

7. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., пере раб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2002. - 560 с.

8. Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. А. И. Турчинова. - М.: Изд-во РАГС, 2003. - 488 с.

9. Черепанов В. В. Управление государственной службой: состояние, проблемы и пути формирования. В книге: Государственная служба в современной России: сб. ст. РАН.ИНИОН. Рос. акад. гос. службы при Президенте России. Отв. ред. - Е. В. Алферова, В. В. Черепанов. - М.: ИНИОН, 2003. - 193 с.

10. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. - 5-е изд., стереотип. - К.: МАУП, 2004. - 280 с.

11. Закон України «Про правові засади цивільного захисту» від 24 червня 2004 р.

12. Закон України від 08.06.2000р. № 1809-III “Про захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру”.

13. Закон України від 03.02.1993р. № 2974-XII “Про Цивільну оборону України” (Із змінами і доповненнями, внесеними Законами України від 24.04.1999р. № 555-XIV від 29.05.2001р. № 2470-III).

УДК 159

Решетняк С. В., начальник центру по роботі з особовим складом, Головне управління МНС України в Донецькій області

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ПІРОТЕХНІЧНИХ ПІДРОЗДІЛІВ У ХОДІ ЛІКВІДАЦІЇ НАСЛІДКІВ НАДЗВИЧАЙНОЇ СИТУАЦІЇ НА ТЕРИТОРІЇ 275-ї АБРБ МІНОБОРОНИ

Специфічний характер завдань щодо знешкодження вибухонебезпечних предметів вимагає підтримання особливих умов діяльності особового складу. Успішність виконання покладених завдань визначається психологічною підготовкою працівників піротехнічних підрозділів, рівнем колективної мотивації до спільної діяльності та взаємодії, оптимальним стилем управління. Впровадження психологічних аспектів оптимізації діяльності піротехніків МНС становить практичну сторону реалізації професіографічного дослідження.

Специфический характер задач по обезвреживанию взрывоопасных предметов требует поддержания особенных условий деятельности личного состава. Успешность выполнения возложенных задач определяется

психологической подготовкой сотрудников пиротехнических подразделений, уровнем коллективной мотивации к совместной деятельности и взаимодействию, оптимальным стилем управления. Внедрение психологических аспектов оптимизации деятельности пиротехников МЧС содержит практическую сторону реализации профессиографического исследования.

Ключові слова: професіограма, піротехнік, оптимізація діяльності, соціально-психологічний клімат, професійно важливі якості.

Актуальність проблеми. Відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 25 січня 2005 року № 47 завершено виконання «Програми ліквідації наслідків надзвичайної ситуації на території 275-ї артилерійської бази ракет і боєприпасів у с. Новобогданівка Мелітопольського району Запорізької області на 2006 - 2008 роки». Протягом минулого часу проведено унікальну за змістом та обсягами роботу. Фахівцями МНС України здійснено очищення 145,5 га технічної території, знешкоджено близько 40 тис. тонн сучасних боєприпасів до різних видів зброї. Звільнену від небезпечного ураження місцевість своєчасно передано органам місцевої влади для подальшого цільового використання.

Поряд з прямими позитивними наслідками діяльності МНС України було набуто цінного практичного досвіду ефективної праці особового складу в екстремальних умовах, впроваджено у практику новітні методи підготовки й організації тривалих піротехнічних робіт, відбулося покращення рівня особистого професіоналізму фахівців, накопичення знань, навичок, умінь та майстерності, розвиток кращих традицій сумлінного виконання службового обов'язку.

На сьогодні продовжується реалізація завдань «Програми знищення вибухонебезпечних предметів, які залишилися із часів Другої світової війни в районі м. Севастополя, Керчі, на 2000 - 2010 роки». На підставі спільного рішення МНС України та Київської обласної державної адміністрації проводиться обстеження території ур. Товсте Білоцерківського району Київської області, підлягає подальшому вирішенню питання розчищення території 61-го арсеналу Міноборони у районі м. Лозова Харківської області. Специфічний характер завдань щодо знешкодження вибухонебезпечних предметів вимагає подальшого удосконалення психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу підрозділів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковцями розглядалися різні аспекти діяльності фахівців стресогенних професій.

Особливо повно індивідуальні психічні стани рятувальників досліджувались А. М. Бандурка, В. М. Садковим, О. П. Собченко. Негативні психічні стани фахівців аварійно-рятувальних підрозділів у ході ліквідації наслідків надзвичайної ситуації на 275-ій АБРБ Міноборони були вивчені С.М. Міронцем [2]. Проблеми психології групи в напружених екстремальних умовах вивчались А.І. Донцовим, В. М. Петровським, А. Л. Журавльовим, С. В. Саричевим. Поряд з цим дослідження соціально-психологічних аспектів діяльності піротехнічних, саперних, вибухотехнічних підрозділів у ході тривалих дій особового складу щодо ліквідації наслідків великомасштабних надзвичайних ситуацій потребують поглибленого аналізу.

