

9. Бернштейн Н. А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности / Н. А. Бернштейн. – М.: ФизС, 1966. – 349 с.

10. Малхазов О. Р. Сенсомоторне поле як метод діагностики міокінетичних здібностей індивіда. Актуальні проблеми психології. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 9. / [ред. Максименка С. Д.]. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2009. – С. 226–240.

УДК 159.98

Марченко М. В., головний фахівець сектору організаційно-штатної роботи Головного управління МНС України в Харківській області

РОЗРОБКА СИСТЕМИ ВИЯВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ В ПІДРОЗДІЛАХ МНС УКРАЇНИ

У статті приведені принципи розробки системи виявлення психологічної сумісності на основі особистісних профілів людини. Представлені результати проведення психологічного дослідження, яке проводилося за допомогою даної системи.

Ключові слова: психологічна сумісність, профіль особистості, конфліктність, багатфакторне дослідження особистості.

В статье приведены принципы разработки системы выявления психологической совместимости на основе личностных профилей человека. Представлены результаты проведения психологического исследования, которое проводилось с помощью данной системы.

Ключевые слова: психологическая совместимость, профиль личности, конфликтность, многофакторное исследование личности.

Постановка проблеми. Існує безліч факторів, які впливають на співробітництво у колективі й ефективне виконання спільної діяльності. В основному виділяють три великі групи факторів, що впливають на ефективність діяльності, до них відносять фізичні, професійні й соціальні. У групу професійних факторів відносять психологічні. Сумісність членів колективу відносять саме до психологічних факторів.

На думку В. А. Бодрова психологічна сумісність це «сполучення індивідуальних особливостей людей, при яких найбільше сприятливо протікає їхня спільна діяльність і спілкування» [3, С. 45].

При наявності в колективі психологічної сумісності спостерігаються такі явища як взаємна «співзвучність», позитивний характер емоційних установок, спільність інтересів, потреб, подібність динамічної спрямованості й психофізіологічних реакцій (при операторській діяльності) і відсутність у даній групі виражених езопових устремлінь групи [4].

У соціально-психологічній науці виділяють ознаки груп з високим рівнем психологічної згуртованості в колективі: взаємна прихильність її членів, взаємна привабливість; згода у відносинах до значимого для групової діяльності об'єктам; близькість позицій і установок [4].

В групах з низьким рівнем цих ознак спостерігаються розбіжності в колективі, які затрудняють координацію діяльності, призводять до дестабілізації відносин у колективі, погіршення соціально – психологічного клімату [1].

Внаслідок цього у співробітників може бути не узгодженість в діях, що в подальшому призводить до виникнення конфліктних ситуацій. Вирішення цієї проблеми не можливе без використання сучасних інформаційних технологій. Такі технології повинні забезпечувати розв'язання відповідних задач, пов'язаних із формуванням колективів, підвищення продуктивності праці за рахунок зменшення конфліктних ситуацій в колективах, можливість зменшити витрати, які пов'язані із переформуванням колективів різного рівня.

Тематика дослідження є актуальною, оскільки формування колективів підрозділів МНС України на високому науковому рівні неможливе без урахування психологічної сумісності членів колективу та використання інформатизації процесів управління, широкого використання математичних моделей, нових інформаційних технологій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема психологічної сумісності розглядалася багатьма закордонними та вітчизняними психологами А. Д. Горбовим, М. А. Новіковим, К. К. Платоновим, Олтменом і В. Хейтоном, В. А. Бодровим, В. Смелсером і К. Фрайом, Ю. Н. Егоровим, В. В. Кормачевим, М. Шоу, В. П. Захаровим, Н. Н. Обозовим, Н. В. Голубевой, Н. Ф. Лук'яновою, В. Шутцем, в військовій сфері діяльності І. П. Волковим. Вони розглядали в основному проблему сумісності в спортивній сфері, космонавтики та операторській діяльності. Досліджень по вивченню психологічної сумісності в підрозділах МНС не має.

Метою даної статті є представлення системи виявлення психологічної сумісності, яка основана на особистісних профілях та якостях. Проведення психологічного дослідження та представлення його результату.

Виклад основного матеріалу. Дослідження психологічної сумісності проводилося в пожежних частинах Харківської та Черкаської області, всього досліджено 24 колективи чисельністю від 6 до 12 осіб. Загальна кількість вибірки зіставила 232 особи, з них 20 жінок, та 212 чоловіків.

