 16 факторів, виділяють також чотири фактори

другого порядку F1 (тривожність), F2 (екстраверсія), F3 (емоційна лабільність), F4 (домінантність), інтерпретація яких також надає важливу інформацію про особливості особистості наших досліджуваних.

Під час інтерпретації отриманих даних важливим є використання не тільки показників за окремими факторами, але і їх сполучень, що утворюють симптомокомплекси комунікативних, інтелектуальних, емоційних та регуляторних особистісних якостей.

Таким чином, описана методика, на нашу думку, дасть можливість виявити якості особистості та їх сполучення відносно професійного розвитку особистості охоронця [47].

Дослідження проводилось нами на базі приватної охоронної фірми «Едемо». В ньому прийняло участь 50 осіб віком від 20 до 35 років, які мають стаж професійної діяльності не менше шести місяців. За допомогою керівників фірми та підрозділів ми розділили їх на дві групи: 1 – високоефективні працівники (28 осіб), 2 – менш ефективні (22 особи).

Для обробки та інтерпретації емпіричних даних застосовувалися методи кількісного і якісного аналізу. Кількісний метод за допомогою порівняння середніх значень за t-критерієм Ст'юдента і процентних часток за допомогою кутового перетворення Фішера. Усі розрахунки здійснювалися за програмою статистичної обробки даних SPSS [43].

2.2. Психологічні особливості ефективності професійної діяльності працівників охоронних структур

Професія охоронника приватного охоронного підприємства висуває надвисокі вимоги до якостей працівника фірми, які мають бути пов'язані з професійними особливостями. Це підготовка має бути окреслена не лише фізичними, вогневими, рукопашними здібностями, а також має містити знання з психології, справно та професійно комунікувати з різними людьми опанування навичок саморегуляції, професійного спілкування з різними

людьми, уміння швидко вирішувати конфліктні ситуації. Розглядаючи особистість кандидата на посаду охоронника приватного охоронного підприємства та прогнозуючи у майбутньому його можливість ефективно виконувати професійну діяльність, ми розглядаємо цілий комплекс перемінних, від яких більшою або меншою мірою залежить бажаний кінцевий результат.

Спираючись на ці положення, ми і здійснили дослідження психологічних особливостей ефективності професійної діяльності охоронця.

Почнемо з аналізу результатів показників тесту КОТ (інтегральний показник представлений в табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Рівні загальних розумових здібностей досліджуваних (%)

Рівні	1 група	2 група	Ф	Р
Низький	3,58	9,1	3,02	$\leq 0,01$
Нижче середнього	32,14	36,4	1,23	-
Середній	46,42	45,4	0,95	-
Вище середнього	17,86	9,1	2,87	$\leq 0,01$
Високий	-	-	-	-

Як бачимо, рівень загальних розумових здібностей охоронців обох груп не є високим. Близько половини досліджуваних мають середній їх рівень (46,42 % в першій групі та 45,4 % - в другій). Приблизно така ж кількість осіб, що прийняли участь у дослідженні (35,72 % в першій групі та 45,5 % в другій) мають низький та нижче середнього рівні загальних розумових здібностей. І лише приблизно п'ята частина високоефективних фахівців і десята частина менш ефективних мають рівень розумових здібностей вище середнього. Це ми пояснюємо низьким освітнім рівнем наших досліджуваних.

Виявлено і особливості загальних розумових здібностей охоронців з різною ефективністю професійної діяльності. Так, серед високоефективних

працівників вдвічі більше (різниця значуща на рівні $p \leq 0,01$) тих, хто має рівень розумових здібностей вище середнього (в першій групі таких виявлено 17,86 %, тоді як в другій групі їх лише 9,1 %). Натомість, в другій групі суттєво (рівні $p \leq 0,01$) (майже втричі) більше (9,1 % проти 3,58 %) осіб, що мають низький рівень розумових здібностей. Такі дані свідчать, що інтелектуальні здібності займають важливе місце в структурі професійно важливих психологічних властивостей особистості охоронця.

Крім загальних показників методика дозволяє виявити і особливості певних пізнавальних функцій (табл. 2.3)

Таблиця 2.3

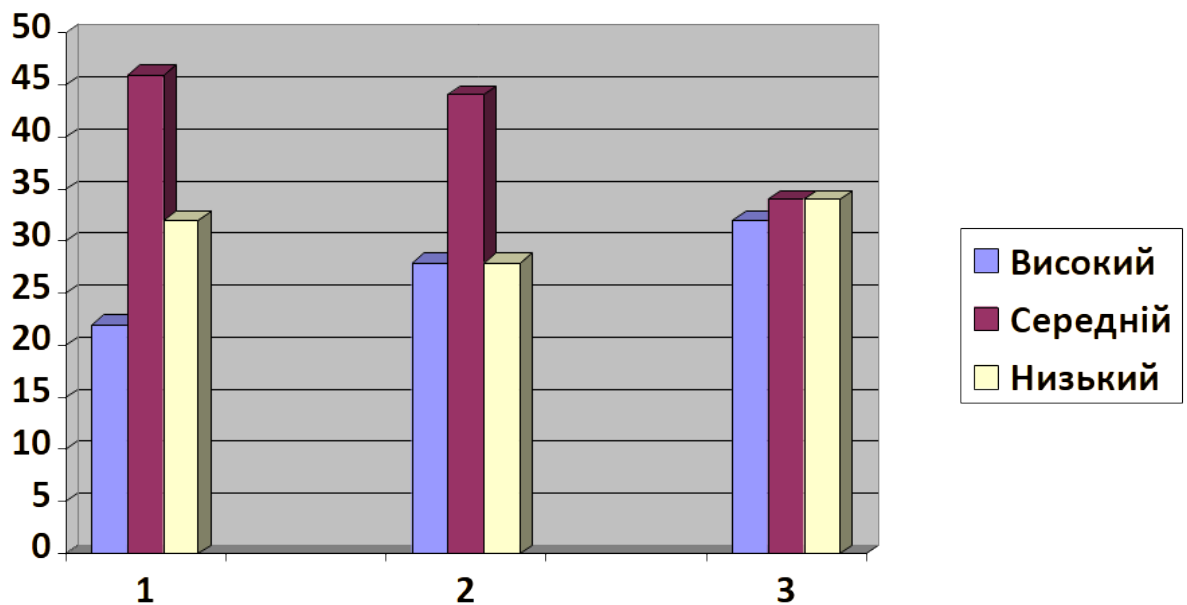
Ступінь виразності пізнавальних функцій фахівців служби охорони з різним рівнем ефективності професійної діяльності (бали)

Показник	1 група ($M \pm m$)	2 група ($M \pm m$)	T	P
Узагальнення та аналіз інформації	10,64 $\pm$ 1,12	8,04 $\pm$ 1,03	2,06	$\leq 0,01$
Гнучкість розумових процесів	2,11 $\pm$ 1,56	2,55 $\pm$ 1,17	0,42	-
Просторова уява	1,77 $\pm$ 0,98	1,21 $\pm$ 1,16	1,68	$\leq 0,05$
Емоційна деструкція	1,63 $\pm$ 2,15	1,52 $\pm$ 2,38	0,33	-
Розподіл та концентрація уваги	1,62 $\pm$ 1,87	1,87 $\pm$ 2,75	0,98	-
Інтегральний показник	15,81 $\pm$ 1,87	14,93 $\pm$ 4,62	1,13	-

Як бачимо, за всіма показниками, крім гнучкості розумових процесів, показники вискоєфективних охоронців вищі, ніж у представників другої групи. А за такими параметрами, як узагальнення та аналіз інформації та просторова уява вони є суттєво (на рівні $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$) вищими. Це свідчить про важливість цих показників для ефективності праці охоронця.

Отже, в ході дослідження інтелектуальних функцій ми виявили, що загальний розумовий розвиток є важливим елементом в структурі особистості успішного в професійному плані охоронця.

Наступним кроком нашої роботи став аналіз даних за методикою для виявлення виразності самоконтролю в емоційній сфері, діяльності і поведінці (Г. Нікіфоров, В. Васильєв, С. Фірсов). Вважається, що розвинена система самоконтролю виступає передумовою формування системи соціальних навичок та вмінь, які виявляються, в першу чергу, у взаємодії та спілкуванні, що в професіях «людина-людина» (до яких відноситься і професія охоронця) має дуже високу вагу. Міра соціального розвитку суб'єкта збільшує у нього систему прийомів самоконтролю, який може використовуватися. Отримані результати представлено на рис. 2.1 та в таблиці 2.4.



Прим.: 1 - самоконтроль в емоційній сфері; 2 - самоконтроль в діяльності; 3 - соціальний самоконтроль.

Рис. 2.1. Рівні самоконтролю досліджуваних (в %)

Як свідчать ці дані, самоконтроль є характерною рисою для працівників служби охорони. Так, близько чверті з них мають високі показники за різними шкалами, а ще майже половина - середній рівень прояву самоконтролю.

