

ПСИХОЛОГІЯ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

УДК 159.9

О. О. Сергієнко

викладач-методист навчально-методичного відділу
Національний університет цивільного захисту України

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ТА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ УКРАЇНИ З ОЗНАКАМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДЧУЖЕННЯ

У статті висвітлено результати дослідження соціальних та індивідуальних цінностей рятувальників з ознаками професійного відчуження. Доведено, що цінності рятувальників є важливим чинником ефективності діяльності в екстремальних умовах. Відсутність сформованої системи цінностей особистості призводить до втрати професійної ідентичності, тобто прояву професійного відчуження. У зв'язку із цим у роботі розглянуто та проаналізовано особливості ціннісної системи працівників Державної служби з надзвичайних ситуацій, які ідентифікують себе із професією, та працівників з ознаками професійного відчуження. Автором проведено дослідження, яке дало змогу зазначити достовірні відмінності в цінностях рятувальників із різним рівнем професійного відчуження на рівні нормативних ідеалів і на рівні індивідуальних пріоритетів. Крім того, у роботі проведено кореляційний аналіз та встановлено взаємозв'язок між рівнями цінностей у досліджуваних із різним професійним відчуженням.

Ключові слова: професійне відчуження, професійна ідентичність, професійна діяльність, цінності, нормативні ідеали, індивідуальні пріоритети.

Постановка проблеми. Професійна діяльність співробітників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС) належить до тієї діяльності, відмінною особливістю якої є постійне зіткнення з небезпекою. Надзвичайні обставини, які є невід'ємною частиною професійного досвіду пожежних, створюють екстремальні умови їх діяльності у зв'язку із загрозою для життя, фізичного і психічного здоров'я співробітників, а також із загрозою життю, здоров'ю, благополуччю оточення, з масовими людськими жертвами і значними матеріальних втратами. Професія рятувальника характеризується такими особливостями: наявність травмуючих ситуацій, стресових впливів і постійна готовність до ризику [2, с. 196].

У зв'язку з особливостями діяльності працівник ДСНС повинен мати професійні цінності, як-от: традиційна стабільна підтримка встановлених правил та норм, справедливість, патріотизм, безпека (власна й інших), прагнення досягнення цілей (мети) та універсалізм (самовдосконалення). На нашу думку, відсутність або недостатній розвиток цих цінностей може знизити ефективність професійної діяльності та призвести до виникнення професійного відчуження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На основі концепції М. Рокича Ш. Шварц (90-і рр. XX ст.) розробляє новий теоретичний

і методологічний підхід до вивчення цінностей. За Ш. Шварцом, цінності особистості існують на двох рівнях: 1) рівень нормативних ідеалів (цінності, які відображають життєві принципи поведінки людини); 2) рівень індивідуальних пріоритетів (цінності, що залежні від групового тиску й співвідносяться з конкретними вчинками людини).

Узагальнюючи визначення поняття «цінність» багатьох західних теоретиків, Ш. Шварц і У. Білські виокремлюють такі їхні характеристики:

- 1) цінності – це переконання, коли цінності активізуються, вони змішуються з почуттями;
- 2) цінності – це бажані людиною цілі й образ поведінки, що сприяє досягненню цих цілей;
- 3) цінності не обмежені певними діями і ситуаціями;
- 4) цінності виступають як стандарти, що зумовлюють вибір, або як оцінка вчинків, людей, подій, ситуацій тощо;
- 5) цінності мають ієрархічну структуру; упорядкований набір цінностей формує систему ціннісних пріоритетів.

Отже, кожній людині властива індивідуальна, специфічна ієрархія цінностей, яка є сполучною ланкою між духовною культурою суспільства й духовним світом особистості, між суспільним та індивідуальним буттям. Дана система складається в процесі діяльнісного предметного сприйняття індивідами змісту суспільних цінностей,



Рис. 1. Рангові показники нормативних ідеалів працівників ДСНС за опитувальником Ш. Шварца (ранги 1–10)



Рис. 2. Рангові показники індивідуальних пріоритетів працівників ДСНС за опитувальником Ш. Шварца (ранги 1–10)

Таблиця 1

Порівняльний аналіз цінностей нормативних ідеалів працівників ДСНС із різним рівнем професійного відчуження (ранги)