Мета. На підставі досвіду психологічного забезпечення дій особового складу з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації на території 275-ої АБРБ було зроблено спробу визначення шляхів оптимізації соціально-психологічних умов діяльності працівників піротехнічних підрозділів МНС України щодо знешкодження вибухонебезпечних предметів.

Виклад основного матеріалу. Особливості діяльності працівників у ході ліквідації наслідків надзвичайної ситуації на території 275-ої АБРБ визначались умовами та характером поставлених Державних завдань. Зведений піротехнічний загін був створений 6 травня 2004 року у складі працівників піротехнічного напрямку діяльності із 31-го структурного підрозділу МНС України. Основними функціями особового складу були наступні: проведення поверхневої, а надалі поглибленої очистки території бази, ідентифікація виявлених боєприпасів на вибухонебезпечність, знищення зосереджених на місцях тимчасового зберігання боєприпасів, демонтаж зруйнованих колишніх стаціонарних сховищ, проведення контролю якості виконання піротехнічних робіт, створення умов для подальшого безпечного використання земельних ресурсів та передачі очищеної території для господарювання. До постійного виконання поставлених завдань залучалось одночасно понад 300 фахівців, із них близько 175 – піротехнічного напряму діяльності. За період виконання Державної програми більшість працівників піротехнічних підрозділів брали участь у понад 3-х чергових ротаціях загону.

З урахуванням специфіки визначених завдань на території 275-ої артилерійської бази ракет і боєприпасів були зумовлені особливі вимоги до особового складу, які складались з урахуванням положень основних Міжнародних стандартів (IMAS, SOP). Для самостійного виконання операцій особовий склад повинен був мати відповідну кваліфікацію з розвідки, вилучення, знешкодження, підйому, транспортування, знищення вибухонебезпечних предметів. Діяльність

зумовлювалась відповідними управлінськими документами, серед них: «Інструкція щодо виконання робіт з ліквідації наслідків пожеж (вибухів) на 275 артилерійській базі ракет і боєприпасів МО України», «Інструкція по правилам поведіння із вибухонебезпечними предметами під час очищення місцевості», інші інструкції посадовим особам зведеного піротехнічного загону щодо заходів безпеки. Діяльність фахівців проходила в екстремальних умовах та була пов'язана з реальним ризиком. Специфіка праці була зумовлена безпосереднім використанням вибухонебезпечних предметів, що містять особливу навколишню загрозу. Боєприпаси, що зосереджені на технічній території військового об'єкта були віднесені до вищої категорії небезпеки. Рівень нервово-психічного напруження зі змінною інтенсивністю проявлявся на різних етапах виконання робочих операцій. Потреба у підтриманні високої інтенсивності праці піротехніків викликана малочисельністю підрозділів, чітко зумовленими термінами та значним обсягом покладених обов'язків. Високий темп проведення робіт збільшував вірогідність можливих помилок та ступінь професійного ризику. Змінний ритм та багатофункціональність операцій викликала необхідність чіткого розподілу та концентрації уваги, планування дій з урахуванням складності операцій та їх безпечності. Найбільш напружені операції – це відкопування, оцінка ступеня небезпеки, завантаження, розвантаження вибухонебезпечних предметів, закладка підричників, проведення підриву. Третина опитаних причиною напруження вважають нестандартність ситуацій протягом проведення робіт. Діяльність передбачає прояв самостійності і високої відповідальності. Темп дії працівники обирали індивідуально з урахуванням ступеня складності робочої операції. Перш за все вимагала беззаперечна якість та безпека праці.

З метою вивчення соціально-психологічних факторів службової діяльності було проведено соціально-психологічне вивчення особового складу. В опитуванні взяло участь 56,8% особового складу груп піротехнічних робіт, які виконували завдання з пошуку, виявлення і знищення вибухонебезпечних предметів у районі с. Новобогданівка. Особовий склад вибірки мав вікові межі: 20-25 років – 36% опитаних; 25-30 років – 49% опитаних; 31-35 років – 15% опитаних. За терміном проходження служби: до 1 року – 8% опитаних; 1-3 роки – 61% опитаних; 4-5 років – 12% опитаних; 6-10 років – 14% опитаних; 11-15 років – 5% опитаних. Соціально-демографічною особливістю групи був переважно нетривалий досвід служби, оскільки основний розвиток піротехнічних підрозділів почався з часу створення оперативної-рятувальної служби МНС України у 2004 році.