Найбільш вираженим у наших досліджуваних є соціальний самоконтроль (за цією шкалою найбільше наших досліджуваних (32 %) мають високий рівень прояву такої якості) та самоконтроль в діяльності

(26 %). Це свідчить про високий рівень розвиненості самоконтролю в процесі реалізації різних видів діяльності, які включають прогнозування, планування, контроль та оцінку результатів діяльності за показниками першої шкали та звичний рівень самоконтролю, який може містити тяж комунікативний компонент міжособистісного спілкування за другою.

За шкалою «самоконтроль емоційної сфери» побачили найменші показники, які вказують на недосконалість контролю поведінки наших досліджуваних у її емоційних проявах.

Порівняння показників виділених груп показало наступне (табл. 2.4)

Таблиця 2.4

Показники виразності самоконтролю в емоційній сфері, діяльності та поведінці у фахівців служби охорони з різною ефективністю професійної діяльності (бали)

Сфери самоконтролю	1 група ($M \pm m$)	2 група ($M \pm m$)	t	P
Самоконтроль в емоційній сфері	14,21 $\pm$ 2,02	12,13 $\pm$ 2,94	3,10	$\leq 0,01$
Самоконтроль в діяльності	19,91 $\pm$ 2,19	16,70 $\pm$ 5,45	3,25	$\leq 0,01$
Соціальний самоконтроль	18,07 $\pm$ 2,07	16,06 $\pm$ 5,05	1,96	$\leq 0,05$

За цими даними також видно, що в обох групах досліджуваних найбільші показники отримано за шкалою «самоконтроль діяльності» (19,91 $\pm$ 2,19 у першій групі; 16,70 $\pm$ 5,45 – у другій) та «соціальний самоконтроль» (відповідно 18,07 $\pm$ 2,07 і 16,06 $\pm$ 5,05). За шкалою «самоконтроль емоційної сфери» отримано найменші показники (14,21 $\pm$ 2,02 та 16,06 $\pm$ 5,05).

І хоча в групах досліджуваних виявлений однаковий рівень прояву сфер самоконтролю, між показниками груп був отриманий ряд статистично достовірних розбіжностей, що добре видно з таблиці 2.4. За всіма сферами самоконтролю тут виявлено суттєве перевищення (на рівні $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$) показників у першій групі. Це свідчить про те, що фахівці з високими

показниками ефективності професійної діяльності відрізняються умінням контролювати свої емоції, краще володіють собою як в діяльності, так і в соціальних контактах. Всі ці властивості є такими, що становлять основи поведінки особистості, яка виявлятиметься і у взаємодії між фахівцями, і в спілкуванні з іншими людьми. На нашу думку, це може пояснюватися тим, що в першу групу досліджуваних увійшли фахівці з тривалішим стажем роботи за фахом, і ці особистісні властивості набули оптимального рівня розвитку на відміну від «молодших» фахівців, які ще не досягли високих показників ефективності.

Узагальнюючи результати дослідження вольової регуляції діяльності у працівників служби охорони, можна охарактеризувати деякі особливості відносно рівня сформованості самоконтролю у досліджуваних з різним рівнем ефективності професійної діяльності:

1. Фахівці з високими показниками рівня ефективності професійної діяльності відрізняються більш розвиненою системою самоконтролю, що на поведінковому рівні характеризує їх як фахівців, які вміють контролювати свої емоції та регулювати поведінку, а також схильні до прогнозування, планування, контролювання та оцінювання результатів своєї діяльності. В цілому таких фахівців відрізняє заклопотаність соціальною відповідністю своєї поведінки, чутливістю до поведінки інших.

2. Фахівці з низькими показниками ефективності професійної діяльності характеризуються більш низьким рівнем емоційного самоконтролю та не контрольованістю своєї поведінки, що ускладнює їх міжособистісні відносини з колегами та клієнтами. До професійної діяльності ці фахівці відносяться менш відповідально.

Отже, спираючись на отримані дані, необхідно відмітити важливе місце регуляторної сфери діяльності особистості в структуру професійно-важливих якостей фахівця служби охорони. Також врахування рівня сформованості соціального самоконтролю при професійному відборі кандидатів на службу дозволить прогнозувати ефективність їх професійної діяльності.

Як показало теоретичне дослідження, важливе місце в структурі професійно важливих якостей охоронця займають вольові якості. Їх ми досліджували за допомогою тесту «Самооцінка сили волі», розробленого М.М. Обозовим. Результати показано на рис. 2.2

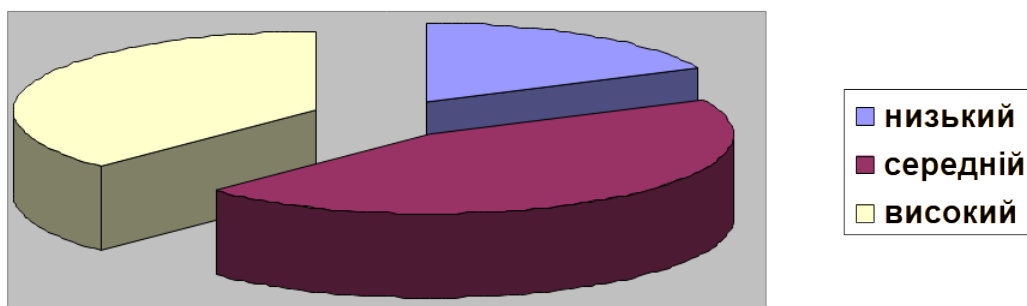


Рис. 2.2. Рівні розвитку сили волі досліджуваних (в %).

Як бачимо, найбільше наших досліджуваних (44 %) мають середній рівень розвитку сили волі, що означає, що вони мають достатній рівень прагнення і можливостей долати перешкоди на шляху досягнення поставлених цілей. Доволі багато наших досліджуваних (38 %, тобто 19 осіб) вважають, що у них доволі розвинена воля, яка дозволяє їм приймати ефективні рішення і досягати поставлених цілей незалежно від складності завдання. Але є серед охоронців, які прийняли участь у нашому дослідженні і такі, хто має низький рівень розвитку сили волі (18 %). Такі особи відчують труднощі в досягненні поставлених цілей, оскільки не можуть мобілізуватись в необхідний момент, в тому числі і в професійній діяльності. Вірогідно, це може вплинути і на ефективність їх праці.

Порівняння показників виділених груп представлено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Рівні розвитку сили волі досліджуваних різних груп (%)

Рівні розвитку сили волі	1 група	2 група	Ф	р
Низький	14,32	13,65	0,66	-
Середній	46,54	50,05	1,47	-
Високий	39,14	36,3	1,34	-

Як свідчать ці дані, значна кількість досліджуваних обох груп мають середній та високий рівень сили волі (близько 85 % від загальної кількості). Такі дані свідчать про достатній рівень її розвитку у охоронців обох виділених нами груп. Це може бути пов'язано з тим, що вольові якості особистості – один з найважливіших пунктів психограми охоронців і на їх розвиток звертають увагу на кожному з етапів професіоналізації. Крім того, такі високі показники можуть бути обумовлені тим, що сила волі є соціально прийнятною якістю, тому багато хто прагне її продемонструвати (а методика, яку ми використали є самооціночною).

Суттєвої різниці в показниках груп з різною ефективністю професійної діяльності не виявлено, хоча серед досліджуваних з високою ефективністю праці трохи більше осіб, що мають високий рівень сили волі і трохи менше тих, хто має середній рівень. Тому однозначно стверджувати, що сила волі не пов'язана з ефективністю професійної діяльності ми не можемо. Швидше за все, воля приймає участь у будь-якій діяльності незалежно від її змісту та ефективності.

Наступним етапом нашої роботи став аналіз індивідуально-психологічних особливостей фахівців служби охорони. Щоб виконати поставлене перед нами завдання на цьому етапі дослідження ми використали 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла (форма А).

Отримані дані дозволили нам розглянути особливості виразності індивідуально-психологічних якостей досліджуваних в залежності від рівня ефективності їх професійної діяльності. При аналізі отриманих даних ми отримали наступні профілі особистості охоронців з різним рівнем ефективності професійної діяльності, які представлено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Профілі особистості охоронців з різною ефективністю професійної діяльності (стени)

Показники	1 група ($M \pm m$)	2 група ($M \pm m$)	t	P
A	7,20 $\pm$ 1,49	6,63 $\pm$ 2,39	1,00	-
B	4,93 $\pm$ 1,81	5,56 $\pm$ 1,26	1,23	-
C	8,73 $\pm$ 1,55	7,50 $\pm$ 1,67	2,50*	$\leq 0,05$
E	5,87 $\pm$ 1,33	5,56 $\pm$ 1,71	0,67	-
F	5,10 $\pm$ 1,37	5,31 $\pm$ 1,85	0,44	-
G	8,00 $\pm$ 2,13	6,94 $\pm$ 1,57	1,75	-
H	6,07 $\pm$ 1,26	6,50 $\pm$ 2,07	0,89	-
I	2,67 $\pm$ 1,97	3,94 $\pm$ 1,69	2,18*	$\leq 0,05$
L	2,47 $\pm$ 1,57	3,50 $\pm$ 1,83	2,01*	$\leq 0,05$
M	2,87 $\pm$ 1,76	3,69 $\pm$ 1,82	1,49	-
N	8,00 $\pm$ 1,62	7,25 $\pm$ 1,91	1,40	-
O	1,97 $\pm$ 1,03	4,00 $\pm$ 2,22	4,25**	$\leq 0,01$
Q1	5,90 $\pm$ 1,02	4,69 $\pm$ 1,92	2,80**	$\leq 0,01$
Q2	3,93 $\pm$ 1,20	3,00 $\pm$ 1,75	2,13*	$\leq 0,05$
Q3	8,50 $\pm$ 1,83	8,00 $\pm$ 2,00	0,85	-
Q4	2,10 $\pm$ 1,27	3,38 $\pm$ 1,59	2,97**	$\leq 0,01$

Як свідчать дані з інтерпретації профілів особистості фахівців охорони з різними показниками ефективності професійної діяльності показані в таблиці, майже всі значення особистісних показників фахівців з високим рівнем ефективності професійної діяльності наближені до критичних (як вище норми, так і нижче).

