

значно підвищувати ефективність його професійної діяльності. У подальшому зазначену модель та експериментальні дані ми використали при опрацюванні рекомендацій керівникам різних структур ДПСУ щодо розвитку професійної рефлексії офіцера-прикордонника.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Морозов І. В., Залож В. В., Ширококов С. М. Наукові основи управління, Частина І. – Хмельницький.: Видавництво Національної академії ДПСУ, 2003. – 150 с.
2. Смольский С. М., Филиппов Л. И. Три шага к профессии: наука, диссертация, педагогика. – Одесса: «Нептун-Технология», 2005. – 125 с.
3. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Монографія. – Хмельницький: Видавництво Національної академії ДПСУ, 2004. – 323 с.
4. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира: навчальний посібник. – Хмельницький: Видавництво Академії ПВУ, 1997. – 149 с.
5. Фурман А. В. Гуменюк О. Є. Психологія Я-концепції: Навчальний посібник. – Львів: Новий Світ-2000, 2006. – 306 с.

### УДК 159.96

*Дишкант О.В., викладач навчального пункту навчально-методичного центру цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Херсонської області*

### **СХИЛЬНІСТЬ ДО РИЗИКУ ЯК ОСОБИСТІСНЕ УТВОРЕННЯ В СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ МНС**

В статті викладені результати досліджень схильності до ризику співробітників МНС, які проходять службу на різних посадах

*Ключові слова:* ризик, особистість працівника, мотивація.

**Постановка проблеми.** Наприкінці минулого сторіччя з'явилися концепції, які узагальнювали картину світу кінця другого тисячоліття. Серед них і нова соціологічна теорія сучасного суспільства, автором якої вважають німецького вченого У. Бека. За його

уявленнями на даний час людство вступило в нову фазу свого розвитку – фазу ризику.

Суспільство ризику – це постіндустріальна формація, яка має ряд особливостей. Головна з них в тому, що для суспільства ризику характерний розподіл загроз різного походження і обумовлених ними ризиків, тоді як для індустріального – розподіл благ. В суспільстві ризику, по мірі його розвитку, виявляється все більше негативних факторів, які впливають на різних членів суспільства нерівномірно. Таким чином, проблема ризику, як передумови екстремальних ситуацій невідворотно стає характеристикою національної безпеки будь-якої держави.

Як свідчить статистика, ризик виникнення надзвичайних ситуацій як природного, так і техногенного характеру істотно зріс у порівнянні з минулими роками. Особливе місце сьогодні займають техногенні аварії та катастрофи, відсоток яких в останній час стає ще вищим. Почастішали аварії на транспорті, як на залізниці, так і на дорогах; в зв'язку з природними аномаліями та зважаючи на людський фактор, кількість та площа лісових пожеж зросла неймовірно. Дані аварії призводять до загибелі та травмування великої кількості людей, пошкодження майна та забруднення навколишнього середовища. Збільшується не лише кількість надзвичайних подій, але й їх різноманітність, що ускладнює ліквідацію наслідків. При цьому основною службою, яка на даний час в країні займається профілактикою та ліквідацією надзвичайних ситуацій є аварійно-рятувальні підрозділи МНС. Від злагодженої і професійної роботи співробітників даних підрозділів залежить якість проведення робіт з ліквідації наслідків надзвичайних подій та ситуацій, кількість збитків та людських жертв. Результати даної роботи залежать не лише від працездатності колективу в цілому, але й від особистої компетентності та успішності дій кожного співробітника, який є складовою частиною підрозділу.

Тому достатньо серйозно постає питання комплектації аварійно-рятувальних підрозділів фахівцями, здатними до ефективних та результативних дій в умовах екстремальної ситуації. Великий вплив на виконання службових обов'язків, пов'язаних з постійним ризиком для життя та здоров'я, відіграє схильність до ризику таких співробітників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз літератури з проблеми схильності до ризику працівників, які працюють в екстремальних умовах, показав, що дане питання вивчене недостатньо.

Мало вивченими на даний час лишаються проблеми впливу схильності до ризику, яка притаманна працівникам аварійно-рятувальних підрозділів, на виконання ними обов'язків з ліквідації наслідків аварій, катастроф та інших надзвичайних ситуацій, а також взаємозв'язку між рівнем прийнятного ризику та успішністю працівника на службі.