Для виявлення психологічної сумісності нами була використана багатофакторне дослідження особистості. Дана система розроблена на основі робіт Олтмена і Хейтона, В. Смелсера і К. Фрайя, Ю. Н. Егорова, В. В. Кормачева, В. П. Захарова. Запропонована система виявлення психологічної сумісності для підбору кадрів в підрозділи МНС України, направлення на врахування типу особистості й дозволяє підняти ефективність підбору кадрів до підрозділів, за рахунок зменшення витрат часу. Пропонується кількісна система визначення матриці координат індивідууму у просторі особистості як функції шістнадцяти параметрів, одержуваних у результаті обробки тесту PF Кеттела

$$X_i = \frac{1}{80} \left\{ \frac{\sqrt{2}}{2} \left[\frac{M-C}{2} + (A+H+L+Q_1+Q_4-O-20) - |Q_2-5| \right] + [E+Q_3-10] \right\}$$

$$Y_i = \frac{1}{80} \left\{ \frac{\sqrt{2}}{2} \left[\frac{M-C}{2} + (Q_1+Q_4-H-L-N+5) + |Q_2-5| + |O-5| + |Q_2-5| + \right] + [B+E+G-I-10] \right\},$$

де А, В, С, D, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, Q4 — величина параметрів особистості за відповідними шкалами Р. Кеттела в стандартних станах. У введеному просторі (Рис. 1) особистість індивідуума розглядається як чинність, величина якої пропорційна видаленню точки, що відповідає цьому індивідууму від точки (0;0) — початку координат, так званої “точки центроверсії”.

Група із двох операторів А і В має силу OZ, яка дорівнює векторній напівсумі сил ОА й ОВ, що відповідають кожному з індивідуумів. Таким чином, побудувавши паралелограм АОBD на ОА й ОВ як на сторонах і взявши половину його діагоналі OZ=1/2OD (1/2 — коефіцієнт нормування, застосований для того, щоб результуючий вектор сил не виходив за межі простору особистості). У загальному випадку для групи з s операторів абсолютна величина результуючої чинності $\left| \overline{d_s} \right|$ дорівнює [2]:

$$\left| \overline{d_s} \right| = \frac{1}{s} \sqrt{\sum_{i=1}^{16} \left[\left(\sum_{v=1}^s x_{i_v} \right)^2 + \left(\sum_{v=1}^s y_{i_v} \right)^2 \right]},$$

де і — число шкал Кеттела, прийнятих до розгляду,
v — кількість операторів у колективі,
s — кількість операторів, що підбирають у групу.

