

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»**

Навчально-науковий інститут психології

Кафедра психології

Сурніна Єлизавета Анатоліївна

УДК 159.9

Кваліфікаційна робота

Готовність до ризику як чинник професійної самореалізації працівників

ДСНС

053 «Психологія»

«Екстремальна та кризова психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ Є. А. Сурніна

Науковий керівник (консультант) - Склярова Ганна Олександрівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології

Київ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ ДО РИЗИКУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ	8
1.1. Поняття готовності до ризику (в сучасній психології/в психологічній науці).....	8
1.2. Теоретичні підходи до вивчення професійної самореалізації	14
1.3. Взаємозв'язок між готовністю до ризику та професійною самореалізацією	24
Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ ДО РИЗИКУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС.....	31
2.1. Організація і методи емпіричного дослідження	31
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	39
Висновки до розділу 2.....	57
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ ГОТОВНОСТІ ДО РИЗИКУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС	60
3.1. Програма тренінгу формування розвитку готовності до ризику	60
3.2. Рекомендації щодо сприяння професійній самореалізації працівників ДСНС	69
Висновки до розділу 3.....	76
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	89

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний світ характеризується високим рівнем небезпеки та частими надзвичайними ситуаціями, що вимагають негайного реагування. В умовах глобальних загроз, техногенних катастроф, природних катаклізмів та військових конфліктів професійна діяльність працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) набуває особливої значущості. Ефективність роботи рятувальників безпосередньо залежить від їхньої готовності приймати ризиковані рішення, що часто пов'язані із загрозою для власного життя та здоров'я.

Готовність до ризику є важливою психологічною характеристикою, яка визначає здатність особи діяти в екстремальних умовах, швидко приймати рішення та нести відповідальність за їх наслідки. Водночас ця характеристика не є однозначною: надмірна схильність до ризику може призводити до імпульсивних та необдуманих дій, тоді як недостатня готовність до ризику – до нерішучості та зниження ефективності роботи. Тому важливо розуміти механізми формування даної якості та її зв'язок із професійною самореалізацією.

Професійна самореалізація рятувальників є ще одним ключовим аспектом, що впливає на їхню ефективність та задоволеність професійною діяльністю. Робота в екстремальних умовах вимагає не лише фізичної та технічної підготовки, але й усвідомлення власної місії, розуміння важливості своєї діяльності та можливості реалізувати свої потенціали у професії.

Дослідники приділяють увагу вивченню процесу формування ключових якостей, необхідних для професійної діяльності спеціалістів у сфері пожежної безпеки (В. Бут, О. Вавринів, В. Вареник, Г. Грибенюк, І. Коваль, М. Коваль, С. Миронець, О. Назаров, В. Садковий, О. Стельмах та ін.). Також науково обґрунтовано особливості професійної підготовки фахівців з пожежної безпеки, представників інших професій, пов'язаних із підвищеним ризиком, а також специфіку їхньої діяльності в умовах підвищеної небезпеки (Н. Білевич,

В. Бочелюк, З. Ковальчук, А. Литвин, О. Матеюк, Н. Оніщенко, В. Осьодло, Н. Пенькова, Л. Руденко, Р. Сірко, О. Тімченко, О. Шевяков, Р. Яремко та ін.). Однак специфіка праці рятувальників, які щодня постають перед критичними ситуаціями, залишається недостатньо вивченою. Існує потреба в детальному аналізі взаємозв'язку між готовністю до ризику та рівнем професійної самореалізації працівників ДСНС, що може допомогти у розробці програм підготовки, психологічного супроводу та підтримки службовців цієї професії.

Таким чином, дослідження взаємозв'язку між готовністю до ризику та професійною самореалізацією рятувальників ДСНС є актуальним як з наукової, так і з практичної точки погляду.

Мета дослідження – виявити особливості взаємозв'язку між готовністю до ризику та професійною самореалізацією працівників ДСНС.

Для досягнення поставленої мети були розроблені наступні **завдання**:

1. Розкрити зміст понять “готовність до ризику”, “ризик”, охарактеризувати компоненти психологічної готовності до ризику.
2. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення професійної самореалізації в психології.
3. Емпірично дослідити психологічні особливості готовності до ризику у працівників ДСНС та його зв'язок із професійною реалізацією зазначених фахівців.
4. Розробити програму тренінгу для розвитку готовності до ризику та сприяння професійній самореалізації працівників ДСНС.
5. Надати рекомендації щодо сприяння професійній самореалізації працівників ДСНС

Об'єкт дослідження – готовність до ризику як психологічна характеристика особистості працівників ДСНС.

Предмет дослідження – вплив готовності до ризику на професійну самореалізацію рятувальників.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз літературних джерел, індукція, абстракція, синтез, систематизація, узагальнення;
- емпіричні: авторська анкета; “Діагностика ступеня готовності до ризику” (Шуберта) методика дозволяє виміряти тенденцію людини до ризику в умовах фізичної небезпеки; методика “Особистісні фактори узвалення рішення” (ОФР-25) (Т. В. Корнілова) дозволяє визначити такі тенденції ризику особистості, як раціональність (максимальна кількість балів – 12) та готовність до ризику (максимальна кількість балів – 13); “Мотивація професійної діяльності” (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) ця методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. “Тип та рівень професійної самореалізації” (К. Гаврилова) дана методика призначена для визначення типу та рівня професійної самореалізації суб’єкта професійної діяльності не залежно від його віку, предметного виду діяльності, стажу, освіти;
- методи математичної обробки даних: методи описової статистики, методи непараметричної статистики (критерій Шапіро-Вілка, кореляційний аналіз за методом Спірмена та Пірсона).

Наукова новизна одержаних результатів:

уперше:

- комплексно досліджено взаємозв’язок між готовністю до ризику та професійною самореалізацією працівників ДСНС, що дало змогу виявити психологічні закономірності впливу ризикованої поведінки на рівень реалізації професійного потенціалу;
- розроблено та науково обґрунтовано структуру тренінгової програми розвитку готовності до ризику в контексті підвищення професійної самореалізації працівників ДСНС.

удосконалено:

- методичний підхід до психодіагностики готовності до ризику в професійній діяльності шляхом комплексного застосування валідованих

методик у взаємозв'язку з рівнем мотивації, стилем прийняття рішень та рівнем професійної самореалізації;

– концептуальну модель аналізу психологічних чинників, що зумовлюють успішність професійної реалізації особистості у стресогенних умовах діяльності.

дістали подальшого розвитку:

– наукові уявлення про готовність до ризику як важливий чинник професійної ефективності в екстремальних умовах праці;

– психодіагностичні підходи до вивчення інтегральних якостей особистості, які забезпечують адаптивну, усвідомлену та відповідальну поведінку в умовах високої професійної небезпеки;

– наукове розуміння ролі психологічної самореалізації у збереженні професійного здоров'я та мотиваційного ресурсу фахівців ДСНС.

Теоретичне значення роботи полягає поглибленні наукових уявлень про феномен готовності до ризику як важливу психологічну характеристику, що впливає на професійну самореалізацію працівників екстремальних професій, зокрема рятувальників ДСНС. У результаті проведеного аналізу було уточнено зміст поняття «готовність до ризику» в контексті професійної діяльності, а також розкрито його взаємозв'язок з мотиваційною сферою особистості та рівнем професійної самореалізації. Отримані результати сприяють подальшому розвитку психологічної теорії професійного становлення в умовах підвищеного ризику та можуть бути використані як теоретична база для вивчення суміжних аспектів діяльності в екстремальних умовах.

Практичне значення дослідження полягає в застосуванні результатів для вдосконалення психологічної підготовки працівників ДСНС. Розроблені тренінги та рекомендації допоможуть підвищити готовність до ризику, психологічну стійкість та професійну самореалізацію рятувальників. Це сприятиме поліпшенню ефективності їх роботи в екстремальних умовах, зменшенню стресу та підвищенню задоволення від професії. Результати

можуть бути впроваджені в навчальні програми та психологічну підтримку працівників ДСНС.

Експериментальна база: у дослідженні взяли участь 56 особи – чоловіків (45) та жінок (11), віком від 23 до 57 років працівники ДСНС з різних регіонів України. Основними базами для збору емпіричних даних стали:

– Бориспільський районний відділ Головного управління ДСНС України у Київській області;

– Дніпропетровське міське управління Головного управління ДСНС України в Дніпропетровській області.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (72 найменування) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи - 100 сторінок, основний обсяг - 80 сторінок. Робота містить: 5 таблиць, 2 рисунків, 6 додатків (на 14 сторінках).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ ДО РИЗИКУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

1.1. Поняття готовності до ризику (в сучасній психології/в психологічній науці)

Готовність до ризику є важливою психологічною характеристикою, що визначає здатність індивіда приймати рішення в умовах невизначеності та потенційної загрози. У сучасній психології це поняття розглядається як складний інтегративний процес, що поєднує особистісні, когнітивні та емоційні аспекти. Готовність до ризику відображає не лише схильність до прийняття ризикованих дій, але й рівень самоконтролю, здатність прогнозувати наслідки та оцінювати можливі вигоди й втрати. Дослідження готовності до ризику охоплює різні аспекти, такі як мотивація, стресостійкість, та емоційна реакція на небезпеку, що робить це поняття важливим для розуміння поведінки у професіях, де ризик є невіддільною частиною діяльності.

Серед основних компонентів психологічної готовності до діяльності в умовах підвищеної небезпеки можна виокремити чотири важливі частини:

- Мотиваційний компонент, що включає складну систему мотивів, які спрямовують, посилюють та зумовлюють активність фахівця ДСНС у професійній діяльності.

- Комунікативний компонент, який передбачає наявність загальних та професійних якостей, таких як комунікабельність, переконливість, володіння професійною мовою, уміння надавати чіткі команди, а також готовність до взаємодопомоги.

- Вольовий компонент, що характеризується впевненістю у собі, зібраністю, організованістю, сміливістю, рішучістю, самоконтролем, витримкою та готовністю до ризику.

- Моральний компонент, що включає усвідомлення обов'язку, відповідальність за власне життя, соціальний та особистісний сенс участі в професійній діяльності, активну життєву позицію та потребу в постійному професійному самовдосконаленні [52,20;44].

Особливо важливим є готовність до ризику, яка відображає здатність рятувальників усвідомлювати небезпеку, що супроводжує їхню діяльність, та приймати ризиковані рішення в критичних ситуаціях. Цей компонент включає психологічну стійкість, здатність до ефективного реагування на стресові ситуації та підтримку психологічної рівноваги, навіть коли існує реальна загроза життю. Готовність до ризику є важливою частиною професійної підготовки, оскільки впливає на ефективність дій у надзвичайних ситуаціях, де час та адекватність реакцій можуть визначати результат.

Н. Білевич, ад'юнкт кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ у Києві, зазначає, що слово «ризик» уперше з'являється в середньовіччі та походить від французького «risqué», що означає небезпеку. Це слово, своєю чергою, бере початок від грецького «rizikon», що означає скелю. Античні мореплавці, використовуючи термін «ризикувати», мали на увазі «лавірувати, обминати скелю». Спочатку поняття «ризик» асоціювалося з уникненням небезпеки [7]. П. Бернстайн продовжує етимологію та вказує, що термін «ризик» походить від староіталійського «risicare», що означає «наважитися».

Сучасне розуміння концепції ризику розвивається в багатьох наукових галузях: психології, економіці, політології, соціальній антропології, соціології, а також у юридичних, природничих і технічних науках, теорії ігор та прийнятті рішень. Кожна з цих дисциплін має свій підхід до розуміння ризику, що призводить до різноманітних трактувань і навіть суперечливих визначень цього поняття. Існує три основні напрямки вивчення ризику: перший з них розглядає ризик як когнітивну реальність, другий – як соціокультурну реальність, а третій – як елемент прийняття рішень [2].

Існує чотири основні підходи до визначення сутності категорії «ризик», а саме [54]:

1. Ризик – це ймовірність виникнення небезпеки, яка може негативно вплинути на результати або умови діяльності;
2. Ризик включає не лише визначення самого поняття, але й розробку можливих шляхів для його кількісної оцінки;
3. Ризик розглядається як події або чинники, що призводять або можуть призвести до настання несприятливої ситуації;
4. Сутність ризику визначається не лише через результат або джерела його виникнення, а й через сам процес управління ризиками [32, с. 163].

Згідно з «Сучасним тлумачним психологічним словником» В. Шапара, «ризик» визначається як характеристика діяльності, яка проявляється в невизначеності результату та можливих негативних наслідках у разі невдачі. У психології ризик переважно розглядається через призму прийняття ризику – процесу, коли суб'єкт надає перевагу небезпечнішому варіанту дії перед безпечним. Особливу увагу привертають зміни рівня ризику, що виникають під час групового обговорення діяльності, коли цей рівень може змінюватися в бік збільшення або зменшення [57].

В. Пономаренко та Д. Колесов виділяють кілька напрямів у розумінні ризику. Дії можуть бути визнані ризикованими, якщо вони містять елемент небезпеки, ситуація – якщо є невизначеність щодо її подальшого розвитку, а людина, що бере на себе ризик, – це особа, яка активно діє в умовах цієї невизначеності [6].

Ризик можна розглядати з трьох основних аспектів:

По-перше, коли ризик сприймається особистістю як можливість невдачі, яка може трапитись за певних обставин, і це поєднується з потенційно несприятливими наслідками в конкретній ситуації.

По-друге, прийняття ризику пов'язане з можливими втратами, такими як поразка або невдача. У цьому контексті ризик поділяється на вмотивований і невмотивований. Також його можна класифікувати на виправданий і

невиправданий, залежно від співвідношення шансів на виграш або програш в конкретних обставинах, коли результат може бути як позитивним, так і негативним.

По-третє, ризик можна розглядати як умову вибору між двома варіантами, коли один є менш привабливим, але має низьку ймовірність програшу, а інший – більш актуальний, проте пов'язаний з високим ризиком та великою ймовірністю поразки [67].

Е. Гіденс стверджував, що існують два види ризику: той, на який людина йде добровільно, і той, що є неминучим і обов'язковим в певних ситуаціях.

Це також відображає різницю між інституціоналізованим та неінституціоналізованим (зовнішнім) середовищем ризику. В інституціоналізованому середовищі люди мають змогу обирати, чи ризикувати своїми ресурсами або навіть життям. Часто ризик обирається не заради досягнення певного результату, а для отримання задоволення від самого процесу (наприклад, швидка їзда на автомобілі), що спричиняє вироблення адреналіну та позитивних емоцій, які надають насолоду і є характерними для інституціоналізованих видів ризикованої діяльності [65].

Також розглядаючи поняття готовності особистості до ризику, основним аспектом є мотиваційна складова, тобто прагнення людини брати участь або уникати дій у ситуаціях ризику.

Х. Гейм підкреслював, що хоча готовність є реакцією на зовнішні події, її вираженість безпосередньо залежить від індивідуальних особливостей, таких як самооцінка, рівень самовпевненості, актуальність потреб, тип особистості (інтроверт чи екстраверт) та інші чинники. Важливою частиною високої готовності до ризику є здатність особистості ефективно мобілізувати свої сили та ресурси в умовах невизначеності. Крім того, людина повинна володіти певними психічними якостями, зокрема знаннями та навичками, що дозволяють їй бути краще підготовленою до несподіваних ситуацій і здатною успішно долати небезпечні обставини [9].

Готовність до ризику можна схарактеризувати як ступінь, з яким особа готова приймати рішення в умовах невизначеності або потенційної небезпеки. Це поняття охоплює не лише індивідуальні психологічні характеристики, а й соціальні та контекстуальні чинники, які можуть суттєво впливати на поведінку людини в ризикованих ситуаціях.

Основні аспекти готовності до ризику включають:

По-перше, психологічні компоненти: готовність до ризику часто пов'язана з такими рисами особистості, як толерантність до невизначеності та схильність до ризику. Дослідження показують, що цей аспект може змінюватися залежно від віку, досвіду та статі. Люди, схильні до ризику, часто демонструють більшу готовність до дій в умовах невизначеності, тоді як ті, хто має низьку толерантність до невизначеності, схильні уникати ризикованих ситуацій.

По-друге, соціальний контекст: готовність до ризику може значно зростати в групових ситуаціях, де існує підтримка з боку інших учасників або коли очікування від групи стимулюють особу до прийняття ризикованих рішень. Колективний вплив може сприяти подоланню особистісних бар'єрів і збільшити готовність до дій у складних ситуаціях.

По-третє, вплив досвіду: дослідження показують, що готовність до ризику зазвичай зменшується з віком і досвідом. Більш досвідчені люди часто мають знижений рівень готовності до ризику порівняно з менш досвідченими, оскільки вони мають краще розуміння потенційних наслідків своїх дій і прагнуть уникати невиправданих ризиків.

Дослідження готовності до ризику було проведено численними вченими:

М. Шуберт розробив методику для оцінки ступеня готовності до ризику, яка ґрунтується на 25 запитаннях, що дозволяють визначити схильність особи приймати ризиковані рішення.

А. Коваль у своїх дослідженнях аналізує зв'язок між готовністю до ризику та компенсованістю особистості, підкреслюючи важливість цього

поняття для формування здорової та соціально адаптованої особистості [18; 33].

В. Бикова досліджує роль психологічної готовності до ризику у професійній діяльності, зокрема серед жінок-поліцейських, звертаючи увагу на вплив стресових факторів на їх готовність приймати ризиковані рішення [6].

Готовність до ризику можна трактувати як внутрішню детермінанту прийняття рішень, що полягає в здатності особистості виходити за межі ситуаційних обмежень, ставити перед собою амбітні цілі, які вимагають перевірки особистісних можливостей, та приймати позицію усвідомленого контролю над здатністю змінювати реальність своїми рішеннями [27].

Зазначимо, що готовність до ризику в сучасній психології залежить від низки факторів, які визначають, наскільки індивід готовий приймати рішення в умовах невизначеності чи потенційної небезпеки. Психологічні чинники, зокрема, відіграють важливу роль. До них належать толерантність до невизначеності та схильність до ризику. Люди, які здатні приймати нестабільні чи непередбачувані ситуації, мають вищу готовність до ризику.

Також важливими є такі характеристики, як самооцінка та самовпевненість, оскільки впевненість у власних силах часто стимулює готовність до прийняття складніших та небезпечніших рішень. Емоційна стабільність також має значення – ті, хто вміє зберігати спокій у стресових ситуаціях, частіше готові до ризику [14; 24].

Соціальні чинники також можуть суттєво впливати на готовність до ризику. Так, наявність соціальної підтримки з боку друзів чи колег здатна підвищити рівень готовності до ризикових дій. У деяких випадках груповий вплив може мати значну роль, коли поведінка інших учасників групи стає моделлю для індивіда. У такому контексті соціальні очікування можуть впливати на рішення, які людина приймає.

Змінюється готовність до ризику залежно від контексту. Чим більша невизначеність ситуації, тим більша ймовірно, що індивід прийме на себе

ризик. Однак, важливою є також оцінка можливих наслідків – коли наслідки можуть бути надто негативними, це може зменшити готовність до ризику. Тому ситуаційна невизначеність часто супроводжується підвищеною готовністю до рішень, які можуть призвести до ризику, однак це завжди залежить від оцінки потенційних втрат [19; 21; 40].

Не менш важливими є індивідуальні чинники, серед яких досвід та навчання відіграють ключову роль. Люди, які мають досвід в управлінні ризиками або здатні вчитися на помилках, зазвичай мають вищий рівень готовності до ризику. Вік також може впливати на ці процеси: молодші люди, менш досвідчені у прийнятті ризикованих рішень, можуть бути схильнішими до прийняття ризиків порівняно з більш досвідченими людьми, у яких є більше інформації та знань для прийняття більш обґрунтованих рішень [41].

Таким чином, готовність до ризику є складним і багатогранним процесом, що залежить від психологічних, соціальних, контекстуальних та індивідуальних факторів, які взаємодіють і впливають на рішення людини в умовах невизначеності.

1.2. Теоретичні підходи до вивчення професійної самореалізації

Теоретичні підходи до вивчення професійної самореалізації охоплюють різні аспекти, що стосуються розвитку особистості в професійній сфері. Професійна самореалізація визначається як процес досягнення особистісних та професійних цілей через активне використання своїх здібностей, знань і навичок. Різні теорії розглядають цей процес як результат взаємодії індивідуальних рис особистості, мотивації, а також соціальних та організаційних умов. Вивчення професійної самореалізації виявляє важливість підтримки внутрішньої мотивації, професійного зростання та адаптації до змінюваних умов праці, що є основою для забезпечення ефективності в роботі та задоволення від професійної діяльності.

Поняття «самореалізація» розуміється як процес втілення особистістю своєї активності в тих сферах життєдіяльності, які є для неї значущими,

зокрема в спілкуванні, навчанні, творчості, професії, сім'ї, вихованні дітей, дружбі, любові, громадській діяльності та політичній кар'єрі [1].

