

РАЗДЕЛ II.

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 159.9:355.01

Коваленко А.В.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СУБЪЕКТОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ВОИНСКИХ ЧАСТЕЙ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА*

Аннотация: В статье раскрыты направления и условия развития профессионализма субъектов психологической работы воинских частей, в обязанности которых входит широкий круг вопросов, включающих развитие психологических качеств военнослужащих, профилактику и коррекцию девиантного поведения, развитие сплоченности и психологической устойчивости подразделений.

Ключевые слова: профессионализм, совершенствование профессионализма, субъекты психологической работы.

Интерес ученых к проблеме профессионализма обусловлен высоким динамизмом социальной и экономической сторон жизни общества, и, вследствие этого, возрастающими требованиями к качеству функционирования всех уровней производства с главенствующей ролью человека как субъекта труда. В исследованиях по психологии, акмеологии, педагогике и социологии к настоящему времени все более четко обозначаются общие позиции в понимании сущности профессионализма. Ученые сходятся на том, что *профессионализм* представляет собой сложное по своей структуре психологическое образование, объединяющее систему качеств личности и профессионально-психологических образований, формирующихся и проявляющихся в деятельности и обеспечивающих ее эффективность.

Понятие «профессионализм» в психологии рассматривается как диалектическое единство *профессионализма деятельности* и *профессионализма личности* (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина и др.).

Подчеркивается (Е.А. Климов, 1995; А.К. Маркова, 1996), что достижение профессионализма становится возможным на базе высоких общих и специальных способностей. При этом профессионализм не сводится лишь к совокупности знаний и умений, а определяется еще и уровнем развития личностно-профессиональных качеств человека, особенностями мотивации. Профессионализм рассматривается как «фактор интра/интерперсональной интегрированности индивида в социальной среде и выражает не только адекватную адаптацию, но и творческую тенденцию субъекта деятельности» (В.Г. Горчакова, 1999). Он трактуется как высший стандарт профессиональной деятельности и связывается с самореализацией человека в профессиональной деятельности.

В содержании современных подходов, посвященных проблеме профессионализма (В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Л.М. Митина, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков, Е.С. Романова, В.Д. Шадриков и др.), выделены и проанализированы закономерности, условия, механизмы, этапы этого процесса его содержание. Показано, в частности, что содержание *развития профессионализма человека* выражается, с одной стороны, в выполнении все большего числа функций, когда в одной профессии совмещается целый комплекс специальных знаний и трудовых функций, с другой стороны – через расширение видов деятельности, которыми владеет человек, их усложнение и обогащение.

К числу *механизмов, лежащих в основе качественного преобразования профессионализма* как системы психического обеспечения деятельности и профессиональ-

* © Коваленко А.В.

ного развития субъекта труда, психологи (Е.А.Климов, А.К. Маркова, В.Д. Шадриков) относят: *функциональные* – составляющие базисную индивидуальную основу для вариативной интеграции психических подсистем; *операциональные* – усваиваемые человеком и представляющие «технологическую» сторону его деятельности активности; *мотивационные* – совокупность внутренних и внешних условий, побуждающих, направляющих и регулирующих деятельность.

Исследователи выделяют также *внутренние* и *внешние* условия развития профессионализма человека. Спектр *внутренних* условий представлен врожденными и приобретенными особенностями *индивида* как потенциального *субъекта деятельности* и *личности*. Наличие у человека достаточного внутреннего потенциала обеспечивает *возможность* его профессионального развития и дальнейшего совершенствования.

Вместе с тем, профессионализм может быть сформирован и в дальнейшем развит в том случае, если внутренние психологические качества будут сочетаться с определенными *внешними условиями*, значимыми для будущих профессиональных достижений. К таковым, в частности (В.Г.Горчакова, 1999), следует отнести: наличие *нетривиальной* ситуации развития и контактов с *яркими* личностями как объектами *идентификации* и *подражания*; оптимальное *разнообразие стимулов* социальной среды; возможность удовлетворения потребности в *самоактуализации*, самосовершенствовании и самоуважении; наличие *препятствий*, укрепляющих человека в процессе их преодоления и жизненных *трудностей* как способов усиления творческой адаптации человека и активизации его духовного потенциала; наличие фрустрирующих ситуаций социальной среды как способов активации профессионального роста человека.