Найвищі показники охоронці першої групи, що характеризуються високим рівнем ефективності професійної діяльності, отримали за наступними факторами: C (емоційна стійкість) та Q3 (самодисципліна) - 8,73 $\pm$ 1,55 та 8,50 $\pm$ 1,83 стенив відповідно. Такі показники свідчать про наявність у наших досліджуваних емоційної зрілості, спокою, постійності в планах. Вони реалістично сприймають дійсність, не ховають від себе свої недоліки. Це дає змогу організовувати себе, добре контролювати власні емоції та поведінку. Вони мають високий рівень здібності засвоєння

моральних норм. На нашу думку, ці фактори є важливими для фахівців, професійна діяльність яких пов'язана з особливими умовами, в тому числі і для фахівців служби охорони.

Треба відмітити, що в першій групі досліджуваних були отримані високі показники і за такими факторам: G ($8,00 \pm 2,13$) та N ($8,00 \pm 1,62$). Показники за першим фактором свідчить про високе почуття відповідальності, добрий рівень самоконтролю та стійкість моральних принципів, добросовісність, обов'язковість, порядність у праці, точність та акуратність в справах. Такі особи мають у всьому порядок та не порушують правил. Результати за другим фактором - про їх раціональну поведінку, яка не піддається емоційним поривам, що дає змогу бачити за афектом логіку. Ці люди розумно підходять до прийняття рішень відкидаючи сентименти. Вище перелічені якості є професійно необхідними властивостями для діяльності охоронця.

Також вище середніх показників високоефективні охоронці мають за фактором A ($7,20 \pm 1,49$ стенив), що свідчить про готовність цих фахівців працювати з людьми та добре вписуватися в колектив. Вони «легкі» в спілкуванні.

Найменше значення серед факторів тесту Р. Кеттелла фахівці першої групи досліджуваних мають за фактором O ($1,97 \pm 1,03$ стена), який характеризує їх як впевнених у собі, спокійних, впертих, безстрашних, та нечутливих до думки про себе особистостей. Вони можуть «керувати своїми невдачами», тобто легко справляються з важкими ситуаціями. Саме низькі показники тривожності ми і очікували у дослідженні, так як, на нашу думку – це важливі якості працівників охоронної служби, які працюють в особливих умовах.

Цікавими з боку нашої роботи є і показники за іншими факторами, до яких можна віднести фактори I ($2,67 \pm 1,97$), L ($2,47 \pm 1,57$), Q4 ($2,10 \pm 1,27$) а також M ($2,87 \pm 1,76$). Вони свідчать про наявність у наших досліджуваних таких рис як мужність, реалістичність, практичність, незворушність, вони

байдужі до успіхів та невдач, в екстремальних умовах вони зберігають присутність духу.

Стосовно фахівців з низькими показниками ефективності професійної діяльності отримано наступні результати.

Найвищі показники у цих досліджуваних - за фактором Q3 ($8,00 \pm 2,00$), а це свідчить про виразність рівня самоконтролю над емоціями, а також про наявність ауторегуляційних можливостей, їх високу самооцінку та цілеспрямованість. Також представники цієї групи більше контролюють себе та ситуацію, володіють соціальною точністю, більш уважні та ретельні.

Емоційну зрілість, впевненість у собі, обов'язковість, сумлінність, рішучість та тягу до ризику, потребу в гострих відчуттях у менш ефективних охоронців засвідчують високі показники за факторами C ($7,50 \pm 1,67$), G ($6,94 \pm 1,57$) та N ($7,25 \pm 1,91$). Це вказує, що такі фахівці добре усвідомлюють вимоги дійсності, в справах вони точні і акуратні, правил не порушують, але швидко забувають про невдачі та пережиті негаразди, не роблячи з них висновків. На наш погляд, це погана характеристика з погляду набуття досвіду, тому що з помилок треба робити висновки, щоб в подальшому більше не повторювати їх.

На легкість встановлення контактів, а також високий рівень авантюризму та спонтанності фахівців другої групи вказують високі показники за факторами A ($6,63 \pm 2,39$) та H ($6,50 \pm 2,07$).

Найнижчий показник у представників даної групи виявлено за факторами Q2 ($3,00 \pm 1,75$) та Q4 ($3,38 \pm 1,59$), що підкреслює їх підвищену залежність від групи та несамотійність в особистісній лінії поведінки, потребу в постійній опорі та підтримці оточуючих, а їх розслабленість іноді може приводити навіть до ліні, негативно впливає на ефективність професійної діяльності.

Також треба відмітити низькі показники за такими факторами, як: I ($3,94 \pm 1,69$), L ($3,50 \pm 1,83$), M ($3,68 \pm 1,82$) та O ($4,00 \pm 2,22$). Перший фактор характеризує фахівців другої групи, як мужніх, суворих, практичних та

реалістичних працівників. В життєвих ситуаціях інтуїцію вони підміняють розумом, але в той же час показники фактору L свідчать про їх довірливість, життєрадісність та хорошу злагодженість в колективі. Вони не прагнуть конкурувати з товаришами, не люблять звертати на себе увагу та виділятися досягненнями. Але взагалі, такі фахівці досить урівноважені, розсудливі, в неочікуваних ситуаціях їм бракує уяви та винахідливості.

Таким чином, фахівці з високим рівнем ефективності професійної діяльності характеризуються емоційною зрілістю, спокоєм, постійністю в своїх планах. Вони реалістично сприймають дійсність, не ховають від себе свої недоліки, що дає змогу організовувати себе, добре контролювати свої емоції та поведінку. У фахівців даної групи високе почуття відповідальності, добрий рівень самоконтролю та стійкість моральних принципів, вони легко справляються з важкими ситуаціями.

Представники другої групи фахівців охорони, що показали низькі результати своєї діяльності відрізняють мати такі якості: досить висока самооцінка і цілеспрямованість. У цієї групи теж відмічається емоційна зрілість, впевненість у собі, обов'язковість, рішучість, відданість справі, але вони характеризуються і тягою до ризику та наявністю потреби в гострих відчуттях.

Порівняння отриманих показників за допомогою t-критерія Стюдента свідчить про те, що існує пряма залежність між рівнем ефективності професійної діяльності та емоційної стабільності фахівців охорони. Тобто, чим вище рівень ефективності професійної діяльності фахівця, тим вище у досліджуваних показники за фактором С.

Виявлено також суттєві відмінності (на рівні $p \leq 0,05$) між показниками груп за фактором I. Згідно цих показників, висока ефективність професійної діяльності пов'язана з низькими показниками за фактором I. Отже, такі фахівці мають жорсткий характер та менш схильні до чуйності та емоційних проявів.

За попередніми показниками за фактором L групи досліджуваних

мають низькі показники, що говорить про довірливість і толерантність фахівців охорони, але при порівнянні показників між групами було отримано достовірні розбіжності (на рівні $p \leq 0,05$). Тому не зовсім зрозумілим є той факт, що фахівці з високими показниками ефективності професійної діяльності є більш довірливими та відкритими, аніж ті у яких показники ефективності менші. Ми думаємо у цих показниках можуть проявитися заздрість, поступливість, відсутність прагнення до конкуренції, які дають характеристику такого фахівця як особистість більш пристосовану для роботи з людьми.

Цікавими з точки зору нашого дослідження є результати за фактором О, які вказують на міру напруження особистості. Тут ми отримали значущі відмінності на рівні $p \leq 0,01$, що надає нам змогу стверджувати про пряму залежність ефективності професійної діяльності від показників за цим фактором. Тобто, «ефективніші» фахівці характеризуються, як більш впевнені в собі та в своїх силах, безтурботні, холоднокровні та спокійні. У них відсутнє відчуття провини. Саме це, на наш погляд, є важливим для діяльності охоронців та відноситься до професійно важливих якостей.

