

- imeni G.S.Kostjuka NAPN Ukraïni. Vipusk 38. – Mikolaïv, 2015. – S.582. – S. 422-431.
9. Homskaja E.D. O metodologicheskikh problemah sovremennoj psihologii // Vopr. psihologii. 1997, № 3. – S. 112-125.
 10. Horni K. Nevroz i razvitie lichnosti / K. Horni. // Sobr. soch.: v 3 t. –M.: Smysl, 1997. –T. 3. –S. 236-684.
 15. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. – New York: Plenum press, 1985.
 16. Maksimenko S. Psychological potential of personal self-realization / S.Maksimenko, L.Serdiuk //Social welfare: Interdisciplinary approach. –Vol.1/6, 2016. – P. 92-100.
 17. Rogers K. R. Psychotherapy and personality change / K.R. Rogers, R.F. Dymond. – Chicago, 1954. – 344 p.
 18. Seligman M., Positive psychology / M. Seligman, M. Csikszentmihalyi //American psychologist. Vol.55/1, 2000. – P.5-14.

Serdiuk L.Z., Shamykh O. M. Psychological foundations of personal self-realization. The article analyzes the major theoretical approaches to understanding of personal self-realization. The meaning of the “self-realization” concept and the main factors and components of this phenomenon are revealed. The article substantiates the definition of personal self-realization as motivation, as objectification of person’s essential powers and needs that define his/her aspiration to develop personal potential.

Keywords: self-realization, self-development, self-attitude, personal potential.

УДК 159.9.072.42

Удод М.О.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ ЕКСТРЕНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА МЕДИЦИНИ КАТАСТРОФ

Удод М.О. **Концептуальні основи психологічного відбору працівників служби екстреної медичної допомоги та медицини катастроф.** Підвищення якості екстреної медичної допомоги в Україні вимагає методологічного та методичного забезпечення діагностики професійно значущих психологічних якостей медичного працівника. Успішність професійної діяльності працівника служби ЕМД та МК визначається кількісними та якісними показниками характеру її виконання працівником, його психофізіологічного стану, задоволеністю професійною діяльністю та психологічним кліматом в робочому колективі і зумовлена зваженим професійним відбором медичного персоналу служби ЕМД та МК. За концептуальну основу при проведенні психологічного відбору медичних працівників служби ЕМД та МК пропонуємо взяти континуально-ієрархічну структуру особистості О.П. Саннікової та аксіологічний проект професійно-особистісного становлення працівника сфери «людина-людина» І.М. Грицюк.

Ключові слова: професійний відбір, особистість, екстрена медична допомога та медицина катастроф, континуально-ієрархічна структура особистості, аксіологічний проект професійно-особистісного становлення працівника.

Удод М.А. Концептуальные основы психологического отбора работников службы экстренной медицинской помощи и медицины катастроф. Повышение качества экстренной медицинской помощи в Украине требует методологического и методического обеспечения диагностики профессионально значимых психологических качеств медицинского работника. Успешность профессиональной деятельности работника службы ЭМП и МК определяется количественными и качественными показателями характера ее выполнения работником, его психофизиологического состояния, удовлетворенности профессиональной деятельностью и психологическим климатом в рабочем коллективе и обусловлена взвешенным профессиональным отбором медицинского персонала службы ЭМП и МК. За концептуальную основу профессионального отбора работников службы ЭМП и МК предлагается взять континуально-иерархическую структуру личности О.П. Санниковой и аксиологический проект профессионально-личностного становления работника сферы «человек-человек» И.М. Грицюк.

Ключевые слова: профессиональный отбор, личность, экстренная медицинская помощь и медицина катастроф, континуально-иерархическая структура личности, аксиологический проект профессионально-личностного становления работника.

Постановка проблеми. Плани євроінтеграції України передбачають обов'язкове підвищення якості послуг, які надаються населенню, в тому числі і медичного обслуговування, що передбачає відбір фахівців «європейського психоетичного типу», налаштованих на доброзичливе ставлення до оточуючих і допомагаючий стиль взаємин [3, С.54]. Особливе навантаження, у зв'язку з вище вказаними обставинами, припадає на службу екстреної медичної допомоги та медицини катастроф (ЕМД та МК).