Данное положение о комплиментарном, взаимодополняющем сочетании факторов внешней и внутренней среды, представляя одно из фундаментальных условий не только профессионального, но и психического развития человека (Л.С. Выготский), находит свое логичное продолжение в ряде исследований (А.Г. Караяни, 1998; И.В. Сыромятников, 1997 и др.) в виде проектирования целостной системы психоло-

гического обеспечения профессиональной деятельности и карьерного восхождения специалистов различного профиля.

Рассматривая проблему факторов профессионального развития, многие исследователи (В.А. Бодров, Е.М. Борисова, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина, Г.В. Суходольский, В.Д. Шадриков и др.) отмечают *формирующую роль деятельности* в развитии психики человека, а также то, что понятие “профессионализм” может быть раскрыто только в рамках продуктивной профессиональной деятельности.

Другим важным фактором развития профессионализма признается собственная активность субъекта труда (К.А. Абульханова, Е.А. Климов, Л.М. Митина и др.). Во многих исследованиях высокие уровни профессионализма соотносятся не только с мастерским исполнением профессиональных обязанностей, но и субъектным (И.В. Сыромятников, 2007), творческим (А.К. Маркова, 1996) вкладом человека в развитие самой профессии, личностной значимостью для работника его труда и профессии, способностью к самопроектированию себя как личности и профессионала, самореализации и индивидуализированному выражению себя в профессии и т.п. (А.К. Маркова, Д.Н. Завалишина, А.А. Деркач, Ю.П. Поваренков и др.).

Таким образом, опираясь на результаты теоретического анализа проблемы, приведем уточненное понимание **профессионализма** как сложного по своей структуре психологического образования – системы субъектно-личностных качеств, формирующихся в процессе профессионального обучения и деятельности, обеспечивающих ее высокую эффективность и профессиональное саморазвитие специалиста. Профессионализм является и результатом активности самого человека, и следствием воздействия со стороны внешних организационных факторов, развивающего влияния осуществляемой деятельности и профессионального сообщества. Основным содержанием профессионализации является развитие профессионально-значимых характеристик человека, составляющих основу системы психического обеспечения деятельности, различный уровень сформированности которой обеспечивает переход от нормативно-одобренного способа решения профессиональных задач деятельнос-

ти к усилению индивидуально-творческого вклада в ее осуществление.

Особые требования в условиях вооруженных сил предъявляются к профессионализму субъектов психологической работы, а его содержание самым непосредственным образом связано с целями и содержанием самой психологической работы. *Психологическая работа, как вид деятельности* офицера, проводится в интересах диагностики, формирования и развития у военнослужащих требуемых психологических качеств, сохранения их психического здоровья.

Основные целевые и содержательные-технологические ориентиры психологической работы (ПР) закреплены в соответствующих нормативных документах. В них, в частности, говорится о том, что субъектами ПР является широкий круг должностных лиц – командиры всех уровней, штабы, офицеры органов воспитательных структур, психологи. Это является отличительной чертой психологической работы, проводимой в войсках от психологической работы, осуществляемой в гражданских организациях, где психолог, как правило, является единственным субъектом данной деятельности, имеющий нормативно закрепленные права и обязанности.

Опираясь на выводы и положения изложенных научных подходов (Д.В. Гандер, А.Г. Караяни, П.А. Корчемный, А.В. Мощенко, В.А. Пономаренко, В.И. Селезнев, И.В. Сыромятников, В.Т. Юсов и др.), следует рассматривать **психологическую работу**, проводимую в ВС РК, как научно-технологическую систему, объединяющую (функционально, организационно) действия различных ДЛ и военных исследователей, направленных на теоретическое осмысление (понимание) психологической сущности, содержания и специфики воинской деятельности (*теоретический аспект*), учет выявленных закономерностей в войсковой практике при организации и всестороннем обеспечении боевой (учебно-боевой, служебной) деятельности военнослужащих (*прикладной аспект*), а также внедрения научно обоснованных психотехнологий в практику профессиональной и психологической подготовки военнослужащих к боевым действиям (*практический аспект*).