Більшість дослідників погоджуються, що самореалізація є цілеспрямованим розвитком внутрішнього потенціалу особистості через зовнішню діяльність або поведінку, що є проявом можливостей для розвитку власного «Я». Якщо порівнювати поняття «самореалізація» та «самоактуалізація» в контексті особистісного розвитку, то «самоактуалізація» відображає внутрішнє самовираження особистості, а «самореалізація» – це вираження істинного «Я» через зовнішній план, або «увічнення себе» в зовнішньому світі [22, с. 102].

З точки погляду діяльнісного підходу, професійна самореалізація є кульмінацією розвитку особистості в межах професійної діяльності, що суттєво впливає на її ефективність та продуктивність праці. Вона стає основою для кар'єрного росту, оскільки професіонал зростає та досягає нових рівнів у своїй діяльності. У рамках особистісного підходу професійна самореалізація розглядається як процес повного розкриття потенціалу особистості. Це означає, що людина досягає професійних висот, але при цьому зберігається глибокий особистісний сенс цього процесу [23, с. 83]. Важливим у цьому контексті є рівень творчої свободи, яку особистість може реалізувати у своїй професійній діяльності, а також задоволення від результатів своєї праці.

Особливо варто підкреслити точку погляду науковиці О. Отич, яка серед важливих особистісних детермінант професійної самореалізації визначає: необхідність постійного професійного вдосконалення, наявність чіткого проєкту власного розвитку, пріоритет досягнення професійних цілей над ситуативною задоволеністю результатами та формування особистого простору для реалізації професійного потенціалу [35, с. 222].

На думку В. Зарицької, професійну самореалізацію слід розглядати як процес та результат застосування особистістю набутих знань і компетенцій у повсякденній праці. Вона охоплює не лише удосконалення та розвиток, але й включення цих навичок у творчу діяльність, що має значущий вплив як для

самої людини, так і для оточення, при цьому забезпечуючи внутрішнє задоволення від досягнутих результатів [12].

Згідно з О. Артемовою, професійна самореалізація є соціалізованим шляхом гармонійного розвитку особистості, який охоплює набуття професійно-практичного та духовного досвіду під час здобуття кваліфікації в процесі первинного професійного становлення (навчання у вищому навчальному закладі), а також подальше вдосконалення фахових навичок у процесі виконання професійних ролей та обов'язків. Це є невіддільною частиною розкриття та реалізації особистісного професійного потенціалу. Професійна самореалізація передбачає кілька етапів: професійне самовизначення, професійне становлення, фахове зростання та розвиток мислення [5].

Тобто проаналізувавши наукові підходи та концепції щодо визначення професійної самореалізації, можна зробити висновок, що цей процес охоплює розвиток особистості як професіонала в межах обраної професійної діяльності. Він розпочинається з професійного самовизначення та професійного становлення, коли людина починає формувати уявлення про свою майбутню професію, орієнтуючись на власні інтереси, здібності та вподобання.

Професійне становлення особистості триває, коли людина обирає відповідний фах, здобуває відповідну освіту та одночасно займається саморозвитком і самовдосконаленням.

Загалом, на професійну самореалізацію значною мірою впливають різноманітні чинники, що варто розглянути детальніше.

До першого фактору, що впливає на професійну самореалізацію, можна віднести сформовану професійну компетентність. Професійна компетентність, за визначенням дослідників Н. Мілорадової та В. Шевченко, є динамічним особистісним утворенням, яке формується під впливом кількох чинників: соціальних, інтелектуальних та мотиваційних. Вона охоплює як теоретичну, так і практичну готовність фахівця до виконання професійних обов'язків, а також характеризує особистість як самостійну, відповідальну та

ініціативну [31, с. 236]. Цей фактор визначає не лише рівень знань та вмінь, але й здатність особистості реалізовувати свої професійні функції у складних і змінних умовах.

Другим важливим фактором є здатність особистості адаптуватися до умов професійної діяльності. Адаптація, своєю чергою, являє собою процес, в якому людина набуває соціально-психологічного статусу й опановує нові суспільно-рольові функції, пристосовуючись до змінюваних умов життя, нових людей та цінностей [36, с. 115]. Вміння адаптуватися до нових ситуацій і середовищ є важливим аспектом для ефективної самореалізації у професійному житті.

До третього фактора слід віднести мотивацію, яка є важливим рушієм професійної самореалізації. Професійна мотивація – це спонукання особистості до дії, яке призводить до досягнення поставленої мети та виконання завдань [58, с. 222]. Вона визначає рівень зацікавленості людини у своїй професії, її прагнення досягти високих результатів і здійснювати професійну діяльність, що є важливим для подальшого розвитку та самореалізації [37].

На думку Н. Пилипенко, професійна самореалізація є соціалізованим шляхом гармонійного розвитку особистості, який поєднує здобуття професійно-практичного та духовного досвіду. Вона розпочинається ще на етапі первинного професійного становлення, тобто під час навчання у вищому навчальному закладі, і триває протягом усього фахового шляху, включаючи вдосконалення професійних навичок та компетенцій. У процесі виконання професійних ролей та обов'язків особистість не лише реалізує свої знання й уміння, а й активно розкриває свій внутрішній потенціал, що є невіддільною частиною самореалізації [38, с. 74].

Формування професійної самореалізації охоплює кілька ключових етапів, серед яких особливе значення мають професійне самовизначення, вибір навчального закладу та подальшого місця роботи. Наступними важливими кроками є вибір конкретного напрямку діяльності, адаптація у

професійному середовищі та поступове становлення у своїй спеціальності. Важливим показником професійної самореалізації є професійний ріст, який відображає результативність зусиль особистості у професійній сфері [51].

У результаті аналізу наукової літератури було виявлено, що вивчення професійної самореалізації базується на різних наукових підходах, які дозволяють розглядати цей феномен у взаємозв'язку з особистісним розвитком, соціальним середовищем та професійною діяльністю. Серед основних підходів, що застосовуються у сучасних дослідженнях, виділяють акмеологічний, психологічний та соціально-педагогічний.

По-перше, акмеологічний підхід розглядає професійну самореалізацію як процес досягнення особистістю свого «акме» – найвищого рівня розвитку, який передбачає максимальну реалізацію потенціалу у професійній діяльності. У цьому контексті самореалізація розуміється як усвідомлений, цілеспрямований процес, що має не лише особистісну, а й соціальну значущість.

Дослідники наголошують на тому, що ключову роль у цьому процесі відіграє активна позиція особистості у формуванні своїх професійних компетенцій, прагнення до самовдосконалення та безперервний розвиток. Акмеологічний підхід звертає увагу на тому, що самореалізація є динамічним процесом, який триває протягом усього життя людини, від моменту професійного становлення до найвищих кар'єрних досягнень [34].

По-друге, психологічний підхід. З точки погляду психологічного підходу, професійна самореалізація є відображенням внутрішніх психологічних механізмів особистості, які впливають на її здатність досягати професійних цілей. Основну увагу приділяють таким чинникам, як самооцінка, рівень мотивації, професійні здібності, стресостійкість та адаптація до професійного середовища.

Дослідження підтверджують, що високий рівень внутрішньої мотивації, прагнення до саморозвитку та віра у власні сили сприяють ефективній самореалізації в професійній сфері. Водночас низький рівень самооцінки,

відсутність чітких кар'єрних цілей або несприятливе соціальне середовище можуть створювати бар'єри для самореалізації. У цьому контексті психологічна підтримка, розвиток емоційного інтелекту та формування стратегії особистісного розвитку є важливими складовими успішної професійної самореалізації [43;59].

По-третє, соціально-педагогічний підхід. Соціально-педагогічний підхід підкреслює роль освіти, виховання та соціального середовища у процесі професійної самореалізації. У цьому контексті вищі навчальні заклади та система професійної освіти відіграють ключову роль у формуванні професійної ідентичності студентів, розширенні їх компетенцій та розвитку кар'єрних орієнтирів.

Значний внесок у вивчення цього підходу зробила Л. Коростильова, яка стверджує, що якість навчального процесу, наявність мотиваційних чинників та рівень педагогічної підтримки суттєво впливають на майбутні кар'єрні можливості випускників. Окрім того, соціальні чинники, такі як рівень підтримки з боку наставників, наявність професійного середовища та можливості для практичного застосування знань, є визначальними у процесі становлення професіонала [45].

По-четверте, компетентнісний підхід звертає увагу на розвитку професійних компетенцій як ключового чинника успішної самореалізації. Він передбачає формування комплексу знань, умінь, навичок, цінностей і поведінкових моделей, необхідних для ефективної професійної діяльності. Відповідно до цього підходу, професійна самореалізація можлива лише за умови досягнення високого рівня компетентності, що включає:

- Фахову компетентність – глибоке розуміння професійних стандартів, норм і вимог у конкретній галузі.
- Комунікативну компетентність – здатність до ефективної взаємодії з колегами, керівництвом, клієнтами тощо.

- Соціально-психологічну компетентність – уміння працювати в команді, керувати конфліктами, адаптуватися до змін у професійному середовищі.
- Креативну та інноваційну компетентність – здатність до творчого підходу, генерації нових ідей та прийняття нестандартних рішень.

Компетентнісний підхід також підкреслює значення концепції навчання протягом життя (lifelong learning), згідно з якою професійний розвиток не завершується здобуттям формальної освіти, а продовжується протягом усього життя через підвищення кваліфікації, самостійне навчання та набуття нових навичок у відповідь на виклики професійного середовища [59;63].

Тобто, професійна самореалізація у межах компетентнісного підходу передбачає не лише володіння базовими знаннями, а й постійне вдосконалення своїх здібностей, адаптацію до змін у професійній сфері та прагнення до високого рівня майстерності.

По-п'яте, концептуальний підхід розглядає професійну самореалізацію як безперервний і динамічний процес, що триває протягом усього життєвого шляху особистості та охоплює взаємозв'язок між індивідуальними прагненнями людини й умовами її професійного середовища.

Основна ідея цього підходу полягає в тому, що професійна самореалізація починається задовго до офіційного вступу в професію та включає кілька етапів розвитку:

Професійне самовизначення – формування інтересів, схильностей і попередніх уявлень про майбутню професійну діяльність. Відбувається ще у дитячому та підлітковому віці під впливом сім'ї, освітнього середовища та соціокультурних чинників.

Вибір професійної діяльності – ухвалення усвідомленого рішення щодо професії, вибір навчального закладу, отримання відповідної освіти та первинний професійний досвід.

Професійне становлення – період адаптації до реальних умов професійної діяльності, розширення компетенцій, здобуття практичного досвіду та закріплення професійної ідентичності.

Професійний розвиток – процес удосконалення майстерності, підвищення кваліфікації, набуття нового досвіду, кар'єрний ріст, пошук нових можливостей для самореалізації.

Зрілість і професійна експертиза – досягнення найвищого рівня професійної компетентності, можливе виконання ролі наставника, викладача або лідера у своїй сфері.

Концептуальний підхід також враховує вплив зовнішніх факторів, таких як соціальне середовище, технологічні зміни, ринок праці, економічні умови, які можуть сприяти чи обмежувати можливості професійної самореалізації [43;59].

Тобто професійна самореалізація в межах цього підходу не розглядається як одноразовий акт чи кінцева точка, а трактується як безперервний процес розвитку особистості, який проходить через різні стадії, адаптуючись до змін у професійному та соціальному середовищі.

Також зазначимо про структуру самореалізації. За Л. Рибалко, визначення цього поняття включає кілька ключових частин, які формують послідовний процес особистісного і професійного розвитку. Першочерговим елементом є цілемотиваційна спрямованість, яка визначає життєві орієнтири людини, її цілі, потреби та мотиви самоздійснення. Саме внутрішнє прагнення до розвитку відіграє вирішальну роль у формуванні стратегії самореалізації. Важливим етапом цього процесу є самопізнання, що включає рефлексію, самоусвідомлення, самоідентифікацію та самовизначення. Людина аналізує власні здібності, можливості, цінності й обмеження, що дозволяє їй усвідомлено обирати свій професійний шлях [50].

Наступним компонентом є самоактуалізація, яка передбачає розкриття внутрішнього потенціалу, самопрогнозування і реалізацію власних можливостей. Це етап, на якому особистість не лише усвідомлює свої сильні

сторони, а й активно працює над їхнім удосконаленням. Самоактуалізація тісно пов'язана з безпосереднім процесом самореалізації, що базується на самоорганізації, самоуправлінні та ефективному використанні особистісних ресурсів. На цьому рівні відбувається практичне втілення професійних та особистих цілей, що є необхідною умовою для досягнення успіху.

Важливою складовою є також самовдосконалення, що передбачає постійний аналіз і коригування власного розвитку. Людина здійснює самооцінку, контролює свої досягнення, виявляє слабкі сторони та працює над їхнім удосконаленням. Це забезпечує здатність до адаптації в умовах динамічного середовища. Завершальним етапом є саморозвиток, самовираження, самопрезентація і самоствердження, які дозволяють особистості інтегруватися у суспільство, реалізувати свій потенціал та отримати визнання.

Тобто самореалізація є складним і багаторівневим процесом, що поєднує як внутрішній розвиток особистості, так і її активну діяльність у соціумі. Вона має двоїсту природу: з одного боку, це усвідомлений процес розкриття власного потенціалу, а з іншого – динамічний механізм, що охоплює мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та поведінкові аспекти.

На процес самореалізації впливає низка зовнішніх і внутрішніх факторів. Серед суспільних детермінант важливу роль відіграють соціокультурне середовище, економічні умови, рівень освіти та можливості професійного зростання. Внутрішні смислоутворення включають цінності, переконання та усвідомлення власної місії, що формують індивідуальну стратегію самореалізації. Також значну роль відіграють індивідуальні можливості, серед яких рівень освіти, професійні навички, емоційний інтелект, когнітивні здібності та мотиваційна стійкість [53;55].

Переходячи до визначення терміну «професійна самореалізація» виділимо, що це багатовимірний процес, що відображає здатність особистості розкрити й ефективно застосовувати свій потенціал у професійній сфері. Вона передбачає не лише набуття й удосконалення професійних навичок, а й

досягнення кар'єрних цілей, гармонійне поєднання особистих прагнень із суспільними потребами, а також внесок у розвиток професійної спільноти.

Науковці визначають кілька основних етапів цього процесу:

- Професійне самовизначення – усвідомлений вибір майбутньої сфери діяльності на основі інтересів, здібностей та особистих цінностей.
- Професійне становлення – адаптація до умов обраної діяльності, набуття спеціалізованих знань і практичних навичок, розвиток професійної ідентичності.
- Фахове зростання – розширення компетенцій, підвищення кваліфікації, поглиблення експертності у вибраній галузі.
- Творча реалізація – досягнення високого рівня майстерності, застосування новаторських підходів, створення унікальних професійних рішень та впровадження інновацій [51; 30].

Основні характеристики професійної самореалізації:

- Мотивація – внутрішнє прагнення до саморозвитку, досягнення успіху та реалізації професійних амбіцій.
- Компетентність – здатність ефективно виконувати професійні завдання, використовуючи набуті знання та навички.
- Креативність – уміння застосовувати нестандартні підходи, генерувати нові ідеї та вдосконалювати професійну діяльність.
- Самовдосконалення – постійний розвиток особистих і професійних якостей, вдосконалення навичок та оновлення знань відповідно до сучасних тенденцій [30; 49; 46].

Професійна самореалізація відіграє важливу роль як у розвитку особистості, так і у прогресі суспільства загалом. Вона є показником зрілості, здатності до адаптації в умовах змін на ринку праці та рівня професійної відповідальності. Завдяки успішній самореалізації людина не лише досягає власного задоволення від роботи, а й робить вагомий внесок у свою сферу діяльності, сприяючи її вдосконаленню та інноваційному розвитку.

Узагальнюючи теоретичні підходи до вивчення професійної самореалізації, можна зазначити, що вона є багатограним процесом, який поєднує особистісний розвиток, професійне зростання та суспільну значущість. Акмеологічний підхід розглядає її як досягнення найвищого рівня професійної майстерності, психологічний – акцентує на внутрішніх мотиваційних і когнітивних чинниках, соціально-педагогічний – підкреслює роль освіти та соціального середовища.

Компетентнісний підхід орієнтується на розвиток знань і навичок, а концептуальний – на безперервний характер цього процесу. Сукупність цих підходів дозволяє комплексно дослідити механізми, умови та чинники професійної самореалізації, що є ключовими для успішної кар'єри та особистісного розвитку.

1.3. Взаємозв'язок між готовністю до ризику та професійною самореалізацією

Готовність до ризику є важливим психологічним чинником, який значною мірою впливає на професійну самореалізацію особистості. Вона визначає здатність індивіда ухвалювати сміливі рішення, виходити за межі комфорту та брати на себе відповідальність у професійній діяльності. Професійна самореалізація, своєю чергою, передбачає не лише досягнення поставлених цілей, а й постійний розвиток, прагнення до самовдосконалення та реалізації власного потенціалу.

Готовність до ризику відіграє вирішальну роль у професійній самореалізації, оскільки вона безпосередньо впливає на здатність особистості ухвалювати відповідальні рішення, проявляти ініціативність, впроваджувати інновації та адаптуватися до змін. Професійне середовище постійно змінюється, і в ньому часто виникають ситуації, коли необхідно діяти в умовах невизначеності. Людина, яка має високий рівень готовності до ризику, не боїться можливих невдач, а навпаки – сприймає їх як можливість для навчання, вдосконалення та особистісного зростання. Такий підхід дозволяє

бути гнучким, швидко реагувати на виклики й ухвалювати ефективні рішення, що є важливим для побудови успішної кар'єри.

Одним із ключових аспектів, які пов'язані з готовністю до ризику, є здатність до прийняття відповідальних рішень. У професійній діяльності нерідко доводиться діяти в умовах невизначеності, коли неможливо передбачити всі наслідки вибору. У таких ситуаціях людина, що готова до ризику, проявляє впевненість і приймає рішення, спираючись на свій досвід, знання та інтуїцію. Це особливо важливо для керівників, підприємців, рятувальників та представників інших професій, де швидкість і точність ухвалених рішень можуть суттєво впливати на результати діяльності [29;42].

Тісно пов'язаними з готовністю до ризику є ініціативність і лідерство. Професійна самореалізація вимагає не лише виконання стандартних завдань, а й здатності брати на себе відповідальність за складні проекти, пропонувати нові ідеї та докладати зусиль для їхньої реалізації. Особи, які схильні до ризику, частіше демонструють ініціативу, що сприяє їхньому кар'єрному зростанню та зміцненню лідерських позицій. Вони не бояться викликів, беруть активну участь у вирішенні складних завдань і мотивують інших до досягнення спільних цілей.

Ще одним важливим аспектом є творчий підхід та інноваційність, адже професійна самореалізація неможлива без пошуку нових шляхів для досягнення успіху. Особи, які готові до ризику, частіше наважуються експериментувати, впроваджувати нестандартні рішення та пробувати нові методи у своїй діяльності. Вони відкриті до змін і не бояться виходити за рамки звичних стандартів, що дозволяє їм досягати значних професійних висот. У багатьох сферах, таких як бізнес, наука, мистецтво, технології, саме здатність ризикувати стає рушійною силою інноваційного розвитку.

Важливу роль відіграє і гнучкість та адаптивність, які дозволяють людині швидко пристосовуватися до змін у професійному середовищі. У сучасному світі, де технології стрімко розвиваються, а ринок праці зазнає постійних трансформацій, готовність до ризику допомагає ефективно

реагувати на нові виклики. Ті, хто не боїться ризикувати, легше опановують нові навички, освоюють сучасні технології та змінюють професійну стратегію відповідно до актуальних потреб ринку. Саме ця здатність забезпечує кар'єрне зростання та професійну стабільність, навіть у нестабільних умовах [4;66].

Тобто готовність до ризику є одним із ключових чинників професійної самореалізації. Вона дозволяє людині приймати відповідальні рішення, проявляти ініціативу, творчо підходити до роботи та швидко адаптуватися до змін. Високий рівень готовності до ризику відкриває перед особистістю нові можливості, сприяє її розвитку та допомагає досягти високих результатів у професійній сфері.

Взаємозв'язок між готовністю до ризику та професійною самореалізацією обумовлений цілим рядом факторів, які взаємодіють один з одним, створюючи певні умови для розвитку особистості в професійній сфері. Одним із ключових чинників є особистісні характеристики людини. Рівень готовності до ризику значною мірою залежить від таких аспектів, як темперамент, самооцінка, рівень стресостійкості та емоційної стабільності. Люди з високим рівнем впевненості в собі, як правило, більш схильні брати на себе відповідальність і ризикувати для досягнення своїх цілей. Вони можуть діяти рішуче навіть у невизначених ситуаціях, оскільки вірять у свої сили та можливості. Такі особистості, як правило, не бояться невдач, а сприймають їх як можливість для навчання та розвитку, що важливо для процесу самореалізації.