Соціально-психологічний клімат – це найбільш повна психологічна характеристика групи, пов’язана з особливостями відображення окремих явищ та процесів, які мають безпосереднє відношення до спільної групової діяльності. Оптимізація психологічного клімату є важливим резервом підвищення ефективності групової діяльності [3]. Особовий склад знає й об’єктивно оцінює особливості виконання завдань за призначенням. Професійну діяльність вважають небезпечною 96% опитаних, важкою – 56% працівників. Усвідомлення високого рівня відповідальності та небезпеки, нестандартні завдання з вилучення та знищення сучасних боеприпасів, особливі умови діяльності спонукають працівників до удосконалення фахової підготовки. Свою працю вважають цікавою 65% опитаних, тому прагнення до саморозвитку потребують підтримки у системі планової професійної підготовки особового складу МНС України.

Чи вважаєте Ви, що виконувана Вами робота:		
1.	Небезпечна	96%
2.	Цікава	65%
3.	Важка	56%
4.	Престижна	48%
5.	Перспективна	36%

Переважає більшість опитаних протягом служби зберегли психологічну готовність до дій, завдяки розвитку адаптаційних здібностей. Незважаючи на це, за підсумками першого місяця чергової ротації 15,4% працівників з терміном служби до 1 року мали прояви окремих порушень, такі як пригнічений психічний стан, підвищена стомлюваність та нервові напруження. Такі обставини вимагали впровадження систематичної психологічної реабілітації стосовно даної категорії особового складу.

Останнім часом Ви себе почуваете:			
1.	Стомленим	часто	9,8%
2.	Пригніченим	часто	2,8%
3.	Нервовим	часто	2,8%
4.	Працездатним	часто	94,3%
5.	Песимістичним	рідко	90,1%
6.	Бадьорим	часто	87,3%
7.	Байдужим	рідко	83%
8.	Схвильованим	рідко	77,4%

Конкретний вид професійної діяльності справляє вплив як на емоційно-вольову сферу особистості працівників, так і на мотиваційну складову. З використанням психологічних методів велося спостереження за процесом розвитку потреб професійної діяльності у процесі набуття досвіду служби. Переважаючими первинними мотивами у працівників виявились морально-етичні мотиви, такі як престижність служби, намагання перевірити свої здібності та особисті якості, поради товаришів, близьких, традиції. При цьому під намаганням перевірити свої здібності, на думку більшої частини опитаних, розумілась потреба до самовираження та розвитку особистості. Матеріальні мотиви, такі як розмір грошового забезпечення, пільги та переваги на час вступу на службу були мінімально запитаними.

Мотиви професійного вибору		
1	Престижність служби в МНС України	26,8%
2	Намагання перевірити свої здібності	18,3%
3	Поради товаришів та близьких	16,9%
4	Постанова на житлову чергу	16,9%
5	Сімейні традиції, мрії, покликання	15,4%
6	Отримання статусу учасника бойових дій	14,0%
7	Відсутність можливості працевлаштування	4,2%
8	Сімейні обставини	2,8%
9	Висока заробітна платня	1,4%

Під впливом реальної ситуації професійної діяльності відбувалась трансформація потреб, корегування системи цінностей. На дійсний час провідними мотивами професійної діяльності особового складу вважаються задоволення матеріальних потреб шляхом досягнення належного матеріального стану (47,8%), отримання права на пенсійне забезпечення (45%) та інші. На нижчій щаблі у рейтингу змістились соціальні потреби, такі як службова кар'єра (29,5%), визнання та повага у колективі (19,7%). Критичними моментами у генезисі мотивації є прийняття професії та розкриття особистісного сенсу діяльності.

Якими є Ваші наміри на подальшу службу:		
1.	Забезпечити належний матеріальний стан	47,8%
2.	Дослужитись до права на отримання пенсії	45%
3.	Службова кар'єра	29,5%
4.	Досягти визнання та поваги у колективі	19,7%
5.	Отримати статус учасника бойових дій	11,2%
6.	Остаточо не визначився	2,8%

Моральні мотиви не отримують достатнього розвитку у процесі екстремального виду діяльності. Небезпечна праця особового складу, не вважаючи на високу соціальну значущість виконання завдань з виявлення вибухонебезпечних предметів, не знаходить достатньої оцінки і розуміння у безпосереднього керівництва органів управління та підрозділів. За результатами проведеного опитування, правами МНС України заохочено у 3,2 рази більше працівників, ніж правами безпосередніх начальників. Лише 28% особового складу залишаються задоволеними службовою діяльністю, при тому, що 11% опитаних відверто не задоволені обраною професією. Половина працівників очікували від служби більшого, що відбувається у зв'язку з помилковими первинними представленнями про майбутній вид діяльності. У значній мірі це є наслідком упущень у профорієнтаційній роботі та організації наставництва над молодими працівниками.