Аналіз сучасних вітчизняних і закордонних досліджень дозволяє стверджувати, що в сучасній психології відсутній єдиний погляд на феномен схильності до ризику, який є невід'ємною складовою поведінки людини в екстремальній ситуації. С.Б. Дж. Айзенк зі співавторами вважає схильністю до ризику готовність випробувати гострі відчуття та готовність опинитись в небезпечній ситуації. Схожою є думка С.Н. Богомолової<sup>1</sup>, яка вважає схильність до ризику частиною потреби у відчуттях і стимуляції.

Т.В. Корнилова визначає схильність до ризику як "готовність до самоконтролю дій при відсутності або недостатності необхідних орієнтирів, а також готовність покладатися на свій потенціал" [2, 102]. Вона також вважає схильність до ризику вихідною з таких особистісних якостей, як самооцінка, система цінностей, екстраверсія – інтроверсія. На думку вченої, знання про рівень розвитку даних якостей окремої особистості дозволяє прогнозувати дії людини в ситуації невизначеності, але не відповідає на питання, чому ж люди ризикують. Коли за всіма ознаками і критеріями робити цього не повинні. З іншого боку, готовність до ризику зазвичай співвідноситься з динамічністю психічних структур, супроводжується гнучкістю, толерантністю та прогресивністю особистості<sup>3</sup>.

Солнцева Г.Н. [4] говорить про дві базові якості особистості. Перша – самооцінка, результат визнання себе як особливої, унікальної особистості, що відрізняється від інших людей, і одночасно – вміння поставити себе на місце іншого. Люди з високою самооцінкою схильні до перебільшення своїх можливостей в досягненні цілі, тому й їх поріг небезпеки переміщений в бік більшої вірогідності несприятливого результату, а для людей з низькою самооцінкою – в бік меншої вірогідності. Друга – система цінностей. Характер можливих наслідків, в тому числі і певної загрози, людьми з різними системами цінностей оцінюється по-різному, що в свою чергу визначає, чи буде людина діяти в ситуації небезпеки, чи відмовиться від певної дії.

**Виклад основного матеріалу.** Наявний стан справ стосовно вивчення проблеми готовності до ризику не дозволяє повною мірою визначити її зв'язок з іншими особистісними характеристиками, з'ясувати вікові розбіжності та залежність даної якості від роботи, яку виконує працівник згідно його напрямку діяльності та функціональних обов'язків. Саме ці питання ми намагалися з'ясувати під час проведення нашого дослідження.

Дослідження проводилось із залученням співробітників Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, які проходять службу на різних посадах. В дослідженні взяли участь співробітники Головного управління МНС України в Херсонській області (далі – ГУ МНС), які проходять службу на посадах пожежних (112 осіб); водіїв пожежних автомобілів (82 особи), диспетчерів та радіотелефоністів (22 особи), начальників чергових караулів (49 осіб), співробітників блоку наглядово-профілактичної діяльності (34 особи); та співробітники (90 осіб) зведеного піротехнічного загону (далі –ЗПЗ), що проводять роботи з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації на території 275 артилерійської бази ракет і боєприпасів у с. Новобогданівка Мелітопольського району Запорізької області, а саме роботи з пошуку, підйому, розмінуванню, транспортуванню та знешкодженню боєприпасів.

У дослідженні брали участь співробітники ГУ МНС від 20 до 60 років та співробітники ЗПЗ від 20 до 50 років, при цьому найчисельніша вікова група співробітників ГУ МНС – від 30 до 40 років, ЗПЗ – від 20 до 30 років. Якісний склад зведеного загону достатньо однорідний. На даний час в ньому перебувають 39,2 % співробітників віком від 20 до 25 років, 40,5 % - від 25 до 30 років, 13,5 % від 30 до 35 років і 6,75 % - від 35 до 40 років. Серед начальників груп ЗПЗ відсутні співробітники, за віком старші 30 років. Це можна пояснити тим, що піротехнічні групи в областях створюються протягом останніх трьох років, а на дані посади призначаються лише особи з фаховою піротехнічною освітою, в основному випускники факультету МНС України при Кам'янець–Подільському інституті Міноборони України, тому й за строком служби серед начальників груп ЗПЗ представлені лише співробітники, які проходять службу терміном від 1 до 10 років з урахуванням навчання у вищому навчальному закладі. Серед саперів ЗПЗ у дослідженні приймали участь співробітники строком служби від

1 до 20 років. Термін служби співробітників ГУ МНС, які взяли участь в дослідженні, варіює від строку меншого за рік, до строку, більшого за 20 років. Лише серед радіотелефоністів та начальників караулів відсутні співробітники до 1 року служби. Відсутність даної категорії серед начальників караулів пояснюється тим, що на дані посади призначаються лише ті особи, які мають вищу фахову освіту, отриману у ВНЗ МНС, тому їх строк навчання включений до вислуги років.