Не менш важливим є фактор професійної сфери діяльності, оскільки рівень ризику, який є частиною роботи, значно варіюється залежно від галузі. Наприклад, в таких сферах, як підприємництво, фінансовий сектор або високі технології, готовність до ризику є невіддільною частиною професійної діяльності. У цих сферах часто виникають ситуації, що вимагають швидкого прийняття рішень та готовності до непередбачуваних результатів.

Окремо слід виділити сферу Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС), оскільки її діяльність безпосередньо пов'язана з ризиком

для життя та здоров'я. Працівники ДСНС щодня стикаються з екстремальними ситуаціями, такими як ліквідація пожеж, аварій, стихійних лих та інших надзвичайних подій. Готовність до ризику в цій професії є не лише необхідністю, а й ключовим професійним чинником, що визначає ефективність виконання службових обов'язків. Високий рівень психологічної стійкості, вміння оперативно приймати рішення та діяти в умовах невизначеності є визначальними характеристиками працівників цієї сфери [40;18].

Не менш важливим є фактор досвіду та рівня кваліфікації. Люди, які мають великий професійний досвід, зазвичай здатні оцінювати ситуацію більш уважно і приймати ризиковані рішення, спираючись на свої знання та набуті навички. Вони мають глибше розуміння потенційних наслідків своїх дій, що дозволяє їм приймати більш обґрунтовані ризики. Натомість молоді фахівці або ті, хто тільки розпочинає свою кар'єру, можуть бути схильні до більш імпульсивних рішень, оскільки у них ще немає достатнього досвіду для ретельного аналізу ситуацій. Проте з часом, набуваючи досвіду, вони також стають здатними приймати більш уважені та обґрунтовані ризики.

Мотивація та цінності особистості також відіграють важливу роль у взаємозв'язку між готовністю до ризику та професійною самореалізацією. Внутрішня мотивація досягати успіху та реалізовувати свої професійні амбіції спонукає людину до сміливих і навіть ризикованих рішень. Для багатьох людей важливим аспектом є особистісне зростання, і вони готові виходити за межі звичного та приймати виклики, навіть якщо це пов'язано з певними ризиками. Така внутрішня мотивація стає потужним стимулом для професійної самореалізації, оскільки сприяє пошуку нових можливостей, інновацій та розвитку в обраній сфері діяльності [16; 17].

Нарешті, соціальна підтримка та організаційна культура також впливають на готовність до ризику. У середовищі, яке підтримує новаторські ідеї та заохочує інновації, працівники почуваються більш впевненими у своїх силах і рішучіше приймають ризиковані рішення. Наявність наставників,

підтримка з боку керівництва або колег може стати важливим фактором у формуванні готовності до обґрунтованого ризику [48].

Таким чином, взаємозв'язок між готовністю до ризику та професійною самореалізацією визначається сукупністю особистісних характеристик, професійних обставин, досвіду та мотивації, а також соціальними умовами, які підтримують розвиток і новаторство в професійній діяльності. Всі ці чинники взаємно переплітаються і створюють можливості для досягнення високих результатів в кар'єрі та особистісному розвитку.

Хоча готовність до ризику є важливим і корисним аспектом професійного розвитку, вона не позбавлена своїх негативних наслідків. Зокрема, надмірна схильність до прийняття ризикованих рішень може призвести до імпульсивних вчинків, які не підкріплені належним аналізом ситуації. Це, своєю чергою, може спричинити серйозні помилки, що негативно позначиться на професійній репутації та кар'єрі. Наприклад, ухвалення рішень, не враховуючи всіх можливих наслідків, може призвести до непередбачуваних ситуацій, які вимагатимуть додаткових зусиль для виправлення помилок або навіть смерті під час роботи ДСНС.

Важливим негативним аспектом роботи в Державній службі України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) є високий рівень стресу, спричинений постійним перебуванням у небезпечних умовах. Рятувальники щодня постають перед ризикованими ситуаціями, які вимагають миттєвого реагування та максимальної концентрації. Така напружена діяльність може призводити до емоційного виснаження, оскільки фізичні та психологічні навантаження є невіддільною частиною професії. Професійне вигорання є серйозною загрозою для працівників ДСНС, оскільки тривалий вплив стресових факторів без належного часу на відпочинок та відновлення може значно знизити ефективність їхньої роботи та призвести до серйозних проблем зі здоров'ям.

Окрім емоційного навантаження, рятувальники несуть величезну відповідальність за прийняті рішення, адже від їхніх дій залежить життя та

безпеку людей. Це додатково підвищує рівень психологічного тиску, що може негативно впливати на їхню стійкість до стресу та професійну мотивацію. Невиправдані або неправильні оцінки ризику в екстремальних умовах можуть призвести не лише до особистих наслідків, а й до загрози для колег чи постраждалих. У деяких випадках необачне прийняття рішень або надмірна впевненість у власних силах можуть призвести до травм, втрати працездатності або навіть загибелі. Тому вкрай важливо не лише розвивати готовність до ризику серед працівників ДСНС, а й забезпечувати їм належні умови для психологічної підтримки та відновлення [30; 18].

Тобто хоча готовність до ризику може бути важливою для професійного зростання, надмірна схильність до нього без ретельного аналізу ситуацій може призвести до ряду негативних наслідків, таких як імпульсивні рішення, стрес, професійне вигорання та серйозні фінансові або кар'єрні втрати.

Таким чином, взаємозв'язок між готовністю до ризику та професійною самореалізацією є важливим аспектом професійного розвитку. Готовність до ризику сприяє прийняттю відповідальних рішень, ініціативності, творчому підходу та здатності адаптуватися до змін. Однак, вона також має негативні наслідки, такі як імпульсивні рішення, стрес та фінансові втрати, якщо ризик не оцінюється належним чином.

Загалом, для успішної професійної самореалізації важливо балансувати готовність до ризику з усвідомленим підходом і врахуванням усіх можливих наслідків.

Висновки до розділу 1

Готовність до ризику розглядається як комплексна характеристика особистості, що включає когнітивні, мотиваційні, емоційно-вольові та поведінкові аспекти. Вона визначає здатність людини оцінювати можливі наслідки ризикової ситуації, приймати відповідальні рішення та ефективно діяти в умовах невизначеності. Надмірна або недостатня схильність до ризику

може мати як позитивні, так і негативні наслідки для професійної діяльності працівників екстремальних професій.

Професійна самореалізація працівників ДСНС розглянута як багатовимірний процес, що включає розвиток компетентності, особистісне зростання, усвідомлення значущості своєї діяльності та мотивацію до подальшого професійного вдосконалення. Особливе значення має узгодженість особистісних прагнень із вимогами професії, що сприяє як ефективності праці, так і задоволенню нею.

Аналіз наукових підходів до взаємозв'язку між готовністю до ризику та професійною самореалізацією дозволив встановити, що здатність до прийняття обґрунтованих ризикових рішень є важливим чинником кар'єрного розвитку та професійної ефективності працівників ДСНС. Водночас ризик повинен бути контрольованим, а його прийняття базуватися на відповідних навичках та стратегіях ухвалення рішень, що вимагає спеціальної психологічної підготовки.

Таким чином, результати теоретичного аналізу підтверджують важливість готовності до ризику у процесі професійної самореалізації рятувальників. Це підкреслює необхідність подальшого емпіричного дослідження особливостей взаємозв'язку між цими феноменами, а також розробки психологічних рекомендацій для підвищення ефективності професійної діяльності працівників ДСНС.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ ДО РИЗИКУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження готовності до ризику як чинника професійної самореалізації працівників ДСНС

Психологічна реальність професійної діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) передбачає постійну наявність загрозливих, ризиконебезпечних умов. У таких умовах готовність до ризику виступає не лише рисою характеру, а й важливим компонентом професійної ефективності, психологічної стійкості та реалізації особистісного потенціалу. Саме тому у даній роботі було поставлено завдання емпірично дослідити, яким чином готовність до ризику пов'язана з особливостями професійної самореалізації працівників ДСНС.

Метою емпіричного дослідження стало вивчення особливостей прояву готовності до ризику в професійній діяльності працівників ДСНС, а також виявлення взаємозв'язків між рівнем ризикованості, мотивацією, стилем прийняття рішень та рівнем професійної самореалізації.

Створення наукової роботи неможливе без розробки детального плану виконання. План допоміг обміркувати та записати всі кроки виконання роботи, а саме: дії для реалізації кожного завдання, терміни виконання робіт. План сприяє повній організації роботи над дослідженням і в процесі просування змінювався та доповнювався.

Дослідження готовності до ризику як чинника професійної самореалізації працівників ДСНС було проведено у декілька етапів.

Підготовчий етап – це частина роботи, під час якої було запланована, обміркована, обрана тема дослідження, об'єкт вивчення, визначено основних учасників дослідницької групи, механізми тощо. Було складено попередній, «робочий» план виконання дослідження. Ще було проведено літературний огляд. Під літературним оглядом розуміється вивчення великої кількості

літератури з обраної тематики, що дозволило глибше впровадитися в тему, зрозуміти всі найважливіші аспекти її особливостей. Під літературними джерелами розуміється будь-який вид літератури – книги, підручники, збірки, статті в газетах, журналах, Інтернет-видання, нотатки, тези та ін.

Основний етап – це сама робота. На цьому етапі було виконано заплановане дослідження, спираючись на план, складений на підготовчому етапі, з урахуванням поставлених завдань.

Заключний етап – виконувався після закінчення основного етапу, на якому було проведено аналіз всіх даних, обробка результатів дослідження, формування висновків.

На початку мого дослідження мною було визначено мету та завдання дослідження, обрано методи дослідження, методики представлення результатів тощо.

Метою дослідження було виявити особливості взаємозв'язку між готовністю до ризику та професійною самореалізацією працівників ДСНС.

Завдання дослідження :

1. Оцінити рівень готовності до ризику у працівників ДСНС.
2. Дослідити особистісні чинники, які визначають стилі прийняття рішень у професійних ситуаціях.
3. Визначити провідні мотиви професійної діяльності.
4. Дослідити тип та рівень професійної самореалізації.
5. Встановити міжпараметричні кореляційні зв'язки між цими показниками.

Експериментальна база дослідження. У дослідженні взяли участь працівники ДСНС з різних регіонів України. Основними базами для збору емпіричних даних стали:

– Бориспільський районний відділ Головного управління ДСНС України у Київській області;

– Дніпропетровське міське управління Головного управління ДСНС України в Дніпропетровській області.

Емпірична вибірка дослідження. В емпіричному дослідженні взяли участь 56 особи – чоловіків (45) та жінок (11), віком від 23 до 57 років. У дослідженні брали участь як особи офіцерського складу (які мають спеціальні звання служби цивільного захисту), так і працівники рядового та молодшого начальницького складу.

До емпіричної вибірки були включені виключно ті працівники ДСНС, чия професійна діяльність безпосередньо пов'язана з участю в екстремальних ситуаціях, зокрема рятувальники, водії оперативної техніки, командири відділень, начальники караулів, а також диспетчери, які здійснюють координацію оперативних дій і контактують із потерпілими в умовах надзвичайних подій.

Особи, діяльність яких має винятково адміністративний, фінансовий або технічний характер (наприклад, бухгалтери, кадрові працівники, спеціалісти господарського відділу), до дослідження не залучалися, оскільки специфіка їхньої професійної функції не передбачає систематичного прийняття рішень в умовах ризику або участі у рятувальних заходах. Такий підхід дозволив сфокусуватися саме на особах, які є безпосередніми суб'єктами ризику в межах професійної діяльності, що відповідає меті дослідження.

Дослідження проводилося в період з грудня 2024 року по березень 2025 року включно.

Працівникам ДСНС було запропоновано пройти в онлайн-режимі за допомогою Google-форми наступні методики: авторська анкета (Додаток А); “Діагностика ступеня готовності до ризику” (Шуберта) (Додаток Б); методика “Особистісні фактори ухвалення рішення” (ОФР-25) (Т. В. Корнілова) (Додаток В); “Мотивація професійної діяльності” (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) (Додаток Г); “Тип та рівень професійної самореалізації” (К. Гаврилова) (Додаток Д).

Пропоную детальніше розглянути використані в емпіричному дослідженні методики та з'ясувати, чому вони були застосовані.

1. Авторська анкета (див. Додаток А)

З метою збору емпіричних даних було розроблено авторську анкету, призначений для оцінки рівня готовності до ризику у працівників ДСНС та аналізу його зв'язку з рівнем професійної самореалізації.

Мета методики: дослідити вплив рівня готовності до ризику на професійну самореалізацію працівників ДСНС, а також проаналізувати роль соціально-демографічних чинників у цьому взаємозв'язку.

Стимульний матеріал: анкета містить три блоки питань, оформлених у форматі Google-форми:

1. Демографічний блок – 8 запитань, що охоплюють основні соціально-демографічні характеристики респондентів (вік, стать, стаж роботи, посада, освіта тощо).

2. Блок "Готовність до ризику" – 8 тверджень, які оцінюють суб'єктивний рівень схильності до ризику у професійній діяльності. Відповіді фіксуються за 5-бальною шкалою Лайкерта.

3. Блок "Професійна самореалізація" – 8 тверджень, спрямованих на оцінку суб'єктивного відчуття реалізованості в обраній професії, задоволеності власними досягненнями та прагненням до розвитку. Також використовувалася 5-бальна шкала Лайкерта.

Формат подання: індивідуальне дистанційне заповнення анкети. Час заповнення – приблизно 10–12 хвилин.

Обробка результатів:

Блок 1: здійснюється описова статистика (кількісно-якісна характеристика вибірки).

Блоки 2 та 3: розрахунок середніх значень і сумарних балів для оцінки рівня готовності до ризику та професійної самореалізації.

Подальший аналіз: застосовується кореляційний аналіз (Pearson) для виявлення взаємозв'язку між показниками блоків 2 і 3, а також перевірка впливу соціально-демографічних чинників (вік, стаж, посада) на обидва ключові параметри.

Характеристика шкали: для оцінки тверджень було застосовано п'ятибальну шкалу Лайкерта, яка дає змогу виявити рівень згоди або незгоди з кожним із представлених висловлювань. У форматі примусового вибору респондент обмежений фіксованою кількістю варіантів відповідей і має обрати лише один із них. Такий вибір може здійснюватися за допомогою різних форматів, зокрема множинного вибору, тверджень типу «правда/неправда», шкалування, оцінювання відповідностей або впорядкування варіантів за певними критеріями. Однією з найпоширеніших у подібних опитуваннях є шкала Лайкерта, яка дозволяє учаснику визначити свій рівень згоди, прийняття або частотності, обираючи з непарної кількості альтернатив (зазвичай 3, 5, 7 або 9). Як правило, центральна позиція на цій шкалі відображає нейтральне або середнє ставлення до твердження. [67]. Для аналізу результатів використовується сума балів за всіма пунктами опитувальника. Найбільш поширеним варіантом є п'ятибальна шкала Лайкерта, яка передбачає такі градації відповідей: 1 – «повністю не погоджуюсь», 2 – «не погоджуюсь», 3 – «важко сказати» або «ні погоджуюсь, ні не погоджуюсь», 4 – «погоджуюсь», 5 – «повністю погоджуюсь». [64].

Функціональне призначення методики: опитувальник забезпечує кількісну та якісну оцінку індивідуальної готовності до ризику, дозволяє дослідити її зв'язок із рівнем професійної самореалізації та з'ясувати вплив соціально-демографічних змінних. Отримані дані використовуються для формулювання психологічних рекомендацій щодо оптимізації професійної діяльності працівників ДСНС.

2. Методика «Діагностика ступеня готовності до ризику» (А. Шуберт)

Методика А. Шуберта призначена для оцінки індивідуального рівня готовності до ризику, зокрема в умовах фізичної небезпеки або невизначеності. У дослідженні застосовувалась для вивчення схильності працівників ДСНС до ризикованої поведінки як елементу професійної діяльності [8].

Мета методики: визначення ступеня готовності до ризику та схильності до прийняття рішень у ризиконебезпечних ситуаціях.

Структура: опитувальник містить 25 запитань, кожне з яких оцінюється за 5-бальною шкалою від -2 до +2 балів (від «повністю не згоден» до «повністю згоден»).

Обробка результатів: загальна сума балів може коливатися в межах від -50 до +50.

Менше -30 балів – надмірна обережність.

Від -10 до +10 балів – середній рівень.

Понад +20 балів – висока готовність до ризику.

Застосування в дослідженні: методика дозволяє виявити психологічну готовність респондентів до ризику як фактор, що може впливати на професійну самореалізацію в екстремальних умовах праці.

3. Методика «Особистісні фактори прийняття рішень» (ОФР-25) (Т. В. Корнілова)

Методика ОФР-25, запропонована Т. В. Корніловою, дозволяє оцінити особистісні змінні, що впливають на процес прийняття рішень у складних та невизначених ситуаціях, зокрема – готовність до ризику та схильність до раціонального мислення.

Мета методики: визначення особистісної готовності до ризику та рівня суб'єктивної раціональності як факторів регуляції вибору у професійних ситуаціях.

Структура: методика містить 25 тверджень. Респонденти оцінюють кожне з них за 3-бальною шкалою:

+1 – твердження відповідає мені,

0 – частково відповідає,

-1 – не відповідає.

Обробка результатів: шкала «Раціональність» включає 12 пунктів (максимум 12 балів), шкала «Готовність до ризику» – 13 пунктів (максимум 13 балів). У частині пунктів використовуються інверсні оцінки. Результати

інтерпретуються за допомогою процентильних шкал із виділенням низького, середнього й високого рівнів розвитку кожної характеристики [61].

Застосування в дослідженні: методика дозволяє оцінити індивідуальні відмінності в особистісній регуляції професійної поведінки працівників ДСНС. Вона дає змогу встановити, якою мірою респонденти орієнтуються на раціональний аналіз ситуації та наскільки готові діяти в умовах ризику, що має безпосередній зв'язок із рівнем їх професійної самореалізації.

4. Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана)

Дана методика призначена для діагностики структури мотивації професійної діяльності особистості. В її основі – концепція поділу мотивації на внутрішню, зовнішню позитивну та зовнішню негативну.

Мета методики: визначення провідних мотивів професійної діяльності особистості та формування типу мотиваційного комплексу.

Структура: респондент оцінює 7 тверджень за 5-бальною шкалою, де 1 – «зовсім неважливо», 5 – «надзвичайно важливо».

Після цього обчислюються середні значення за трьома видами мотивації:

Внутрішня мотивація (ВМ): пункти 6, 7.

Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ): пункти 1, 2, 5.

Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ): пункти 3, 4.

Обробка результатів: кожен тип мотивації виражається числом у межах від 1 до 5. Співвідношення між цими трьома показниками формує мотиваційний комплекс, що дозволяє класифікувати тип професійної орієнтації респондента.

Інтерпретація:

Оптимальні комплекси: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ або $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Неефективні комплекси: $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Оптимальний комплекс пов'язаний із високою задоволеністю професією, адаптивністю та емоційною стабільністю; неефективний – із

професійним дистресом, емоційною нестабільністю та низькою залученістю до діяльності.

Застосування в дослідженні: методика дозволяє оцінити мотиваційні пріоритети рятувальників і виявити, як тип мотивації може впливати на їхню професійну самореалізацію та готовність до ризику.

5. Методика «Тип та рівень професійної самореалізації» (К. Гаврилова)

Методика К. Гаврилової призначена для вивчення рівня та типу професійної самореалізації незалежно від віку, досвіду, освіти чи виду професійної діяльності. Особливо релевантною вона є для працівників екстремальних професій, зокрема рятувальників, для яких усвідомленість професійного вибору, мотиваційна узгодженість та особистісна включеність є ключовими факторами ефективності.

Мета методики: оцінити рівень та тип професійної самореалізації респондента шляхом аналізу відповідності між його цінностями, цілями, професійною мотивацією та емоційним ставленням до роботи.

Структура: опитувальник включає 51 твердження, що оцінюються за трьохбальною шкалою: «так», «частково так», «ні». Методика дозволяє оцінити вираженість трьох компонентів самореалізації:

Цільовий компонент – відображає професійні цілі, мотивацію та ціннісне ставлення до праці.

Ресурсний компонент – характеризує внутрішні ресурси, стан, активність та саморегуляцію в діяльності.

Феноменологічний компонент – охоплює зовнішні прояви самореалізації та особистісне сприйняття власної професійної ролі.

Рівні професійної самореалізації:

Примітивно-виконавчий

Індивідуально-виконавчий

Реалізація норм та ролей

Сенсожиттєва та ціннісна реалізація (найвищий рівень)

Типи самореалізації: на основі вираженості компонентів визначаються такі типи - успішна, прогнозовано успішна, неправдива, прогнозовано неправдива, романтична, нереклексуюча, формальна. Кожен із них відображає специфічне поєднання усвідомленості, мотивації, задоволеності та особистісного включення в професійну діяльність.

