нальное самосознание, артистизм, личностная профессиональная позиция, методологическая культура, музыкально-педагогическое общение, воля, эмоциональная отзывчивость, стрессоустойчивость, уравновешенность, способность к развитию и сохранению здоровья, свойства внимания, память, воображение, логически-образное мышление, педагогическая коммуникативность, педагогический такт, организаторские качества, социальная ответственность, гуманность, педагогический оптимизм, профессиональная честность, профессиональная мобильность, способность к коррекции профессиональных деформаций, педагогическая наблюдательность, педагогическое мышление, педагогическое предвидение, педагогическое целеполагание, педагогическая интуиция, педагогическая рефлексия, педагогическая креативность, самооценка, рефлексивность, эмпатия.

Перечисленные показатели профессиональной деятельности педагогов-музыкантов и качества личности являются необходимыми для дальнейшего профессионального роста педагога.

А.П. Габидуллина

Екатеринбург, РГППУ

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СЛУЖБ ЭКСТРЕННОГО ВЫЗОВА И ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

В настоящее время весьма острой становится проблема влияния экологии на человека. Кроме того, в последнее десятилетие в России происходят изменения во всех областях жизни и деятельности, причем экономическая нестабильность сочетается с политической изменчивостью. Указанные факторы оказывают значительное негативное воздействие на поведение и здоровье людей, растет число не только природных, но и техногенных катастроф, аварий. Именно в это время огромную роль играет работа служб экстренного вызова («скорая помощь», «служба спасения», служба пожарной охраны и т.д.).

Процесс принятия решений работниками служб экстренного вызова можно рассматривать как основу их профессиональной деятельности. Отличительными чертами принятия решений в профессиональной деятельности являются следующие: сознательная и целенаправленная деятельность, осуществляемая специалистом; поведение, основанное на фактах и уровне профессиональной подготовки; процесс взаимодействия членов коллектива, бригады;

выбор альтернатив действий в зависимости от сложившейся обстановки. Решение можно рассматривать как продукт труда служб экстренного вызова, а его принятие – как процесс, ведущий к появлению этого продукта. Малейший сбой в работе механизма этого процесса может повлечь за собой непредвиденные последствия, способные препятствовать оказанию помощи пострадавшим.

На личность работника службы экстренного вызова во время профессиональной деятельности действуют факторы те же что и в экстремальных условиях. Таким образом, условия профессиональной деятельности работников экстренных служб являются экстремальными. На текущее состояние человека может влиять множество самых разнообразных факторов внешнего и внутреннего порядка. Человеческому организму свойственно безболезненно переносить те или иные воздействия только до тех пор, пока они не превышают определенных уровней и продолжительности. В противном случае происходят повреждения организма и его психики, которые при достижении определенной степени квалифицируются как стресс, психопатологические психогенные расстройства и т.д. Проблема возникает в оценке влияния этих факторов на состояние человека, поскольку один фактор, в зависимости от индивидуальных качеств, воспринимается по-разному, поэтому у разных людей он может порождать различные состояния: психическое утомление, профессиональный стресс и эмоциональное выгорание как способы адаптации к внешним условиям.

Важнейшая из стадий процесса принятия решений является по сути внутриличностным конфликтом лица принимающего решение, – стадия выработки решения: оценка и выбор альтернатив действия, борьба мотивов. Таким образом, работники служб экстренного вызова, испытывающие внутриличностный конфликт, феномен эмоционального выгорания и профессиональный стресс, несомненно, будет проецировать свое внутреннее состояние на взаимоотношения с окружающими. Одним из важнейших проявлений особого этого внутреннего состояния личности будет конфликтное поведение. Работники служб экстренного вызова могут становиться субъектами конфликта. Как следствие конфликта среди персонала служб экстренного вызова возникает рассогласованность действий, уходит время на преодоление конфликта – результатом будет сбой в механизме процесса принятия решений бригадой или экипажем, влекущий за собой непредвиденные последствия, способные препятствовать оказанию полного объема помощи в экстренной ситуации, и нередко наносящие ущерб пострадавшим.

В нашей работе процесс принятия решений в профессиональной деятельности рассматривается как результат некоторой диспозиции между требованиями экстремальной среды и личностными возможностями на конкретном этапе. Это позволяет дифференцированно исследовать и описать структуру и характер взаимодействия личности с экстремальной средой, выявить конкретные факторы среды, которые порождают экстремальное состояние, и слабые звенья в функциональной системе организма человека и психологических механизмах его жизнеобеспечения. Указанное выше является основой для построения системы анализа нервно-психической напряженности у персонала МЧС, преодолению ими экстремальных ситуаций.