№ з/п	Шкали цінностей	1 група (працівники, які ідентифікують себе із професією) Me (P ₂₅ ; P ₇₅)	2 група (працівники з ознаками професійного відчуження) Me (P ₂₅ ; P ₇₅)	U	p
1.	Влада	7 (5; 9)	8 (7; 9)	4 677	0,041
2.	Досягнення	3 (1; 4)	5 (4; 6)	4 524	0,017
3.	Гедонізм	8 (7; 9)	6 (5; 7)	4 162	0,001
4.	Стимуляція	8 (5; 9)	7,5 (5; 9)	5 546	0,727
5.	Самостійність	7,5 (6; 9)	3 (1; 5)	4 045	0
6.	Універсалізм	4 (2; 5)	3 (2; 6)	5 392	0,660
7.	Доброта	5 (4; 7)	3 (2; 5)	4 689	0,045
8.	Традиції	3 (1; 3)	8 (6; 9)	4 072	0,000
9.	Конформність	6 (5; 7)	7 (6; 8)	4 689	0,043
10.	Безпека	3 (1; 5)	3 (1; 5)	5 349	0,587

Примітка: напівжирним шрифтом виділені статистично значущі відмінності між групами досліджуваних на рівні $p \leq 0,05$; Me – медіана; (P₂₅; P₇₅) – міжквартильний розмах.

об'єктивованих у витворах матеріальної та духовної культури [1, с. 89].

Сучасні дослідження показують, що працівники ДСНС України, які не мають достатніх здібностей для роботи в даній службі, не тільки значно довше опановують діяльність, а й працюють гірше інших, найчастіше припускаються помилок, менш надійні в роботі [3, с. 179]. Тому відсутність чітко сформованої системи цінностей особистості в професійній діяльності може призводити до втрати професійної ідентичності, тобто прояву професійного відчуження.

Мета статті – проаналізувати особливості ціннісної системи працівників ДСНС із різною професійною ідентичністю, дослідити взаємозв'язок між цінностями нормативних ідеалів та цінностями індивідуальних пріоритетів у працівників, які ідентифікують себе із професією, та працівників з ознаками професійного відчуження.

Виклад основного матеріалу. За допомогою «Ціннісного опитувальника» Ш. Шварца досліджено особливості соціальних та індивідуальних цінностей працівників ДСНС України. Для виявлення статистично достовірних відмінностей використані статистичні непараметричні критерії U-Манна-Уїтні та г-Спірмена.

За результатами першої та другої частин опитувальника Ш. Шварца отримані профілі цінностей в обох групах досліджуваних фахівців (рис. 1, 2).

Як свідчать отримані дані, для працівників, що ідентифікують себе із професією, найбільш значущими цінностями є: досягнення, традиції та безпека (ранги 1–3); найменш значущими: самостійність, стимуляція та гедонізм (ранги 8–10), а такі цінності, як: універсалізм, доброта, конформність та влада, мають середній ранг значущості (ранги 4–7). Для працівників з ознаками професійного відчуження найбільш значущими цінностями є: безпека, самостійність та доброта (ранги 1–3); найменш значущими для них є: влада, стимуляція та традиції (ранги 8–10); а такі цінності, як: універсалізм, досягнення, гедонізм та конформність мають середній ранг значущості (ранги 4–7).

Далі проведений порівняльний аналіз цінностей нормативних ідеалів працівників ДСНС із різним рівнем професійного відчуження (таблиця 1).

Проведений аналіз отриманих даних свідчить про таке:

– за шкалою «Влада» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 677$; $p = 0,041$). Це свідчить про те, що досліджувані 1 групи прагнуть досягти домінантних позицій (суспільний імідж, суспільне визнання) або зберегти в межах загальної соціальної системи. Досліджувані 2 групи менш наполегливі в досягненні соціального статусу або престижу, контролю або домінування над людьми і засобами (авторитет, багатство, соціальна влада, збереження свого суспільного іміджу, суспільне визнання);