Під час дослідження здійснено виявлення рівня схильності до ризику співробітників всіх категорій, а також визначення їх провідної мотиваційної тенденції. Далі результати були проаналізовані з метою виявлення основних існуючих закономірностей.

Результати дослідження за Методикою діагностики ступеню готовності до ризику Шуберта показали, що у співробітників МНС різних спеціальностей відсутня схильність до надмірної обережності. Переважає середній рівень схильності до ризику з тенденцією до обережності. Надлишкова схильність до ризику найбільш виражена у співробітників інспекторського складу та начальників піротехнічних груп. В першому випадку робота з профілактики надзвичайних ситуацій передбачає найменший ризик для співробітника, можна припустити, що, не стикаючись з реальною небезпекою за родом служби, відбувається переоцінка власних можливостей в екстремальній ситуації, та підвищується схильність до ризику. У другому випадку, навпаки, посада передбачає щоденну підвищену небезпеку та підвищену відповідальність за життя і здоров'я підлеглих. Тривале перебування в зоні підвищеного ризику, яке проходить без значних надзвичайних подій, формує впевненість у власних можливостях, втрату пильності, сприяє виникненню хибних уявлень про високу особисту компетентність, що провокує прояви невиправданого ризику під час виконання бойових завдань. Найнижчий відсоток за показником схильності до ризику виявлено у радіотелефоністів. Дана спеціальність не передбачає ризику власним життям і здоров'ям, але під час виконання службових обов'язків підвищена відповідальність за результати власних рішень в умовах дефіциту часу та залежність життя і здоров'я інших людей від правильності і вчасності прийнятих рішень провокує зниження схильності до ризику.

Як показують дослідження, рівень мотивації до успіху в різних категоріях посад має різні значення. У начальників піротехнічних груп, начальників караулів та інспекторів наглядово-профілактичної

діяльності (далі – НПД) відсутній низький показник мотивації до успіху, також у даної категорії посад домінує помірно високий рівень мотивації. Це пояснюється тим, що всі співробітники даних спеціальностей мають вищу освіту та постійно підвищують кваліфікацію, що передбачено нормативними документами системи МНС. В зв'язку з цим можна припустити, що працівники, які отримали вищу освіту, мають вищий рівень мотивації до успіху, ніж співробітники з середньою освітою, які мають найбільший відсоток середніх показників даної якості.

Під час аналізу мотиваційної тенденція до уникнення невдач, навпаки, не відслідковується залежність від освіти, тому що для радіотелефоністів і начальників караулів не характерні низькі показники даної якості, для інших співробітників ГУ МНС низький рівень має найменший відсоток вираження, найвищий відсоток цих співробітників має помірно високий рівень мотивації на уникання невдач, тоді як начальники піротехнічних груп та сапери, які за родом занять найчастіше перебувають в екстремальних ситуаціях, мають переважно низький та середній рівень даної мотивації.

Можна зробити висновок, що для задіяних в дослідженні співробітників в рівній мірі притаманний середній та помірно високий рівень мотивації до успіху та мотивації до запобігання невдач. Очевидно, що для співробітників з вищою освітою домінуючим є помірно високий рівень мотивації до успіху, а для співробітників груп розмінування – низький рівень мотивації до уникання невдач. Очевидно також, що для співробітників ГУ МНС мотивація до уникання невдач виявляє себе більш помітно, ніж у співробітників ЗПЗ.

На основі аналізу результатів, отриманих під час вищенаведеного дослідження мотивацій до успіху та уникання невдач, ми маємо можливість виділити три групи співробітників за ступенем розвитку даних якостей, а саме:

- група із яскраво вираженою мотивацією на досягнення успіху;
- група із яскраво вираженою мотивацією на уникання невдач;
- група із невираженою мотиваційною тенденцією.

Слід зазначити, що до третьої групи ми віднесли співробітників, які мають рівні показники мотивації до успіху і до уникання невдач. До першої і другої груп ми віднесли співробітників, в яких спостерігалась істотна кореляція в бік переваги мотивації до успіху (у першої групи), або до уникання невдач (у другої групи).

