

- гия: Учеб. пособие / под ред. М. К. Тутушкиной. — СПб. : Питер, 1993. — 198 с.
3. Завилянский И. Я. Врач и больной (вопросы врачебной деонтологии, этики и психотерапии) / И. Я. Завилянский. — К. : Здоров'я, 1964. — 88 с.
  4. Коробка Л. Психологічне здоров'я людини в контексті здорового способу життя [Електронний ресурс] / Л. Коробка. — Режим доступу : <http://www.social-science.com.ua/публікація/489>.
  5. Психология здоровья: [учебник для вузов] / под ред. Г. С. Никифорова. — СПб. : Питер, 2006. — 607 с.
  6. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О. М. Степанов. — К. : «Академвидав», 2006. — 424 с.
  7. Психосоматические расстройства в общей медицинской практике / [Любан-Плоца Б., Пельдингер В., Крегер Ф., Ледерах-Хофман К.]. — Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского Психоневрологического института им. В. М. Бехтерева, 2000. — 287 с.
  8. Чабан О.С. Психосоматична медицина: Аспекти діагностики та лікування / О.С. Чабан, О.О. Хаустова. — К. : ТОВ «ДСГ Лтд», 2004. — 96 с.

**БОРИСЮК А. С.**

### **К ПРОБЛЕМЕ ПСИХИЧНОГО И ПСИХОЛОГИЧНОГО ЗДОРОВЬЯ МОЛОДЕЖИ**

*В статье рассматриваются социально-психологические критерии психического здоровья. Классифицировано и анализировано критерии психического здоровья, выделено психологические факторы здоровья, установлена связь психики и соматики. Предоставлены результаты исследования ценностно-мотивационного отношения к собственному психологическому здоровью.*

*Ключевые слова: психическое, психологическое и соматическое здоровье, ценностно-мотивационное отношение к психологическому здоровью.*

**BORISIUK A. S.**

### **THE PROBLEM IS PSYCHIC AND PSYCHOLOGICAL YOUTH HEALTH**

*The social-psychological factors influencing mental and psychological health are reviewed in the article. Mental health criteria are classified and analyzed, psychological health criteria are defined and the link between mental and somatic spheres is shown in the article also. Besides the results of the research of value-motivational aspects of one's psychological health, which was held among student youth are given in the paper.*

*Keywords: mental health, psychological health, somatic/bodily health, health preserving motivation.*

Стаття надійшла до редколегії 03.03.2013 року.

УДК 159.345

**БРОЦИЛО О. Ю.**

Донецький національний університет

## **ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ**

*У статті проведено аналіз зарубіжних та вітчизняних концепцій професійного становлення. Розглянуто особливості професійного становлення фахівців ДСНС та чинники, що на нього впливають; феномен посадових змін у професійному становленні фахівця ДСНС.*

*Ключові слова: професійне становлення, посадові переміщення, адаптація, професійна адаптація, особистісно-професійний розвиток, професійний успіх, фахівці ДСНС.*

Професійне становлення є одним із найважливіших напрямків розвитку людини, який впливає на якість життя людини, сприяє її самоактуалізації та самореалізації.

Процес професійного становлення є досить складним явищем, що складається з певних етапів та є чутливим до низки чинників, серед яких виокремлюють особливості самої професії та особистісні характеристики суб'єкта професійного становлення. Свої особливості має процес професійного становлення також і в екстремальних видах, зокрема у структурі державної служби надзвичайних ситуацій (ДСНС).

Основні особливості професійної діяльності у ДСНС, здатні впливати на процес становлення

фахівця ДСНС, полягають у високому рівні стресогенності роботи та певній закритості системи. Стресогенність роботи керівного складу та оперативних працівників полягає у великій кількості інформації, яку потрібно опрацювати в умовах дефіциту часу та правильно на неї відреагувати, прийняти рішення. Закритість системи ДСНС передбачає певну кар'єрну ланку, особливість якої полягає у періодичних посадових переміщеннях по службі. Сам процес посадових переміщень висуває певні вимоги до особистості, зокрема до адаптаційних можливостей людини. Це зумовлює необхідність розвитку у фахівців ДСНС низки специфічних особистісних та професійно важливих якостей.