Застосування в дослідженні: методика дозволяє виявити не лише загальний рівень професійної самореалізації, а й глибше зрозуміти, наскільки професійна діяльність відповідає внутрішнім переконанням, мотивації та ресурсам працівників ДСНС.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

У дослідженні взяли участь 56 респондентів – працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС), які представляють різні рівні служби: офіцерський склад, молодший начальницький склад, а також рядові працівники. Завдяки авторській анкеті (Додаток А) було зібрано демографічні дані які представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Демографічні характеристики вибірки дослідження

Показник	Значення
Загальна кількість респондентів	56 осіб
Стать респондентів	Чоловіки – 45 (80,4%); Жінки – 11 (19,6%)
Віковий діапазон	23–34 роки – 18 осіб (32,1%) 35–44 роки – 24 особи (42,9%) 45–57 років – 14 осіб (25,0%)
Середній вік	37,6 року
Стаж роботи в органах ДСНС	До 10 років – 16 осіб (28,6%) 11–20 років – 25 осіб (44,6%) Понад 20 років – 15 осіб (26,8%)
Середній стаж роботи	13,4 року
Сімейний стан	Одружені – 41 (73,2%); Неодружені/розлучені – 15 (26,8%)

Показник	Значення
Наявність дітей	Є діти – 35 осіб (62,5%); Немає дітей – 21 особа (37,5%)
Вік дітей	Від 3 до 18 років (найчастіше – 6–13 років)
Наявність утриманців (діти, батьки тощо)	Так – 38 осіб (67,9%); Ні – 18 осіб (32,1%)

Вибірка включала 45 чоловіків (80,4 %) та 11 жінок (19,6 %). Середній вік респондентів склав 37,6 року. Наймолодшому з учасників – 23 роки, найстаршому – 57 років. Розподіл віку респондентів дозволив охопити як молодших співробітників на початковому етапі професійного становлення, так і досвідчених працівників з багаторічним професійним стажем.

Стаж роботи в органах ДСНС варіюється від 1 року до 34 років. Середній стаж роботи склав 13,4 року, що свідчить про наявність значного досвіду у більшості респондентів. Розкид за стажем становить 33 роки, що вказує на високу гетерогенність вибірки щодо професійної зрілості. Таке різноманіття дозволяє виявити взаємозв'язки між віком, стажем і рівнем готовності до ризику та професійної самореалізації, що є ключовими змінними дослідження.

Щодо сімейного статусу, 41 респондент (73,2 %) перебуває у шлюбі, з них 34 чоловіки та 7 жінок. 15 осіб (26,8 %) є неодруженими або розлученими. Такий високий відсоток одружених респондентів дозволяє простежити зв'язок між сімейними зобов'язаннями та зниженням рівня ризикованої поведінки. Справді, аналіз відповідей у блоці 2 авторської анкети (готовність до ризику) показав, що особи, які мають сім'ю, схильні оцінювати свою готовність до ризику на помірному рівні. Особливо це простежується в відповідях на питання про готовність до ризику з високим ступенем загрози або без очевидної вигоди, де сімейні респонденти давали обережніші відповіді.

35 респондентів (62,5 %) мають дітей, причому переважна більшість з них: 1–2 дитини віком від 3 до 18 років. Найчастіше зазначали наявність дітей віком 6–13 років (молодший шкільний вік). Така демографічна особливість

виявилась значущою у психологічному аналізі: працівники з дітьми, особливо неповнолітніми, виявляють вищий рівень професійної відповідальності та сильніше внутрішнє прагнення до професійної реалізації (блок 3 анкети), що виявляється в домінуванні таких мотивів як стабільність, самореалізація, можливість впливати на безпеку інших.

Крім того, 38 респондентів (67,9 %) зазначили, що мають на утриманні інших осіб, серед яких найчастіше фігурують діти, батьки пенсійного віку або інші родичі. Це дозволяє зробити припущення, що велика частина вибірки функціонує в умовах додаткового психологічного та фінансового навантаження, що, в свою чергу, впливає на рівень внутрішньої та зовнішньої мотивації. Працівники, які мають обов'язки із забезпечення інших, частіше виявляють позитивну зовнішню мотивацію (наприклад, грошове забезпечення, кар'єрне зростання, суспільне визнання) згідно з методикою К. Замфіра в модифікації А. Реана. При цьому спостерігається і підвищений рівень внутрішньої мотивації – бажання самореалізуватись у професії, що має глибокий соціальний сенс.

Варто також зазначити, що серед осіб, які мають найвищі показники за шкалою «готовність до ризику» (за методикою А. Шуберта), переважно представлені чоловіки віком до 35 років без дітей або з мінімальними соціальними зобов'язаннями. Це свідчить про меншу прив'язаність до стабільності та більшу орієнтацію на динамічну, активну поведінку в умовах невизначеності. Натомість особи з тривалим сімейним досвідом і наявністю утриманців демонструють більш стратегічний і зважений підхід до ризиків, з вираженою орієнтацією на довгострокову професійну реалізацію, що відображено у блоці 3 опитувальника – через часту згадку про прагнення до змістовності професії, соціальної значущості, відчуття внеску у спільну справу.

Таким чином, демографічна структура вибірки дозволила виявити низку важливих психологічних закономірностей: по-перше, зв'язок між соціальними зобов'язаннями та схильністю до ризику; по-друге, вплив віку і стажу на

перевагу тих чи інших мотивацій; по-третє, диференціацію у ставленні до професійної самореалізації залежно від сімейного стану та наявності дітей. Ці спостереження важливі для розуміння глибших чинників, що визначають як рівень ризикованості в поведінці, так і потенціал до глибокої професійної реалізації працівників ДСНС.

У контексті вивчення готовності до ризику як чинника професійної самореалізації працівників ДСНС, після аналізу якісних показників авторської анкети, було здійснено кількісну психометричну оцінку даного конструкта за допомогою методики **“Діагностика ступеня готовності до ризику ” (Шуберта) (Додаток Б)**. Ця методика дозволяє оцінити рівень схильності особистості до ризику в широкому контексті її поведінки, зокрема в професійній сфері, і є валідним інструментом для аналізу ризикованості у контингентів із підвищеним рівнем відповідальності, зокрема співробітників ДСНС.

У результаті обробки емпіричних даних методом групування за рівнями вираженості готовності до ризику, було сформовано три діагностичні групи: з високим, середнім та низьким рівнем ризикованості. Пропоную розглянути результати дослідження за методикою «Діагностика рівня готовності до ризику» А. Шуберта в (таблиці 2.2).

Таблиця 2.2.

Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня готовності до ризику» А. Шуберта

Значення	Високий рівень ризику	Середній рівень ризику	Низький рівень ризику	Загальні показники
Кількість осіб	(30 осіб) 54%	(16 осіб) 29%	(10 осіб) 17%	(56 осіб) 100%
Сер. бал	23,6	0,6	-31	7,3
Мін.	21	-8	-37	-37
Мах.	29	9	-30	29
Мо	21	немультимодальна	-30	21
R	8	17	7	66

Примітка: Сер. Бал – середній бал, мін.- мінімальних значень, мах.- максимальних значень, Мо (моди) та R (розмаху).

Відповідно до отриманих результатів: високий рівень готовності до ризику зафіксовано у 30 респондентів, що становить 54% від загальної вибірки. Середній бал у цій групі дорівнює 23,6, що значно перевищує умовну межу високої ризикованості (понад 20 балів за шкалою методики Шуберта). Мінімальне значення в цій групі становить 21, максимальне – 29. Мода у цій групі – 21, що свідчить про певну когерентність у межах високого рівня готовності до ризику. Розмах – 8, що вказує на помірну варіативність показників у межах цієї групи. Переважання респондентів із високим рівнем ризикованості, що перевищує половину вибірки, може свідчити про специфіку професійної культури ДСНС, де рішучість і схильність до дій у ситуаціях невизначеності є адаптивними і навіть очікуваними характеристиками.

Середній рівень готовності до ризику виявлено у 16 осіб (або 29% вибірки). Середній бал у цій підгрупі склав лише 0,6, що вказує на граничну близькість до нижньої межі шкали та може свідчити про внутрішню гетерогенність цієї підгрупи – тобто про наявність як осіб із тенденцією до зниження ризику, так і тих, хто демонструє помірну адаптивну відкритість до ризику. Мінімальне значення в межах групи – –8, максимальне – 9, а розмах – 17, що вказує на високу варіативність даних та відсутність чіткої модальної тенденції (група визначена як немультимодальна). Це може бути пояснено тим, що середній рівень готовності до ризику є проміжним, а тому характеризується більшою розмитістю критеріїв поведінки.

Низький рівень готовності до ризику був притаманний 10 респондентам (17% вибірки). У цій групі середній бал становив –31, що свідчить про яскраво виражену орієнтацію на уникнення ризику та схильність до ригідного дотримання безпечних сценаріїв поведінки. Мінімальний бал – –37, максимальний – –30, мода – –30, що демонструє високу однорідність групи з точки зору ризик-профілю. Розмах показників – 7, що вказує на низьку варіативність, а отже, на стабільність позиції уникнення ризику серед представників цієї підгрупи. Варто підкреслити, що надмірно низький рівень готовності до ризику в умовах екстремальної професійної діяльності може

потенційно негативно впливати на здатність до прийняття рішень у непередбачуваних ситуаціях.

Загальні показники по вибірці свідчать про середній бал 7,3, що, згідно з критеріями методики, відповідає нижній межі середнього рівня готовності до ризику. Мінімальний бал в усій вибірці склав –37, максимальний – 29, мода – 21 (що корелює з домінуванням високоризикованої групи), а розмах – 66, що свідчить про значну варіативність у характеристиках ризикованості серед працівників ДСНС.

Аналізуючи рівень готовності до ризику у вибірці працівників ДСНС за методикою А. Шуберта, слід зазначити, що одержані результати демонструють неоднорідну структуру цього конструкту, що дозволяє зробити низку важливих психологічних висновків.

Насамперед виявляється тенденція до домінування високого рівня готовності до ризику серед респондентів. Такий профіль, імовірно, формується внаслідок специфіки професійного середовища, в якому рішення часто приймаються в умовах невизначеності, тиску часу та потенційної загрози життю. Висока готовність до ризику, у цьому контексті, не є проявом імпульсивності чи безрозсудства, а скоріше свідчить про сформовану внутрішню установку на дії, навіть за відсутності повної інформації, що є критично важливим для професійної ефективності у надзвичайних ситуаціях.

Разом із тим, наявність значної частки респондентів із середнім рівнем готовності до ризику вказує на більш гнучкий адаптаційний стиль. Такі працівники, як правило, демонструють здатність до зваженого ризикування, приймаючи ризик не як самоціль, а як обґрунтовану стратегію в умовах, коли потенційна вигода чи необхідність переважає можливі втрати. Вони можуть бути особливо ефективними в ситуаціях, що потребують як рішучості, так і аналітичності, наприклад, у координуванні рятувальних операцій чи прийнятті управлінських рішень.

Натомість респонденти з низьким рівнем готовності до ризику, хоча й становлять меншість, є важливим елементом системи. Їхня орієнтація на

безпеку, обачність та дотримання інструкцій може слугувати стабілізуючим фактором у роботі колективу, особливо у завданнях, де пріоритетом є точність, відповідність нормативам або ретельне прогнозування. Водночас, надмірна схильність уникати ризику може обмежувати їхню здатність діяти ефективно в ситуаціях, що виходять за межі стандартних протоколів, і потребуватиме додаткової психологічної підтримки або розвитку навичок прийняття рішень у стресових умовах

Узагальнюючи, можна стверджувати, що вивчення готовності до ризику дозволяє краще зрозуміти внутрішню структуру професійної самореалізації працівників ДСНС. Високий рівень готовності до ризику потенційно пов'язаний із такими характеристиками, як впевненість, оперативність, внутрішня мотивація до дій та здатність витримувати високі навантаження. Водночас баланс між різними рівнями ризикованості в межах колективу є показником його психологічної гнучкості й адаптивності, що особливо важливо в умовах постійної взаємодії з екстремальними факторами.

У процесі дослідження з метою вивчення особистісних характеристик, що опосередковують процес прийняття рішень в умовах невизначеності, було використано методику **“Особистісні фактори ухвалення рішення” (ОФР-25) (Т. В. Корнілова) (Додаток В)**, яка дозволяє кількісно оцінити рівень розвитку двох ключових конструкцій: раціональності мислення та готовності до ризику. Ці характеристики мають принципове значення для професійної діяльності працівників ДСНС, оскільки саме вони зумовлюють вибір поведінкової стратегії в екстремальних ситуаціях та реалізацію професійного потенціалу в умовах постійної загрози, невизначеності й тиску. Ознайомитися з статистичними показниками ОФР-25 можна за рис. 2.1.

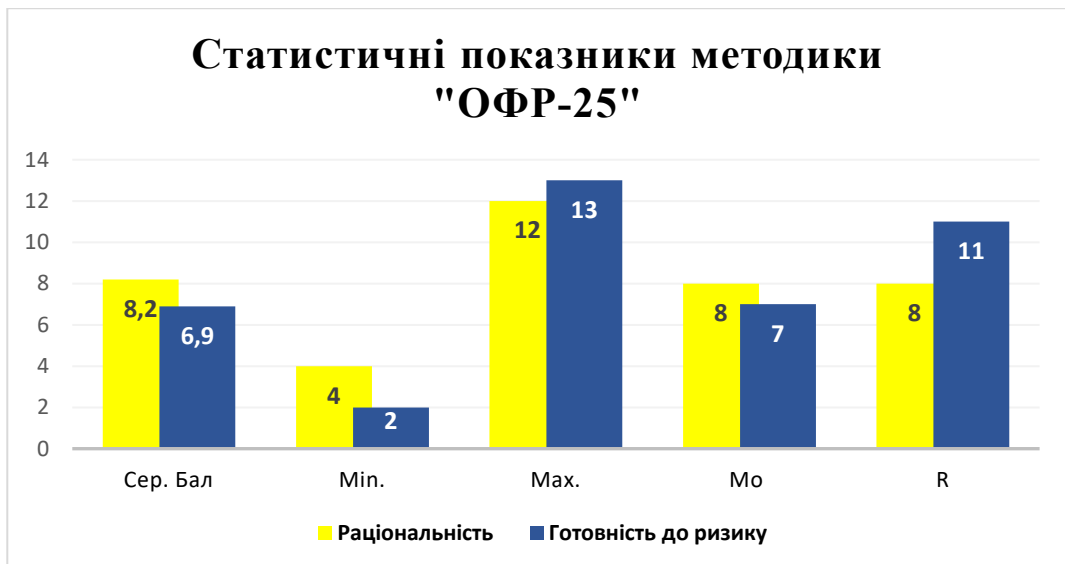


Рис. 2.1. Статистичні показники методики "ОФР-25"

Примітка: Сер. Бал

– середній бал, min.- мінімальних значень, max.- максимальних значень, Мо (мода) та R (розмах).

Рівень раціональності

Аналіз результатів за шкалою раціональності показав, що середній бал у вибірці становить 8,2 при максимально можливому значенні 12 балів. Мода склала 8 балів, що відповідає середньому рівню. Мінімальне значення у вибірці – 4 бали, максимальне – 12 балів, розмах становить 8 балів, що вказує на помірну варіативність показників. Орієнтовне стандартне відхилення склало $\pm 2,3$, що свідчить про відносну однорідність вибірки за даним параметром.

Щодо рівневого розподілу показників раціональності:

Низький рівень (0–5 балів) зафіксовано у 10 респондентів (17,9% вибірки);

Середній рівень (6–9 балів) – у 39 респондентів (69,6%);

Високий рівень (10–12 балів) – у 7 респондентів (12,5%).

Отримані результати свідчать про переважання середнього рівня раціональності, що можна інтерпретувати як наявність в основній частині працівників ДСНС збалансованого когнітивного стилю, у якому поєднуються як елементи логіко-аналітичного підходу, так і гнучкість у прийнятті рішень. Цей стиль є функціонально адаптивним у контексті оперативно-рятувальної

діяльності, що потребує одночасно високої точності дій та вміння швидко реагувати в ситуаціях, що стрімко змінюються.

Наявність низького рівня раціональності у 17,9% респондентів може бути пов'язана з переважанням інтуїтивного стилю прийняття рішень або недостатнім рівнем осмислення власних дій в умовах стресу. Такі особи можуть діяти ситуативно, покладаючись на досвід або емоції, що не завжди є ефективним у складних умовах надзвичайної ситуації. Разом із тим, у певних оперативних умовах інтуїтивна реакція також може відігравати адаптивну роль, зокрема у випадках, коли необхідна миттєва дія без попереднього аналізу.

Високий рівень раціональності (12,5%) засвідчує схильність до високої когнітивної контрольованості, що виражається в потребі передбачити наслідки, продумати варіанти рішень та знизити ймовірність помилки. Такі працівники можуть демонструвати ефективність на етапах аналізу, планування та оцінки ризиків, проте надмірна потреба у контролі може призводити до зволікання або емоційного напруження в ситуаціях, що вимагають негайного реагування.

Рівень готовності до ризику

Аналіз показників за шкалою готовності до ризику засвідчив, що середнє значення в сукупності становить 6,9 бала при максимально можливому значенні 13 балів. Мода склала 7 балів, мінімальне значення – 2 бали, максимальне – 13 балів, розмах – 11 балів. Рівень стандартного відхилення оцінено на рівні $\pm 2,7$, що свідчить про дещо більшу варіативність у порівнянні зі шкалою раціональності.

Розподіл за рівнями готовності до ризику є таким

Низький рівень (0–4 бали) зафіксовано у 10 респондентів (17,9%);

Середній рівень (5–8 балів) – у 33 респондентів (58,9%);

Високий рівень (9–13 балів) – у 13 респондентів (23,2%).

Таким чином, більшість учасників дослідження характеризуються помірною готовністю до ризику, що свідчить про виважений підхід до

небезпек: респонденти не уникають ризикованих ситуацій, проте потребують мінімального обґрунтування чи впевненості в позитивному результаті. Це може свідчити про адаптивну форму ризикованої поведінки, яка поєднує ініціативність із відповідальністю.

У групі з високим рівнем готовності до ризику (23,2%) присутня тенденція до самостійності, рішучості, впевненості у власних силах, що є цінними характеристиками для працівників ДСНС, особливо під час критичних операцій. Разом із тим, надмірна ризикованість без достатньої аналітичної бази може підвищувати ймовірність помилкових рішень, що створює потенційну потребу у розвитку механізмів саморегуляції в межах професійної підготовки.

Респонденти з низьким рівнем ризикованості (17,9%) можуть демонструвати надмірну обережність, уникнення відповідальності або підвищений рівень тривожності в умовах невизначеності. Такий стиль поведінки може бути менш ефективним у контексті оперативного реагування, але може виявлятися цінним у завданнях, де потрібна ретельна перевірка, інструктивна точність або попереднє погодження дій.

Зіставлення середніх балів за обома шкалами дозволяє зробити висновок, що в загальному вибірка працівників ДСНС демонструє адаптивне співвідношення когнітивного стилю та поведінкової стратегії: переважно зберігається схильність до аналітичного осмислення рішень при достатньому рівні готовності брати на себе ризик. Це є ознакою ефективного психологічного функціонування в умовах професійного навантаження, оскільки дозволяє знаходити баланс між швидкістю дій і якістю оцінки ситуації.

Поняття ризик визначається як: дія наосліп зі сподіванням на вдалий результат; потенційна небезпека; дія, вчинена в умовах невизначеності. Найчастіше діагностику рівня готовності до ризику проводять у комплексі із методиками діагностики мотивації, адже готовність ризикувати часто визначає мотив здійснення ризикованих дій [60].

Для аналізу структури мотиваційної сфери працівників ДСНС було використано методику “**Мотивація професійної діяльності**” (методика **К. Замфір у модифікації А. Реана**) (Додаток Г), яка дозволяє виокремити три ключові типи професійної мотивації: внутрішню (ВМ), зовнішню позитивну (ЗПМ) і зовнішню негативну (ЗНМ). Важливою перевагою цієї методики є можливість не лише оцінити загальні показники, а й виявити домінантні мотиви, які впливають на трудову поведінку, задоволення роботою і рівень професійної самореалізації. Пропоную для розгляду статистичних даних за методикою “Мотивація професійної діяльності” (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) розглянути рис. 2.2.