Першочергові завдання удосконалення екстреної медичної допомоги в Україні пов'язані з необхідністю її надання у зоні надзвичайної ситуації воєнного та соціального характеру під час ведення сучасних бойових дій та вироблення системи ефективної професійної підготовки фахівців (М.Д. Близнюк, С.О. Гур'єв, Н.В. Гуселетова, В.І. Іванов, В.Є. Казачков, Д.І.Кравцов, В.Ю. Кузьмін, М.А. Максименко, Є.Д. Мороз, Ф.М. Новіков, Г.Г. Рошін, Т.В. Тимошенко, Д.Г. Ткаченко, В.В. Шафранський).

Вихідні передумови. Екстрена медична допомога надається при раптових захворюваннях, загрозливих для життя хворого (гострі порушення діяльності серцево-судинної і центральної нервової системи, органів дихання, органів черевної порожнини та ін.); при нещасних випадках (різні види травм, поранень, опіків, ураження електрострумом і блискавкою, відмороження, утоплення, чужорідні тіла у дихальних шляхах тощо), отруєннях, суїцидальних спробах та ін.; при пологах, що відбулися поза спеціалізованими відділеннями; при масових катастрофах і стихійних лихах. Швидка медична допомога надається при загостреннях різних хронічних захворювань, а також при гострих захворюваннях дітей, особливо першого року життя.

Функціональною основою системи подібної діяльності є бригада «екстреної медичної допомоги». Діяльність служби екстреної та швидкої медичної допомоги включає роботу спеціалізованих кардіологічних, анестезіолого-реанімаційних, психіатричних, неврологічних, травматологічних, педіатричних бригад та бригад інтенсивної терапії й передбачає укомплектованість штату лі-

карського, фармацевтичного (середнього, молодшого) медичного персоналу. Підтримка оптимального фізичного, психічного стану та соціально-психологічного клімату серед персоналу ЕМД й МК є необхідною умовою підвищення ефективності діяльності. Працівникам бригад ЕМД та МК необхідно сформоване вміння орієнтуватися, прогнозувати, передбачати зміни обстановки, приймати вивірені, миттєві та точні рішення. Все вищевказане передбачає відбір працівників, які найкраще зможуть справлятися з поставленими задачами, зберігаючи фізичне здоров'я, психологічну стабільність та високу мотивацію до професійної діяльності.

На сучасному етапі науково-технічного прогресу проблема професійного відбору та підготовки кваліфікованих кадрів становить невід'ємну частину соціально-економічної політики в більшості передових країн світу. На важливість вивчення особливостей професійної діяльності та професійно важливих якостей з метою профорієнтації та профвідбору вказується у дослідженнях В.А. Бодрова [9], Ж.П. Вірної [10], І.М. Грицюка [3], О.А. Клімова [6], О.А. Конопкіна [7], О.П. Саннікової [11], Г.В. Суходольського [12], М.Д. Утюжнікова [13], В.Д. Шадрікова [15] та інших. Дослідження психологічної сторони діяльності медичних працівників служби ЕМД та МК присвячені переважно синдрому емоційного вигоряння та способам його профілактики і корекції (Т.В. Большакова [2], В.М. Загуровський [4], Н.Л. Калайтан [4], А.С. Кочарян [4], Б.С. Федак [14]). Актуальність цієї проблеми свідчить про необхідність більш зваженого підходу при комплектації бригад ЕМД та МК. Натомість недостатньо розроблено методологічне та методичне забезпечення діагностики професійно значущих психологічних якостей особистості в системі професійного відбору працівників екстреної медичної допомоги та медицини катастроф. Наукова та соціальна значущість визначеної проблеми, її недостатня розробленість зумовили вибір теми дослідження: «Психологічні основи професійного відбору працівників екстреної медичної допомоги та медицини катастроф». Об'єктом дослідження є професійний відбір. Предметом дослідження є концептуальні основи професійного відбору працівників екстреної медичної допомоги та медицини катастрофи.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні вибору теоретичної моделі індивідуально-типологічних особистісних особливостей працівників екстреної медичної допомоги та медицини катастроф для здійснення професійного відбору працівників екстреної медичної допомоги та медицини катастроф.

Виклад результатів теоретичного дослідження. Професійний відбір – процедура ймовірнісної оцінки професійної придатності людини, вивчення можливості оволодіння нею певною спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності й ефективного виконання професійних обов'язків. Багаторічний досвід проведення психологічного відбору в промисловості та армії США також показав, що його ефективність є достатньо високою. Відсів непридатних в процесі навчання знижується з 30-40 до 5-8%, аварійність з провини персоналу знижується на 40-70%, надійність систем управління підвищується на 10-25%, витрати на підготовку спеціалістів знижуються на 30-40% [9, С.175].