– за шкалою «Досягнення» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 524$; $p = 0,017$). Дані свідчать про те, що досліджувані 1 групи прагнуть бути успішними в професійній діяльності, проявляють активність та компетентність у безпосередній взаємодії в суспільстві та дотримуються соціальних стандартів. Досліджувані 2 групи менше прагнуть досягти мети, вони не приділяють достатньої уваги соціальній повазі та компетентності в професійному колективі, тому соціальне схвалення для них не є значущим мотивом;

– за шкалою «Гедонізм» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 162$; $p = 0,001$). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1 групи ця цінність у профілі особистості незначуща, що дозволяє їх характеризувати як більш стабільних, вони рідко діють за імпульсом і дотримуються встановлених правил і норм, майже не здатні піддатися спокусам та насолодам. Досліджувані 2 групи характеризуються поведінкою, яка спрямована на досягнення задоволення, вони прагнуть бути більш щасливими, але в професійній діяльності можуть зневіритися у своїй спроможності досягати поставлених цілей, можуть діяти за імпульсом задоволення (фізичним або матеріальним), до того ж нехтують встановленими правилами та нормами етикету в професійному колективі;

– за шкалою «Стимуляція» значущих відмінностей не виявлено ($U = 5\ 546$; $p = 0,927$). Це свідчить про те, що досліджувані 1 та 2 груп характеризуються низькою потребою в стимуляції, також вони не завжди прагнуть до новизни і глибоких переживань;

– за шкалою «Самостійність» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 045$; $p = 0,000$). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1 групи ця цінність не є значущою в профілі нормативних ідеалів особистості. Їх можна охарактеризувати як особистостей, що під час ухвалення рішення прислуховуються до порад близьких людей (батьки, родичі, друзі). Досліджувані 2 групи мають показники, що дають можливість характеризувати їх як особистостей, що вважають себе самостійними, мають змогу керувати своїм життям, мислять рефлексивно і творчо, більш автономні та незалежні у своїх діях;

– за шкалою «Універсалізм» значущих відмінностей не виявлено ($U = 5\ 392$; $p = 0,660$). Це свідчить про те, що для досліджуваних 1 та 2 груп мотиваційною метою є: розуміння, терпимість, захист благополуччя всіх людей і природи;

– за шкалою «Доброта» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 689$; $p = 0,045$). Дані свідчать про те, що досліджувані 1 групи характеризуються як менш доброзичливі та в деяких ситуаціях можуть бути менш порядними. Досліджувані 2 групи вважають себе більш доброзичливими в буденній взаємодії із близькими людьми, прагнуть до збе-

реження благополуччя людей, з якими перебувають в особистих контактах (користь та лояльність на благо інших, відповідальність, дружба, зріла любов, чесність, поблажливість, толерантність);

– за шкалою «Традиції» виявлено значущі відмінності ($U = 4\,072$; $p = 0$). Дані свідчать про те, що в досліджуваних 1 групи сформовані особисті символи і ритуали, їхня роль і функціонування визначаються досвідом групи і закріплюються в традиціях і звичаях, у професійній діяльності дана цінність є нормою поведінки. Досліджувані 2 групи мають показники низького рівня значущості даного типу цінностей, що свідчить про деяку неповагу до традицій, неприйняття звичаїв та ідей, які існують у культурі, недотримання їх у своєму житті;

– за шкалою «Конформність» виявлено значущі відмінності ($U = 4\,675$; $p = 0,0439$). Дані свідчать про те, що досліджувані 1 групи характеризуються як особистості, що мають прагматичне ставлення до готових стандартів у поведінці, визнають наявний стан речей, законів, норм, правил, схиляються перед авторитетами, майже ігнорують унікальність поглядів, інтересів, уподобань естетичних та інших смаків окремих людей. Досліджувані 2 групи вважають себе менш слухняними, дисциплінованими та ввічливими. Вони менше піддаються тиску більшості в групі (у колективі), більш суперечливі в прийнятті законів, норм та правил;

– за шкалою «Безпека» достовірних відмінностей не виявлено ($U = 5\,349$; $p = 0,587$). Це свідчить про те, що досліджувані 1 та 2 груп характеризуються як особистості, що прагнуть до соціального порядку, взаємодопомоги, збереження здоров'я, хвилюються за сімейну та національну безпеку, стабільність суспільства і гармонію взаємин у соціумі для вирішення загальних завдань на користь самозбереження, виживання і розвитку.