За факторами Q1 та Q2 між показниками досліджуваних груп також були виявлені достовірні розбіжності (на рівні $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$ відповідно), що свідчить про те, що між ефективністю діяльності та цими чинниками існує прямий зв'язок. Тобто, чим вище рівень емоційної стійкості особистості, рівень прагнення до поінформованості у різних сферах, самостійність та незалежність від групи, тим вище ефективність її професійної діяльності. І навпаки, фахівці з низьким рівнем ефективності професійної діяльності відрізняються слабким контролем емоцій та імпульсивністю поведінки, а також вони ригідні, нетерплячі до змін та більш прив'язані до групи.

Нарешті, показники за фактором Q4 свідчать, що фахівці з високими показниками ефективності професійної діяльності більш розслаблені та менш фрустровані особистості.

Виходячи з вищесказаного, ми робимо висновок, що саме такі якості, як емоційна стійкість, радикалізм та самостійність, суворість та мужність, толерантність та терпимість до оточуючих, впевненість у собі та своїх силах, відноситься до професійно важливих якостей фахівця охорони, тобто показники за цими факторами обумовлюють більш високий рівень ефективності професійної діяльності.

Ще одним етапом аналізу даних за методикою Р. Кеттелла є виявлення показників вторинних факторів (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Показники вторинних факторів за тестом Р. Кеттелла у працівників служби охорони з різною ефективністю професійної діяльності (стени)

Фактор	1 група ($M \pm m$)	2 група ($M \pm m$)	t	P
F1	5,90±0,55	7,05±0,83	5,62	≤ 0,01
F2	6,39±1,74	6,67±2,49	0,45	-
F3	8,19±1,43	7,08±1,20	2,65	≤ 0,05
F4	3,38±1,37	3,03±1,68	0,76	-

Як бачимо, вищі від середніх показники у першій групі було отримано за фактором F3 (8,19±1,43), що характеризує фахівців з високим рівнем ефективності професійної діяльності, як заповзятливих, рішучих та гнучких особистостей, схильних не помічати труднощів, які викликають у них миттєву швидку реакцію. За цим фактором виявлено суттєве перевищення показників саме в цій групі.

До речі, в другій групі найвищий показник виявлено також за цим фактором. Але в цій групі на тому ж рівні виражений і фактор F1 (7,05±0,83 стенив). Це характеризує їх, як більш тривожних та невротичних особистостей, які добре встановлюють та підтримують міжособистісні зв'язки, заповзятливі, рішучі та гнучкі. Ці показники у менш ефективних охоронців суттєво (на рівні $p \leq 0,01$) вищі.

Отже, аналіз вторинних факторів дав нам змогу стверджувати, що саме емоційно-вольові якості є основою ефективності професійної діяльності фахівців охорони. Ці дані ще раз підтверджують описане вище.

ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ 2

Отже, проведене дослідження, метою якого було виявлення психологічних особливостей фахівців служби охорони з різною ефективністю професійної діяльності дало нам можливість зробити наступні висновки:

1. Обрані нами методики дозволяють змістовно описати інтелектуальні, емоційно-вольові та індивідуально-типологічні особистісні якості фахівців служби охорони.

2. У ході дослідження інтелектуальних функцій ми виявили, що загальний розумовий розвиток є важливим елементом в структурі особистості успішного в професійному плані охоронця. Так, у високоефективних працівників служби охорони суттєво вищим є як інтегральний показник інтелектуального розвитку, так і конкретні розумові показники (узагальнення та аналіз інформації і просторова уява).

3. Узагальнюючи результати дослідження самоконтролю у досліджуваних за різними показниками ефективності професійної діяльності, можна стверджувати, що фахівці з високими показниками рівня професійної діяльності мають більш розвинену систему самоконтролю, які вміють контролювати й регулювати власні емоції і поведінку, а також схильні до прогнозування, планування, контролювання та оцінювання результатів своєї діяльності. В цілому таких фахівців відрізняє заклопотаність соціальною відповідністю своєї поведінки, чутливістю до поведінки інших. В той же час, охоронці з низькими показниками ефективності професійної діяльності характеризуються більш низьким рівнем емоційного самоконтролю та неконтрольованістю своєї поведінки, що ускладнює їх міжособистісні відносини з колегами та клієнтами. До професійної діяльності ці фахівці відносяться менш відповідально.

4. Аналіз вольових якостей працівників служби охорони показав, що вольові якості особистості – один з найважливіших пунктів психограми

охоронців і її розвиток є важливим фактором успішності професійної діяльності. Виявлено доволі високі показники її розвитку у наших досліджуваних.

Суттєвої різниці в показниках груп з різною ефективністю професійної діяльності не виявлено, хоча серед досліджуваних з високою ефективністю праці трохи більше осіб, що мають високий рівень сили волі і трохи менше тих, хто має середній рівень. Тому однозначно стверджувати, що сила волі не пов'язана з ефективністю професійної діяльності ми не можемо. Швидше за все, воля приймає участь у будь-якій діяльності незалежно від її змісту та ефективності.

5. Діагностика особистісних якостей охоронців довела, що емоційна стійкість, радикалізм та самостійність, суворість та мужність, толерантність та терпимість, впевненість у своїх силах є професійно-важливі якості фахівця служби охорони, отже, показники за цими факторами обумовлюють більш високий рівень показників ефективності власне професійної діяльності.

За результатами вторинних факторів можна побачити, що провідними в ефективності професійної діяльності охоронців є їх емоційно-вольові якості.

РОЗДІЛ 3.

РОЗВИТОК ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ОХОРОНЦІВ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Психологічна підготовка охоронців до виконання професійних обов'язків

Основне завдання психологічної підготовки охоронців - це формування професійних і особистих якостей, що дозволяють успішно виконувати службові завдання в екстремальних ситуаціях. Відомо, що відсутність професійних знань, навичок, нездатність передбачити складні ситуації в роботі призводить до виникнення дистресу. Тому основний напрямок підготовки пов'язано з підвищенням рівня професійної майстерності.

Розрізняють три види психологічної підготовки: загальну, спеціальну та цільову.

Загальна передбачає ознайомлення співробітників охорони з кримінальною обстановкою в країні, місті, районі; з типовими прийомами, способами і засобами вчинення злочинів.

Спеціальна спрямована на вироблення стійкості охоронця стосовно тих чи інших видів злочинних посягань, ознайомлення з конкретними ситуаціями посягань і факторами, що викликають стрес. Такі завдання вирішуються в процесі занять з бойової та фізичної підготовки, при вирішенні проблемних ситуацій, що відображають специфіку діяльності охоронних підприємств.

Слід відзначити, що до комплексного навчання працівників охорони важливою є психологічна підготовка, яка обумовлює певні знання для працівників охоронної служби, що є важливими у їх діяльності [56].

Враховуючи специфіку даної діяльності, працівникам даної професії необхідно набувати низку психологічних знань (спеціальні психотехнічні прийоми) впродовж практичних занять.

Щодо психологічного тренінгу, то ця форма взаємодії допомагає

охоронцям набути особистого досвіду задля покращення ефективної взаємодії з оточенням. При цьому, щоб формування навичок та вмінь відбувалося правильно слід призначити компетентного психолога, або до цього процесу слід підходити самостійно та усвідомлено. Виконуючи службові завдання, працівники такої діяльності спілкуються та взаємодіють з багатьма людьми, тому можна виділити кілька рівнів спілкування:

1. Спілкування охоронця з клієнтами.
2. Зі службовцями в межах організації.
3. Та зі співробітниками інших охоронних структур.

Отже, можна зробити висновки, що за кожним охоронцем чи державної чи приватної форми власності закріплені його права і обов'язки, тому успіх у цій діяльності напряду залежать від мовлення та уміння спілкуватися з людьми (вміння встановлювати психологічний контакт з чужими людьми та погоджуватися) [55].

Існує ряд психологічних бар'єрів, що можуть виникати з різних причин при встановленні психологічного контакту:

- різний світогляд і переконання;
- різне бачення ситуації спілкування;
- соціальні і професійні відмінності;
- професійні особливості осіб;
- проблеми при встановленні психологічного контакту;
- рівень довіри у відносинах.

На можливість встановлення психологічного контакту впливають: потреби життєзабезпечення, потреба в емоційній близькості, потреба в оцінці та досягнення.

Мотиви щодо ставлення охоронця до своєї діяльності:

1. Зацікавленість у виконанні завдання (Р). Її зміст - власна безпека і безпека охоронних об'єктів.
2. Задоволеність виконанням роботи (П). Зміст – задоволеність процесом і умовами праці.

3. Винагорода за працю та задоволеність нею (матеріальна і моральна) (В).

4. Тиск ззовні (Д). Сам чоловік не зацікавлений в діяльності, але виконує її тому, що боїться настання різних негативних наслідків.

Якщо виходити з п'яти балів в оцінці мотивації праці, то формула для «середнього» охоронця буде виглядати приблизно так: Р 2-3, П 2-3, В 5, Д 3. Це означає, що охоронець у загальних рисах уявляє мету своєї діяльності, вважає, що в роботі є позитивні елементи, але стільки ж негативних. Працює він за гроші і боїться їх втратити. Якщо основний мотив (В) переходить в ціль, співробітник охорони може перетворитися на свою протилежність.