Проведення психологічного підбору і відбору персоналу ґрунтується на порівнянні знань про професії та особистісні та індивідуальні якості людини. Результатом професіографічного вивчення є створення професіограми – документа, в якому подано комплексний структурований опис діяльності та сукупності її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини. Головною частиною професіограми є психограма, що включає опис професійно важливих особистісних якостей спеціаліста [5].

Профвідбір проводиться передусім на професії, які ставлять підвищені чи специфічні вимоги до психіки людини. У психологічному аналізі діяльності з метою профвідбору увага акцентується на стрижневих, професійно необхідних якостях і кількісних показниках рівня їх розвитку, що дає змогу диференціювати людей за ефективністю праці і протягом всієї діяльності залишаються відносно стійкими, стабільними, погано піддаються тренажу і вправлянню [5, с.16]. Недостатній розвиток таких якостей не вдається повною мірою компенсувати іншими якостями.

На підставі багатьох показників групу працівників ділять за успішністю на декілька категорій. За шкалою успішності М.Д. Утюжнікова, нижній рівень професійної успішності позначають як номінальний, середній – як потенційний, перспективний і вищий як оптимальний [13]. Визначення міри тренованості професійно важливих якостей і можливості їх компенсації за рахунок вироблення індивідуального стилю діяльності має велике значення для практики. Знання цих показників дає змогу, з одного боку, прийняти рішення про необхідність професійного відбору і визначити ті критерії професійної придатності людини, а, з іншого, розробити психологічно обґрунтовані практичні рекомендації для управління процесом професійного становлення спеціаліста [5, С.16].

Розробка професіограм з метою профвідбору включає низку етапів, а саме: а) попередню розробку психограми; б) добір психодіагностичних методик для дослідження й оцінки рівня розвитку професійно важливих якостей, визначених психограмою; в) проведення експерименту з метою перевірки адекватності методик і уточнення психограми на різних групах спеціалістів (з високою, середньою і низькою продуктивністю праці); г) статистична обробка і якісний аналіз отриманих експериментальних даних в групах спеціалістів з різним рівнем продуктивності праці; д) складання методичних рекомендацій [5, С.16].

Г. Суходольський формулює три основні вимоги до психологічного вивчення професійної діяльності: вимога психологічної адекватності опису змісту діяльності, повнота психологічного відображення реальної дійсності із включенням складу і структури зовнішніх і внутрішніх планів, системи мотивів і функцій, що розкривають цілі та результати діяльності, динаміки розвитку і функціонування підсистем діяльності у їх взаємозв'язку, особливостей існування форм і компонентів діяльності та їх цілісних і парціальних форм, вимога конструктивності опису діяльності та структурованості опису дій та операцій [12; 10, С.91]. А.В. Шадріков розглядає діяльність як багаторівневе поліструктурне утворення і пропонує такі рівні аналізу діяльності як особистісно-мотиваційний, компонентно-цільовий, структурно-функціональний, інформа-

ційний та індивідуально-психологічний [15; 12, С.91]. Для здійснення структурно-функціонального аналізу процесу усвідомлення діяльності О. Конопкін пропонує модель, яка відображає внутрішню функціональну структуру процесу саморегуляції і складається з наступних компонентів: суб'єктивна модель значущих умов діяльності, програма власне виконавчих дій, система критеріїв успішності діяльності, інформація про реальні результати діяльності, рішення про корекцію системи [7; 12, С.92]. Отже, вивчення професійної діяльності як цілісного об'єкту неможливе без виокремлення людини-професіонала як «ланки, що організовує систему, спрямовує її на досягнення певного, заздалегідь заданого результату та забезпечує пластичність її функціонування» [6, С.37; 12, С.92].