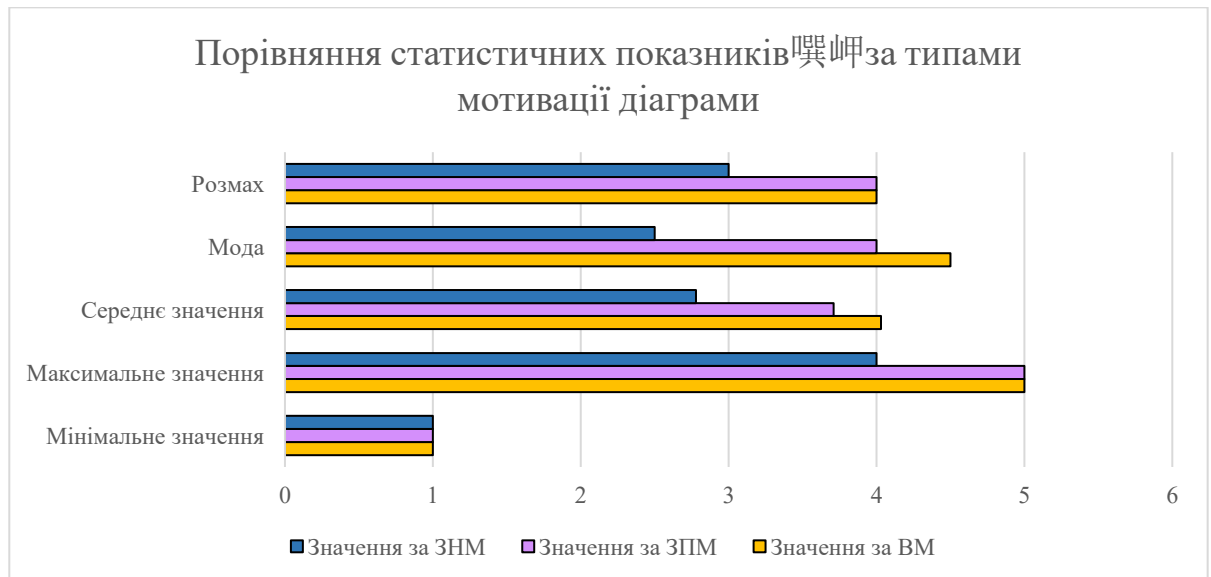


Рис. 2.2. Статистичні показники методики “Мотивація професійної діяльності” (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) Примітка: зовнішня негативна мотивація (ЗНМ), зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ), Внутрішня мотивація (ВМ).

Внутрішня мотивація (ВМ)

Середнє значення – 4.03 (за 5-бальною шкалою) вказує на високу зацікавленість працівників у самій суті своєї діяльності: у реалізації особистісного потенціалу, досягненні майстерності, відчутті причетності до значущої справи. Високі значення моди (4.5) та медіани (4.0) підтверджують домінування саме внутрішніх мотивів у професійному функціонуванні більшості респондентів.

Психологічно це свідчить про якісну мотиваційну основу, що підвищує витривалість до навантажень, сприяє саморегуляції та знижує ризики вигорання. В умовах ДСНС внутрішня мотивація є критично важливою – саме вона підтримує високу моральну стійкість і бажання діяти навіть у надзвичайно складних обставинах [3].

Разом із тим, розмах (3.5) і стандартне відхилення (0.74) демонструють, що частина працівників має знижену внутрішню мотивацію, що потенційно пов'язано з тривалою адаптацією, рутинізацією обов'язків або наслідками професійного виснаження.

Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)

Середній бал – 3.71, що свідчить про помітну роль матеріального та соціального заохочення у професійному функціонуванні. Працівники вказують, що такі фактори, як заробітна плата, службові пільги, визнання від керівництва та колег мають істотне значення для їхньої діяльності.

Особливу увагу привертає той факт, що твердження про грошову винагороду найчастіше отримувало максимальні оцінки (5 балів) – близько 68% респондентів вказали, що заробіток є ключовим зовнішнім стимулом. Це свідчить не лише про матеріальну мотивацію, а й про глибше соціально-психологічне значення стабільної фінансової опори у реаліях сучасної України, зокрема в умовах воєнного стану, нестабільності ринку праці та зростання цін.

Висока оцінка грошового чинника не обов'язково свідчить про матеріалізм. Для співробітників ДСНС це часто пов'язано з потребою забезпечити родину, гарантувати безпеку та стабільність у побутовому житті, компенсувати ризики для життя і здоров'я. Матеріальне заохочення у такому контексті може мати ще й символічну функцію – визнання та підтвердження цінності виконуваної праці.

Мода (4.0), медіана (3.67), розмах (3.33) та стандартне відхилення (0.81) підтверджують виражену індивідуалізацію ставлення до зовнішніх

позитивних чинників, залежно від життєвого етапу, наявності утриманців або фінансових потреб.

Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)

Середній бал – 2.78, що вказує на низько-середній рівень страху перед санкціями, осудом, конфліктами з керівництвом як мотиваційних стимулів. Для більшості працівників страх не є провідним чинником, що регулює їхню професійну поведінку.

Проте важливо зазначити, що у близько 18% респондентів рівень ЗНМ був на рівні 4.0 або вище, що вказує на наявність групи осіб, чия трудова активність частково зумовлена бажанням уникати негативних наслідків. Це може бути пов'язано з переживанням тривалого стресу, авторитарним стилем керівництва або персональними рисами (наприклад, високою тривожністю, схильністю до самоконтролю).

Мода (2.5), медіана (2.5), розмах (3.5) та стандартне відхилення (0.91) свідчать про значну варіативність у рівні підпорядкування зовнішньому тиску.

Структура професійної мотивації працівників ДСНС демонструє оптимальний і збалансований профіль. Домінування внутрішньої мотивації створює підґрунтя для стійкої, ефективної та усвідомленої професійної діяльності, заснованої на ціннісному сприйнятті своєї ролі.

Зовнішня позитивна мотивація відіграє компенсаторну та стабілізуючу роль, підкріплюючи зусилля через соціальне і матеріальне визнання. Високі оцінки грошового чинника вказують на актуальність базових потреб у безпеці та стабільності, а також на очікування справедливого винагородження за ризиковану, виснажливу працю.

Низький рівень зовнішньої негативної мотивації є позитивним індикатором психологічної автономії, що знижує залежність від зовнішнього контролю і сприяє більш усвідомленій саморегуляції поведінки.

Загалом, отримані дані дозволяють стверджувати, що у більшості співробітників сформована внутрішньо керована, зріла система мотивації, яка виступає важливим фактором професійної самореалізації та стресостійкості в

умовах підвищеної відповідальності та ризику, притаманних діяльності ДСНС.

У рамках дослідження, спрямованого на вивчення професійної самореалізації працівників ДСНС України, було проведено аналіз емпіричних даних, отриманих за допомогою методики **“Тип та рівень професійної самореалізації” (К. Гаврилова) (Додаток Д)**. Застосування цього інструменту дозволило охарактеризувати глибину включення респондентів у професійну діяльність, виявити рівень їхньої суб’єктивної реалізованості, а також діагностувати тип ставлення до професійної ролі. Методика дозволяє диференціювати три основні рівні самореалізації: примітивно-виконавчий (низький) – від 0 до 25 балів, індивідуально-виконавчий (середній) – від 26 до 77 балів, та реалізація ролей і норм (високий) – від 78 до 102 балів. Після статистичної обробки результатів вибірки, було отримано узагальнені дані які наведені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Статистичні показники за методики “Тип та рівень професійної самореалізації”

Показник	Значення
Мінімальне значення	35
Максимальне значення	94
Середнє значення	64,2
Мода	58
Розмах	59

Більшість опитаних респондентів продемонстрували індивідуально-виконавчий (середній) рівень професійної самореалізації. Водночас незначна частина (приблизно 18%) показала високий рівень (вище 78 балів), а близько 9% учасників виявили низький рівень самореалізації (нижче 45 балів).

Отримані результати свідчать про те, що в середньому респонденти мають достатній, але ще не повністю реалізований потенціал професійної самореалізації. Середній рівень, що домінує у вибірці, свідчить про наявність у респондентів сформованого уявлення про професійні цілі, певного рівня

включеності в професійну діяльність, проте – ще не про повну інтеграцію особистісних цінностей із професійною роллю. Інакше кажучи, респонденти швидше орієнтовані на виконання професійних функцій та ролей, ніж на їхнє осмислене проживання як засобу особистісного самовираження.

Наявність респондентів із низькими показниками може бути зумовлена низкою чинників: відсутність повної впевненості у правильності вибору професії, незадоволення поточними умовами праці або соціальним статусом, а також наявність професійного вигорання або сумнівів щодо життєвих орієнтирів. Водночас частина респондентів, які продемонстрували високі бали, ймовірно, мають чітке бачення власного професійного шляху, активну внутрішню мотивацію до саморозвитку та сильну ідентифікацію з професійною діяльністю.

На відміну від інших психодіагностичних методик, що використовувались у дослідженні (зокрема, методики «ОФР-25», «Діагностика рівня готовності до ризику» А. Шуберта, «Мотивація професійної діяльності» у модифікації А. Реана), результати за методикою К. Гаврилова є менш оптимістичними. Такий контраст може бути пояснений більш комплексним та екзистенційно-особистісним характером самої методики, яка не тільки оцінює функціональну включеність у професійну сферу, але й враховує внутрішнє прийняття професійної ролі, ціннісну орієнтацію, емоційне ставлення до праці, відчуття сенсу та задоволення життям.

Крім того, важливим чинником, що міг вплинути на отримані результати, є специфіка професійної діяльності респондентів – працівників ДСНС України, робота яких передбачає підвищену психологічну напругу, відповідальність за життя інших та регулярний контакт із критичними ситуаціями, що, у свою чергу, може знижувати відчуття особистісної реалізації навіть за умов зовнішньої професійної ефективності. Іншими словами, високі показники мотивації та готовності до ризику не завжди

супроводжуються відчуттям внутрішнього задоволення від своєї професійної траєкторії, що й засвідчила дана методика[28].

Таким чином, методика К. Гаврилова дозволила побачити більш тонкий зріз внутрішнього ставлення респондентів до професії, на відміну від більш когнітивно-орієнтованих та поведінкових інструментів. Вона підкреслила необхідність впровадження психологічних програм, спрямованих не лише на формування професійних навичок, але й на розвиток глибинного сенсу професійної діяльності та емоційного прийняття себе в обраній професії.

Перед проведенням кореляційного аналізу було здійснено перевірку розподілу досліджуваних змінних за критерієм Шапіро–Вілка (Shapiro–Wilk test). Це дозволило визначити доцільність використання параметричних чи непараметричних статистичних методів в обробці даних. Результати наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Перевірка нормальності розподілу змінних за критерієм Шапіро–Вілка

№	Змінна	W	p-значення	Висновок щодо розподілу
1	Готовність до ризику (Шуберт)	0.895	$p < 0.05$	Розподіл не є нормальним
2	Професійна самореалізація (Гаврилов)	0.940	$p > 0.05$	Розподіл є близьким до нормального
3	Раціональність (ОФР-25, шкала)	0.905	$p < 0.05$	Розподіл не є нормальним
4	Мотивація професійної діяльності (Замфір-Реан)	0.865	$p < 0.001$	Розподіл не є нормальним
5	Вік	0.960	$p > 0.05$	Розподіл є близьким до нормального

Примітка: p-значення: < 0.05 - статистично значущий зв'язок, > 0.05 - статистично незначущий зв'язок.) W – Критерій Шапіро-Уїлка (Shapiro – Wilk's)

Аналіз показав, що змінні "готовність до ризику" ($W = 0.895$; $p < 0.05$), "раціональність" ($W = 0.905$; $p < 0.05$) та "мотивація професійної діяльності" ($W = 0.865$; $p < 0.001$) мають статистично значущі відхилення від нормального розподілу ($p < 0.05$). Це свідчить про те, що у структурі цих змінних присутні асиметрія або викиди, що не дозволяє вважати розподіл нормальним. Отже, для виявлення взаємозв'язків за участю зазначених змінних доцільно

застосовувати непараметричні методи кореляційного аналізу, зокрема коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

У той же час, змінні "професійна самореалізація" ($W = 0.940$; $p > 0.05$) та "вік" ($W = 0.960$; $p > 0.05$) не мають статистично значущих відхилень від нормальності, отже їхній розподіл можна розглядати як близький до нормального. Це надає підстави для використання параметричних методів, зокрема коефіцієнта кореляції Пірсона, для перевірки зв'язків між цими змінними.

Таким чином, залежно від характеристик розподілу, було обрано комбінований підхід до кореляційного аналізу: із застосуванням як параметричних, так і непараметричних статистичних критеріїв, що забезпечує валідність отриманих результатів та враховує специфіку емпіричних даних. Далі пропоную перейти до результатів кореляційного аналізу. Таблицю з результатами кореляційного аналізу можна подивитись в Додатку Е.

Взаємозв'язок між готовністю до ризику та професійною самореалізацією

Аналіз взаємозв'язку між рівнем готовності до ризику (за методикою А. Шуберта) та професійною самореалізацією (за методикою К. Гаврилова) за коефіцієнтом Пірсона виявив слабкий прямий зв'язок, який не досягає статистичної значущості ($r = 0.18$; $p > 0.05$). Це вказує на те, що в межах даної вибірки працівників ДСНС не простежується стабільної закономірності між ризикованістю поведінки та реалізованістю у професійній сфері. Можна припустити, що рівень професійної самореалізації опосередковується іншими змінними – зокрема, мотиваційними чи особистісними, а ризик може бути лише контекстуальним чинником, а не внутрішньою характеристикою успішності.

Готовність до ризику та раціональність у прийнятті рішень

Між готовністю до ризику та шкалою раціональності за методикою ОФР-25 виявлено помірний негативний зв'язок, який є статистично значущим ($r = -0.40$; $p < 0.01$). Цей результат свідчить, що вищий рівень раціонального

стилю мислення корелює зі зниженням схильності до ризику. Така закономірність є логічною та психологічно обґрунтованою: раціонально мислячі індивіди більш схильні до обережності та виваженості у прийнятті рішень, що суперечить ризикованим діям. У професійному контексті ДСНС це може відображати відмінності у стилях поведінки залежно від когнітивної стратегії реагування в екстремальних ситуаціях.

Професійна самореалізація та мотивація професійної діяльності

Між показниками професійної самореалізації (Гаврилов) та мотивації професійної діяльності (Замфір у модифікації Реана) було зафіксовано достатньо сильний позитивний кореляційний зв'язок ($\rho = 0.45$; $p < 0.001$), що досяг високого рівня статистичної значущості. Така закономірність засвідчує, що зростання особистісної мотивації – орієнтації на сенс, успіх, професійну цінність – сприяє зростанню суб'єктивного відчуття реалізованості у професії. У працівників ДСНС це може мати особливе значення, зважаючи на гуманітарну місію професії та постійне перебування в умовах підвищеного ризику.

Готовність до ризику, діти та відповідальність за інших

Суттєві закономірності були виявлені в контексті особистісної відповідальності респондентів. Так, між наявністю неповнолітніх дітей та готовністю до ризику зафіксовано статистично значущий негативний зв'язок ($\rho = -0.28$; $p < 0.05$). Працівники, які мають неповнолітніх дітей, загалом виявляють нижчу схильність до ризику, що може бути пов'язано зі зростанням відповідальності, пріоритетом безпеки й стабільності.

Аналогічний характер має зв'язок між готовністю до ризику та забезпеченням фінансово залежних осіб ($\rho = -0.25$; $p < 0.05$). Це підтверджує припущення, що наявність осіб, за яких респондент несе фінансову відповідальність, формує додаткові обмеження у виборі ризикованих дій. Таким чином, рівень готовності до ризику частково визначається соціальним навантаженням і контекстом зовнішніх зобов'язань.

Професійна самореалізація та сімейна відповідальність

Цікавим є факт виявлення помірного позитивного зв'язку між наявністю неповнолітніх дітей і професійною самореалізацією ($\rho = 0.23$; $p < 0.05$). Цей зв'язок є статистично значущим, і, ймовірно, відображає мотиваційну функцію батьківства: наявність дітей може посилювати прагнення до самореалізації, служити стимулом до зростання в професії, відчуття важливості виконуваної роботи.

Вік і раціональність як вікова динаміка когнітивного стилю

Аналіз даних показав помірний позитивний зв'язок між віком респондентів та рівнем раціональності у прийнятті рішень ($r = 0.35$; $p < 0.01$). Це дає підстави припустити, що з віком працівники ДСНС стають більш обачними, схильними до логічного аналізу та зниження імпульсивності. Підвищення раціональності з досвідом – природний вектор когнітивного розвитку, що є надзвичайно цінним для ефективної професійної діяльності в екстремальних ситуаціях, де зваженість рішень критично важлива.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було проведено емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення взаємозв'язку між готовністю до ризику та рівнем професійної самореалізації працівників ДСНС, а також на аналіз особистісних і мотиваційних чинників, які опосередковують дану залежність.

Аналіз соціально-демографічних показників вибірки виявив значну варіативність за віком (від 23 до 57 років), стажем (від 1 до 34 років), сімейним станом і наявністю утриманців. Було виявлено, що працівники з неповнолітніми дітьми та фінансово залежними особами демонструють знижену готовність до ризику, що свідчить про вплив соціальних зобов'язань на прийняття рішень у професійній діяльності. Водночас ці ж респонденти частіше мають вищий рівень професійної самореалізації, що можна інтерпретувати як прояв внутрішньої відповідальності та ціннісної мотивації.

За методикою А. Шуберта встановлено, що переважна частина респондентів (54 %) має високий рівень готовності до ризику, що є

функціонально адаптивною рисою в умовах екстремальної діяльності. Разом з тим, 29 % виявили середній рівень, а 17 % – низький, що свідчить про диференційовану структуру цього показника в межах вибірки. Загальний середній бал – 7,3 – відповідає нижній межі середнього рівня.

Згідно з результатами методики ОФР-25 (Т. Корнілова), основна частина респондентів демонструє середній рівень раціональності (69,6 %) та середній рівень готовності до ризику (58,9 %), що свідчить про переважання адаптивного стилю прийняття рішень у вибірці. Наявність негативної кореляції між раціональністю та готовністю до ризику ($r = -0.40$; $p < 0.01$) вказує на те, що високий рівень аналітичності знижує схильність до ризикованих дій, що є узгодженим із когнітивною природою поведінки у невизначених ситуаціях.

Дослідження мотивації професійної діяльності (методика К. Замфіра у модифікації А. Реана) засвідчило домінування внутрішньої мотивації ($M = 4.03$), що є позитивним прогностичним чинником самореалізації. Зовнішня позитивна мотивація ($M = 3.71$) виконує компенсаторну функцію, зумовлену матеріальними потребами та соціальним визнанням, тоді як зовнішня негативна мотивація ($M = 2.78$) є відносно низькою, що вказує на низьку залежність від примусу та покарання. Статистично значущий позитивний зв'язок між мотивацією та професійною самореалізацією ($r = 0.45$; $p < 0.001$) підтверджує провідну роль внутрішніх та змістовних мотивацій у реалізації професійного потенціалу.

За методикою К. Гаврилова, більшість респондентів продемонстрували індивідуально-виконавчий (середній) рівень професійної самореалізації, що свідчить про залученість у професійну діяльність, але недостатню глибину внутрішнього прийняття професійної ролі. Високий рівень виявлено у 18 % респондентів, низький – у 9 %. Це вказує на потребу у психопрофілактичній та розвивальній роботі, спрямованій на інтеграцію особистісного сенсу та професійної ідентичності.

Кореляційний аналіз виявив низку статистично значущих зв'язків:

готовність до ризику знижується при наявності неповнолітніх дітей ($\rho = -0.28$; $p < 0.05$) та фінансово залежних осіб ($\rho = -0.25$; $p < 0.05$);

наявність дітей позитивно пов'язана з вищою професійною самореалізацією ($\rho = 0.23$; $p < 0.05$);

з віком підвищується рівень раціональності у прийнятті рішень ($r = 0.35$; $p < 0.01$).

Водночас зв'язок між загальною готовністю до ризику та професійною самореалізацією виявився статистично незначущим ($r = 0.18$; $p > 0.05$), що свідчить про опосередковану, непрямую взаємодію між цими конструктами, можливо через такі змінні як мотивація чи стиль мислення.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ ГОТОВНОСТІ ДО РИЗИКУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

3.1. Програма тренінгу формування розвитку готовності до ризику

Готовність до ризику є не лише особистісною характеристикою, а й функціональною потребою в екстремальних професіях, зокрема в роботі працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС). Саме тому розвиток конструктивної готовності до ризику має важливе значення для забезпечення професійної ефективності, внутрішньої реалізованості, психологічної стійкості та профілактики професійного вигорання.

У контексті дослідження була розроблена програма тренінгу, спрямована на розвиток компонентів психологічної готовності до ризику як чинника професійної самореалізації. Груповий тренінг як форма роботи дозволяє поєднати особистісне опрацювання із формуванням соціальних та професійно важливих компетентностей.