Содержание психологической работы включает комплексный психологический анализ, учет и прогнозирование специфического

сочетания и воздействия факторов военно-профессиональной среды и динамики организационно-психологического потенциала системы «военный руководитель – воинский коллектив – военнослужащий» и осуществление специальных действий превентивного, коррекционно-развивающего и компенсационно-восстановительного характера на каждом из этапов психологического обеспечения воинской деятельности (военной службы).

Исходя из содержания ПР в работе определены *общие требования к профессионализму ее субъектов*, которые предполагают наличие у них специальных знаний, навыков, умений, характеризующих способность выявлять и оценивать индивидуальные и групповые психологические характеристики военнослужащих и воинской деятельности (психологическая готовность, уровень психического здоровья, нервно-психическая устойчивость и т.п.), осуществлять мероприятия психологической подготовки военнослужащих, формировать у них навыки оказания необходимой психологической помощи и самопомощи в боевой обстановке, планировать мероприятия психологической работы в подразделении, проектировать оптимальные для сохранения психического здоровья военнослужащих условия жизнедеятельности.

С опорой на проведенный анализ научных подходов раскроем *модельные представления*, включающие понимание сущности, условий и направлений развития профессионализма субъектов психологической работы. Графическое представление модели отражено на рис. 1. В соответствии с данными положениями **профессионализм субъектов психологической работы (ПР)** воинской части представляет собой совокупность психических качеств и образований, обеспечивающих адекватное восприятие и оценку психологической специфики профессионально обусловленных задач и владение психотехнологиями их компетентного и ответственного решения в рамках функционально согласованной кооперации основных участников данного вида деятельности. Различаясь по уровням своего развития (минимально-допустимый, приемлемый, высокий) в структурном отношении профессионализм субъектов ПР объединяет компоненты мотивационный, рефлексивный и операциональный.



Рис. 1. Модель профессионализма субъектов психологической работы воинской части и процесса его развития

В содержательном плане развитие профессионализма субъектов психологической работы охватывает следующие аспекты: а) процессуально-технологическое развитие осуществляемой *деятельности* (ее структуры, совокупности способов и средств, порядок следования которых друг за другом имеет *целевую* детерминацию); б) процесс развития *личности профессионала*, в том числе развитие социально-коммуникативного ресурса, позволяющего офицеру активно проявлять себя в системе социально-профессионального окружения.

Принимая во внимание особый характер сочетательности двух «глобальных» факторов любого развития (внешних и внутренних), в нашем диссертационном исследовании выдвинуто обоснованное, и нашедшее впоследствии экспериментальное подтверждение, предположение о том,

что совершенствование профессионализма субъектов психологической работы воинской части может быть реализовано по двум основным направлениям:

а) *личностно-ориентированному*, в рамках которого осуществляется развитие операциональной, рефлексивной и мотивационной сторон профессионализма субъектов психологической работы;

б) *организационно-деятельностному*, предполагающему построение функционально дополняющей и взаимосвязанной системы профессионального взаимодействия субъектов психологической работы воинской части, а также дифференцированную оценку их профессионального вклада в общую эффективность данной деятельности.

В этой связи было предусмотрено проведение формирующего эксперимента,

который, за счет целенаправленного усиления позитивных факторов, помог бы выявить пути и резервы повышения профессионализма субъектов ПР.

В качестве *экспериментальной гипотезы* было выдвинуто предположение о том, что развитие профессионализма субъектов ПР возможно в условиях кооперативно организованного профессионального пространства, предполагающего функциональную дифференциацию и согласованность действий, внедрение систематического и деятельностного по своему характеру обучения в условиях воинской части, акцентирование приемов и средств активного обучения на развитие базисных ПВК личности.

Для достижения цели эксперимента и проверки экспериментальной гипотезы были сформулированы *задачи экспериментальной работы*:

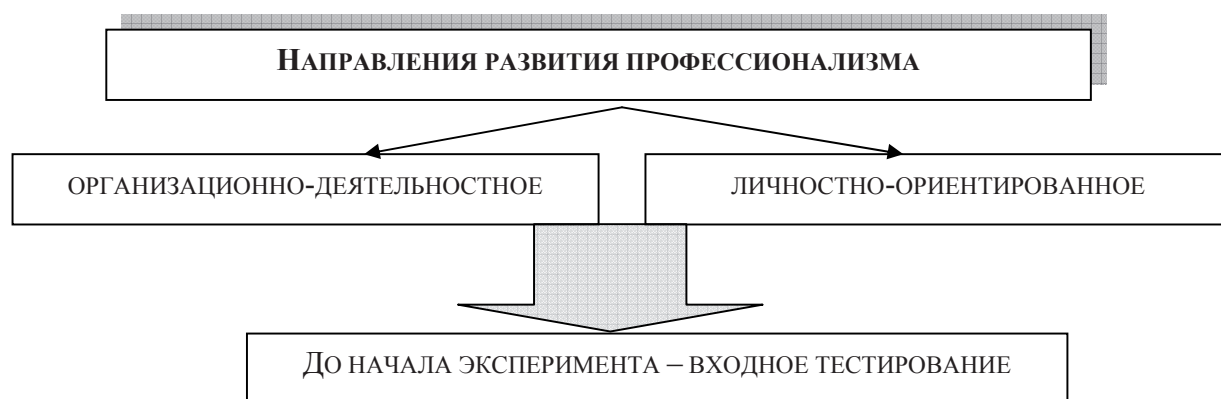
1. Сформировать, апробировать, проверить эффективность методических средств развития профессионализма в контексте прогноза возможности их внедрения в процесс профессиональной подготовки в воен-

ных вузах, а также переподготовки и повышения квалификации военных кадров.

2. Обосновать методические и организационные условия повышения эффективности процесса развития профессионализма в условиях профессионального обучения в военном вузе и в ходе командирской подготовки в войсках.

Продолжительность эксперимента составила три месяца. В нем участвовали офицеры – субъекты ПР – двух воинских частей (n=54). Для проверки и сравнения эффективности, используемых в ходе эксперимента методик и процедур, входному и выходному тестированию подвергались офицеры, входившие в *контрольную группу* (58 человек). Общая модель эксперимента представлена на рис. 3.1.

В качестве *зависимой переменной* в эксперименте выступал общий уровень развития профессионализма субъектов психологической работы. *Независимая переменная* в эксперименте была представлена в виде взаимосвязанных процедур профессионально ориентированного обучающего комплекса.



Независимая переменная	Характер реализации независимой переменной в экспериментальных группах
Содержание обучения	расширено за счет перераспределения времени на «психологическую» проблематику в системе командирской подготовки офицеров
Функциональная кооперация субъектов ПР	создание функционально дополняющей системы профессионального взаимодействия субъектов ПР; освоение психотехнологий совместного решения профессиональных задач; «мобильные рабочие группы»
Алгоритмизация технологии психологической работы	создание алгоритмов действий по каждому из направлений психологической работы
Обеспечение предметно-ценностного единства субъектов ПР	оптимизация критериев оценки и повышение согласованности в определении принципиальных ориентиров деятельности должностными лицами ПР; включение испытуемых в организованные формы профессионального самоопределения и сотрудничества;

Референтные образцы профессионального поведения	выделение лучших вариантов решения задач ПР участниками эксперимента; экспертное сопровождение деятельности профессиональным психологом — специалистом в области управленческого консалтинга; создание «групп наставничества»
Развитие личностных профессионально важных качеств	профессионально ориентированные тренинги и практикумы; рефлексивный тренинг; мотивационный тренинг
Насыщение приемами активного обучения	- «разрыв кооперации» - «рефлексивная остановка» - проектирование путеводителей профессионального роста - самооценка и др.

Рис. 2. Содержание развивающей работы в ходе формирующего эксперимента

Кратко поясним содержание выделенных в модели (см. рис. 2) развивающих мероприятий.

Расширение содержания обучения (повышения профессиональной квалификации офицеров) было реализовано за счет перераспределения времени на «психологическую» проблематику в системе командирской подготовки. В итоге было получено дополнительно 24 часа, отводимых на ознакомление с темами, имеющими важное прикладное значение. К их числу относятся следующие темы (проблемы): а) личность военнослужащего; б) воинский коллектив как объект изучения и управления; в) психология отклоняющегося поведения и его профилактика в воинских подразделениях; г) психологическая устойчивость военнослужащего в бою: ее формирование и развитие; д) пути и методы профилактики межличностных конфликтов в воинских коллективах; е) психология самоорганизации и самоуправления офицера.