У зв'язку з цим постає проблема вивчення та аналізу особливостей процесу професійного становлення фахівця ДСНС, зокрема процесу посадових змін, їхнього зв'язку з адаптаційними процесами та з низкою особистісних чинників, а також проблема розробки і впровадження заходів щодо оптимізації у професійному становленні фахівця ДСНС та у процесі посадових змін зокрема.

Метою цієї статті є теоретичний аналіз особливостей професійного становлення, чинників, що на нього впливають та визначення ролі посадових змін під час діяльності фахівців ДСНС.

Проблема професійного становлення вивчається досить давно та висвітлюється у роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, зокрема Є.М.Борисової, Дж.Джуелла, Е.Ф.Зеєра, Є.А.Клімова, В.О.Лефтерова, Д.С.Титаренко, В.Д.Тогобицької, В.Ф.Орлова та ін. Під професійним становленням розуміють процес формування компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей, а також готовність до постійного професійного росту та пошуку таких способів виконання діяльності, які б відповідали індивідуально-психологічним особливостям людини [5; 6; 7; 8; 11; 12].

Процес професійного становлення передбачає наявність кризових етапів, що зумовлює необхідність активної професійної адаптації. Е.Ф.Зеєр, І.С.Пряжніков виокремлюють кризи професійного розвитку та акцентують увагу на тому, що наведені кризи однаковою мірою ускладнюють та стимулюють процес професійного становлення та професійної адаптації [5].

У роботах зарубіжних дослідників (Р.Д.Бретц, Т.А.Джадж, Я.С.Хамер) має місце тенденція до заміни поняття професійного становлення поняттям кар'єри чи кар'єрного росту [3; 13]. При цьому кар'єра розуміється як поняття дещо ширше за поняття професійного становлення, тому що передбачає розвиток, надбання компетенції та досягнень не тільки у межах однієї професії, але й упродовж усього життя у цілому. Тема кар'єри набула свого розвитку також і у вітчизняній психології, де стадії кар'єри були співвіднесені зі стадіями професійного становлення (А.А.Щеколдіна) [15]. Основна відмінність стадій кар'єри від етапів професійного розвитку полягає у тому, що стадії кар'єри більш чітко відбивають процес професіоналізації, тобто перетворення новачка у професіонала.

На перебіг кар'єрного розвитку чи професійного становлення впливає низка чинників, серед яких найбільше значення мають: мотивація, інтелект, самооцінка та рівень домагань; індивідуально-психологічні якості, копінг-стратегії, кар'єрні та життєві стратегії (К.О.Абульханова-

Славська, Н.А.Брендон, Р.Д.Бретц, Т.А.Джадж, Н.Н.Пилипенко, А.А.Щеколдіна) [1; 3; 15]. Ці чинники у поєднанні з об'єктивними професійними чинниками в ідеальному варіанті ведуть до професійного успіху як кінцевого результату, що оцінюється за об'єктивними та суб'єктивними показниками (Я.С.Хамер). Об'єктивний успіх може бути оцінений оточуючими людьми, включає у себе соціальний статус робітника та рівень його заробітної плати. Під суб'єктивним успіхом розуміється ступінь задоволеності самого робітника своєю роботою та рівнем кар'єри, якого він досяг. Суб'єктивні та об'єктивні показники успіху пов'язані між собою. Досягнення об'єктивного успіху зумовлює задоволеність результатами, що були досягнені [10; 12; 13]. Це відбувається, якщо кар'єра сприймається людиною як покликання, і людина цілеспрямовано досягає об'єктивних задач (Д.Т.Холл, Д.Є.Чендлер).