Виправдала повністю	Очікував набагато більше	Не виправдала зовсім	Праця явно не по душі	Маю намір шукати іншу роботу
28%	55%	2,5%	11%	8%

Причинами виникнення такого стану вважаються: повне усвідомлення небезпеки праці, частий відрив від місця мешкання, неадекватна оцінка результатів служби, напружені міжособистісні стосунки, незадовільний психічний стан та інші. Спостерігається незадоволеність окремими аспектами службової діяльності.

Які чинники негативно впливають на проходження служби:		
1.	Низький розмір грошового забезпечення	64,7%
2.	Стан матеріально – технічного забезпечення	59,1%
3.	Частий відрив від місця мешкання	30,9%
4.	Неможливість налагодити особисте життя	29,5%
5.	Висока інтенсивність праці	18,3%
6.	Організація праці	18,3%
7.	Погані перспективи по службі	15,4%
8.	Відсутність порозуміння з керівництвом	14%
9.	Відсутність соціальних пільг	12,6%
10.	Соціальна несправедливість у підрозділі	11,2%
11.	Недостатня навченість особового складу	7%
12.	Відсутність житла	2,8%
13.	Негативні взаємовідносини у колективі	1,4%

Головні недоліки у службі працівників піротехнічних підрозділів викликані матеріальними та фінансовими причинами, такими як низька технічна оснащеність. До теперішнього часу діють окремі нормативні документи Збройних Сил, що викликає неузгодженість між покладеними на підрозділи МНС України завданнями та функціями.

На Вашу думку, які головні причини недоліків у службі:		
1.	Низька технічна оснащеність	63,3%
2.	Неузгодженість наявної нормативної бази	33,8%
3.	Відсутність чіткого поділу повноважень	9,8%
4.	Недостатній рівень підготовки	4,2%
5.	Відсутність належного контролю та керівництва	2,8%
6.	Низький професійний відбір	7%

Діяльність піротехнічних груп має виражений колективний характер, зумовлений послідовністю проведення робочих операцій, спільними діями щодо вилучення, перенесення, закладки вибухонебезпечних предметів, однаковим рівнем ризику при проведенні найбільш небезпечних робіт. Основна якість колективу – це взаємодопомога, що зумовлено високим ступенем небезпеки при поводженні з вибуховими предметами. Особовий склад усвідомлює реальну загрозу можливого ураження працівників при проведенні робіт, проявляє готовність і рішучість щодо надання невідкладної допомоги потерпілим, прояву порозуміння.

Якості службового колективу оцінюються:			
1.	Взаємодопомога	висока	91,5%
2.	Відповідальність	висока	81,6%
3.	Дисципліна	висока	69%
4.	Згуртованість	висока	49,2%

Стійкість взаємовідносин у колективі по горизонталі характеризується високим рівнем розвитку стосунків, що складаються у процесі напруженої службової діяльності та організації відпочинку. В умовах діяльності особливого значення набувають питання психологічної сумісності працівників, формування довіри та взаємодопомоги при спільному виконанні завдань. Колективні стосунки між працівниками формуються на підставі особистісних уявлень про бажані психологічні якості своїх колег.

Які якості Ви цінуєте у своїх товаришів по службі:		
1.	Відповідальність	77,4%
2.	Серйозність	61,9%
3.	Організованість	60,5%
4.	Знання справи	52,1%
5.	Сміливість	50,7%
6.	Кмітливість	46,4%
7.	Цілеспрямованість	42,2%
8.	Правдивість	42,2%
9.	Відвертість	38%
10.	Урівноваженість	36,6%
11.	Дисциплінованість	35,2%
12.	Совісність	23,9%
13.	Товариськість	22,5%
14.	Акуратність	21,1%
15.	Скромність	21,1%
16.	Добродушність	19,7%
17.	Працелюбність	19,7%
18.	Упевненість у собі	19,7%
19.	Тактовність	19,7%
20.	Дотепність	11,2%
21.	Неконфліктність	1,4%

Конфлікти не властиві піротехнічним підрозділам. Проте напружена й інтенсивна діяльність щодо виконання тривалих завдань за призначенням за наявності організаційних недоліків може провокувати окремі інциденти, що можуть викликати розвиток соціально-психологічного напруження.