Створення системи відбору спеціалістів для практичної діяльності пов'язане з необхідністю використання у визначенні критеріїв профпридатності зовнішніх трудових показників професійної ефективності, таких як точність, швидкість, надійність і якість виконання трудових задач. При відборі для роботи в екстремальних умовах використовуються параметри, що характеризують стійкість, тривалість виконання роботи на рівні, який вимагається в даних умовах тощо. Надійність може бути виражена стабільністю оптимального рівня працездатності в екстремальних умовах праці, за якою стоїть здатність працівника до економної витрати сил і розподілу їх у часі. Гнучкість виявляється в здатності людини своєчасно змінювати стратегію або спосіб проведення дій відповідно до змін умов праці. Показником гнучкості може слугувати час або швидкість зміни стратегій у відповідь на зміну ситуації. Під різнобічністю розуміють загальну кількість варіантів стратегій, прийомів і способів проведення дій, кожен з яких веде до досягнення мети праці, оригінальність і самобутність прийомів і способів роботи. Поряд із згаданими показниками успішності треба враховувати нервово-психічні витрати, які необхідні для досягнення результату, а також міру задоволеності працівника своєю працею [1, С.220-221].

Характеристика процесуальної складової діяльності в сфері «людина-людина» включає в себе оцінку якості реалізації функціональних компонентів діяльності: постановку цілей і задач, технологію аналізу необхідної інформації, прогнозування і прийняття рішень, організацію його виконання (планування, постановки задач), контроль і оцінку, внесення коректив у прийняття рішень і план дій [3, С.43]. Характеристика результативної складової передбачає оцінку досягнень, відповідності отриманих результатів поставленим цілям. Характеристика аксіологічної сторони виступає як оцінка затверджуваних в процесі рішення професійних задач цінностей, стандартів, правил, принципів, зразків поведінки [3, С.30]. У межах діяльнісної концепції діяльність бригади екстренної медичної допомоги можна розглядати через виділення її основних етапів: обстеження пацієнта, постановка діагнозу (визначення потреб та виявлення проблем), планування допомоги, спрямованої на задоволення потреб (вирішення проблем), виконання плану потрібних медичних втручань та оцінка отриманих результатів із їхньою корекцією при потребі [8, С.51].

Професійна придатність – це властивість особистості, яка постійно розвивається і формується відповідно до змін змісту, засобів, умов професійної дія-

льності, які висувають нові вимоги до особистості і тим самим стимулюють її розвиток. Складність і різноманітність зв'язків особистості і діяльності зумовлені, з одного боку, специфікою професійної діяльності, її операційних, просторово-часових та інших характеристик, а, з іншого боку, особливостями психічної регуляції поведінки людини, характером структури особистісних рис конкретного індивіда в їх детермінуючій функції в тих чи інших формах цілеспрямованої активності. В процесі засвоєння діяльності індивідуальні якості суб'єкта формуються у підсистему діяльнісно або професійно важливих якостей як один із завершальних компонентів функціональної системи діяльності. Професійно важливі якості розуміють як індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності та успішність її засвоєння. Найчастіше до таких індивідуальних якостей відносять здібності, які пов'язані з точністю, своєчасністю та швидкістю виконання професійних дій [10, С. 92].

Психологічний рівень забезпечення професійної придатності працівника ЕМД та МК, вивчення механізмів регуляції її стійкої працездатності досліджений ще недостатньо повно. Так само значима, хоча ще менш досліджена роль особистісних характеристик працівника ЕМД та МК в регуляції профпридатності. За О. Санніковою [11], структуру професійно важливих якостей утворюють особистісні, індивідуально-типові особливості спеціаліста. На структурну впорядкованість рис особистості впливає професійна діяльність, специфіка котрої проявляється не в абсолютній вираженості рис, а в їх структурі (якісно-кількісному поєднанні характеристик, які складають дану рису, і їх симптомокомплексів). Можна припустити, що деякі з цих психологічних якостей (темперамент, когнітивні стилі, емоційна стійкість тощо) виступають як предиспозиції до високої або низької профпридатності, інші – як активаційні, стимулюючі якості (організація уваги, відповідальність тощо), формуючі певний стиль та організацію діяльності, а треті якості (сприймання інформації, прийняття рішень, психомоторика тощо) безпосередньо регулюють, визначають характер конкретних дій, їх нормативні або помилкові прояви.

За концептуальну основу при створенні професіограми медичного працівника служби ЕМД та МК пропонуємо взяти континуально-ієрархічну структуру особистості О.П. Саннікової [11]. Запропонована модель дозволяє упорядкувати множину властивостей особистості, зокрема й професійно важливих, що відповідають вимогам діяльності, розглянути їх у рамках цілісної системи та визначити підходи до дослідження індивідуального становлення особистості.