При виконанні своїх службових обов'язків працівник охорони повинен бути впевненим в собі, стриманим, скромним, ввічливим. Негативна думка складається про охоронця самовпевненого, грубого, похмурого, метушливого, надмірно розкутого. Ці якості особистості виявляються в таких елементах поведінки, як голосна розмова або сміх, нецензурні вирази, куріння в недозволеному місці, надмірно розкута манера сидіти, стояти тощо.

Форма звертань і вітань багато в чому залежить від віку людей, їх службового становища, положення в суспільстві. Якщо раніше найбільш поширеною формою звернення до чоловіків і жінок було слово «товариш», то тепер кажуть «пан», «пані». Оскільки стара форма звернення вже не сприймається, а нова ще не «прижилась», то краще звертатися до знайомих на ім'я та по батькові, а до незнайомих використовувати вираз такого типу: «Вибачте, будь ласка, з якого Ви до нас питання?» При зустрічі службовців фірми або відвідувачів співробітник охорони вітає їх. Привітання може супроводжуватися рукоштовпанням. Воно повинно бути досить енергійним, але не надто міцним.

Як приклад спеціальної психологічної підготовки розглянемо, реакцію на небезпеку.

Поки людина знаходиться в звичній для неї обстановці, її поведінка носить звичайний характер. Потрапивши в складну ситуацію, емоційний стан

людини різко змінюється. Через зростання психологічних навантажень знижується критичність мислення, порушується координація рухів, знижуються увагу і сприйняття навколишньої дійсності. Очікування небезпеки, що насувається, почуття тривоги і страху погіршують емоційне напруження людини.

У хвилину небезпеки стають помітними такі форми реакції на загрозу:

- Дезорганізація поведінки, втрата контролю над своїми діями;
- Гальмування дій;
- Підвищення ефективності дії, швидке прийняття рішень.

Щоб подолати негативні дії в екстремальній обстановці слід правильно оцінити ситуацію, що склалася, її реальність та заходи щодо її подолання. При цьому повинно враховуватися місце події, час доби погодні умови, загрозові особи, їх фізичні дані і озброєння і власний фізичний стан.

Таким чином, психологічна підготовка охоронців – важливий елемент їх професійного розвитку і зростання, а також крок у підвищенні ефективності їх діяльності. В тому числі, і засобами психологічного тренінгу.

3.2. Програма тренінгу розвитку психологічних якостей охоронців, які сприяють ефективності їх професійної діяльності «Ефективний охоронець»

Програма створена за результатами основного дослідження, в якому було показано основні фактори ефективності професійної діяльності.

В основу програми покладена технологія соціально-психологічного тренінгу. Соціально-психологічний тренінг - це метод навчання і розвитку особистості, який спрямований, в першу чергу, на особистісне зростання, формування ефективних комунікативних умінь, освоєння навичок міжособистісної взаємодії. Найбільш істотними результатами подібного тренінгу стають - розуміння учасниками власних психологічних особливостей і виникнення стійкої мотивації до саморозвитку. При такому методі навчання позиція викладача (тренера) характеризується яскраво

вираженою орієнтацією на особистість учасників групи, спрямованістю на підтримку і допомогу в їх розвитку. Між ним і членами групи, а також між самими учасниками виникають різноманітні особистісно значущі зв'язки.

Програма тренінгу «Ефективний охоронець» є своєрідним алгоритмом дій ведучого, який ні в якій мірі не визначає суворої побудови роботи за нею. Заняття не повинно будуватися тільки за заданою схемою. Ми припускаємо, що вибір конкретних процедур і вправ, послідовність їх застосування залежать від самого ведучого, його досвіду, особистісних особливостей, від цілей учасників групи, їх настрою і від конкретних ситуацій, можливо, навіть і проблемних, що виникають в ході роботи за пропонованою нами програмою.

Проводити запропонований нами тренінг пропонується впродовж 5 днів, загальна кількість 8-10 годин.

Мета тренінгу – розвиток професійно важливих якостей, які пов'язані з ефективністю професійної діяльності.

Виходячи з цього, було сформульовано наступні **завдання**:

- навчання способам керування своїми емоціями;
- освоєння ефективних способів зняття внутрішнього напруження та тривоги;
- засвоєння прийомів саморегуляції;
- розвиток інтелектуальних та емоційно-вольових якостей особистості.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ

Заняття 1.

Мета: знайомство учасників та вироблення правил групи; встановлення довірчих відносин в групі; ознайомлення з питаннями саморегуляції психічних станів.

1. Початок роботи (10 хв).

Вітання присутніх ведучим. Інформація про себе та завдання тренінгу, про свої особисті цілі і цілі групи.

Завдання: створити доброзичливий і безпечний настрій, продемонструвати відкритий стиль спілкування.

2. Розминка (15 хв).

Кожен користувач не картці пише своє ім'я або псевдонім, комунікативні якості, девіз, хобі. Так само на картках стоять питання, на які відповідають учасники. Учасники зачитують вголос свої відповіді.

3. Вироблення правил (30 хв).

Ведучий: в кожній групі можуть бути свої правила, але наведені нижче лежать в основі роботи практично всіх груп. Зараз ми обговоримо основні з них, а потім приступимо до вироблення правил роботи саме нашої групи. Тому уважно вислухайте запропоновані правила.

1. Довірливий стиль спілкування.
2. Спілкування за принципом «тут і тепер».
3. Персоніфікація висловлювання.
4. Щирість у спілкуванні.
5. Конфіденційність всього, що відбувається в групі.
6. Визначення сильних сторін особистості.
7. Різноманітність контактів і спілкування з різними людьми.
8. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини.
9. Активна участь у всіх заходах.
10. Повага до промовця.
11. Ніякої політики!

Також вкрай важливо обговорити критерії порушення правил і санкції, що вживаються у разі порушення по відношенню до порушника. Бажано, щоб учасники самі виробили ці санкції, важливо тільки, щоб вони не були образливими. Потрібно мати на увазі, що на ведучого групи ці санкції поширюються тією ж мірою.

Міні-лекція «Психологічні механізми саморегуляції в стресових ситуаціях» (20 хв)

Високий темп життя, великі робочі навантаження, небезпечні ситуації, які виникають в ході виконання службових завдань, сімейні негаразди, конфлікти на робочому місці – ось далеко неповний перелік того, що може викликати стрес. Часті стреси можуть призвести до захворювань серцево-судинної системи, шлунку, імунної системи. Підвищують її податливість до інфекцій.

Як же себе вести в такій ситуації щоб запобігти цьому?

- Насамперед пам'ятайте про проти стресове дихання: повільно виконайте глибокий вдих через ніс, на вершині вдиху затримайте повітря, після цього як можна повільніше зробіть видих через рот. Відчуйте як з кожним видихом зменшується напруження.

- Змочіть лоб, скроні і руки холодною водою.

- Повільно погляньте навсбіч, і навіть коли приміщення Вам добре знайоме, переводячи погляд з одного предмета на інший подумки описуйте собі їх зовнішній вигляд.

- Після цього подивіться у вікно чи на небо. Зосередьтеся на тому, що Ви бачите. Подумайте коли Ви останній раз дивилися на небо...

- Якщо є можливість – випийте води – пийте повільно, зосередьтесь на тому, як рідина тече по Вашому горлу. Як правило цього цілком достатньо.

Щоб у Вашому житті було якомога менше стресових ситуацій:

- Навчіться приймати життя таким, як воно є.
- Постійно зосереджуйте свою увагу тільки на світлих сторонах життя і діях, які можуть покращити Ваше становище.
- Зізнайтесь собі, що досконалість неможлива, але у всьому є своя вершина. Прагніть до неї і насолоджуйтесь цим. У чомусь Ви обов'язково кращий.
- Цінують прості життєві радості.
- Навчіться прийомів релаксації.
- не переживайте своїх проблем поодиноці.

- Ведіть правильний спосіб життя.
- Вмійте відпочивати.
- Ставте перед собою реальні задачі.
- Уникайте великих змін.
- Спробуйте фізичну активність.

Вправа «Поплавок в океані» (30 хв)

Використовується, коли Ви відчуваєте якесь напруження, або коли Вам необхідно контролювати себе, а Ви боїтесь, що вийдете з під контролю, не справитесь з ситуацією.

Звернення до досліджуваних, щоб вони перенеслися думками в океан, будучи самому маленьким поплавком, рухаючись в напрямку вітру, і не маючи при собі ніяких предметів для орієнтування. Ви відчуваєте, як Вас час від часу накриває велика хвиля і Ви, безумовно, сильніші за неї. У процесі боротьби з хвилями Ви виринаєте з глибини.

Після кожної вправи проводиться *обговорення*.

Заняття закінчується *рефлексією* (учасники діляться враженнями).

Заняття 2.

Мета – навчитися взаємодії в команді і регулювати свої емоції.

1. Вправа «Представлення» (20 хв)

Учасники групи попарно ставлять один одному запитання і представляють. Кожний коротко представляє свого товариша. Характеризуючи один одного, слід назвати біля 10-ти рис характеру цього учасника при цьому орієнтуючись на його індивідуальність.