Функциональная кооперация субъектов ПР предполагала создание такой системы профессионального взаимодействия, при которой, с одной стороны, более четко были бы обозначены компетенционные области каждого должностного лица в сфере психологической работы, а, с другой стороны, профессиональное взаимодействие приобрело бы черты функциональной взаимодополнительности за счет внедрения кооперативной связи «заказ-продукт» в единый технологический цикл решения той или иной профессионально обусловленной задачи (проблемы).

Причем, значимым моментом в определении этого цикла было выделение исходной и конечной точек проблемы, задающей всю логику взаимодействия субъектов ПР. Исходной точкой являлись фак-

ты репрезентации (осознания) проблемы в виде: а) распоряжения командира воинской части, б) негативного социально-психологического явления, в) запроса со стороны военнослужащего, а конечной точкой – исчерпанность (решенность) проблемы с определением перспектив рецидива, превентивных и профилактических мер, усовершенствований в деятельности и системе взаимодействия военнослужащих. На практике повышение функциональной согласованности субъектов ПР достигалось путем освоения технологий совместного решения профессиональных задач, что приводило к более четкому пониманию параметров своего участия, своей ответственности и возможностей (полномочий) других субъектов ПР.

Алгоритмизация технологии психологической работы по своему смыслу тесно связана с предыдущим направлением и предполагала вычленение, создание и освоение субъектами ПР инварианта действий по каждому из направлений психологической работы. Пример такого алгоритма на примере изучения поступающего пополнения представлен на рис. 3.2.

Реализация алгоритма предполагала: а) уяснение каждым офицером содержания своего участия в решении профессиональной задачи; б) уточнение функций взаимодействующих с ним субъектов; в) разработку личного плана реализации профессиональных действий с представлением необходимых методических материалов; г) пробную реализацию алгоритма в игровой форме.

Обеспечение предметно-ценностного единства субъектов ПР рассматривалось как важное условие достижения необходимой согласованности их действий и общей эффективности психологической работы.

При этом мы исходили из того, что задачи и критерии эффективности ПР должны удовлетворять ряду требований: быть согласованы между собой; охватывать все виды, направления ПР и учитывать их специфику; понятны всем субъектам и приняты ими; позволять дифференцировать лучшие, средние и худшие образцы профессиональных действий, поведения и достижений.

В целях оптимизации критериев оценки эффективности ПР, повышения согласованности в определении принципиальных ориентиров деятельности должностными лицами ПР в процессе проведения эксперимента было осуществлено активное включение испытуемых в организованные формы профессионального самоопределения и сотрудничества, к числу которых следует отнести: а) практикумы, в ходе которых отработывался алгоритм решения совмес-

тных задач и одновременно обсуждались, вырабатывались в процессе группового обсуждения критерии и показатели эффективности совместных и индивидуальных действий; б) экспертное оценивание приемлемости и эффективности различных вариантов решения профессиональных задач; в) ранжирование степени важности задач ПР и показателей, характеризующих ее эффективность.

Обеспечение референтности образцов профессионального поведения, также рассматриваемое как условие эффективности ПР, преследовало задачи, в большей или меньшей мере связанными с развитием отдельных компонентов профессионализма. Во-первых, референтные образцы решения задач ПР, предлагаемые испытуемым для ознакомления, служили наглядной поведенческой моделью, ориентирующей