До першого рівня структури особистості, що передуює розвитку інших, відносять сукупність усіх властивостей, що відбивають динаміку, перебіг, енергійність, різноманітність дій, активність психічних явищ та індивідні властивості конституційного характеру. Другий рівень включає власне особистісні властивості (поняття особистості у вузькому значенні слова): предметно-змістові та смислові психологічні структури, систему цінностей, ідеалів, вищих потреб, переконань, настанов, інтересів, потягів, бажань, прагнень, способів і програм поведінки тощо, котрі детерміновані особливостями спрямованості особистості (стійка система мотивів). В зоні перетину першого і другого рівня знаходиться

підструктура якісних характеристик: основні види психічної активності людини в емоційній, інтелектуальній і руховій сфері, модальність певної властивості, вектор спрямованості на певну сферу життєдіяльності. Третій рівень включає клас характеристик, обумовлений включенням особистості в різноманітні суспільні, соціальні зв'язки та впливом реального соціального середовища, соціальних норм, культурних традицій тощо. В зоні перетину другого і третього рівня знаходиться підструктура досвіду: процес соціалізації людини, отримання системи наукових понять про закономірності природи, суспільства, становлення й розвитку людини та її свідомості; здатність на основі знань і навичок продуктивно, якісно і своєчасно виконувати роботу в нових умовах; компоненти цілеспрямованої свідомої діяльності. З позиції включення особистості в діяльність вивчення суб'єкта повинно передбачати як оцінку достатньо стійких необхідних для здійснення діяльності якостей особистості, так і врахування можливого перетворення цих якостей в динаміці професійного навчання і праці, а також у зв'язку з постійними змінами вимог та умов діяльності [5], що є неодмінною характеристикою діяльності працівника в екстремальних умовах.

Запропонований І.М. Грицюк [2, С.119-121] аксіологічний проект професійно-особистісного становлення працівника сфери «людина-людина», який включає емоційно-ціннісний, мотиваційно-ціннісний та рефлексивно-ціннісний виміри допомагає окреслити можливості та механізми перетворення професійно важливих якостей медичного працівника ЕМД та МК, що є критично важливими для виконання ним професійних обов'язків та, відповідно, орієнтирами для створення професіограми. В емоційно-ціннісному вимірі відбувається пристосування людини до професійних обставин через процес розвитку емоційної компетентності, здатності до збереження та відновлення емоційної рівноваги, працездатності в стресових умовах, здатності мобілізувати ресурси організму, здійснювати емоційну саморегуляцію (відповідає першому структурному рівню континуально-ієрархічної структури особистості). Мотиваційно-ціннісний вимір відображає готовність людини до продуктивного здійснення професійної діяльності та максимальної реалізації професійних, особистісних та соціальних цінностей: відкритості та гнучкості мислення і практичної дії, особистісної автономії та зрілості, соціальної компетентності, свободи вибору та відповідальності за його наслідки (відповідає другому структурному рівню континуально-ієрархічної структури особистості). В рефлексивно-ціннісному вимірі розгортається засвоєння конкретних соціально-професійних вмінь, розвиток поведінкових та рефлексивних здібностей професіонала, накопичення та переробка власного професійного досвіду та професійне зростання (відповідає третьому структурному рівню континуально-ієрархічної структури особистості). Їх можна співвіднести з механізмами активності, інтерналізації та рефлексивності, на основі яких формуються емоційна рівновага, мотиваційна відповідальність та професійна релевантність медичного працівника служби ЕМД та МК. Поєднання цих теоретичних конструктів дозволяє обрати ефективні психодіагностичні інструменти для здійснення професійного відбору працівників служби ЕМД та МК, що є предметом наших подальших досліджень.