Своїх особливостей процес професійного становлення, а також кар'єрний розвиток набувають в екстремальних видах діяльності. Професійний розвиток та професійна адаптація в екстремальних професіях, зокрема у ДСНС та МВС вивчалися у роботах: О.П.Євсюкова, В.О.Лефтерова, Я.О.Овсянникової, В.Д.Тогобицької, Д.С.Титаренко, І.О.Полякова, А.А.Щеколдіної та інших [4; 7; 8; 11; 12]. Авторами визначаються особливості професійної діяльності у структурі ДСНС, дається визначення поняття особистісно-професійного розвитку фахівця екстремальних професій, а також особливостей процесу професійної адаптації відповідно до особливостей діяльності (В.О.Лефтеров, О.Р.Охременко) [7; 10].

У той же час недостатньо вивченою та невиснаженою на сьогодні залишається проблема посадових змін у процесі професійного становлення. Поняття посадових змін та її моделі розглядалися у роботі А.А.Щеколдіної, проте їхні особливості та прикладні аспекти у межах професійної діяльності у МНС потребують вивчення [15].

Процес професійного становлення характеризується складністю внаслідок кризових періодів та специфічностей перебігу залежно від професійної діяльності, у межах якої він відбувається. У той же час кризи професійного становлення мають здебільшого спільні риси у багатьох професіях (Р.А.Ахмер, Е.Ф.Зеєр, І.С.Пряжніков) [3; 5].

Перша криза розпочинається у віці 14–15 років та виражається у формуванні певних професійних очікувань, що підлягають ревізії та корекції вже у період другої кризи. Третя криза пов'язана з початком професійної діяльності та має назву кризи професійних очікувань чи професійної адаптації. Конструктивним вирішенням цієї проблеми є зміна мотивації праці та ко-

рекція «Я-концепції» чи активізація професійних зусиль. Після декількох років роботи виникає криза професійного росту, що провокується незадоволеністю можливостями посади та кар'єрою; потребою у подальшому підвищенні кваліфікації, створенням сім'ї та зміною пріоритетів. Ця криза також має назву вторинної професіоналізації та виникає у ситуації протиріччя між бажаною кар'єрою та її реальними перспективами. Відсутність перспектив для її подальшого розвитку може привести до повної стагнації особистості. Якщо ця криза не буде вирішена, вона може перейти у кризу соціально-професійної самоактуалізації. Вирішення цієї кризи можливе лише за рахунок освоєння нової соціальної ролі та цілком залежить від особистісних адаптаційних ресурсів (І.С.Пряжніков) [3]. Проблеми у вирішенні наведених криз, а також вибір деструктивних шляхів їхнього вирішення може призвести до більш масштабних біографічних криз (Р.А.Ахмер). З цими кризами щільно пов'язані стадії кар'єри (Я.С.Хамер, Р.Д.Бретц, Т.А.Джадж) [13; 16; 17]. Перша стадія кар'єри характеризується переважно співробітництвом між молодими та досвідченими співробітниками. На цій стадії важливо усвідомлювати позицію залежного. На другій стадії відбувається перехід до самостійної роботи, де основною метою стає інтеграція нових ідей в обраній області та впевненість у собі як необхідна умова. На третій стадії вже сформовані спеціалісти несуть відповідальність за тих співробітників, які ще знаходяться на попередніх стадіях кар'єри. Для багатьох саме ця стадія є кінцевою, тому що уособлює собою самореалізацію у ролі наставника. Інша частина співробітників переходить на четверту стадію, де формуються стратегії розвитку самого підприємства чи довгострокове стратегічне планування. Важливість цієї стадії полягає у формуванні професіоналів як людей, що володіють різними засобами маніпуляцій, серед яких володіння непрямими засобами впровадження ідей, відбір персоналу, оформлення організації (А.А.Щеколдіна) [15].

Значний вплив на перебіг процесу професійного становлення чи кар'єрного розвитку має мотивація особистості, інтелект, самооцінка та рівень домагань. Ці особистісні характеристики були виокремлені та досліджені у роботах: Л.Ф.Бурлачука, А.В.Захарової, Я.С.Хамера, А.А.Щеколдіної та ін. [2; 13; 15].