2. Вправа «Довірливе падіння» (20 хв.)

Всі учасники стають у коло і хтось один посередині. Той, хто посередині має розслабитися і впасти комусь на руки. Кожний учасник має це повторити.

3. Вправа «Аргументи та контраргументи» (30 хв.)

Кожен учасник витягує картку з ім'ям хорошого, доброго персонажа книги / фільму / казки. Завдання групи - знайти вади в цьому персонажі.

Завдання учасника - знайти контраргумент і довести, що він хороший (наприклад: «Червона Шапочка». Учасник 2: вона дурна, пішла сама в ліс. Учасник 1: вона дуже турботлива, понесла пиріжки хворій бабусі. Учасник 3: вона розбовтала адресу бабусі. учасник 1: вона просто довірлива, не очікує від людей поганого, і т.д.).

Тренер: У Вашому повсякденному житті Ви часто зустрічаєте людей, які негативно ставляться до Вас або намагаються «вколоти». Потрібно вміти захищати себе і не приймати близько до серця ці випадки.

4. Вправа «Сміттєва корзина» (30 хв.)

Учасники "позбавляються" від негативних емоцій. Ведучий роздає учасникам листочки і (якщо необхідно) ручки, в центр кола ставиться кошик для сміття, просить всіх учасників написати на листочку негативні емоції, які відчують на даний момент. Потім тренер опитує добровольців: хто хоче поділитися і розповісти іншим учасникам зміст своєї записки. Після цього папірця бгають і викидають в кошик для сміття. В кінці вправи кошик прибирається в сторону (але на чільне місце).

Після закінчення кожної з технологій проводиться *обговорення*.

День закінчується *рефлексією* (учасники діляться враженнями).

Заняття 3.

Мета – розвиток інтелектуальної сфери і пізнавальних процесів (в першу чергу, уваги та пильності).

1. Вправа для розминки «Повітряні замки» (20 хв.)

Вправа цікава тим, що не тільки тренує навички спільної діяльності, але і проходить у веселій та дружній атмосфері.

Учасники діляться на міні-групи по 3-4 особи. У центр кімнати кладеться пачка паперу задля побудови з нього вежі. Перемагає команда, яка побудує найвищу вежу ».

Підсумки вправи:

- Чи задоволені ви своєю баштою?
- Що допомагало вам працювати в команді?

- Що заважало вам працювати в команді?
- Від чого залежав результат?

2. Вправа «Кат» (20 хв.)

Група поділяється на пари. Перший учасник пари – «уважний» – зосереджується на якому-небудь об'єкті і в разі відволікання своєї уваги від нього сигналізує про це підняттям руки. Другий учасник пари – «кат» – сидить позаду «уважного» і при сигналі відволікання карає його ударом долоні по плечу. Перед початком проведення даної вправи необхідно підібрати силу «покарання». Для цього «кат» здійснює удари різної сили, а «уважний» вибирає найбільш прийнятний. Сила удару підбирається таким чином, щоб вона була достатньою для стимуляції зосередженості, але не надто великою, щоб не порушити внутрішню роботу. Після того як кожна пара переконається в безвідмовній роботі системи «відволікання – покарання», група переходить до тренувань. Психолог визначає об'єкт зосередження, подає сигнал «Почали!» і через деякий час (1-10 хвилин) – «Стоп».

4. Вправа «Розвідник» (20 хв.)

Обирається один з учасників – «розвідник». Ведучий подає команду: «Завмерли!» – і вся група нерухомо завмирає. Кожний учасник, при цьому повинен запам'ятати свою позу, при цьому «розвідник» має запам'ятати пози всіх учасників, потім виходить з кімнати, а учасники тим часом змінюють одяг та обстановку. Після того, як зміни зроблені, «розвідник» відкриває очі, при цьому, його завданням є виявити всі зміни.

5. Вправа «Психорадар» (30 хв.)

Для виконання цієї вправи вам знадобиться «ціль» - предмет або людина. Зупинившись на об'єкті, щоб позначити його витягнувши руку з вказівним пальцем. Вам потрібно спробувати відчувати свою мету (де вона знаходиться, як далеко від вас розташована), а також коливання, які формують її енергетичне поле.

Після того, як контакт встановлений, закривайте очі і крутитесь

навколо своєї осі. Зупинившись, з закритими очима, відчуйте в якій стороні і наскільки далеко від вас знаходиться об'єкт.

Після того, як ви його відчуєте, відкрийте очі і перевірте, чи виявилися ви праві. Якщо місце розташування об'єкта визначено вами неправильно, спробуйте зрозуміти, чому так сталося, що вам завадило. Спробуйте ще раз.

Тренуючи психорадар, ви зможете відчувати речі, які раніше були недоступні для вашого сприйняття. Тренування потрібно продовжувати до того часу, поки ви не зможете відчувати, «бачити» об'єкти, а ваші очі будуть закриті.

Після закінчення кожної вправи проводиться *обговорення*.

День закінчується *рефлексією* (учасники діляться враженнями).

б. Вправа завершення дня»

Всі учасники, стоячи у колі, уявно на одну руку ставлять подумки на одну свою руку все з чим він прийшов спочатку на тренінг: настрій, знання, досвід, а на іншу ставить те, що сьогодні отримав нового.

Заняття 4.

Мета – допомогти розвинути навички керування власними емоційними станами.

1. Вправа "Вигідний обмін" (30-40 хв).

Тренер групи пропонує всім поекспериментувати, вчитися не соромитися визнавати власні переваги і подивитися хто і як оцінює власні властивості.

Учасникам видають по 7 карток, де вони мають написати сім різних якостей, якими вони пишаються. Для заохочення тренер підключається і теж пише на них свої позитивні якості.

Тренер не обмежує активність учасників: можна говорити всім разом, перебивати один одного, підвищувати голос. Обстановка «базару» буде тільки на руку.

2. Вправа «Вирішення конфліктів» (20 хв.)

Мета: набуття нових умінь, що сприяють вирішенню конфліктних ситуацій. Завдання тренера довести до учасників інформацію про ефективне вирішення врегулювання дає завдання визначити основні методи вирішення конфліктів за допомогою практичних вправ.

Учасники групи мають створити маленькі групки по 3-є людей. Завдання: за певний період часу створити конфліктну ситуацію, де двоє є конфліктуючими сторонами. А 3-й миротворець.

Після закінчення кожної вправи проводиться *обговорення*.

День закінчується *рефлексією* (учасники діляться враженнями).

Заняття 5.

Мета – розвиток вольових якостей учасників, уміння долати труднощі.

1. Гра для розминки «Втеча» (10-15 хв).

Група розбивається на пари. У кожній парі одному з учасників відводиться роль «ув'язненого», а іншому – «визволителя». У «ув'язненого» є план «тюремної стіни» з однією або кількома «опорними точками». Такий самий план є і у «визволителя». Крім того, кожен озброєний уявною киркою. Обом потрібно незалежно один від одного вибрати в стіні одне і те ж місце для видовбування лазу, оскільки кожен з тих, що знаходяться по різні сторони «тюремної стіни» може продовжувати за ніч тільки її половину. Після роздумів кожен з гравців приховано від свого партнера відзначає на кресленні вибране ним місце. Потім звіряються рішення «ув'язненого» і «визволителя».

Замість "в'язниці" можна запропонувати план площі, на якій потрібно відкопати або закопати, місце зустрічі в метрополітені, час побачення і таке інше. Така гра може стати важливим компонентом підготовки і перепідготовки рятувальника, оскільки розвиває таку професійно важливу його якість, як емпатія та підвищує можливості логічного аналізу ситуації.

2. Розвиток сили волі (20 хв.)

Якщо хочете почати тренування сили волі, спробуйте одну з наступних розминок:

Зміцнення сили «Я не буду»: намагайтесь не лаятися (або утримуватися від будь-якої мовної звички), не класти ногу на ногу, коли сидите, або користуються не провідною рукою, коли їсте або відкриваєте двері.

Зміцнення сили «Я буду»: постарайтесь робити щось кожен день (не те, що ви вже робите), просто щоб повправлятися у створенні звички, і не ухилятися. Припустимо, телефонуйте мамі, медитуйте по п'ять хвилин в день, щодня виносьте сміття.

Зміцнення самоконтролю: стежте за тим, на що зазвичай не звертаєте уваги. Наприклад, скільки ви витрачаєте, що їсте, скільки часу проводите в Інтернеті або перед телевізором. Для цього не потрібно новомодної техніки - вистачить олівця і паперу.

Ви можете підібрати вправу на силу волі, яке буде пов'язане з вашим вольовим випробуванням. Наприклад, якщо ваша мета - економити, стежте за тим, скільки витрачаєте. Якщо ви хочете більше займатися спортом, виконуйте 10 присідань або віджимань перед ранковим душем. Але не страшно, якщо цей експеримент не перетнеться з вашими великими цілями. М'язова модель самоконтролю передбачає, що, якщо використовувати силу волі кожен день, це зміцнить вас у всіх вольових випробуваннях.