Висновки та подальші перспективи досліджень. Необхідність удосконалення екстреної медичної допомоги в Україні пов'язана з важливістю підвищення якості медичного обслуговування населення, а також з тим, що надання такої допомоги у зоні під час ведення бойових дій вимагає запровадження сучасної системи ефективного професійного відбору та підготовки медичних працівників. Успішність професійної діяльності медика, що працює в службі ЕМД та МК є поєднанням кількісних та якісних показників характеру її виконання працівником, його психофізіологічного стану, відчуття задоволеності професійною діяльністю та психологічним кліматом в робочому колективі і зумовлена зваженим професійним відбором медичного персоналу служби ЕМД та МК. Проведення професійного відбору для роботи в службі вимагає також врахування стажу роботи, професійної підготовки, віку, стану здоров'я та умінь діяти в екстремальних ситуаціях та передусім тих індивідуальних психологічних якостей, що є стійкими та мало піддаються розвитку і тренажу. Континуально-ієрархічна структура особистості за О.П. Санніковою та аксіологічний проект професійно-особистісного становлення працівника сфери «людина-людина» І.М. Грицюк можуть слугувати за концептуальну основу дослідження професійно важливих якостей медичного працівника в їх динаміці.

Список використаних джерел

1. Баклицький І.О. Психологія праці. Посібник / І.О. Баклицький. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2004. – 504 с.
2. Большакова Т.В. Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психического выгорания у медицинских работников : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. псих. наук : спец. 19.00.03 "Психология труда, инженерная психология, эргономика" / Большакова Т. В. – Ярославль, 2004. – 27 с.
3. Грицюк І.М. Соціальні орієнтації фахівців соціономічних професій: теорія, практика, методи вивчення / І.М. Грицюк. – Луцьк: Вежа-Друк, 2015. – 188 с.
4. Калайтан Н. Л. Особенности эмоционального реагирования на стрессовые факторы членов бригад скорой медицинской помощи / Н.Л. Калайтан, Б.С. Федак, В.М. Загуровский // Медицина неотложных состояний. – 2007. – № 2 (9). – С. 53-56.
5. Карпіловська С.Я., Мітельман Р.Й., Синявський В.В., Ткаченко О.М., Федоришин Б.О., Яцишин О.О. Основи професіографії: Навч. Посібник / С.Я. Карпіловська, Р.Й. Мітельман, В.В. Синявський. – К.: МАУП, 1997. – 148 с.
6. Климов Е.А. Введение в психологию труда: учебник для студентов вузов / Е.А. Климов. – М.: Ин-т практ. психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
7. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О.А. Конопкин. – М.: Наука, 1980. – 256 с.
8. Пасечко Н.В. Основи сестринської справи: підручник / Н.В. Пасечко, М.О. Лемке, П.Є. Мазур. – Тернопіль: Укрмедкнига, 2002. – 544 с.

9. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ.ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ. 2003 – 768 с.
10. Психологія професійної компетентності медичних сестер: адаптаційний вимір / За заг. ред. Ж.П. Вірної. – Луцьк: Вежа-Друк, 2015. – 228 с.
11. Саннікова О.П. Досвід побудови моделі структури особистості професіонала / О.П. Саннікова. Проблеми розвитку педагогіки вищої школи в ХХІ столітті: теорія і практика // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (30-31 травня 2002р.) – Одеса, 2002. – Част. II. – С. 3–7.
12. Суходольський Г.В. Основы психологической теории деятельности / Г.В. Суходольский. – Л.: Из-во ЛГУ, 1988. – 166 с.
13. Утюжников М.Д. К проблеме количественной оценки личных и деловых качеств руководителей производства / М.Д. Утюжников. – М.: Наука, 1970.
14. Федак Б.С. Феноменология синдрома выгорания у медицинского персонала скорой помощи / Б.С. Федак // Медицинская психология. – 2009. – Т.4, № 1 (13). – С.19-21.
15. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 185 с.