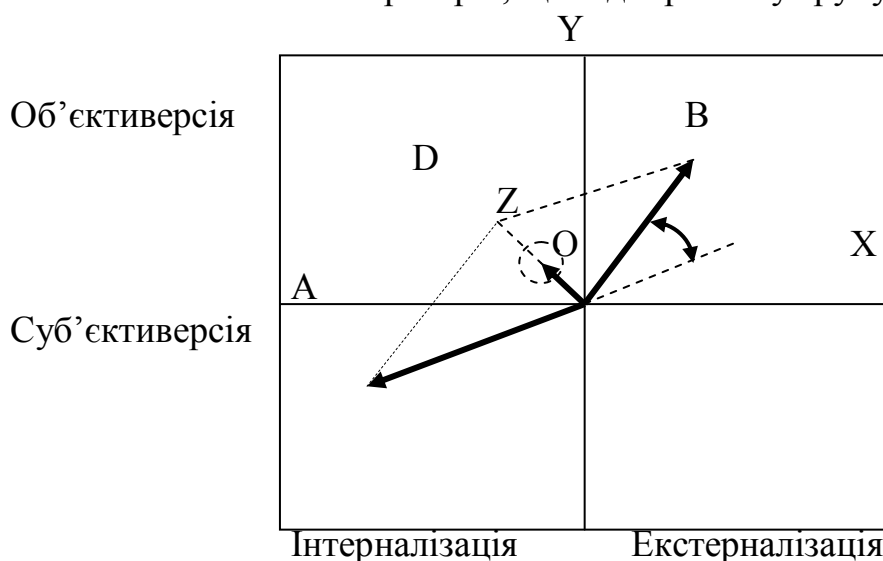


Рис.1. Визначення результативного вектора для пари респондентів

Пара, вектор результуючої сили якої розташований у точці центроверсії або недалеко від неї, легко розподіляє психологічне навантаження та може ефективно співпрацювати. Чим ближче від центроверсії сила пари OZ, тим більша психологічна сумісність між двома респондентами. Чим далі від центроверсії сила пари OZ, тим гострішим стає суперництво (конфлікт) через виконання однієї й тієї ж психологічної функції. Збільшуються перекручування в сприйнятті однієї особи іншими. Під сприйняттям розуміється таке розташування, який, за переконанням однієї особи, властиве іншій у просторі особистості. Перекручування в сприйнятті характеризується кутом асиметрії “ Θ ” (Рис. 1) між векторами сил пари або колективу й новачка. Коли кут асиметрії перевищує 90° , партнери поступово втрачають надію на можливість змін і конфлікт набуває затяжного характеру. Таким чином, з метою запобігання конфліктних ситуацій у результаті заміни співробітника, що вибув, підбирати нового члена групи треба так, щоб кут асиметрії “ Θ ” між вектором членів, що залишилися, групи й новачком та абсолютною величиною вектора результуючої чинності нової групи $\left| \overline{d_s} \right|$ були мінімальними. Для цього необхідно мати картину «стабільності» колективу у вигляді матриць (тензорів) «нерівноваги» та «асиметрії», на основі яких можна проводити імітаційні експерименти.

В залежності від кута виявляються чотири рівня психологічної сумісності: з високою психологічною сумісністю, середньою психологічною сумісністю, низькою психологічною сумісністю та пари психологічно не сумісні.

В результаті використання даної системи були отриманні показники, які представлені в табл. 1 в відсотковому співвідношенні.

Таблиця 1

Загальні показники психологічної сумісності серед досліджених колективів (у %)

	Високий показник психологічної сумісності	Середній показник психологічної сумісності	Низький показник психологічної сумісності	Психологічно не сумісні пари
Відсоткове співвідношення	22,74 %	55,74 %	17,16 %	4,72 %

По результатам дослідження з таблиці 1, ми бачимо що більшість пар мають високий, середній або низький рівень психологічної сумісності, та дуже малий відсоток (4,72 %) зовсім не сумісних пар. Таким чином, ми виявили що більшість пар можуть ефективно взаємодіяти між собою. Також в результаті дослідження не було виявлено респондентів, які б не були сумісними з жодним з членів свого колективу. Такі дані свідчать о тім, що кожна особистість з будь якими показниками може бути сумісна з іншою особистістю.

Високий показник психологічної сумісності мають одна четверта кількості пар (22,74 %) данні представлені у табл.1. Такі пари мають найвищий рівень психологічної сумісності, що свідчить о їх позитивному сполученні індивідуальних особливостей, при яких найбільш ефективна сумісна діяльність та спілкування. Можливо припустити, що такі пари мають подібні реакції в різноманітних життєвих ситуаціях. Скоріше всього серед даних респондентів не має конфліктів. Показники однієї з таких пар представлені на рис. 2.

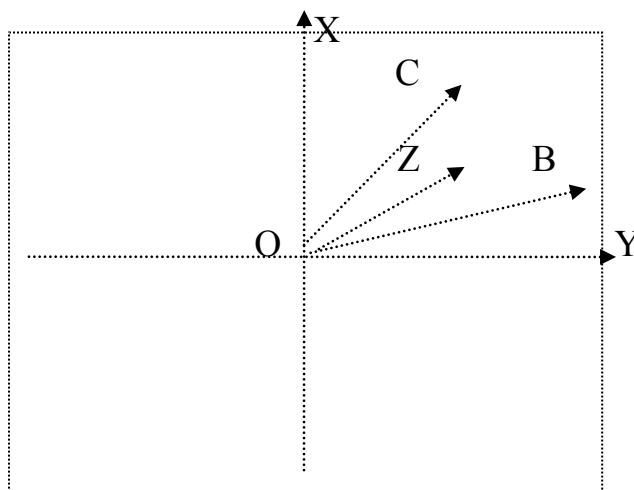


Рис.2. Визначення результативного вектора для двох респондентів з високим рівнем психологічної сумісності між собою.

Вектор оптимального сумісного з даними кандидатами представлено вектором OZ, який є діагоналлю в трикутнику OBC, де OB – це вектор показників першого респондента, відповідно OC – це вектор показників другого респондента. Як ми можемо бачити з рис. 2. кут між векторами респондентів зіставляє менше 35° , що свідчить, що дані респонденти мають високу психологічну сумісність.