3. Вправа «Завмири» (15 хв.).

Протягом 5 хвилин сидіти в кріслі без будь-якого руху, абсолютно розслабившись. Дозволені лише рухи повік (моргання). Протягом шести днів додавати по 30 секунд, довівши час розслаблення до 8 хвилин, і потім у три дні, що залишилися «завмирати» по 8 хвилин.

4. Вправа «Прогулянка» (25 хв.).

Вийшовши з аудиторії без годинника, повернутися рівно через 15 хв. (помилка не більше плюс-мінус 1-2 хвилини).

Ця вправа вимагає точного розрахунку часу і є не такою легкою, як здається на перший погляд. Час виконання завдання може і змінюватися, найголовніше - поставити собі чіткі умови. Ця вправа теж вимагає вправляння, тому її також треба виконувати вдома.

5. Напруження м'язів (10 хв.)

Вчені з Сінгапуру виявили один дуже цікавий взаємозв'язок: при напруженні м'язів тіла активується і сила волі. Застосовувати це знання дуже просто: коли ви відчуваєте якусь спокусу або, навпаки, не можете чогось зробити, і розумієте, що ваша сила волі не досить сильна, напружте будь-які м'язи: сильно стисніть кулаки, напружте біцепс або прес. Справитися з спокусою або бездіяльністю відразу ж стане легше. А регулярне здійснення таких маніпуляцій утворює стабільний зв'язок між вашою психікою і тілом - з часом, для того щоб максимально активізувати свою силу волі, вам буде потрібно лише виконати звичну дію напруження м'язів.

6. Техніка розвитку волі «Сніданок треба заслужити» (10 хв.)

Техніка допоможе істотно розвинути вольові здібності, зібраність на дію. Вона полягає в тому, щоб обмежувати себе в чомусь приємному, поки не зроблено щось важливе, але не дуже приємне. Самонавіювання повинні виглядати при цьому приблизно наступним чином:

- Я не отримаю сніданку, поки не зроблю гімнастику!
- Поки не зроблю чогось істотного по роботі - курити не можна!
- Поки не зроблю чогось важливого по дому - спати не ляжу!
- Доки не вивчу 10 питань з предмету – не буду гратись в комп'ютерну гру!

Чим довше ви проводите такі самообмеження, тим краще. Разове використання самообмеження майже не дасть ніякого видимого ефекту. Однак щоденне його використання, в одній і тій же формі, за місяць зробить з вас вже іншу людину. При цьому побачите, що те, що здавалося раніше важкою і нескінченним працею, з новою мотивацією виявиться легким розвагою.

Якщо ви страждаєте від зайвої педантизму, занадто застряєте на другорядному, ця вправа теж допоможе вам в тому, щоб навчитися робити справи спритно і якщо треба - поверхнево.

Після закінчення кожної вправи проводиться *обговорення*.

День закінчується *рефлексією* (учасники діляться враженнями).

7. *Вправа для завершення дня «Оплески по колу» (10 хв.)*

Слова ведучого: сьогодні кожен з присутніх заслужив оплески, особливо сьогодні, коли продемонстрував можливості подолання себе. Давайте поплескаємо спочатку тихо і потроху переходимо до гучних оплесків.

Зміст гри полягає в тому, що кожен учасник стає в коло. Хтось один плескає іншому, дивлячись йому у вічі, той інший уже з попереднім учасником плескають третьому і так по колу кожному. Тобто той кому аплодували останньому вибирає наступного і т.п.

8. *Завершальна вправа «Сокодавка» (20 хв.)*

Ведучий наперед підготував декілька великих листків з написами:

Всі учасники пишуть на своїх листках враження від тренінгу і вклеюють на спільний ватман.

Слід використовувати формулювання «що для Вас було корисним», «що саме Ви візьмете в роботу». Це заохочує учасників давати більш розгорнуті відповіді. Не приймаються відповіді в загальній формі «все було добре, спасибі». Обов'язково треба задати учаснику уточнюючі питання, намагатися уникати використання слова «подобається», заохочувати розповідати про те, що саме їм запам'яталося і чому саме це. А, як ми пам'ятаємо, промовляння часто допомагає усвідомленню.

Таким чином, розроблена нами програма дозволить розвинути деякі професійно важливі для охоронців психологічні якості, що дозволить їм більш ефективно здійснювати в подальшому свої посадові обов'язки.

На жаль, перевірити ефективність розробленого тренінгу ми не мали можливості. Це можна віднести до перспектив роботи.

ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ 3

1. Отже, основне завдання психологічної підготовки охоронців - це формування професійних і особистих якостей, що дозволяють успішно виконувати службові завдання в екстремальних ситуаціях. Відомо, що відсутність професійних знань, навичок, нездатність передбачити складні ситуації в роботі призводить до виникнення дистресу. Тому основний напрямок підготовки пов'язано з підвищенням рівня професійної майстерності.

Психологічна підготовка охоронців – важливий елемент їх професійного розвитку і зростання, а також крок у підвищенні ефективності їх діяльності. В тому числі, і засобами психологічного тренінгу.

2. Розроблений нами тренінг «Ефективний охоронець» ставить за мету розвиток професійно важливих якостей, які пов'язані з ефективністю професійної діяльності. Він дозволить навчити охоронців способам керування своїми емоціями; освоїти ефективні способи зняття внутрішнього напруження та тривоги; засвоїти прийоми саморегуляції та розвинути інтелектуальні та емоційно-вольових якостей особистості.

Розроблена нами програма дозволить розвинути деякі професійно важливі для охоронців психологічні якості, що, в свою чергу, приведе до більш ефективного виконання ними в подальшому своїх посадових обов'язків.

ВИСНОВКИ

Таким чином, проведене дослідження питань психологічних особливостей ефективності професійної діяльності працівників охоронних структур реалізувало завдання роботи та досягло поставленої мети. Гіпотеза нашого дослідження знайшла своє підтвердження.

Це дозволило зробити нам наступні висновки:

1. Що під ефективністю професійної діяльності можна розуміти рівномірність професійних результатів, які були досягнуті особою і затрачені на цю діяльність зусилля. У вигляді затрачених зусиль розуміються внутрішні критерії фізіологічних та психологічних витрат енергії особистості фахівця, тобто «ціна цієї діяльності». За основу ефективності беруть виконання фахівцем своїх професійних обов'язків з найменшими затратами і фізичних, і психологічних ресурсів особи.

Ефективність праці визначається об'єктивними (соціальними, психологічними умовами діяльності, професійні характеристики, умови праці, а також основні стрес-чинники, які визначають специфіку професійної діяльності охоронців) і суб'єктивними (інтелектуальні, особистісні, вольові та комунікативні особливості фахівців служби охорони).

На рівень ефективності професійної діяльності фахівців охорони впливають об'єктивні та суб'єктивні чинники. До об'єктивних чинників можна віднести загальноприйняті соціально-психологічні умови діяльності, професійно-важливі характеристики, гігієнічні умови праці; як суб'єктивні розглядаються психологічні якості.

Найбільш важливими серед професійно важливих психологічних якостей охоронця фахівці називають інтелектуальні, особистісні, вольові та комунікативні якості особистості: чесність (сумлінність), старанність, дисциплінованість, уміння адекватно діяти в умовах дефіциту часу і великих фізичних і психічних навантажень, готовність виконати свій обов'язок, освіченість, високі інтелектуальні показники, уміння передбачати,

прогнозувати розвиток подій, охайність, акуратність, тверду волю, здатність не відступати перед труднощами, витривалість, вміння відновлювати сили, товариськість, комунікабельність тощо.

2. Розумовий розвиток є важливим елементом в структурі особистості успішного в професійному плані охоронця. На жаль, у більшості досліджуваних, які прийняли участь у дослідженні, виявлено невисокий рівень інтелектуальних функцій.

Виявлено, що самоконтроль є характерною рисою для працівників служби охорони. Близько чверті з них мають високі показники за різними шкалами, а ще майже половина - середній рівень прояву самоконтролю. Найбільш вираженим у наших досліджуваних є соціальний самоконтроль та самоконтроль в діяльності.

Аналіз вольових якостей працівників служби охорони показав, що вольові якості особистості – один з найважливіших пунктів психограми охоронців і її розвиток є важливим фактором успішності професійної діяльності. Виявлено доволі високі показники її розвитку у наших досліджуваних.

Найважливішими серед індивідуально-психологічних якостей працівників служби охорони є інтелектуальна активність та емоційна саморегуляція.

3. Порівнянні показників виділених груп дозволило виявити якості, які асоційовані з ефективністю професійної діяльності охоронців. Так, у високоефективних працівників служби охорони суттєво вищим є як інтегральний показник інтелектуального розвитку, так і конкретні розумові показники (узагальнення та аналіз інформації і просторова уява).

Фахівці з високими показниками рівня ефективності професійної діяльності відрізняються більш розвиненою системою самоконтролю, що на поведінковому рівні характеризує їх як осіб, які вміють контролювати свої емоції та регулювати поведінку. В той же час, охоронці з низькими показниками ефективності професійної діяльності характеризуються більш

низьким рівнем емоційного самоконтролю та неконтрольованістю своєї поведінки.