На основі вищезгаданого розподілу нами проведено кореляційний аналіз (за Фішером), який дозволив встановити взаємозв'язок професії досліджуваних, а також їх мотиваційної тенденції та схильності до ризику. Результати аналізу довели, що співробітникам із вираженою мотивацією до уникання невдач більш притаманний середній та низький рівень готовності до ризику. Високої готовності до ризику у співробітників з такою мотивацією не виявлено.

У осіб з вираженою мотивацією до успіху найбільш виражена середня готовність до ризику, крім пожежних, у яких домінує висока готовність до ризику. Крім середньої і високої готовності до ризику для осіб з такою мотивацією присутня також і низька, але показники по всіх рівнях досить нестабільні.

При невираженій мотиваційній тенденції присутні всі три рівні готовності до ризику, отримані показники є нестійкими та не вміщують в собі будь-якої закономірності. Але у співробітників ГУ МНС та пожежних-рятувальників домінує середній рівень готовності до ризику, у начальників піротехнічних груп – високий.

Проведений аналіз рівня готовності до ризику в залежності від віку показав, що як у співробітників ГУ МНС, так і ЗПЗ різного віку домінує середній рівень готовності до ризику, відсоток високої готовності до ризику зі збільшенням віку від 20 до 50 років помітно знижується і істотно підвищується у осіб, старших за п'ятдесят років. Крім того схильність до обережності з віком зростає в осіб від 20 до 50 років і помітно знижується в осіб, старших за п'ятдесят років. Тобто можна зробити висновок, що протягом життя рівень готовності до ризику майже не змінюється, лишається відносно сталим в будь-якому віці, з незначними відхиленнями в бік крайніх проявів схильності до ризику та обережності.

Аналіз готовності до ризику в залежності від терміну перебування на службі співробітників дав наступні результати.

Для працівників з будь-якою вислугою років (досвідом роботи) домінує середній рівень готовності до ризику. За стажем роботи подібні результати розподілились наступним чином:

- для співробітників ЗПЗ відсоток високої готовності до ризику зростає прямо пропорційно вислугі років, відсоток низької готовності до ризику зі збільшенням вислуги істотно зменшується.

- відсоток низької готовності до ризику співробітників ГУ МНС, навпаки, істотно збільшується зі збільшенням вислуги ро-

ків, висока готовність до ризику має досить нестійкі значення та не вміщує в собі будь-якої закономірності.

Тому, можна припустити, що перебування в певній посаді провокує прояви ризикованої поведінки, або навпаки сприяє збільшенню схильності до обережності співробітника і даний факт пов'язаний із родом діяльності, яка передбачена певною професією.

**Висновки.** За результатами дослідження можна зробити висновок, що схильність до ризику, як особистісна якість, дійсно залежить від багатьох факторів, як об'єктивних, так і суб'єктивних. При цьому існує істотна різниця між схильністю до ризику співробітників різних професій системи МНС. Так співробітники, що майже не стикаються з ризикованими ситуаціями, та ті, що перебувають в ситуаціях ризику майже постійно, виявляють надмірну схильність до ризикованих вчинків, ті ж працівники, від рішень яких залежить життя та здоров'я інших людей, обирають найменш ризикований тип поведінки. Крім того, можна говорити про залежність схильності до ризику від провідної мотиваційної тенденції особистості працівника. Разом з тим, залежності схильності до ризику від віку осіб, які брали участь в дослідженні, виявлено не було. Це дозволяє припустити, що схильність до ризику є достатньо сталою особистісною характеристикою, яка протягом життя майже не змінюється, відбуваються лише незначні відхиленнями в бік крайніх проявів схильності до ризику та обережності. В зв'язку з тим, що дану якість можна вважати відносно сталою, необхідно продовжити вивчення її впливу на якість виконання функціональних обов'язків співробітниками аварійно-рятувальних підрозділів, що й буде основним завданням нашого подальшого дослідження.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Богомоллова С.Н. Индивидуальная восприимчивость к опасности // Психологические и эргономические вопросы безопасности деятельности: Тезисы докладов. – Таллин: Тарту, 1986. – С. 169 - 171.
2. Корнилова Т.В. Диагностика «личностных факторов» принятия решений. // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 99–109.
3. Корнилова Т.В. Психологическая регуляция принятия интеллектуальных решений // Дис. ... док. психол. наук: – МГУ., 1999. – 185 с.
4. Солнцева Г.Н. Актуальность проблемы оценки и управления рисками // Энергия. – 2001. – № 9. – С. 63–67