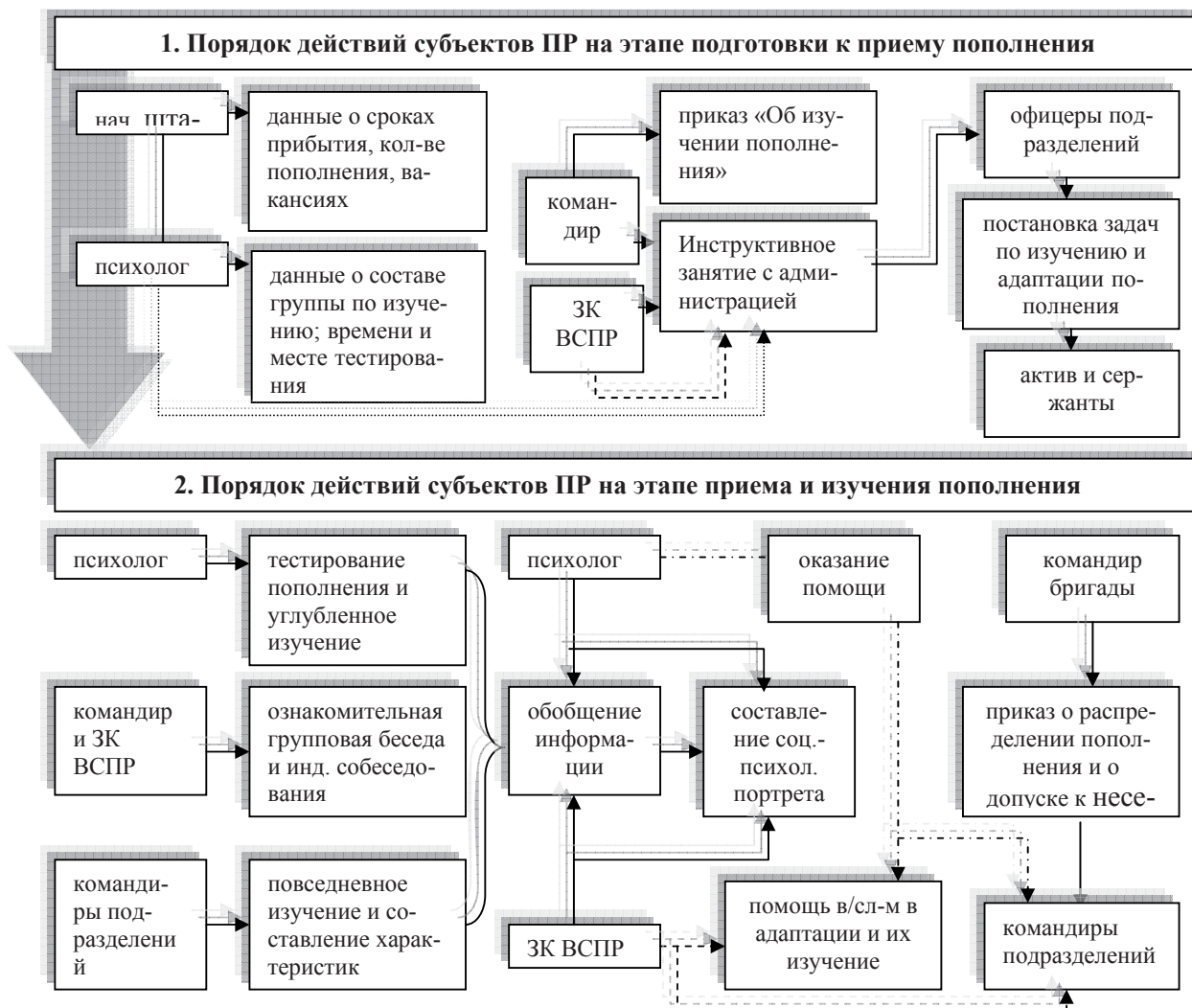


Рис. 3. Пример алгоритма профессионального взаимодействия субъектов психологической работы

офицеров в сложной архитектонике информационно-смыслового профессионального поля и облегчающей формирование соответствующих навыков. Во-вторых, наличие положительного примера мотивировало офицеров на овладение теми методами деятельности, которые позволяют более качественно решать задачи психологической работы и проявлять себя как активную, творческую личность.

Развитие личностных профессионально важных качеств, необходимых субъекту ПР, осуществлялось в ходе специальных тренингов, тематическая направленность которых соотносилась с основными компонентами профессионализма (операциональным, мотивационным, рефлексивным). В качестве методической основы были взяты рекомендации и приемы, разработанные в ряде диссертаций, посвященных развитию ПВК психологов и представителей других профессий гуманитарного профиля (Баширов И.Ф. (2006), Н.Н. Гришина (2001), В.В. Дударев (1992), Н.Н. Ершова (1997), Н.М. Пинегина (1999), И.В. Сыромятников (1997) и др.).

Основными задачами, которые решались в ходе тренингов были следующие:

- ознакомление офицеров с нормативными требованиями к организации и проведению мероприятий ПР по основным ее направлениям;
- освоение приемов и техник профессионального мышления, навыков и умений самостоятельного анализа, проблематизации и проектирования собственной профессиональной деятельности и профессионального саморазвития;
- формирование навыков профес-

сиональной самодиагностики, повышение адекватности самооценки профессионально-важных личностных качеств и профессиональных умений (выявление индивидуального профессионально-психологического профиля, соотнесение его с нормативным, определение степени и характера расхождения);

- разработка и совершенствование структурно-технологических схем профессионального взаимодействия субъектов ПР при решении ее задач;

- формирование практических навыков и умений, обеспечивающих эффективное профессиональное взаимодействие с военнослужащими;

- стимулирование мотивации к профессиональному самосовершенствованию.