Роль мотивації у контексті її впливу на процес професійного становлення полягає у тому, що вона зумовлює оцінку людиною своїх здібностей та можливостей, також впливає на рівень досягнення (А.Мюррей) [3; 14; 16; 17]. В основі

мотивації лежать мотиви визнання, самоствердження та самоповаги (Р.Байцар). В основі мотивів визнання та самоствердження лежить прагнення людини до компетентності, впевненості у собі, а також прагнення до визнання оточуючими та їх поваги. У професійній діяльності ці мотиви набувають свого вираження у підвищенні, наданні чергового звання чи у публічних виступах. Мотив самовираження відображує прагнення людини до максимального використання своїх знань, умінь і навичок, а також до їхнього постійного розвитку. Всі ці мотиви є досить індивідуальними [14; 15].

У межах певної професійної діяльності має місце формування мотиваційного механізму, основною функцією котрого є забезпечення процесу взаємодії індивіда та професійного оточення з метою досягнення відповідності між психологічним змістом поведінки людини та очікуваннями професійного оточення (Н.Н.Пилипенко). При цьому динаміка мотиваційного механізму зумовлена певними психологічними механізмами, серед яких механізми психологічного захисту, рівень домагань та самооцінка [1; 2; 6; 14].

Механізми психологічного захисту у рятувальників ДСНС вивчалися у роботах Д.С.Титаренко та О.В.Коврегіна, де зазначалося, що в умовах надзвичайних ситуацій організм людини працює в іншому ритмі, активізуючи певні механізми психологічного захисту [11; 12]. Має місце також певний алгоритм розвитку психологічних захисних механізмів під час екстремальної ситуації від механізму заперечення до компенсації (Д.С.Титаренко). Разом із цим на мотиваційний механізм та на професійну діяльність працівника ДСНС впливають самооцінка та рівень домагань.

Самооцінка та рівень домагань вивчалися у роботах: Н.Брендона, А.В.Захарової, С.Мулера та ін. [3; 13; 16; 17]. При цьому наголошувалося на зв'язку самооцінки з рівнем інтелекту. Гнучкий інтелект не тільки є основою для формування самооцінки, але й сприяє її подальшому розвитку, передбачаючи постійне поширення знань, критичну оцінку та покращення здібностей. Самооцінка сама по собі є цінністю, якою індивід наділяє себе у цілому та окремі сторони своєї особистості, діяльності та поведінки (Н.Брендон, С.Мулер) [16; 17]. На будь-яку професійну діяльність, у тому числі на діяльність у системі ДСНС значною мірою впливає стійкість та стабільність самооцінки. Особливості самооцінки мають суттєвий вплив на формування домагань людини. Основними компонентами домагань людини є когнітивний компонент як усвідомлюване планування бажаного майбутнього, емоційний компонент як переживання відчуття задоволення

від уявлення бажаного майбутнього та конативний компонент як стимул до реалізації очікуваного і бажаного (Т.М.Титаренко) [11; 13].

Рівень інтелекту, мотивація, самооцінка та рівень домагань впливають на формування кар'єрних стратегій та на стратегії адаптації, що у купі зумовлюють певний стиль професійної діяльності та професійного становлення людини у цілому та працівників ДСНС зокрема. А.В.Захаровою та А.А.Щеколдіною виокремлюються три основні варіанти розвитку професійного становлення фахівця [15]. Перший варіант є поступовий, безкризовий перебіг професійного становлення у межах однієї професії. Він характеризується гармонійністю та майже повною відповідністю стилю співробітництва, а також відповідністю індивідуальних якостей людини певній організації. Другий варіант професійного розвитку фахівця уособлює прискорений розвиток на початкових етапах зі стагнацією та швидким спадом наприкінці також у межах однієї професії. Третій варіант передбачає стрімкий та досить протилежний (спади та підйоми) особистісний та професійний розвиток, що призводить до великих досягнень (не обов'язково у межах однієї професії) та супроводжується кризами та конфліктами.

Питання професійного становлення, а також чинників, що на нього впливають, має свої особливості у системі ДСНС.