Конфлікти частіше виникають з наступних причин:		
1.	Погані умови праці	32,3%
2.	Побутова необлаштованість	29,5%
3.	Перенавантаження службовими завданнями	28,1%
4.	Байдужість з боку керівників	15,4%
5.	Відсутність умов для відпочинку	14%
6.	Відсутність підтримки досвідчених працівників	12,6%
7.	Неувага керівників до проблем підлеглих	11,2%
8.	Незнання керівних документів	4,2%
9.	Відсутність культурно – виховних заходів	4,2%
10.	Нерівномірний розподіл обов'язків	2,8%
11.	Виконання невластивих завдань	2,8%
12.	Особисті стосунки між співробітниками	1,4%
13.	Низький культурний рівень співробітників	1,4%
14.	Низький рівень дисципліни у колективі	1,4%
15.	Наявність у колективі негативних традицій	1,4%

Особливості праці вимагають підтримання чіткого управління групою, узгодженості дій, чіткого виконання вимог інструкцій та настанов, усвідомлення високої відповідальності персоналу та повної взаємної довіри. Характер діяльності передбачає необхідність використання методів управління, при яких погоджується виконання вимог щодо забезпечення суворої дисципліни з колективною відповідальністю, проявами довіри і самостійності у діях кожного члена групи. Чітке управління в умовах виконання піротехнічних робіт підкріплюються відвертими стосунками у повсякденній діяльності. Вимоги до начальника групи піротехнічних робіт викликані високою мірою моральної та юридичної відповідальності за повноту та безпечність виконання завдань.

Які основні якості властиві Вашому безпосередньому керівникові:		
1.	Користується повагою в колективі	76%
2.	Турбується про підвищення рівня компетенції підлеглих	60%
3.	Здатний проявляти інтерес та увагу до підлеглих	58%
4.	Регулярно радиться з колективом	53%
5.	Здатний підтримувати належну дисципліну	36%
6.	Прислухається до думки підлеглих	33%
7.	Вважає, що головне – результат і якість роботи	26%
8.	Одноосібно виносить рішення	23%
9.	Обов'язки виконує відповідально і з ініціативою	20%
10.	Сильно критичний до підлеглих	16%
11.	Уміє дати розпорядження, що його хочеться виконувати	13%
12.	Сприяє тому, щоб працівники працювали самостійно	11%

Колективні традиції носять випадковий характер, незважаючи на рівень особистої гордості за приналежність до службового колективу. На характері стосунків відбивається персональний склад підрозділів. Термін служби у піротехнічному загоні від 1 до 3-х років має 61% опитаного особового складу. Відповідно ця соціальна категорія є найбільш значущою щодо визначення результативності діяльності підрозділу та збереження суспільних цінностей колективу. Найбільш «уразливою» категорією є працівники першого року служби. Недостатня увага до застосування дієвих моральних стимулів професійної діяльності призводить до зміни системи цінностей серед особового складу. Результати проведеного соціально-психологічного вивчення було використано у діяльності Зведеного піротехнічного

загону МНС України, 2-го Аварійно – рятувального загону Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, Центру розмінування Збройних Сил України. Надалі отриманий досвід психологічного супроводження виконання завдань з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації на території 275-ої АБРБ змістовно доповнить професіографічний аналіз діяльності працівників піротехнічних підрозділів МНС України.

Висновки:

1. Діяльність фахівців характеризується високим рівнем фізичного, психічного навантаження та пред'являє особливі вимоги до психологічного стану персоналу та морально-психологічного клімату у піротехнічних підрозділах.

2. Специфічний характер завдань щодо знешкодження вибухонебезпечних предметів вимагає підтримання особливих умов діяльності особового складу. Успішність виконання покладених завдань визначається психологічною підготовкою працівників піротехнічних підрозділів, рівнем колективної мотивації до спільної діяльності та взаємодії, оптимальним стилем управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб: Наказ МНС України №89. – Офіційне видання МНС України. – К. : 2004 – 15 с.

2. Миронець С. М. Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайних ситуацій: дис. ... кандидата психологічних наук: 19.00.09 / Миронець Сергій Миколайович. – УЦЗУ, 2008.- 184 с.

3. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

УДК 37.015

Самойлов М. Г., д. б. н., професор, зав.кафедрою психології та педагогіки Харківської державної академії фізичної культури

ОСОБЛИВОСТІ ДІЇ НА ПСИХІКУ СПОРТСМЕНА ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВ СПОРТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті наведено дані про закономірності здійснення спортивної діяльності в екстремальних умовах. Обґрунтовується роль різних видів