Результаты формирующего эксперимента, отраженные в таблице 1, позволяют говорить о его эффективности.

Как видно из таблицы 3.1, статистически значимые различия ЭГ по сравнению с КГ выявлены по всем показателям. Особенно это заметно в отношении рефлексивного и мотивационного компонентов, что объясняется преобладающим акцентом мероприятий ФЭ и большей подвижностью структурных составляющих этих компонентов профессионализма.

Таким образом, результаты проведенного эксперимента показали, что, лежащие в его основе теоретические положения и организационно-методические средства и процедуры являются релевантным средством развития элементов (качеств, навыков, мотивационных тенденций), обеспечивающих функциональную успешность проявления профессионализма субъектов

Таблица 1.

Результаты, характеризующие уровень развития компонентов профессионализма субъектов ПР до и после формирующего эксперимента

Показатели	ЭГ		КГ		Различия ЭГ и КГ	
	до эксперимента	после эксперимента	до эксперимента	после эксперимента	t- Стьюдента	значимость (p)
Рефлексивный компонент	3,31	3,95	3,28	3,37	5,04	0,01
Мотивационный компонент	3,62	4,29	3,71	3,86	4,02	0,01
Операциональный компонент	3,05	3,57	3,16	3,36	2,04	0,05
Общий уровень развития профессионализма	3,32	3,93	3,38	3,49	3,46	0,01

психологической работы. Основными условиями, обеспечивающими действенность экспериментальной работы являются: воссоздание профессионального контекста, обеспечение функциональной согласованности и взаимодополнительности действий субъектов психологической работы при решении ее задач, включение рефлексивных процедур процессуального и результативного характера, обеспечение референтности образцов профессионального поведения и предметно-ценностного единства субъектов психологической работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977.
2. Дружилов С.А. Профессионализм как реализация ресурса развития // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. 25-28 июня 2003 года. В 8 т., СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2003., Т. 3. С. 153-157.
3. Завалишина Д.Н. Модели профессионального развития человека / Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С.55-78.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
5. Сыромятников И.В. Психология профессиональной субъектности управленческих кадров. М.: СГА. 2006.
6. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука. 1982.

A. Kovalenko

PROFESSIONALISM PERFECTION SUBJECTS OF PSYCHOLOGICAL WORK OF MILITARY UNITS AS THE PSYCHOLOGO- PEDAGOGICAL PROBLEM

Abstract: In article directions and conditions of development of professionalism of subjects of psychological work of military units into which duties the wide range of the questions including development of psychological qualities of military men, preventive maintenance and correction of deviating behaviour, development of unity and psychological stability of divisions enters are opened

Key words: professionalism, subjects of psychological work.

УДК 159.9.075

Якимчук Н.А.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧЕБНЫХ ГРУПП В ВОЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ*

Аннотация: В работе рассмотрены психологические аспекты профессиональной адаптации руководителей учебных групп, а также описаны эмпирические результаты, полученные в ходе комплексного исследования профессиональной адаптации руководителей учебных групп. В зависимости от адаптационных возможностей сотрудников определены группы адаптации. Определено направление дальнейших исследований.

Ключевые слова: адаптация, профессиональная адаптация, личностный адаптационный потенциал, поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральные нормы поведения.

Адаптация - это не только процесс, но и свойство любой живой саморегулируемой системы, которое состоит в способности приспосабливаться к изменяющимся условиям внешней среды. Уровень развития данного свойства определяет интервал изменения условий и характера деятельности, в рамках которого возможна адаптация для конкретного индивида [1].

Как определяют Р.М. Баевский, Ф.Б. Березин адаптационные способности индивида во многом зависят от психологических особенностей личности, определяющих возможность адекватной регуляции функционального состояния организма в разнообразных условиях жизни и деятельности [1; 2]. Чем значительнее адаптационные способности, тем выше вероятность

* © Якимчук Н.А.