Психологічний тренінг – це активна форма навчання та особистісного розвитку, яка базується на взаємодії учасників у групі, залученні до рефлексії, усвідомленні власних ресурсів, труднощів та стратегій поведінки в умовах ризику. Тренінгова програма передбачає поступове засвоєння знань і навичок, опанування технік саморегуляції, аналіз ризикованих ситуацій у професійній діяльності, моделювання безпечних ризикованих рішень та виявлення внутрішніх мотивацій до професійної реалізації.

Мета програми тренінгу: сприяти розвитку конструктивної готовності до ризику у працівників ДСНС як ресурсу їхньої професійної самореалізації.

Завдання програми:

1. Ознайомити учасників із психологічними особливостями ризику та самореалізації в контексті професійної діяльності працівників ДСНС.

2. Розвивати навички усвідомлення, аналізу й оцінювання ризику в критичних ситуаціях.

3. Формувати адаптивні стратегії поведінки в умовах невизначеності.

4. Зміцнити емоційно-вольову стійкість, впевненість у собі та готовність приймати професійно обґрунтовані ризиковані рішення.

5. Активізувати внутрішню мотивацію до професійної реалізації через усвідомлення власного потенціалу.

Цільова аудиторія: працівники ДСНС (рядовий, молодший, середній та старший начальницький склад), віком від 23 до 57 років, із різним професійним досвідом.

Програма розрахована на три заняття:

– перше заняття – 2 години,

– друге заняття – 2,5 години,

– третє заняття – 2 години.

Загальна тривалість програми становить 6,5 годин.

Матеріали та устаткування

Для учасників: папір, ручки, роздаткові матеріали (методики, анкети), картки з кейсами, інструкції до вправ.

Для тренера: конспект заняття, таймер, ноутбук із презентацією, фліпчарт або мультимедійна дошка, набір метафоричних асоціативних карток, проєктивні матеріали, аудіозаписи для вправ релаксації.

Структура програми тренінгу представлена у табл. 3.1.

Таблиця 3.1.

Структура програми тренінгу

№ заняття / Етап	Форма / метод роботи	Зміст етапу	Орієнтовний час
Заняття 1			2 години
1.1	Вступне слово тренера	Ознайомлення з метою заняття, створення безпечної навчальної атмосфери	10 хв
1.2	Міні-лекція	Теоретичне введення в поняття професійного ризику, його функції та роль у діяльності працівників ДСНС	20 хв
1.3	Вправа «Мапа ризиків»	Робота в малих групах: візуалізація типових ризиків у професійній діяльності, обговорення варіантів поведінки	30 хв

№ заняття / Етап	Форма / метод роботи	Зміст етапу	Орієнтовний час
1.4	Анкетування	Проведення діагностики індивідуальної готовності до ризику, первинна самооцінка	30 хв
1.5	Рефлексивне коло	Підведення підсумків заняття, обговорення інсайтів, обмін враженнями	30 хв
Заняття 2.			2 години 30 хвилин
2.1	Вступна бесіда	Актуалізація попереднього досвіду, встановлення цілей поточного заняття	10 хв
2.2	Кейс-аналіз	Робота з професійними ситуаціями підвищеної складності, аналіз варіантів рішень у ризикованих умовах	30 хв
2.3	Вправа «Командне ухвалення рішення»	Завдання в підгрупах: відпрацювання командної взаємодії та спільного прийняття рішень	40 хв
2.4	Практичний блок: техніки емоційної саморегуляції	Ознайомлення з техніками і практичне опрацювання: – метод «три глибокі вдихи»; – техніка «тілесна якірна реакція»; – вправа «візуалізація результату»; – метод «заземлення»; Використання дихальних, тілесних і когнітивних стратегій для стабілізації емоційного стану	30 хв
2.5	Міні-лекція	Узагальнення знань щодо саморегуляції, її значення в умовах професійного ризику	20 хв
2.6	Міні-рефлексія	Колективне обговорення досвіду виконання вправ, обмін емоційними станами та інсайтами	20 хв
Заняття 3.			2 години
3.1	Вправа «Особистісна карта ризику»	Самооцінка за 8 шкалами: «усвідомленість», «емоційна стабільність», «швидкість прийняття рішень», «реалістичність оцінки ризику», «рішучість», «тривожність», «схильність до імпульсивності», «відповідальність». Візуалізація профілю, обговорення в парах сильних сторін і зон розвитку	30 хв
3.2	Групова дискусія «Професійна самореалізація: ресурси та ризику»	Обговорення взаємозв'язку ризику та професійного зростання, розрізнення конструктивного/імпульсивного ризику, аналіз психологічних пасток. Формат – вільна групова рада з можливістю методу «порожнього стільця»	30 хв
3.3	Вправа «План дій: розвиток моєї готовності до ризику»	Індивідуальна розробка стратегічного плану: – «Мій старт» (власні навички й риси); – «Мій шлях» (обрані техніки, дії, вправи); – «Моя перевірка» (самоспостереження, щоденник, колегіальне обговорення);	40 хв

№ заняття / Етап	Форма / метод роботи	Зміст етапу	Орієнтовний час
		Тренер акцентує значення самостереження та довготривалого розвитку	
3.4	Підсумкове рефлексивне коло «Що я заберу з цього тренінгу»	Індивідуальне усвідомлення результатів участі, обмін ключовими знаннями, емоціями, ресурсами. Завершення тренінгу	20 хв

Заняття 1. Ознайомлення з поняттям ризику та початкова діагностика готовності до ризику

Тривалість – 2 години

Вступний етап тренінгу має на меті ознайомити учасників із темою заняття, налаштувати їх на активну роботу та сприяти усвідомленню рівня власної готовності до ризику. У межах цього етапу передбачено три основні компоненти: вступне слово тренера, коротка міні-лекція та діагностика особистої готовності до ризику.

Першим кроком є вступне слово тренера, який вітає учасників, представляється (у разі потреби) та коротко розповідає про значення теми тренінгу для професійної діяльності працівників ДСНС. Він наголошує, що готовність до ризику є важливою компетенцією в екстремальних умовах роботи рятувальників і впливає на якість ухвалення рішень у критичних ситуаціях. Далі тренер ознайомлює учасників із структурою заняття, пояснюючи, що воно буде інтерактивним і включатиме роботу в малих групах, виконання практичних вправ та аналіз реальних ситуацій. Для залучення уваги учасникам пропонуються вступні запитання: «Що для вас означає ризик у професійній діяльності?», «Як ви ухвалюєте рішення в небезпечних ситуаціях?» та «Чи можна навчитися більш ефективно керувати ризиками?». Відповіді кількох добровольців допомагають розпочати обговорення та сприяють активному залученню групи до подальшої роботи.

Далі відбувається міні-лекція «Готовність до ризику як психологічний феномен» (20 хвилин), у межах якої подається короткий теоретичний огляд понять «ризик», «готовність до ризику», «усвідомлене ризикування»,

«імпульсивне ризикування», а також розкривається взаємозв'язок між готовністю до ризику та професійною самореалізацією. Тренер акцентує увагу на тому, що готовність до ризику є не вродженою якістю, а сформованою навичкою, яка залежить від особистісних особливостей, досвіду, рівня емоційної регуляції та здатності до аналітичного мислення.

У другій частині заняття проводиться вправа «Мій рівень ризикованості» (20 хвилин), що має на меті ініціювати процес самоусвідомлення особистої стратегії прийняття рішень. Учасникам пропонується заповнити коротку анкету, яка допоможе їм оцінити власну схильність до ризику. Анкета містить 5–7 запитань, наприклад: «Чи схильні ви ухвалювати рішення в умовах невизначеності без повної інформації?», «Як часто ви відчуваєте сумніви перед ризикованими діями?», «Чи довіряєте ви власній інтуїції у критичних ситуаціях?» та «Чи готові ви брати відповідальність за ризиковане рішення?». Кожне питання оцінюється за шкалою від 1 до 5, після чого учасники аналізують свої результати. Тренер пояснює загальне значення отриманих оцінок, підкреслюючи, що готовність до ризику є динамічною якістю, яку можна розвивати через свідоме тренування навичок аналізу ситуації, ухвалення рішень та емоційної саморегуляції.

Після цього учасники переходять до групової вправи «Мапа ризиків» (30 хвилин). Завданням є колективне визначення основних типів ризикованих ситуацій, з якими учасники стикалися в професійній практиці. Ці ситуації узагальнюються та систематизуються за критеріями: джерело ризику, ймовірність виникнення, потенційні наслідки, наявність контролю. Вправа сприяє розумінню складності ризику як системного явища, підвищує професійне усвідомлення та стимулює обмін досвідом.

На завершення заняття проводиться рефлексивне коло (20 хвилин), під час якого учасники коротко діляться враженнями, висновками, новими усвідомленнями про свою готовність до ризику. Тренер підкреслює, що

наступне заняття буде присвячено активному тренуванню навичок оцінки ризику та ухвалення ефективних рішень.

Заняття 2. Розвиток практичних навичок оцінки ризику, командного прийняття рішень та емоційної саморегуляції

Тривалість – 2,5 години

Друге заняття має практикоорієнтований характер і спрямоване на розвиток навичок аналізу ризикованих ситуацій, спільного ухвалення рішень у кризових умовах, а також на освоєння технік емоційної регуляції.

Заняття починається з вправи «Кейс-аналіз: критичні ситуації в ДСНС» (45 хвилин). Учасники об'єднуються в малі групи по 3–4 особи та отримують опис реальних або гіпотетичних професійних ситуацій з високим рівнем ризику. Завдання кожної групи – проаналізувати кейс, визначити основні джерела ризику, оцінити ступінь небезпеки, а також запропонувати алгоритм дій із урахуванням збереження безпеки та виконання професійного обов'язку. Обговорення завершується презентацією рішень та коментарями тренера. Науковий супровід вправи передбачає залучення до обговорення фахівця з числа досвідчених працівників ДСНС (за можливості), що сприятиме підвищенню реалізму та практичної значущості вправи.

Далі проводиться вправа «Командне ухвалення рішення під тиском» (35 хвилин). Учасники імітують роботу оперативної групи в умовах термінової евакуації постраждалих, маючи обмежену інформацію та ліміт часу. Кожному учаснику надається роль (командир, оператор зв'язку, фельдшер, водій тощо). Основна мета – ухвалити спільне рішення протягом 7–10 хвилин. Після виконання проводиться обговорення дій команди, фокусуючи увагу на чіткості комунікації, ролях, раціональності вибору та рівні стресостійкості.

У другій частині робота з емоційною саморегуляцією під час ризику (30 хвилин), що включає:

Ця частина практичного блоку присвячена навчанню технік управління емоціями в ризикованих умовах. Працівники ДСНС часто стикаються з

високим рівнем стресу, що може впливати на якість ухвалення рішень та їхню особисту безпеку.

Практичні техніки: метод «Три глибокі вдихи». Виконується перед ухваленням складного рішення: три повільних вдихи та видихи допомагають стабілізувати нервову систему та знизити рівень тривоги. Техніка «Заземлення». Учасники вчаться фокусувати увагу на фізичних відчуттях, що допомагає уникнути паніки та залишатися зосередженими в екстремальних ситуаціях. Метод «Раціоналізація ризику». Учасники працюють із запитаннями: «Який найгірший можливий сценарій?», «Які шанси, що він справдиться?», «Які дії допоможуть зменшити ризик?». Це дозволяє мислити раціонально навіть у складних умовах. Вправа «Точка опори», візуалізація моменту впевненості, що використовується як внутрішній ресурс у стресових ситуаціях. Вправа «Ритм дихання», коротка практика дихальної релаксації з музичним супроводом.

Останнім етапом заняття є міні-рефлексія «Я сьогодні навчився/усвідомив» (20 хвилин), що здійснюється у письмовому вигляді з подальшим вільним обговоренням у групі. Тренер підсумовує заняття, підкреслюючи важливість поєднання раціонального аналізу ризику з емоційною стабільністю, а також анонсує, що наступна зустріч буде присвячена інтеграції знань та формуванню персональних стратегій самореалізації.

Заняття 3. Інтеграція знань, формування індивідуальних стратегій розвитку та самореалізації

Тривалість – 2 години

Мета третього заняття полягає в інтеграції здобутих знань і навичок, рефлексії індивідуального досвіду участі у тренінгу, а також у формуванні персональних стратегій розвитку готовності до ризику як чинника професійної самореалізації.

Перша частина заняття: вправа «Особистісна карта ризику» (30 хвилин). Учасникам роздається спеціально підготовлений бланк із графічною

візуалізацією «карти» (восьмикутник або «вітрило») із позначеними шкалами: «усвідомленість», «емоційна стабільність», «швидкість прийняття рішень», «реалістичність оцінки ризику», «рішучість», «тривожність», «схильність до імпульсивності», «відповідальність». Завдання полягає в тому, щоб самостійно оцінити себе за кожною шкалою (від 1 до 10 балів) та нанести результати на карту. Після виконання учасники обговорюють в парах виявлені сильні сторони та зони розвитку. Вправа сприяє глибшому усвідомленню особистісного профілю ризикуванню та його ролі в самореалізації.

Друга частина заняття: групова дискусія «Професійна самореалізація: ресурси та ризику» (30 хвилин). Тренер ініціює обговорення ключових аспектів взаємозв'язку між готовністю до ризику та професійним зростанням: як ризик впливає на кар'єру, коли він є виправданим, як розрізнити імпульсивний і конструктивний ризик, якими є психологічні «пастки» ризикованих рішень. Обговорення відбувається у форматі «групової ради» з можливістю вільного висловлювання. За потреби використовується метод «порожнього стільця» для активізації менш залучених учасників. Така форма дозволяє трансформувати досвід у стійке знання, що закріплюється через міжособистісну взаємодію.

Третя частина заняття: вправа «План дій: розвиток моєї готовності до ризику» (40 хвилин). Учасникам пропонується розробити індивідуальний стратегічний план, що складається з трьох розділів:

Мій старт (які навички чи риси я вже маю);

Мій шлях (які техніки, дії, вправи я готовий практикувати найближчим часом);

Моя перевірка» (як я відстежуватиму прогрес: самостереження, щоденник, обговорення з колегами тощо).

Тренер пояснює важливість довгострокового підходу до розвитку готовності до ризику, підкріплює теоретично і практично значення самостереження, а також зазначає, що сформований план може стати

підґрунтям для індивідуального супроводу або подальших психологічних тренінгів.

На завершення заняття проводиться підсумкове рефлексивне коло «Що я заберу з цього тренінгу» (20 хвилин), де кожен учасник ділиться власним ключовим усвідомленням, знанням, емоцією або ресурсом, отриманим протягом програми. Тренер дякує за активну участь, підкреслює унікальність професії рятувальника та важливість вміння ризикувати усвідомлено, обґрунтовано та відповідально.

Очікувані результати участі в тренінгу

Участь у тренінгу передбачає досягнення комплексних результатів, що охоплюють когнітивну, емоційно-рефлексивну, поведінкову та мотиваційно-ціннісну сфери особистості учасників.

На когнітивному рівні очікується підвищення обізнаності щодо природи професійного ризику, його функцій у діяльності рятувальника, а також усвідомлення взаємозв'язку між готовністю до ризику та професійною самореалізацією.

На емоційно-рефлексивному рівні – розвиток здатності до самоаналізу у ризикованих ситуаціях, переоцінка особистого ставлення до ризику, усвідомлення власних бар'єрів та ресурсів у контексті дії в умовах невизначеності.

На поведенковому рівні – формування навичок конструктивного управління ризиком, зміцнення стратегії усвідомленого прийняття рішень, підвищення психологічної гнучкості й адаптивності в нестандартних професійних ситуаціях.

На мотиваційно-ціннісному рівні – актуалізація внутрішньої готовності до самореалізації через подолання професійних викликів, зміцнення установки на відповідальне, свідоме ставлення до ризику як чинника особистісного зростання та професійного розвитку.

3.2. Рекомендації щодо сприяння професійній самореалізації працівників ДСНС

Професійна самореалізація працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) є складним багаторівневим процесом, який передбачає розвиток професійних компетенцій, психологічної стійкості та особистісного потенціалу. Особливості діяльності працівників ДСНС – постійне зіткнення з екстремальними ситуаціями, необхідність ухвалення оперативних рішень у стані стресу, високий рівень відповідальності – висувають особливі вимоги до їхньої особистості та професійного розвитку.

Професійна самореалізація у цій сфері тісно пов'язана з готовністю до ризику, рівнем мотивації, здатністю адаптуватися до змін і ефективно працювати в команді. У зв'язку з цим, для сприяння професійній самореалізації необхідно створити систему заходів, спрямованих на підтримку особистісного зростання, формування ефективних моделей поведінки в екстремальних умовах, розвиток навичок управління ризиком і підтримку психологічного благополуччя.

Нижче наведено комплексні рекомендації, спрямовані на оптимізацію умов для професійної самореалізації працівників ДСНС.

1. Розвиток психологічної готовності до ризику

Психологічна готовність до ризику є одним із ключових чинників професійної самореалізації працівників ДСНС, адже їхня діяльність пов'язана з прийняттям швидких рішень у невизначених та небезпечних умовах. Готовність до ризику включає кілька складових: емоційну стабільність, раціональну оцінку небезпеки, здатність до швидкого прийняття рішень і впевненість у своїх діях. Недостатній рівень цих характеристик може призвести до помилок у критичних ситуаціях, підвищеного рівня тривожності, а також розвитку професійного вигорання.

Одним із найбільш ефективних методів розвитку готовності до ризику є систематичне проведення спеціалізованих тренінгів і симуляційних навчань. Вони повинні включати моделювання реальних ситуацій із високим рівнем

небезпеки, у яких рятувальники будуть змушені ухвалювати рішення в умовах дефіциту часу та інформації. Використання сучасних методів, таких як віртуальна реальність, дозволяє створювати максимально наближені до реальності умови, що сприяє виробленню автоматизованих навичок дій у стресових ситуаціях.

Крім того, важливу роль відіграє розвиток емоційної регуляції та стресостійкості. У цьому контексті особливо ефективними є методи когнітивно-поведінкової терапії, що допомагають рятувальникам змінювати деструктивні мисленнєві патерни та формувати адаптивні реакції на стресові чинники. Використання технік усвідомленості (майндфулнес), дихальних практик та аутогенного тренування допомагає знижувати рівень тривожності та покращувати здатність до концентрації уваги в критичних умовах.

Окрім тренінгових методів, значну роль у розвитку психологічної готовності до ризику відіграє наставництво. Досвідчені рятувальники можуть ділитися своїми знаннями та навичками з новачками, передаючи їм не лише професійні вміння, але й власні стратегії подолання стресу та ефективного прийняття рішень. Важливим також є створення культури підтримки в колективі, де кожен працівник може звернутися за порадою чи допомогою в складній ситуації.

Таким чином, розвиток психологічної готовності до ризику потребує комплексного підходу, що включає симуляційні тренування, розвиток емоційної регуляції, роботу з когнітивними патернами та наставництво. Реалізація цих заходів сприятиме не лише підвищенню професійної ефективності рятувальників, але й їхньому особистісному зростанню та стійкості до стресу.

2. Оптимізація системи професійної мотивації

Мотивація є основним рушієм професійної самореалізації, оскільки саме вона визначає рівень залученості працівника у свою діяльність, прагнення до розвитку та підвищення ефективності роботи. Для працівників ДСНС професійна мотивація складається як із зовнішніх факторів (матеріальне

стимулювання, соціальні гарантії, кар'єрне зростання), так і з внутрішніх (усвідомлення важливості своєї роботи, почуття професійної гордості, прагнення до саморозвитку).

Одним із ключових напрямів оптимізації професійної мотивації є розробка чіткої системи кар'єрного зростання. Співробітники повинні мати можливість бачити перспективи свого розвитку, розуміти критерії оцінки їхньої роботи та умови просування по службі. Запровадження чіткої градації посад, що враховує як професійний досвід, так і рівень особистісного розвитку, сприятиме підвищенню мотивації до самовдосконалення.

Крім кар'єрного розвитку, важливим мотиваційним чинником є система нематеріального стимулювання. Визнання досягнень співробітників через нагороди, грамоти, відзнаки сприяє формуванню позитивного ставлення до роботи та підвищенню рівня задоволеності професійною діяльністю. Створення внутрішніх корпоративних рейтингів, відзначення найбільш ефективних працівників і підтримка культури визнання заслуг сприятиме підвищенню внутрішньої мотивації.

Не менш важливим аспектом є розвиток корпоративної культури та підтримка взаємодії в колективі. Працівники ДСНС часто працюють у складних і небезпечних умовах, тому відчуття підтримки з боку колег відіграє ключову роль у їхній професійній мотивації. Організація спільних заходів, регулярні зворотні зв'язки від керівництва, командні навчання та формування атмосфери довіри сприятимуть зміцненню професійної мотивації та підвищенню рівня командної згуртованості.