Отже, отримані результати дають можливість стверджувати, що більшість нормативних ідеалів-цінностей досліджуваних груп кардинально відрізняються. Ці відмінності проявляються

в тому, що фахівці, які ідентифікують себе із професією, прагнуть домінувати та проявляти ініціативу, безапеляційно визнавати наявні правила, закони та норми. Вони компетентні й активні, стабільні та консервативні в професійній діяльності. Ці працівники дотримуються традицій, звичаїв, установлених правил та норм поведінки, думки та поради близьких людей для них важливі в разі ухвалення рішень.

Фахівців з ознаками професійного відчуження можна характеризувати як особистостей, що прагнуть до збереження благополуччя людей та прояву поваги до інших. Вони менш наполегливі в поліпшенні свого соціального статусу та престижу професії, мають низький рівень мотивації в досягненні цілей, не вірять у власну спроможність досягти успіху. Для цих працівників задоволення життям є рушійним механізмом під час виконання професійних завдань. Ці працівники мають власну позицію та здатні проявляти домінуючість щодо оточення, що в подальшому може призвести до негативних наслідків у життєдіяльності.

Далі було проведено порівняльний аналіз цінностей індивідуальних пріоритетів працівників ДСНС із різним рівнем професійного відчуження (таблиця 2).

Проведений аналіз отриманих даних свідчить про таке:

– за шкалою «Влада» виявлено значущі відмінності ($U = 4\,682$; $p = 0,036$). Це свідчить про те, що досліджувані 1 групи, досягнувши певних цілей та домінуючих позицій (суспільний імідж, суспільне визнання), у реальних буднях професійної діяльності можуть бути менш наполегливими в досягненні цілей у подальшому. Досліджувані 2 групи більш наполегливі в досягненні соціального статусу або престижу, контролю або домінування над людьми і засобами (авторитет, багатство, соціальна влада, збереження свого суспільного іміджу, суспільне визнання), вони схильні до суперництва та прагнуть зайняти вищу позицію в соціумі;

Таблиця 2

Порівняльний аналіз цінностей індивідуальних пріоритетів працівників ДСНС із різним рівнем професійного відчуження (ранги)

№ з/п	Шкали цінностей	1 група (працівники, які ідентифікують себе із професією) Me (P ₂₅ ; P ₇₅)	2 група (працівники з ознаками професійного відчуження) Me (P ₂₅ ; P ₇₅)	U	P
1.	Влада	7 (6; 8)	5(4; 6)	4 682	0,036
2.	Досягнення	3 (1; 3)	8 (6; 9)	4 038	0
3.	Гедонізм	8 (7; 9)	3 (1; 5)	4 007	0
4.	Стимуляція	8 (7; 9)	8 (5; 9)	5 117	0,570
5.	Самостійність	7 (6; 9)	3 (2; 4)	4 171	0,001
6.	Універсалізм	5 (4; 6)	7 (5; 9)	4 688	0,032
7.	Доброта	4 (3; 5)	6 (4; 8)	4 595	0,040
8.	Традиції	3 (1; 4)	7,5 (5; 9)	4 056	0
9.	Конформність	5,5 (4; 7)	3 (1; 4)	4 217	0,001
10.	Безпека	3 (1; 4)	3 (1; 5)	5 124	0,589

Примітка: напівжирним шрифтом виділені статистично значущі відмінності між групами досліджуваних на рівні $p \leq 0,05$; Me – медіана; (P₂₅; P₇₅) – міжквартильний розмах.