Проблема професійного становлення та професійної адаптації у МВС та ДСНС розглядалися у роботах: Д.О.Александрова, Є.Грінберга, В.О.Лефтерова, Я.О.Овсянникової, О.Р.Охременко, І.О.Полякова, Д.С.Титаренко, В.Д.Тогобицької та ін. [3; 7; 8; 10; 11; 12]. Особливості процесу адаптації в екстремальних професіях пов'язані з тим, що ця професійна діяльність сама по собі є досить значним стресором (Є.Грінберг, К.Рос). Це зумовлено високою соціальною значущістю помилок та складністю сучасних психотехнічних систем. Крім цього, стресовими чинниками є низка виробничих факторів, жорсткий графік роботи та надмірне напруження (О.Р.Охременко) [7; 10].

Однією з особливостей роботи у структурі ДСНС, що створює стресові умови, є певна подвійність умов: з одного боку, робітник ДСНС повинен дотримуватися основних вимог нормативних документів, а з іншого боку, робітник має самостійно сформулювати оптимальну стратегію діяльності з урахуванням наявної ситуації, оскільки у більшості випадків єдиного правильного рішення не існує. Професійній діяльності фахівця ДСНС притаманні складність та відповідальність рішень, тривалість зосередженого спостереження, відповідальність за невиконан-

ня необхідних, а також за виконання зайвих чи несанкціонованих дій (Р.О.Охременко) [7; 10]. Ці чинники також зумовлюють особливості особистісно-професійного розвитку фахівців екстремальних професій (В.О.Лефтеров) [7; 10]. До них відносяться: зумовленість розвитку робітників закритістю системи та взаємозв'язок професійного росту робітників з їх психологічними даними, що робить важливим питання необхідності розвитку професійно важливих якостей робітника, серед яких морально-вольові та інтелектуальні якості, соціально-комунікативна компетенція, система цінностей та професійна мотивація (В.О.Лефтеров) [7; 10].

Крім цього, особливості професійної адаптації у працівників ДСНС набувають вираження у певних деструктивних тенденціях. У фахівців ДСНС психологічними детермінантами розвитку професійно обумовлених деструкцій є кризи професійного становлення, певні форми психологічного захисту. Водночас з процесом професійної адаптації у працівників ДСНС можуть спостерігатися загальнопрофесійні деструкції, спеціальні професійні деструкції, професійно-психологічні деструкції та індивідуалізовані деструкції.

Особливого значення адаптивні та деструктивні процеси набувають у процесі посадових змін, які є суттєвим елементом професійної діяльності у структурі ДСНС. Феномен посадових змін вивчався у роботах: Є.С.Жарікова, Н.Ніколсона, Я.С.Хамера, А.А.Щеколдіної [3; 13; 15]. Модель посадових змін є стадіальною. Перша стадія включає у себе процес підготовки до переміщення, де здебільшого задіяні суб'єктивні чинники (особистісні ресурси). Друга стадія є безпосередньо вступом у нову посаду та характеризується максимальним сплеском фізичної та емоційної напруги. Третя стадія є стадією адаптації та включає у себе використання всіх ресурсів організму з метою оптимального пристосування до нової посади, нових умов, вимог та обов'язків. Четверта стадія називається стадією стабілізації та характеризується вирівнюванням діяльності та емоційного фону робітника. Особлива увага звертається на стадію адаптації, тому що саме на цій стадії відбувається активне (чи пасивне) пристосування індивіда до нових обов'язків та формується образ «Я на новій посаді».

Посадові переміщення фахівця ДСНС є чутливим періодом, який супроводжується активними адаптивними та деструктивними процесами, пов'язаними з порушенням вже засвоєних способів діяльності та руйнуванням сформованих професійних якостей. Таким чином, процес посадових змін має велике значення у професійному становленні фахівця ДСНС, тому що він

стимулює адаптаційні процеси у суб'єкта, що знаходиться у процесі переміщення, зумовлює пошук свого, індивідуального стилю діяльності та є основою для розвитку особистісних та професійно важливих якостей.

У результаті теоретичного аналізу професійного становлення фахівця ДСНС встановлено, що цей процес має свої особливості, зумовлені підвищеною стресогенністю, закритістю системи та організаційною структурою, що набуває свого вираження у посадових переміщеннях. Посадові зміни є досить сильним поштовхом для подальшого особистісного та професійного розвитку, що активізує процес професійної адаптації та вимагає від учасника переміщення відповідних особистісних та професійних якостей, серед яких: відповідальність, нервово-психічна та емоційна стійкість, швидкість реакції.