Ще одним важливим напрямом є формування професійної автономії та надання працівникам можливості впливати на процеси ухвалення рішень. Коли рятувальники відчують, що їхня думка враховується, а їхні рішення мають вагу, це суттєво підвищує рівень внутрішньої мотивації та залученості.

Окрім зазначених факторів, варто також враховувати роль психологічного комфорту та балансу між роботою і відпочинком. Надмірне навантаження без належного відновлення може призвести до професійного

вигорання, що негативно позначається на мотивації. Тому важливим є забезпечення працівників можливостями для відпочинку, реабілітації та психологічної підтримки.

Таким чином, оптимізація системи професійної мотивації повинна включати комплекс заходів, що спрямовані як на зовнішнє стимулювання (кар'єрне зростання, соціальні гарантії, матеріальні винагороди), так і на внутрішню мотивацію (розвиток професійної гордості, визнання досягнень, зміцнення корпоративної культури). Реалізація цих рекомендацій сприятиме підвищенню рівня професійної самореалізації рятувальників, що, у свою чергу, позитивно вплине на ефективність їхньої роботи та психологічний стан.

3. Розвиток професійної компетентності та навичок самореалізації

Рівень професійної компетентності є одним із ключових чинників, що визначають здатність працівника ДСНС до ефективної самореалізації. Чим ширший спектр знань і навичок має рятувальник, тим більше можливостей для його професійного зростання та досягнення успіху в кар'єрі. Підвищення професійної компетентності передбачає як постійне навчання, так і розвиток здатності до самостійного аналізу та оцінки ситуацій.

Одним із найбільш ефективних методів підвищення професійної компетентності є систематичне проходження курсів підвищення кваліфікації, участь у семінарах, тренінгах та міжнародних стажуваннях. Особливо важливим є впровадження інноваційних методів навчання, що включають використання симуляційних програм, аналіз реальних кейсів та відпрацювання алгоритмів дій у кризових ситуаціях. Наприклад, сучасні технології віртуальної реальності дозволяють створювати реалістичні сценарії надзвичайних ситуацій, що сприяє виробленню автоматичних реакцій у працівників.

Крім професійного навчання, важливо розвивати навички саморефлексії та самоконтролю. Рятувальники повинні не лише виконувати поставлені завдання, а й аналізувати свої дії, знаходити шляхи їхнього вдосконалення та формувати індивідуальний стиль роботи. Корисним інструментом у цьому

контексті є ведення професійних щоденників або рефлексивних звітів, що допомагають аналізувати складні ситуації та шукати оптимальні шляхи їхнього вирішення.

Додатковим напрямом розвитку професійної компетентності є міждисциплінарний підхід. Працівники ДСНС повинні мати не лише технічні та фізичні навички, а й добре розвинені комунікативні, лідерські та психологічні компетенції. Це особливо важливо при роботі в команді, управлінні стресовими ситуаціями та наданні допомоги постраждалим.

Таким чином, розвиток професійної компетентності рятувальників має ґрунтуватися на комплексному підході, що включає безперервне навчання, впровадження сучасних технологій, розвиток навичок саморефлексії та розширення міждисциплінарних знань. Такий підхід сприятиме не лише підвищенню ефективності роботи, а й створенню умов для повноцінної професійної самореалізації.

4. Зміцнення психологічного здоров'я та профілактика професійного вигорання

Робота в умовах постійного ризику та емоційного навантаження призводить до високого рівня стресу серед працівників ДСНС. Хронічний стрес може стати причиною розвитку професійного вигорання, що негативно позначається не лише на ефективності роботи, а й на загальному психологічному стані працівників. Тому одним із важливих напрямів сприяння професійній самореалізації є створення ефективної системи психологічної підтримки та профілактики вигорання.

Профілактика професійного вигорання повинна включати кілька рівнів:

Індивідуальна профілактика – рятувальники повинні бути ознайомлені з методами управління стресом, саморегуляції та релаксації. Використання технік усвідомленості (майндфулнес), дихальних вправ, аутотренінгу та когнітивно-поведінкових стратегій допомагає знизити рівень напруги та підвищити стресостійкість. Особливо ефективними є методики переключення

уваги та роботи з негативними думками, що дозволяють мінімізувати вплив травматичних подій на психіку рятувальників.

Колективна профілактика – важливу роль відіграє підтримка всередині колективу. Рятувальники повинні мати можливість ділитися своїми переживаннями та обговорювати труднощі, з якими вони стикаються під час виконання службових обов'язків. Організація груп психологічної підтримки, фасилітованих досвідченими фахівцями, допомагає зменшити відчуття ізоляваності та сформувати культуру взаємодопомоги.

Інституційна підтримка – на рівні організації необхідно створити систему регулярної психологічної діагностики, яка дозволить виявляти ранні ознаки стресу та професійного вигорання. Впровадження регулярних консультацій із психологами, програми реабілітації та можливості тимчасового переведення на менш стресові завдання допоможуть зменшити негативний вплив стресу на працівників.

Крім того, важливим аспектом профілактики вигорання є баланс між роботою та особистим життям. Надмірне навантаження та відсутність відпочинку можуть призвести до хронічної втоми та втрати мотивації. Тому необхідно регламентувати робочий час, передбачати достатню кількість вихідних та відпусток, а також заохочувати працівників до активного проведення дозвілля.

Особливу увагу слід приділяти також психологічній реабілітації після надзвичайних подій. Рятувальники, які стали свідками або учасниками травматичних ситуацій, потребують спеціалізованої допомоги для попередження розвитку посттравматичного стресового розладу (ПТСР). У цьому контексті ефективними є методи когнітивно-поведінкової терапії, EMDR (десенсибілізація та переробка травматичних спогадів за допомогою рухів очей) та психоедукація щодо роботи з травматичним досвідом.

Таким чином, формування ефективної системи підтримки психологічного здоров'я та профілактики професійного вигорання є необхідною умовою для забезпечення довготривалої та продуктивної кар'єри

рятувальників ДСНС. Поєднання індивідуальних, групових та інституційних заходів дозволить мінімізувати негативний вплив стресу, підвищити психологічну стійкість працівників і створити умови для їхньої повноцінної професійної самореалізації.

5. Оптимізація системи управління кар'єрним зростанням та самореалізацією

Один із ключових аспектів професійної самореалізації працівників ДСНС – це можливість кар'єрного зростання та усвідомлення перспектив розвитку в межах своєї професії. Наявність чіткої системи кар'єрного просування сприяє підвищенню мотивації, розвитку компетентності та формуванню почуття професійної значущості.

Для оптимізації системи управління кар'єрою рятувальників слід розглядати такі стратегічні напрями:

Прозорість та чіткість кар'єрних перспектив

Працівники ДСНС повинні мати чітке уявлення про можливі шляхи розвитку своєї кар'єри, вимоги до просування та критерії оцінювання їхньої діяльності. Важливо, щоб кар'єрне зростання базувалося не лише на вислугі років, а й на результатах роботи, рівні професійної підготовки, психологічній стійкості та рівні відповідальності.

Система наставництва та професійного коучингу

Важливою складовою кар'єрного розвитку є залучення досвідчених фахівців до наставницької діяльності. Програми менторства та професійного коучингу дозволяють молодим рятувальникам швидше адаптуватися до професійного середовища, переймати досвід старших колег і формувати стратегічне бачення своєї кар'єри.

Впровадження системи безперервного навчання та підвищення кваліфікації

Кар'єрне зростання має базуватися на постійному оновленні знань і навичок. Для цього необхідно впроваджувати систему обов'язкового підвищення кваліфікації, проведення професійних тренінгів та

сертифікаційних програм. Важливу роль у цьому відіграє використання сучасних освітніх платформ, дистанційного навчання та інтерактивних симуляцій.

Формування індивідуальних кар'єрних планів

У межах ефективного управління персоналом важливо розробляти індивідуальні кар'єрні плани, які враховують особисті прагнення, професійні здібності та рівень підготовки кожного працівника. Такі плани повинні містити чіткі етапи розвитку, критерії успішності та можливі варіанти подальшого кар'єрного зростання.

Мотиваційні програми та підтримка професійного розвитку

Мотивація до самореалізації значною мірою залежить від рівня підтримки з боку організації. У зв'язку з цим необхідно запровадити систему нематеріального стимулювання, що включає визнання досягнень, нагороди, премії та можливості участі у міжнародних проєктах. Також слід передбачити механізми гнучкого кар'єрного зростання, які дозволяють враховувати індивідуальні особливості та професійні амбіції кожного рятувальника.

Отже, систематична робота над покращенням кар'єрних перспектив, упровадження наставницьких програм, забезпечення постійного професійного розвитку та створення ефективної мотиваційної системи сприятиме не лише самореалізації працівників ДСНС, а й підвищенню загального рівня професіоналізму у сфері рятувальної діяльності.

Висновки до розділу 3

Мною було розроблено та теоретично обґрунтовано програму тренінгу розвитку готовності до ризику як психологічного ресурсу професійної самореалізації працівників ДСНС. З огляду на результати емпіричного дослідження, яке засвідчило наявність взаємозв'язку між рівнем готовності до ризику та проявами професійної самореалізації, акцент у тренінговій програмі зроблено на гармонізацію мотиваційної, емоційно-вольової та когнітивної

сфер особистості, що забезпечують конструктивну поведінку в умовах професійного ризику.

Програма тренінгу включає чітко структуровану систему цілей, завдань, тематичних модулів, методичного супроводу та очікуваних результатів. Її зміст відповідає специфіці професійної діяльності рятувальників і враховує не лише потреби в підвищенні особистісної стресостійкості, адаптивності, рішучості, а й важливість емоційної підтримки, подолання професійної самотності та збереження ідентичності в умовах високого навантаження.

Крім того, було сформульовано практичні рекомендації, спрямовані на посилення професійної самореалізації працівників ДСНС, з урахуванням виявлених у дослідженні психологічних закономірностей. Запропоновані підходи можуть бути використані як у рамках внутрішньої психологічної роботи в підрозділах ДСНС, так і в системі професійного навчання, супервізії або психопрофілактики.

Отже, розроблена програма тренінгу є потенційно ефективним інструментом психологічного супроводу професійної діяльності рятувальників, сприяє глибшому усвідомленню ними власних ресурсів та бар'єрів у самореалізації, а також забезпечує основу для подальших практичних інтервенцій у системі професійної підготовки працівників екстремального профілю.

ВИСНОВКИ

1. У межах першого завдання було здійснено всебічний аналіз понятійного апарату дослідження. Поняття «ризик» розглядається як об'єктивна складова професійної діяльності в умовах екстремального навантаження, невизначеності та підвищеної загрози життю. «Готовність до ризику» визначено як інтегративну особистісну якість, що включає когнітивний (усвідомлення ризику), емоційно-вольовий (регуляція страху, рішучість), мотиваційний (внутрішня готовність діяти) та поведінковий (реалізація ризикованого вибору) компоненти.

Підкреслено, що саме конструктивна готовність до ризику, яка ґрунтується на раціональній оцінці ситуації та відповідальності за наслідки, є адаптивною та функціонально необхідною характеристикою професіонала ДСНС. Вона сприяє збереженню ефективності дій у критичних умовах, дозволяє зменшити ймовірність імпульсивних або небезпечних рішень та забезпечує вищий рівень стресостійкості в умовах постійного ризику.

2. Теоретичний аналіз наукових джерел дозволив виявити провідні підходи до розуміння професійної самореалізації: акмеологічний, гуманістичний, мотиваційно-особистісний, компетентнісний та соціально-психологічний. Професійна самореалізація постає як процес виявлення, розвитку та реалізації особистісного потенціалу через діяльність, що узгоджується з цінностями, потребами та смислами людини. Показано, що вона є не лише результатом професійної адаптації, а й важливою умовою психологічного благополуччя, задоволеності працею та стійкості до стресів.

3. У процесі емпіричного аналізу було виявлено низку статистично значущих взаємозв'язків між досліджуваними змінними, що поглиблює розуміння готовності до ризику як чинника професійної самореалізації працівників ДСНС.

Зокрема, виявлено, що вища раціональність у прийнятті рішень супроводжується нижчою готовністю до ризику ($r = -0.40$; $p < 0.01$), а вік

позитивно корелює з раціональністю ($r = 0.35$; $p < 0.01$), що свідчить про розвиток аналітичного стилю мислення з віком. Встановлено достатньо сильний позитивний зв'язок між професійною самореалізацією та мотивацією ($\rho = 0.45$; $p < 0.001$), що підтверджує роль особистісної включеності у досягненні реалізації в професійній сфері.

Також виявлено, що наявність неповнолітніх дітей та фінансово залежних осіб знижує рівень готовності до ризику ($\rho = -0.28$; $p < 0.05$; $\rho = -0.25$; $p < 0.05$), проте стимулює професійну самореалізацію ($\rho = 0.23$; $p < 0.05$), що свідчить про мотиваційну функцію соціальної відповідальності.

Водночас прямий зв'язок між готовністю до ризику та професійною самореалізацією не досяг статистичної значущості ($r = 0.18$; $p > 0.05$), що дозволяє припустити опосередковану природу цієї взаємодії – через мотиваційні, когнітивні та соціально-демографічні чинники.

4. Важливим компонентом роботи стало розроблення авторської програми психологічного тренінгу розвитку готовності до ризику. Програма структурована за модулями та спрямована на гармонізацію когнітивної, мотиваційної та емоційно-вольової сфер особистості працівників ДСНС. Вона охоплює три тематичних заняття загальною тривалістю шість годин, кожне з яких містить міні-лекції, практичні вправи, групові дискусії та рефлексивні методи. Програма включає вправи з аналізу ризикованих ситуацій, формування навичок саморегуляції, розвитку емоційної стабільності, формування рефлексивності та впевненості у прийнятті рішень. Окрему увагу приділено підтримці внутрішньої мотивації та командній взаємодії.

5. Розроблено рекомендації для підвищення рівня професійної самореалізації працівників ДСНС, що охоплюють індивідуальні, організаційні та системні заходи. Запропоновано впровадження наставництва, тренінгів з розвитку психологічної стійкості, програм підтримки внутрішньої мотивації, створення умов для кар'єрного зростання та впровадження гнучкої системи нематеріального заохочення. Ці заходи сприятимуть зменшенню рівня

тривожності, підвищенню професійної задоволеності та ефективності діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєнко Т. В. Соціальна педагогіка: словник-довідник. Вінниця: Планер, 2009. 542 с.
2. Андросюк В. Г. Психологія екстремальної поведінки : навч.-метод. Комплекс. Київ, 2015. 250 с.
3. Арапов О. С., Левчук О. В. Структура систем мотивації та мотиви діяльності людини. *Проблеми гуманізму і освіти : Збірник матеріалів науково-методичної конференції*. Вінниця, 2002. Т. 1. С. 158-162.
4. Артемов В.Ю., Сингаївська І.В. Особливості процесів прийняття рішень в умовах невизначеності. *Вчені записки Університету «КРОК»*. Розділ 3. Психологія. 2022. №1 (65). с. 149-163.
5. Артемова О. І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікація*. 2010. №1. С. 97-101.
6. Бикова С.В. Індивідуально-типологічні особливості схильності до ризику. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. Одеса, 2008. 204 с.
7. Білевич Н. О. Роль психологічної готовності до ризику в професійній діяльності жінок-поліцейських. *Юридична психологія*. 2018. №2 (23). С. 156-170.
8. Вавринів О.С., Яремко Р.Я. Емпіричне дослідження готовності до ризику майбутніх рятувальників. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : зб. наук. статей за матеріалами IV Всеукраїнської науковопрактичної конференції* (м. Львів, 18 жовтня 2019 р.) / уклад. З.Р. Кісіль. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. С. 48-50
9. Вдовиченко О. Порівняння схильності до ризику в підлітковому та юнацькому віці. *Психологія: реальність і перспективи*. 2021. № 16. С. 47–55. URL: <https://doi.org/10.35619/praprv.v1i16.206>

10. Горнар І. І. Професійна самореалізація особистості. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2022. №83. С. 159-163. DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2022.83.27>
11. Грінцова О.М. Психологічні особливості авторського життєвого вибору в юнацькому віці. *Вісник Одеського національного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Том 23. Вип. 1 (47). С. 155–159
12. Зарицька В. В. Психологія самореалізації особистості: монографія. Київ: Олді-плюс, 2019. 242 с.
13. Зубрицька І.Г., Андрієнко В.О. Професійна стійкість у діяльності працівників правоохоронних органів. *Психологічні наукові обговорення*. № 5. 2023. С. 35–42.
14. Каргіна Н. В. Ресурси та чинники психологічного благополуччя особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Одеса, 2018. 270 с.
15. Коваль І. А. Готовність до ризику як комплексний механізм зменшення внутрішньої напруги у соматичних хворих. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології*. 2011. № 12. С. 494-503.
16. Коваль І. С. Взаємозв'язок готовності до ризику із мотивацією обрання професійної діяльності молодих рятувальників. *Global Scientific Unity 2014 : the European Scientific and Practical Congress, Prague, the 26-27th of September 2014. Copenhagen : Published by order of the Scientific Presidium of the Council of the International Scientific Association «Science & Genesis»*, 2014. Vol. 4. С. 83–88.
17. Коваль І. С. Професійно-психологічна підготовка майбутніх рятувальників ДСНС України. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 19 : Корекційна педагогіка та спеціальна психологія*. 2015. №29. С. 178–183.
18. Коваль І. С. Психолого-педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах. *Modern science – Moderní věda*. 2017. № 1. С. 134–139.

19. Коун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця. Київ. Інформ.-аналіт. агенство, 2012. 200 с.
20. Коун О. М. Зміст та структура психологічної готовності фахівців до екстремальних видів діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць*. 2010. №7. С. 182–190.
21. Корольчук М. С. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : КНТЕУ, 2015. 651 с.
22. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості. Навчальний посібник. Київ: КНТ, 2016. 438 с.
23. Кравчук С. М. Професійна самореалізація особистості як соціально-психологічний феномен. *Актуальні проблеми психології*. Том 5. №15. С. 82-92.
24. Кришталь М. А. Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : навч. посіб. Черкаси : Академія пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля, 2011. 226 с.
25. Куліш В. І. Професійна самореалізація особистості як психологічна проблема. *Проблеми сучасної психології*. 2009. №5. С. 235-245.
26. Ларіна Т.О. Ризикування як соціально-психологічна практика життєконструювання особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 2013. №32. С. 121-128.
27. Ложкін Г.В., Спасенников В.В., Комаровська В.Л. Економічна психологія: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2004. 304 с.
28. Лозовецька В. Т. Кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Інститут професійно-технологічної освіти НАПН України. Київ, 2015. 279 с.
29. Лук'яненко С.В. Психологічні підходи до розвитку професійної стійкості в умовах сучасної діяльності. *Практична психологія*. № 6. 2022. С. 55–63.

30. Максименко С. Д., Сердюк Л. З. Психологічна основа самореалізації особистості: структура і функція. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка*. 2016. № 9 (9). С. 6-13.
31. Мілорадова Н. Е., Шевченко В. В. Компетентнісний підхід як методологічна основа дослідження професійної компетентності особистості. *Габітус*. 2020. №16. С. 233-237.
32. Мойсеєнко І.П. Інвестування. К.: Знання, 2006. 490 с.
33. Мужанова Н. Схильність до ризику як особистісна особливість військовослужбовців (релігійний аспект). *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2024. №23 (68). С. 90-100.
34. Мясенко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді : монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – К. : Міленіум, 2016. 104 с.
35. Отич О.М. Особистісні детермінанти професійної самореалізації науково-педагогічних працівників університетів України. *Moderní aspekty vědy: XIV. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o. - Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.*, 2021. С.220-230.
36. Пенькова Н. Е., Шевченко В. В. Проблеми соціально-психологічної адаптації курсантів Національної гвардії України до навчання. *Збірник наукових праць: психологія*. 2019. №24. С. 112-120.
37. Пенькова Н. Є., Загребельний О. В., Філоненко Л. В. Професійна самореалізація особистості. *Наукові перспективи*. 2023. №3(33). С. 406-414.
38. Пилипенко Н. М. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи. *Соціальна психологія*. 2005. №3 (11). С.72–79.