– за шкалою «Досягнення» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 038$; $p = 0$). Дані свідчать про те, що досліджувані 1 групи проявляють активність та компетентність у безпосередній взаємодії із суспільством та дотримуються соціальних стандартів, досягають успіху в професійній діяльності. Досліджувані 2 групи під час досягнення цілей не приділяють достатньої уваги соціальній повазі та компетентності в професійному колективі, тому соціальне схвалення для них не є значущим мотивом;

– за шкалою «Гедонізм» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 007$; $p = 0$). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1 групи ця цінність у профілі особистості не значуща, що дає змогу їх характеризувати як більш стабільних, вони рідко діють за імпульсом та дотримуються встановлених правил і норм, не завжди здатні піддатися спокусам та насолодам. Для досліджуваних 2 групи ця цінність є значущою, тому їхня поведінка характеризується спрямованістю на досягнення задоволення;

– за шкалою «Стимуляція» значущих відмінностей не виявлено ($U = 5\ 117$; $p = 0,570$). Це свідчить про те, що досліджувані 1 і 2 груп не прагнуть до новизни і глибоких переживань. Ця цінність не є важливою для фахівців обох груп у профілі індивідуальних пріоритетів працівників ДСНС;

– за шкалою «Самостійність» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 171$; $p = 0,001$). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1 групи дана цінність не є значущою в профілі індивідуальних пріоритетів особистості. Досліджувані 2 групи, для яких вищевказана цінність є значущою, характеризуються як особистості, що здебільшого діють та вирішують самостійно, отже, мають змогу керувати своїм життям, мислити рефлексивно і творчо, нестандартно й ініціативно, більш автономні та незалежні у своїй поведінці та діях як у соціумі, так і під час професійної діяльності;

– за шкалою «Універсалізм» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 688$; $p = 0,032$). Це свідчить про те, що для досліджуваних 1 групи мотиваційною метою є розуміння, терпимість, захист благополуччя всіх людей і природи. Досліджувані 2 групи менше співпереживають та менш солідарності з іншими (друзі, колеги), ніж досліджувані 1 групи;

– за шкалою «Доброта» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 595$; $p = 0,040$). Дані свідчать про те, що досліджувані 1 групи характеризуються як більш гуманні, чесні та доброзичливі. Досліджувані 2 групи менш доброзичливі у стосунках з оточенням через те, що їхні добрі вчинки не були високо оцінені та позитивно сприйняті іншими в минулому;

– за шкалою «Традиції» виявлено значущі відмінності ($U = 4\ 056$; $p = 0$). Дані свідчать про те, що досліджувані 1 групи з повагою ставляться до авторитетів, вони солідарні з установленими нормами, правилами та традиціями, які існують

в колективі. Досліджувані 2 групи в реальному житті зневажливо ставляться до традицій, не визнають звичаїв та ідей, які існують в соціумі (можуть їх порушувати);

– за шкалою «Конформність» виявлені значущі відмінності ($U = 4\ 217$; $p = 0,001$). Дані свідчать про те, що досліджувані 1 групи характеризуються як особистості, що безапеляційно визнають наявний стан речей, законів, норм, правил, під час вирішення будь-яких завдань прислуховуються до думок авторитетів, часто не сприймають унікальність поглядів, інтересів, уподобань, естетичних та інших смаків окремих людей. Досліджувані 2 групи у своїх стосунках із колегами менш слухняні, дисципліновані та ввічливі порівняно з досліджуваними 1 групи;

– за шкалою «Безпека» достовірних відмінностей не виявлено ($U = 5\ 124$; $p = 0,589$). Це свідчить про те, що досліджувані 1 та 2 груп характеризуються як особистості, що через забезпечення соціального порядку, безпеки сім'ї, національної безпеки, взаємодопомоги та дотримання порядних взаємовідносин формують колективну безпеку як головну цінність у професійній діяльності.

У результаті кореляційного аналізу встановлено, що в групі працівників, які ідентифікують себе із професією, існує статистично значущий взаємозв'язок між цінностями нормативних ідеалів та цінностями індивідуальних пріоритетів ($r_s = 0,274$, $p \leq 0,007$). Це свідчить про узгодженість ціннісних профілів особистості, тобто ці фахівці стабільні у своїх ціннісних перевагах, у ставленні до життя, у реалізації ціннісних орієнтацій та поведінці в житті.

У працівників з ознаками професійного відчуження між цінностями нормативних ідеалів та цінностями індивідуальних пріоритетів статистично значущих кореляцій не виявлено ($r_s = 0,09$, $p > 0,864$). Це свідчить про незбіг бажаних цінностей фахівців цієї категорії з тими цінностями, які вони реалізують у власному житті.