Також виявлено, що на процес професійної адаптації фахівця ДСНС впливають такі чинники: мотивація, інтелект, самооцінка та рівень домагань, а також індивідуально-психологічні якості суб'єкта адаптації.

#### Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни/ К.А. Абульханова-Славская — М.: Мысль, 1991. — 158 с.
2. Блохина Л.Н. Индивидуальные различия в психологической адаптации к условиям профессиональной деятельности у госслужащих таможенных органов/ Л.Н.Блохина// Психологический журнал. — 2008. — Том 30, №3. — С. 79—89.
3. Джуэлл Д. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов/ Д.Джуэлл — СПб.: Питер, 2001. — 720 с.
4. Євсюков О.П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: 19.00.09. — автореферат дисс... канд.психол.наук. — Хмельницький, 2007.
5. Зеер Э.Ф. Кризис профессионального становления личности/ Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк // Психологический журнал. — Т.13, 1992. — №1. — С. 126—130.
6. Климов Е.А. Психология профессионала/ Е.А.Климов — М.: изд. Ника, 1996. — 320 с.
7. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія: в 2-х т./ В.О.Лефтеров.— Донецьк: ДЮІ, 2008. — Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. — 2008. — 242 с.
8. Овсяннікова Я.О. Особливості відновлення психологічної стійкості персоналу МНС України /Я.О.Овсяннікова// Проблеми екстремальної та кризової психології, 2010. — №8. — С. 52—59.
9. Орлов В.Ф. Професійне становлення фахівця (з досвіду теоретико-методичних досліджень) / В.Ф.Орлов// Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. — Хмельницький, 2003.
10. Охременко О.Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності. — автореф. дис...доктора психол.наук: 19.00.09. — Національна академія оборони України. — Київ, 2005. — 28 с.
11. Тітаренко Д.С. Послідовність функціонування механізмів психологічного захисту у рятувальників в ситуації екзистенціальної загрози/Д.С.Тітаренко// Проблеми екстремальної та кризової психології, 2011. — №10. — С. 203—212.
12. Тогобицька В.Д. Психологічні засади професійних деструкцій працівників МНС/ В.Д.Тогобицька // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2010. — №8. — С. 378—383.
13. Хаммер Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты/ Я.С.Хаммер // Вопросы психологии, 2008. — №4. — С. 146—150.
14. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность/ Х.Хекхаузен — 2-е изд. — СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. — 860 с.
15. Щеколдина А.А. Должностной переход в профессиональном становлении специалиста // дис...канд. психол.наук: 19.00.01. — М., 2005. — 232 с.
16. Branden N. The Psychology of Self-Esteem: a revolutionary Approach to Self-Understanding That launched a New Era in Modern Psychology
17. Randall D. Psychological Adaptation in Life and Work. N-Y., Abbe Pub Assn of Washington. DC. — 1985 // www.openlibrary.org

#### БРОЦИЛО О.Ю.

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

*В статье проведен анализ зарубежных и отечественных концепций профессионального становления. Рассмотрены особенности профессионального становления специалистов ГСЧС и факторы, которые на него влияют; феномен должностных перемещений в профессиональном становлении специалиста ГСЧС.*

*Ключевые слова: профессиональное становление, должностные переходы, адаптация, профессиональная адаптация, личностно-профессиональное развитие, профессиональный успех, специалисты ГСЧС.*

#### BROTZE O.J.

### THEORETICAL ANALYSIS OF THE CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT SPECIALIST PUBLIC SERVICE EMERGENCIES

*The analysis of professional formation conceptions in domestic and foreign sources is conducted. The features of professional formation of SSES specialists and factors, which have an influence on it; the phenomenon of post changes in professional formation of SSES specialists are considered.*

*Key words: professional formation, post changes, adaptation, professional adaptation, personal and professional development, professional success, SSES specialists.*