39. Подофеї С. О. Особливості формування емоцій та емоційного вигорання у педагогів / Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. Випуск 15. 2019. с. 299.
40. Поканевич О. Формування психологічної готовності до професійної діяльності у майбутніх пожежних-рятувальників. *Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки*. 2019. №1(12) С. 250-265.
41. Поканевич О. Формування психологічної готовності до професійної діяльності у майбутніх пожежних-рятувальників: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2019. 279 с.
42. Поканевич О. Формування психологічної готовності до професійної діяльності у майбутніх пожежних-рятувальників. *Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки*. 2020. №1(11) С. 258-266.
43. Потапчук Є. М., Потапчук Н. Д. Впровадження власних проєктів як умова успішної професійної самореалізації фахівця. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*. 2015. №1 (1). С. 153-157.
44. Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій : Наказ М-ва внутр. справ України від 31.08.2017 № 747. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17#Text>
45. Пророк Н. В., Кондратенко Л. О., Манилова Л. М. та ін. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства : монографія. / за ред. Н. В. Пророк. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2020. с. 7.
46. Яременко Н. osvita.ua.com | Професійне самовизначення: сутність, завдання, показники. *Газета “Шкільний світ”*, №6 червень 2018. URL: <https://osvita.ua.com/2018/07/65791/>.

47. Психологія і педагогіка життєтворчості: Навч. метод. посібник / Реда: В.М. Доній, Г.М. Несен, Л.В. Сохань, І.Г. Єрмаков та ін. Київ: *Наукова думка*, 1996. С. 271-272.
48. Психологія особистості : словник-довідник / за ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. – Київ : Рута, 2001. 320 с.
49. Рибалко Л. С. Акмеологічні засади професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя: автореф. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Рибалко Людмила Сергіївна ; ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Харків. 2008. 42 с.
50. Твердохлебова Н. Є. Професійна самореалізація особистості та її дослідження в сучасній науці. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти патріотичного виховання персоналу системи МВС України. Харків*, 2018. С. 203-210.
51. Тимошенко Н. Професійна самореалізація як один із компонентів професійного самовдосконалення особистості. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2013. №121(2). С. 160-163.
52. Тимошук Г. В. Професійна самореалізація особистості як педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2018. №43. С. 413-421.
53. Трофімов Ю. Л., Рибалка В. В., Гончарук П. А. та ін. Психологія : підручник. Київ : Либідь, 1999. 558 с.
54. Харченко В. Є. Теоретичний аналіз підходів щодо визначення поняття «самореалізація особистості» у психологічній літературі. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Психологія і педагогіка*. 2014. №30. С. 123-127.
55. Чиханцова, О. А. Життєстійкість самодетермінованої особистості. Актуальні проблеми психології: *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 2019. №6(15). С. 368-375.
56. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.

57. Шевченко В. В. Особливості мотиваційного компонента професійно-психологічної компетентності військовослужбовців Національної гвардії України на етапі фахової підготовки. *Теоретичні і прикладні проблеми психології і соціальної роботи*. 2021. №3 (56). Том 3. С. 220-232.
58. Шутько Д. О. Теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самоактуалізації особистості. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2019. №24. С. 752-762.
59. Яремко Р.Я. Проблема професійної мотивації майбутніх рятувальників. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : зб. наук. статей за матеріалами V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 23 жовтня 2020 р.) / уклад. З.Р. Кісіль. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. С. 246-248.
60. Яремко Р.Я. Соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки : дис. канд. психологічних наук : 19.00.05. Київ, 2022. 267 с.
61. Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International journal of market research*, 50(1), 61-104. <https://doi.org/10.1177/147078530805000106>
62. Deckers Lambert. *Motivation: Biological, Psychological, and Environmental*. Sixth edition. New York : Routledge, Taylor & Francis Group. 2022. p. 1 – 23
63. Derrick, B., & White, P. (2017). Comparing two samples from an individual Likert question. *International Journal of Mathematics and Statistics*, 18(3), 1-13.8.
64. Giddens Anthony. *Fate, Risk and Security. Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press, 1991. P. 109–143.
65. Lazarus R.S. Emotions: a cognitive phenomenological analysis. R.S. Lazarus, A.D. Kanner, S. Folkman. *Emotion. Theory, Research and Experience*. 1980. Vol. 1. P. 185-217

66. Lazarus R.S. Psychological stress and the Coping in Aging. 1983. Vol. 38. P. 245-254.
67. Leak, G. K., & Williams, D. E. Relationship between social interest, alienation, and psychological hardiness. *Individual Psychology. Journal of Adlerian Theory Research and Practice*, 1989. №3. С. 369-375.
68. Peterson C., Semmel A., Bayer C., Abramson L., Metalsky G., Seligman M.E.P. The attributional style questionnaire. *Cognitive therapy and research*. V. 6 (3). 1982. p. 287–300.
69. Ryan R., Deci E. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. V. 55. 2000. p. 68–78. URL : <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>
70. Shapira Zur. Risk Taking: A Managerial Perspective. *Russell Sage Foundation*, 1995. P. 40-47.
71. Stoyan Stoyanov. An Analysis of Abraham H. Maslow's A Theory of Human Motivation. London : 2017. 98 pages. URL : <https://doi.org/10.4324/9781912282517>
72. Synhaivska, I., Gulko, G. The Impact of the Pandemic on the Level of Students Anxiety. *Proceedings of the International Conference on Economics, Law and Education Research (ELER 2021) (Kyiv, 10-11 March 2021)*. K.: Atlantis press, 2021. Vol. 1. Pp. 75–79. URL: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210320.014>

Всього джерел – 72

Джерел за останні п'ять років – 24

Джерел зарубіжних авторів за останні п'ять років – 2 (63,73)

Джерел українських авторів за останні п'ять років – 22 (4,8,9,10,12,13,29,31,33,35,36,37,36,40,41,42,45,56,58,59,60,61)

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторська анкета для дослідження готовності до ризику та її впливу на професійну самореалізацію працівників ДСНС

Блок 1: Демографічна інформація

1. Ваш вік:
2. Стать:
 - Чоловіча
 - Жіноча
3. Стаж роботи в ДСНС (років):
4. Ви одружені:
 - Так
 - Ні
5. У вас є діти:
 - Так (вказіть скільки і якого віку)
 - Ні
6. Ваша посада: _____
7. Чи маєте ви досвід роботи у сфері ризику (окрім ДСНС)?
 - Так (вказіть: ____)
 - Ні
8. Чи маєте ви осіб, яких фінансово забезпечуєте (частково або повністю)?
(Можна обрати кілька варіантів)
 - Ні, не маю
 - Діти
 - Один або обоє батьків
 - Подружжя / партнер
 - Інші родичі (брати, сестри, дідусь, бабуся тощо)
 - Інше (уточніть): _____

Блок 2. Готовність до ризику

Оцініть рівень своєї згоди із наведеними твердженнями за шкалою від 1 (категорично не згоден/-на) до 5 (повністю згоден/-на):

1. У непередбачуваних ситуаціях я здатен(на) діяти впевнено та швидко.
2. Я готовий(а) брати відповідальність за наслідки прийнятих ризикованих рішень.
3. Я схильний/-а вважати ризик виправданим, якщо це сприяє виконанню службового завдання.
4. Після ризикових ситуацій я не відчуваю тривалого стресу чи напруги.

5. Я прагну уникати необґрунтованого ризику.
6. В екстремальних ситуаціях я здатен(на) контролювати свої емоції та залишатися зосередженим(ою).
7. У критичних ситуаціях я покладаюся на свої професійні навички та досвід.
8. Готовність до ризику допомагає мені ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Блок 3. Професійна самореалізація

Оцініть рівень своєї згоди з наведеними твердженнями за шкалою: 1 – повністю не згоден, 2 – швидше не згоден, 3 – важко відповісти, 4 – швидше згоден, 5 – повністю згоден :

1. Я відчуваю задоволення від виконання своїх професійних обов'язків.
2. На своїй посаді я маю можливість постійно розвивати професійні навички.
3. Я бачу можливості для кар'єрного зростання у ДСНС.
4. Мені вдається підтримувати баланс між роботою та особистим життям.
5. Виконання складних завдань підвищує моє почуття професійної цінності.
6. Моя робота відповідає моїм внутрішнім цінностям та очікуванням.
7. Я відчуваю, що досягаю успіхів у своїй професії.
8. Моя робота сприяє моему особистісному зростанню.

Методика «Діагностика рівня готовності до ризику» А. Шуберта

Методика дозволяє виміряти тенденцію людини до ризику в умовах фізичної небезпеки.

Інструкція: “Оцініть ступінь своєї готовності виконати дії, про які Вас запитують. При відповіді на кожне з 25 питань поставте відповідний бал за такою схемою:

2 бали – повністю згоден, “Так”;

1 бал – скоріше “Так”, ніж “Ні”;

0 балів – ні “Так”, ні “Ні”, щось середнє, “важко сказати”;

-1 бал – скоріше “Ні”, ніж “Так”;

-2 бали – повністю не згоден, “Ні”.

Текст опитувальника

1. Перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб швидше надати необхідну медичну допомогу тяжкохворій людині?
2. погодилися б Ви заради доброго заробітку брати участь у небезпечній і тривалій експедиції?
3. Стали б Ви на шляху небезпечного зломщика, який втікає?
4. Могли б Ви їхати на підніжці товарного вагона на швидкості більше 100 км/год?
5. Чи можете Ви на другий день після безсонної ночі нормально працювати?
6. Стали б Ви першим переходити дуже холодну річку?
7. Позичили б Ви другу велику суму грошей, будучи не зовсім упевненим, що він зможе Вам повернути ці гроші?
8. увійшли б Ви разом з приборкувачем у клітку з левами, якщо б він Вас запевнив, що це безпечно?
9. Могли б Ви під чийсь керівництвом залізти на високу фабричну трубу?
10. Могли б Ви без тренування керувати парусним човном?
11. Ризикнули б Ви схопити за вуздечку коня, що біжить?
12. Могли б Ви після 5 пляшок міцного пива їхати на велосипеді?
13. Могли б Ви зробити стрибок з парашутом?

14. Могли б Ви за необхідності проїхати без квитка на поїзді дальнього сполучення?
15. Могли б Ви зробити автотурне, якби за кермом сидів Ваш знайомий, який зовсім недавно був у важкій дорожній пригоді?
16. Могли б Ви з 10-метрової висоти стрибнути на тент пожежної команди?
17. Могли б Ви, щоб позбутися затяжної хвороби з постільним режимом, піти на небезпечну для життя операцію?
18. Могли б Ви зістрибнути з підніжки товарного вагону, що рухається зі швидкістю 50 км/год?
19. Могли б Ви, як виняток, разом з сімома іншими людьми, піднятися в ліфті, розрахованому лише на шість осіб?
20. Могли б Ви за велику грошову винагороду перейти з зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?
21. Взятися б Ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?
22. Могли б Ви після трьох стаканів горілки обчислювати відсотки?
23. Могли б Ви за вказівкою Вашого начальника взятися за високовольтний провід, якщо б він запевнив Вас, що провід знеструмлений?
24. Могли б Ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом?
25. Могли б Ви, маючи квитки, але без грошей і продуктів, здійснити поїздку на поїзді дальнього сполучення?

Обробка результатів

Підрахуйте суму набраних Вами балів відповідно до інструкції.

Загальна оцінка тесту дається за безперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику. Значення тесту: від -50 до +50 балів.

Інтерпретація результатів

Менше -30 балів – занадто обережні;
від -10 до +10 балів – середні значення;
понад 20 балів – схильні до ризику.

Опитувальник «Особистісні фактори прийняття рішень» (ОФР – 25), Т. Корнілова

Інструкція. Вам запропонований ряд висловлювань. Якщо висловлювання в основному характеризує Вас, то в бланку Ви ставите «+1», якщо воно характеризує Вас тільки наполовину – «0», якщо воно Вам не відповідає – «-1». Час на тестування – 10-15 хвилин.

Тестовий матеріал

1. При підготовці до іспиту, звіту я намагаюся отримати всю інформацію, всі необхідні знання
2. При вирішенні проблеми я обдумую і оцінюю всі можливі варіанти, навіть якщо якісь з них нереальні або неприйнятні
3. Саме дії, а не роздуми, допомагають мені досягти бажаних результатів
4. В ситуаціях, що потребують вирішення, я завжди буваю так захоплений або розчарований справою, що вибір мене не утруднює
5. Я можу стверджувати або заперечувати тільки те, про що точно обізнаний
6. Я обережний у своїх планах і діях
7. Я неохоче ставлю на карту що-небудь, вважаю за краще діяти напевно
8. Я завжди дбаю про ретельність і точність у своїх планах і діях
9. Я боязкий
10. Я приймаю рішення не навмання, а тільки після ґрунтовних роздумів
11. Я дію відповідно до девізу: «Не знаючи броду, не лізь у воду»
12. Я віддаю перевагу неодноразовому обмірковуванню рішення, щоб не зробити помилки
13. Я охоче і сміливо йду на великий ризик
14. Тільки усвідомивши правильність основ своєї дії, я приймаю рішення
15. Я висловлюю свою думку, навіть якщо більшість інших людей займають протилежну позицію
16. На роботу, яка здається мені цікавою, я наважуюсь навіть тоді, коли мені не ясно, чи впораюся я з нею

17. Я легко починаю розмову із незнайомими людьми, з якими хотів би поспілкуватися
18. Я охоче замінив би свого начальника, щоб показати, чого я можу досягти, навіть ризикуючи наробити помилок
19. Я не приймаю рішення, поки не обдумаю всіх його наслідків
20. Мене обтяжувала б ситуація самотійного ведення переговорів
21. Навіть якщо я знаю, що мої шанси невеликі, я все одно шукаю щастя
22. У ситуації невизначеності вибору я все ж схильний укласти угоду
23. Мені не важко приймати самотійні рішення в будь-яких умовах
24. Я довіряюсь партнеру тільки в тому випадку, якщо маю про нього досить повну інформацію
25. До успіху в справах мене приводить швидше невтомність спроб, ніж скрупульозність розрахунків

Ключ до методики

При підрахунку «сирих» балів пункти для кожної шкали підсумовуються (в двох зазначених випадках – пункти 7 і 20 інвертуються, тобто беруться з протилежним знаком). Шкала «Раціональність»: 1, 2, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 19, 24. за кожну позитивну відповідь нараховується один бал, підраховується набрана сума балів (максимум балів - 12). Шкала «Готовність до ризику»: 3, 4, 7, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25 (максимум балів - 13). Підкреслені пункти означають зворотне значення, тобто зі знаком «мінус». 0–4 – низький рівень; 5–8 – середній рівень, 9–12 – високий рівень. Нормативні дані у вигляді процентільних шкал для оцінки раціональності та готовності до ризику за методикою ОФР

Процентілі	Сирі бали	
	Раціональність	Готовність до ризику
P0	-11,5	-10,5
P10	-4,6	-4,4
P20	-1,8	-2,9
P25	-0,2	-2,1
P30	0,9	-1,3
P40	2,9	-0,3
P50	3,8	0,5
P60	5,1	1,4
P70	6,6	2,6
P75	7,9	3,8
P80	8,8	4,7
P90	10,2	6,9
P100	12,5	10,5

Методика “Мотивація професійної діяльності”(методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Інструкція: “Прочитайте нижчеприведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою”.

Мотиви професійної діяльності

1. Грошовий заробіток
2. Прагнення до просування по службі
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності

Обробка результатів

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими “ключами”:

$$ВМ = (оцінка п. 6 + оцінка п. 7) / 2 ;$$

$$ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п. 5) / 3;$$

$$ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п. 4) / 2.$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

Методика «Тип та рівень професійної самореалізації» К. Гаврилова

1. У житті я, як правило, досягаю тих цілей, які ставлю перед собою.
2. Люди, які гарно знають мене, кажуть, що я легко втрачаю самовладання.
3. Моя майбутня робота – це те, чим я завжди хотів (-ла) б займатись.
4. Якби у мене завжди була необхідна сума грошей, я б вважав (-ла) за краще не працювати.
5. Зазвичай я гарно сплю.
6. Наразі я не володію глибокими професійними знаннями.
7. Для мене улюблена справа важливіша за гроші.
8. Я завжди відчуваю в собі сили долати життєві негаразди.
9. Друзі вважають, що я буду професіоналом у своїй справі.
10. Я помилився(-лась) у виборі професії та профіля діяльності.
11. Я гостро переживаю моменти, коли не роблю нічого значущого.
12. Мабуть моя робота буде обтяжувати мене.
13. Людина завжди має займатись лише тим, що її цікавить.
14. Здійснивши якийсь прорахунок, я швидко відволікаюсь від думок про нього.
15. Я буду прагнути займати високі посади в своїй організації.
16. Я можливо зміню роботу, якщо будуть з'являтися вигідніші варіанти.
17. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую її подумки, наводячи все нові докази для захисту своєї точки зору.
18. Я не задоволений (-а) своїм матеріальним становищем.
19. Я можу захопитись роботою так, що забуваю про час і про себе.
20. Конфлікти та суперечки з однокласниками забирають у мене багато сил та емоцій.
21. Як правило, мій навчальний день проходить спокійно та легко.
22. Відсутність грошей – велика перепона для мене.

23. Я точно знаю, якими якостями мені необхідно володіти, щоб стати кращим(-ою) у своїй справі.
24. Перші роки, я не досягну особливих успіхів у своїй майбутній професії.
25. Мені приносить задоволення не лише результат, але і процес моєї роботи під час педагогічної практики.
26. У моєму житті невдач набагато більше, ніж успіхів.
27. Я працюю краще за інших студентів під час практичних, лабораторних занять, педагогічних практик.
28. У майбутньому, я вважаю, отримати високий дохід важливіше, ніж якісно виконати свою роботу.
29. З мене міг би вийти непоганий актор.
30. Мені часто не вистачає часу, щоб якісно виконати певну роботу.
31. Якби у мене було більше вільного часу, я б використовував (-ла) його для самоосвіти.
32. Моя зовнішність мене влаштовує.
33. Результати будь-якої моєї роботи вирізняються виключно високою якістю.
34. Мені не відома мета мого життя.
35. Одногрупники, з якими я навчаюсь, поважають мене.
36. Мій соціальний статус у групі не відповідає моїм здібностям.
37. Часто я ставлю суспільні інтереси вище власних.
38. Я часто ніяковію, коли мені говорять компліменти.
39. Мене цікавлять всі нововведення, що стосуються моєї майбутньої професійної діяльності.
40. Прийде час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.
41. Моє життя краще, ніж у більшості інших людей.
42. Я не задоволений (-на) своїм становищем серед одногрупників.
43. Я маю чітке уявлення про цілі моєї майбутньої роботи.
44. Я не надто засмучуюсь, якщо не вдається досягнути досконалості у тому, що я роблю.
45. Я впевнений (-на), що моя майбутня робота приносить користь людям.

46. Погано оплачувана робота не приносить задоволення.
47. Я відчуваю, що можу подолати всі труднощі на шляху до своєї мети.
48. Я не завжди виконую свої обов'язки настільки добре, наскільки це можливо.
49. Я досить часто читаю газети, періодичні видання, літературні твори.
50. Мені не відомі всі мої здібності і таланти.
51. Я задоволений (-на) своєю долею.

Рівні професійної самореалізації – це її кількісні та якісні показники. За якісними показниками типи та рівні професійної самореалізації у використаній нами методиці можуть бути означені аналогічно з типами та рівнями самореалізації, а саме: примітивно-виконавчий (низький) – від 0 до 25 балів; індивідуально-виконавчий (середній) – від 26 до 77; реалізація ролей та норм (високий) – від 78 до 102.

№	Зв'язок між змінними	Тип коеф.	r	p-значення	Інтерпретація
1	Готовність до ризику (Шуберт) ↔ Професійна самореалізація (Гаврилов)	Пірсон	0.18	p > 0.05	Слабкий, статистично незначущий зв'язок
2	Готовність до ризику (Шуберт) ↔ Раціональність (ОФР-25, шкала)	Пірсон	- 0.40	p < 0.01	Помірний негативний, статистично значущий зв'язок
3	Професійна самореалізація (Гаврилов) ↔ Мотивація професійної діяльності (Замфір-Реан)	Спірман	0.45	p < 0.001	Достатньо сильний позитивний зв'язок, високий рівень значущості
4	Готовність до ризику (Шуберт) ↔ Наявність неповнолітніх дітей	Спірман	- 0.28	p < 0.05	Негативний, статистично значущий зв'язок
5	Професійна самореалізація (Гаврилов) ↔ Наявність неповнолітніх дітей	Спірман	0.23	p < 0.05	Помірний позитивний, статистично значущий зв'язок
6	Готовність до ризику (Шуберт) ↔ Забезпечення фінансово залежних осіб	Спірман	- 0.25	p < 0.05	Негативний, ймовірно залежність від відповідальності
7	Вік ↔ Раціональність (ОФР-25, шкала)	Пірсон	0.35	p < 0.01	Помірний позитивний, статистично значущий зв'язок

Пірсон (лінійний зв'язок для нормальних даних), Спірман (монотонний зв'язок для ненормальних/порядкових даних).

r (Коефіцієнт кореляції): близько до 0 - слабкий зв'язок, близько до +1 - сильний позитивний, близько до -1 - сильний негативний.

p-значення: < 0.05 - статистично значущий зв'язок, > 0.05 - статистично незначущий зв'язок.