Висновки. Отже, отримані результати дають можливість стверджувати, що більшість індивідуальних пріоритетів-цінностей досліджуваних груп суттєво різняться. Ці відмінності проявляються в тому, що фахівці, які ідентифікують себе із професією, мають досвід ефективного керування підлеглими, дотримуються встановлених правил, норм та цінностей, які існують у колективі. Вони здебільшого активні та компетентні, пунктуальні, коректні та солідарні в стосунках, прагнуть досягати успіху в професійній діяльності, стійкі у своїх намірах та переконаннях. Фахівці цієї групи враховують поради близьких та прислуховуються до думок авторитетних осіб. Традиційний спосіб їхньої поведінки є символом групової солідарності, виразом єдиних цінностей і гарантією виживання.

Фахівців з ознаками професійного відчуження можна характеризувати як особистостей, що прагнуть досягти соціального статусу та престижу в соціумі, але не повною мірою можуть реалізувати свої цілі, нераціонально використовують свій потенціал та схильні виявляти агресивність у досягненні статусу. Вони не бажають соціального схвалення, менш відповідальні та можуть діяти імпульсивно, водночас нехтують правилами та нормами колективу. Ці працівники більш самостійні, автономні та незалежні у своїх намірах та під час ухвалення рішень, але здебільшого можуть бути недоброзичливими у стосунках. Вони часто зневажливо ставляться до традицій, звичаїв та ідей, можуть бути недисциплінованими та неввічливими в професійній взаємодії.

Отримані результати можна використати під час розроблення програми психокорекції та пси-

хопрофілактики професійного відчуження працівників ДСНС України.

Література:

1. Бабенко Ю. Теоретичні аспекти дослідження цінностей. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*. 2013. Вип. 3. С. 88–93.
2. Сергієнко О. Проблема професійного відчуження в психологічних дослідженнях. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : збірник наукових праць НУЦЗУ. 2013. Вип. 14. Ч. 4. С. 194–199.
3. Сергієнко О. Особистісні якості рятувальників з ознаками професійного відчуження. *Український психологічний журнал* : збірник наукових праць. 2019. Вип. 1 (11). С. 176–190.

Сергиенко А. А. Особенности социальных и индивидуальных ценностей сотрудников Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям с признаками профессионального отчуждения

В статье отражены результаты исследования социальных и индивидуальных ценностей спасателей с признаками профессионального отчуждения. Доказано, что ценности спасателей являются важным фактором эффективности деятельности в экстремальных условиях. Отсутствие сформированной системы ценностей личности приводит к потере профессиональной идентичности, то есть проявлению профессионального отчуждения. В связи с этим в работе рассмотрены и проанализированы особенности ценностной системы работников Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям, которые идентифицируют себя с профессией, и работников с признаками профессионального отчуждения. Автором проведено исследование, которое позволило отметить достоверные различия в ценностях спасателей с различным уровнем профессионального отчуждения на уровне нормативных идеалов и на уровне индивидуальных приоритетов. Кроме того, в работе проведен корреляционный анализ и установлена взаимосвязь между уровнями ценностей исследуемых с разным профессиональным отчуждением.

Ключевые слова: профессиональное отчуждение, профессиональная идентичность, профессиональная деятельность, ценности, нормативные идеалы, индивидуальные приоритеты.

Serhiienko O. O. Features of social and individual values in workers of SES Ukraine with signs of professional estrangement

The article states that the values of the rescuers are manifested in the forms of behavior and certain actions, which are an important factor in the efficiency of labor in their extreme profession and in the performance of their assigned duties. The absence of a well-formed system of personality values in professional activities leads to the loss of professional identity, that is, the manifestation of professional estrangement. In this connection, the peculiarities of the value system of the SES employees who identify themselves with the profession and workers with signs of professional alienation are analyzed and analyzed. In this regard, the work examined and analyzed the peculiarities of the value system of employees of SES, who identify themselves with the profession and workers with signs of professional estrangement. The author conducted a study that allowed us to obtain reliable distinctions in the values of rescuers with different levels of professional estrangement at the level of normative ideals and at the level of individual priorities. In addition, the work conducted a correlation analysis and established the relationship between the levels of values in the study with different professional estrangement.

Key words: professional estrangement, professional identity, professional activity, values, normative ideals, individual priorities.