Spisok vikoristаниh dzherel

1. Baklic'kij I.O. Psihologija praci. Posibnik / I.O. Baklic'kij. – L'viv: Vidavnichij centr LNU imeni Ivana Franka, 2004. – 504 s.
2. Bol'shakova T.V. Lichnostnye determinanty i organizacionnye faktory vznikenija psihicheskogo vygoranija u medicinskih rabotnikov : avtoref. dis. na soiskanie nauch. stepeni kand. psih. nauk: spec. 19.00.03 "Psihologija truda, inzhenernaja psihologija, jergonomika" / Bol'shakova T. V. – Jaroslavl', 2004. – 27 s.
3. Gricjuk I.M. Social'ni orientacii fahivciv socionomichnih profesij: teorija, praktika, metodi vivchennja /I.M. Gricjuk. – Luc'k: Vezha-Druk, 2015. – 188 s.
4. Kalajtan N. L. Osobennosti jemocional'nogo reagirovanija na stressovye faktory chlenov brigad skoroj medicinskoj pomoshhi / N.L. Kalajtan, B.S. Fedak, V.M. Zagurovskij // Medicina neotlozhnyh sostojanij. – 2007. – № 2 (9). – S. 53-56.
5. Karpilovs'ka S.Ja., Mitel'man R.J., Sinjavs'kij V.V., Tkachenko O.M., Fedorishin B.O., Jashhishin O.O. Osnovi profesiografii: Navch. Posibnik / S .Ja. Karpilovs'ka, R.J. Mitel'man, V.V. Sinjavs'kij. – K.: MAUP, 1997. – 148 s.
6. Klimov E.A. Vvedenie v psihologiju truda: uchebник dlja studentov vuzov / E.A. Klimov. – М.: In-t prakt.psihologii, Voronezh: NPO «MODJeK», 1996. – 400 s.
7. Konopkin O.A. Psihologicheskie mehanizmy reguljicii dejatel'nosti / O.A. Konopkin. – М.: Nauka, 1980. – 256 s.
8. Pasjehko N.V. Osnovi sestrins'koї spravi: pidručnik / N.V. Pasechko, M.O. Lemke, P.Є. Mazur. – Ternopil': Ukrmedkniga, 2002. – 544 s.

9. Praktikum po differencial'noj psihodiagnostike professional'noj prigodnosti. Uchebnoe posobie / Pod obshh.red.V.A. Bodrova. – M.: PER SJe.2003 – 768 s.
10. Psihologija profesijnoj kompetentnosti medicnih sester: adaptacijnij vimir / Za zag.red. Zh.P.Virnoj. – Luc'k: Vezha-Druk, 2015. – 228 s.
11. Sannikova O.P. Dosvid pobudovi modeli strukturi osobistosti profesionala / O.P. Sannikova. Problemi rozvitku pedagogiki vishhoj shkoli v HHI stolitti: teorija i praktika // Materiali Vseukraïns'koï naukovo-praktichnoj konferencii (30-31 travnja 2002r.) – Odesa, 2002. – Chast. II. – S. 3–7.
12. Suhodol'skij G.V. Osnovy psihologicheskoy teorii dejatel'nosti / G.V.Suhodol'skij. – L.: Iz-vo LGU, 1988. – 166 s.
13. Utjuzhnikov M.D. K probleme kolichestvennoj ocenki lichnyh i delovyh kachestv rukovoditelej proizvodstva / M.D. Utjuzhnikov. – M.: Nauka, 1970.
14. Fedak B.S. Fenomenologija sindroma vygoranija u medicinskogo personala skoroj pomoshhi / B.S. Fedak // Medicinskaja psihologija. – 2009. – T.4, № 1 (13). – S.19 – 21.
15. Shadrikov V.D. Problemy sistemogeneza professional'noj dejatel'nosti / V.D. Shadrikov. – M.: Nauka, 1982. – 185 s.

Udod M.O. Conceptual bases of occupational selection of first medical aid and medicine of catastrophes service workers. The plans of eurointegration of Ukraine foresee an obligatory increase of medical service quality, that foresees the selection of the specialists of the «European psychoethical type» with friendly attitude toward surrounding and helping style of mutual relations. The necessity of first medical aid service in the zone of contrterroristic operation and battle actions requires the implementation of the modern system of effective occupational selection and preparation of medical workers. Upgrade of of of quality of first medical aid in of of Ukraine of of requires the methodological and methodical approaches to diagnostics of professionally important psychological qualities of medical worker.

Success of of professional activity of first medical aid worker is determined by the quantitative and quality indexes of his professional activity, his psychological and physiological state, his satisfaction from professional activity and psychological climate in a working collective and conditioned by the weighted occupational selection of medical personnel of first medical aid service. The of continual - hierarchical personality structure by of O. Sannikova and axiological project of the professional and personal development of professional worker in sphere «man-man» by of I.Hrytsyuk of are suggested to use as a conceptual basis for occupational selection of first medical aid workers. Providing occupational selection of first medical aid service workers work needs taking into account professional experience and preparation, age, state of health and ability to operate in extreme situations and individual psychological features, and among them the most important are the so-called “hard skills”, resistant to development and training.

Keywords: occupational selection, personality, first medical aid and medicine of catastrophes service, continual - hierarchical personality structure, axiological project of the professional and personal development of professional worker.