Все это указывает на актуальность исследования поведения в конфликтных ситуациях и индивидуально типологических особенностей личности работников служб экстренного вызова, т.к. именно они будут определяющими эффективность процесса принятия решений, а значит и определяющими успешности в их профессиональной деятельности.

Изучением механизма процесса принятия решений в профессиональной деятельности специалистов разного уровня занимались многие отечественные и зарубежные психологи: С.Л. Рубинштейн, У. Джеймс и др. Психофизиологическими вопросами в экстремальных ситуациях занимались Д.В. Сочивко, Ф.Д. Горбов, Ц.П. Короленко, Л.Е. Ханин, П.С. Граве, М.Р. Шнейдман.

В нашей работе процесс принятия решений в профессиональной деятельности рассматривается как результат некоторой диспозиции между требованиями экстремальной среды и личностными возможностями на конкретном этапе. Это позволяет дифференцированно исследовать и описать структуру и характер взаимодействия личности с экстремальной средой, выявить конкретные факторы среды, которые порождают экстремальное состояние, и слабые звенья в функциональной системе организма человека и психологических механизмах его жизнеобеспечения. Указанное выше является основой для построения системы анализа нервно-психической напряженности у персонала МЧС, преодолению ими экстремальных ситуаций.

В данной работе мы рассматриваем поведение работников служб экстренного вызова (сотрудников МЧС), а именно, процесс принятия ими решений в профессиональной деятельности.

В исследовании мы ставим перед собой цель выявить взаимосвязь определенных индивидуально типологических личностных особенностей работников служб экстренного вызова и процесса принятия ими решений.

Для этого необходимо:

1. На основе анализа профильной литературы выявить специфику понятий «процесс принятия решений в профессиональной деятельности» и «экстремальность условий профессиональной деятельности», установить, как данные понятия соотносятся между собой в рамках рассматриваемой темы, а также выяснить, какими особенностями характеризуется проявление этих феноменов в конфликтных ситуациях.

2. Изучить особенности типичного поведения и личностных свойств работников службы экстренного вызова в профессиональной деятельности.

3. Проанализировать степень выраженности индивидуально типологических особенностей личности работников службы экстренного вызова и степени выраженности у них негативных эмоциональных состояний в конфликтных ситуациях.

4. Исследовать взаимозависимость индивидуально типологических особенностей работников служб экстренного вызова со степенью выраженности у них негативных эмоциональных состояний в конфликтных ситуациях, определяющих в экстремальных условиях деятельности процесс принятия решений.

Библиографический список

1. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л., 1988. С.43–47.
2. Бодров В.А. Психологический стресс. М., 1995. С. 123–129.
3. Гордеева Н.Д., Зинченко В.П. Функциональная структура действия. М., 1982. С. 45–53.
4. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2000. С. 17–43.
5. Дикая Л.Г. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации. //Психол. журн. 1996. № 1.
6. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. М.: Наука. 1983. С. 45–60.
7. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. М.: Владос, 2000. С. 34–50.

8. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях. М.: Политиздат, 1989. С. 23–54.

9. Леонова А.Б., Медведев В.И. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности. М., 1981. С. 22–28.

Е.С. Гудкова

Ярославль, ЯрГУ им. П.Г.Демидова

ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ ИССЛЕДОВАНИЯ «ПСИХИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ» СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ КОНСАЛТИНГА

В настоящее время, в условиях социально-экономических преобразований в обществе, с увеличением интенсивности и продолжительности труда, усилением рабочих нагрузок, ростом напряженности и профессиональных стрессов одной из актуальных проблем современности становится проблема психического выгорания личности.

Впервые термин «выгорание» был предложен Н. Freudenberger в 1974 г. для описания деморализации, разочарования и крайней усталости, которые, он наблюдал у работников психиатрических учреждений[3]. Еще один исследователь выгорания, С. Maslach рассматривает его как ответную реакцию на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций. По ее мнению, выгорание включает в себя три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений. Психоэмоциональное истощение понимается как чувство эмоционального опустошения и усталости, возникающее вследствие избыточной рабочей нагрузки. Деперсонализация представляет собой циничное отношение к труду и объектам своего труда. Редукция профессиональных достижений предполагает возникновение у работников тенденции негативного оценивания и самовосприятия в профессиональном плане и проявляется в чувстве некомпетентности и неуспешности в своей деятельности[4].

В отечественной психологии впервые феномен психического выгорания упоминается в работах Б.Г. Ананьева, который употреблял аналогичный понятию «выгорание» термин «эмоциональное сгорание» для обозначения некоторого негативного явления, возникающего у людей профессий типа «человек-человек», и связанного с межличностными отношениями[2].

В конце 1990-х гг. синдром психического выгорания стал предметом самостоятельных исследований в отечественной психологии. Методологи-