Суттєвої різниці в показниках груп з різною ефективністю професійної діяльності не виявлено, хоча серед досліджуваних з високою ефективністю праці трохи більше осіб, що мають високий рівень сили волі і трохи менше тих, хто має середній рівень. Тому однозначно стверджувати, що сила волі не пов'язана з ефективністю професійної діяльності ми не можемо. Швидше за все, воля приймає участь у будь-якій діяльності незалежно від її змісту та ефективності.

Діагностика особистісних якостей охоронців довела, що саме такі якості, як емоційна стійкість, радикалізм та самостійність, суворість та мужність, толерантність та терпимість до оточуючих, впевненість у собі та своїх силах, відноситься до професійно важливих якостей фахівця служби охорони, тобто показники за цими факторами обумовлюють більш високий рівень ефективності професійної діяльності.

4. Розроблений нами тренінг «Ефективний охоронець» ставить за мету розвиток професійно важливих якостей, які пов'язані з ефективністю професійної діяльності. Він дозволить навчити охоронців способам керування своїми емоціями; освоїти ефективні способи зняття внутрішнього напруження та тривоги; засвоїти прийоми саморегуляції та розвинути інтелектуальні та емоційно-вольових якостей особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агапов І. В. Підготовка співробітників охорони: психологічний аспект. Охоронець. 1996. № 5. С. 51–56.
2. Аймаутова Н. Індивідуально-типологічні особливості приватних охоронців. Вісник РУДН, серія Соціологія, 2009, № 2. С. 92-101.
3. Інтерес за вченням сучасної психології та педагогіки/ С.А. Ананьїн. – Київ, 2025. – 500 с. Текст доступний в інтернеті : <http://is.dnpg.gov.ua/dcvisu/documents/visu/27> (дата звернення: 17.09.2025)
- Інтерес
4. Астаф'єва Я. Інформаційно-аналітичний портал безпеки BOs est of security: новини ринку безпеки [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.bos.dn.ua/>.
5. Балєв М.Ю. Професія — приватний охоронець. К.: Єдність, 2001. 221 с.
6. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянська Є.В. Професіоналізм та лідерство. Х.: Вид-во «Титул», 2006. 578 с.
7. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід). К. : Ніка-Центр, 2003. 448 с
8. І. Бех. Вибрані наукові праці. Виховання особистості. Том 2. Київ - Чернівці. «Букрек». 2015
9. І. Бех. Біля витоків сутності особистості // Шлях освіти. 1999. № 2.
10. І. Бех. Гуманістична педагогіка у траєкторії виховання особистості // Виховання і культура. 2001. № 1.
9. Бондаренко Я. Г. Аналіз впливу специфіки професійної діяльності на психологічний стан фахівців спеціальних підрозділів МВС України. Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 8 Харків: УЦЗУ, 2010. С. 363-371.
10. Бубнова С. С. Ефективність діяльності в залежності від структури професійно-важливих якостей. Проблеми системогенеза діяльності. 1980.

Вип. 5. С. 67–83.

11. Ващенко І. В., Бугаєнко О. Б., Баюл Р. В. Чинники успішності професійної реалізації суб'єкта правоохоронної діяльності. Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. 2005. Вип. 14. С. 26-33.

12. Вітомський Ю. Л. Основні напрямки підвищення ефективності професійної діяльності охоронника приватного охоронного підприємства. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України 1/2012 С. 12-23.

13. Гузенко Є. В. Організаційно-правові засади психологічного забезпечення службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України. Психологічна безпека особового складу силових структур та персоналу екстремальних професій : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Х.: Академія внутрішніх військ України, 2009. С. 37-41.

14. Деркач А. П., Казаков Ю. Н., Черняєва В. В. Професіоналізм діяльності в особливих і екстремальних умовах. Харків, 2008. – 223 с.

15. Донченко, О. А. Архетипи соціального життя і політика: Глибинні регулятиви психополітичного повсякдення / О. А. Донченко, Ю. В. Романенко. — К. : Либідь, 2001 . — 334 с.

16. Екстремальна психологія : підручник / за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. К. : Август Трейд, 2007. 502 с.

17. Жданова І. В. Психологічні аспекти розвитку професійно-важливих якостей особистості працівників ОВС. Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, Психологія. 2005. № 14 С. 36-39.

18. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічних тренінгів. К. – Ніжин. 209.с.

19. Забезпечення особистої безпеки працівників органів внутрішніх справ при виконанні службових обов'язків : [науково-практичні рекомендації] / за ред. М. І. Ануфрієва, Я. Ю. Кондратьєва. К. : НАВСУ, 1999. 72 с.

20. Іванова Є. М. Основи психологічного вивчення професійної діяльності. Харків. :ХУВС, 1987. 342 с.
21. Каленяк, В. Приватна охоронна діяльність: зарубіжний досвід та можливості його використання в Україні. Журнал-каталог “Персонал”. 2007. № 5. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/>.
22. Карпов А.В. Поняття професійно важливих якостей діяльності // Психологія праці. Харків: В-ПРЕСС, 2003. 352 с.
23. Карпукіна А. М. Психологічні і психофізіологічні шляхи підвищення ефективності діяльності. К. : РДЭНТП, 1990. С. 1-19.
24. Клименко В. В. Професія і розвиток психофізіологічних органів людини [Електронний ресурс] / В. В. Клименко. – К.: Електронна бібліотека НАПН України, 2014. – 8 с. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/4102/>
25. Клімов Є .А. Світ в різномісних професіях. Львів.: OZON.ru, 1995. 224 с.
26. Клименко В.В. Психофізіологічні ресурси духовності особистості //Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Том IX: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. – Випуск 9. – К.: Талком, 2016. – С. 277
27. Клименко В.В. Психофізіологічні механізми праксису моторики людини / В.В.Клименко // Актуальні проблеми практичної психології: Матер. III Міжн. наук.-практ. конф. – Ч. 1. – Херсон, 2012. – С. 243-254.
28. Корнеева Л. Н. Професійна психологія особистості. Психологічні основи професійної діяльності: хрестоматія. Х. : ПЕР СЭ ; Логос, 2007. С. 301-31.
29. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навчальний посібник. К. : Ніка – Центр, 2006. 580 с.
30. Кретчак О. В. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО та визначальні умови її удосконалення : автореф. дис. на

здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 “Юридична психологія” К., 2003. 25 с.

31. Мамай Л. А. Особливості психологічної оцінки ефективності роботи спеціалістів: обзор методів і методик // Молодий вчений. 2015. №18. С. 336-341. URL <https://moluch.ru/archive/98/22014/>.

32. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник Л. Б. Наугольник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.

33. Пліско В.І. Формування готовності професіонала до діяльності за умов, небезпечних життя: на матеріалах суб'єкт-суб'єктної діяльності: монографія. К. Науковий світ. 2020. 304 с.

34. Половникова Ж. Ю. Формування психологічної готовності співробітників охорони до здійснення професійної діяльності : дис. ... кандидата психол. наук. Університет внутрішніх справ. Х., 1998.

35. Професіограма охоронця [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://hr-portal.ru/doki/professiogramma-ohrannik>

36. Предко В. В., Предко Д. Є. Психологічне значення життестійкості задля розвитку фрустраційної толерантності особистості у складних життєвих ситуаціях. Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Особистість у життєвих ситуаціях: світові тенденції й національні особливості» (05 листопада 2021 року). Київ: 2021. С. 100.

37. Радько О.В. Психологічні особливості ефективності професійної діяльності фахівців спеціального підрозділу служби інкасації Державної служби охорони при МВС: дис. ... к. психол. н: 19.00.09. Харків, НУЦЗУ, 2013. 183 с.

38. Романова Є. С. 99 популярних професій : психологічний аналіз і професіограми. Харків, 2008. 520 с.

39. Сафін О. Д., Сідак В.С. Психолого-акмеологічні основи професійного та особистісного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України : монографія . К. : НА СБ України, 2004.

178 с.

40. Столяренко А. М. Професійно-психологічна підготовка співробітників охорони. Львів. : Академія, 1984. 234 с.

41. Суворова Г. А. Психологія діяльності : навч. посібник. Х. : ПЕРСЕ, 2003. 176 с.

42. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навчальний посібник. К. : Ніка – Центр, 2006. 536 с.

43. Тимофєєв Л.Ф. Який він, охоронець ЧОП? (психологія відбору). Х.: Школа охорони "Баярд", 2002. 412 с.

44. Толочек В.А. Професійний відбір і психологічні тести: для приватних охоронних підприємств і служб безпеки. — Харків.: Світ безпеки, 2007. 216 с.

45. Токар М. Стрес і його джерела Психолог. 2017. № 38. С.9-12.

46. Тур'ян О.В. Психологічні вимоги до особистості співробітника приватного охоронного підприємства. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2010. Вип.8. С. 179-187.

47. Утома і сон в правовій охороні (поліцейський-охоронець) [Електронний ресурс] Режим доступу : <http://sos-ru.info/>.