В більшості випадків у обох партнерів з високим рівнем психологічної сумісності високі показники по фактору А (відлюдність — товариськість) (рис.3). Такі респонденти звикли довіряти співробітникам, готові приймати участь в житті колективу, що орієнтовані на практичну діяльність, відповідально відносяться до прохань та указів керівників, часто дотримуються загальноприйнятих норм та правил. Це свідчить, що відкриті, добрі, товариські, доброзичливі люди мають більш високу психологічну сумісність, ніж замкнуті, не доброзичливі, які не довіряють оточуючим. Але це не означає, що співробітники з низькими показниками по даному критерію не є психологічно сумісними з іншими співробітниками. Також у респондентів з високим рівнем сумісності спостерігається приблизно однакові показники по

фактору В (інтелект). Таким чином, люди з однаковим рівнем розвитку та здібностями, мають більш вищу сумісність.

Всі інші показники профілю особистості розташовані приблизно на однаковій відстані від середнього значення (рис.3). Таким чином можливо говорити о сполученні якостей взаємодіючих людей. Порівняння двох профілів особистості респондентів з високим рівнем психологічної сумісності представлено на рис. 3. Де середнє значення 6 балів, а фактори від 1 до 16 відповідно шкалам – А, В, С, Е, F, G, Н, I, L, М, N, О, Q1, Q2, Q3, Q4.

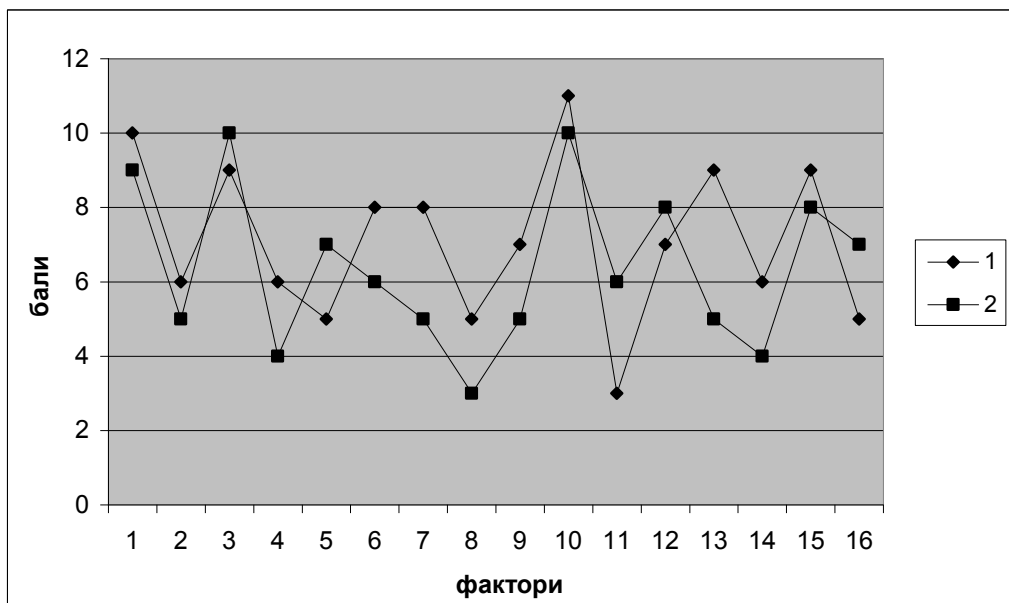


Рис. 3. Порівняння профілів особистості пари з високим рівнем психологічної сумісності:

1 – перший респондент; 2 – другий респондент

На даному прикладі, ми бачимо, що у респондентів приблизно всі показники знаходяться на однаковому рівні. Показники у респондентів розрізняються не більш ніж на два бали. Таким чином, можемо зробити висновок, що дані респонденти мають схожі психологічні якості. Також згідно результатів спостерігаються високі показники по факторам: А (відлюдність — товариськість), С (емоційна стійкість), М (практичність – розвинута уява), Q3 (низький самоконтроль – високий самоконтроль). Дані респонденти мають схильність до стресових чинників, здібні справлятися з виникаючими проблемами, та можуть ефективно діяти в особливих умовах. Також схильні до установа активних соціальних зв'язків.

З отриманих результатів (табл.1) більше половини обстежуваних пар (55,38 %) мають середню психологічну сумісність. Дані пари спосібні сумісно працювати, виконувати сумісну діяльність та досягати відповідних результатів.

В таких парах спостерігається різноманіття показників майже по всім показникам, але у більшості респондентів все ж таки спостерігаються вище середнього показник по факторам А (відлюдність — товарискість), С (емоційна стійкість), низький показник по фактору Е (підлеглість — домінантність) та схожі показники по фактору В (інтелект). Такі результати можуть свідчать про те що, дані респонденти не є лідерами, та схильні підтримувати існуючи соціальні відносини.

Але можливо и таке що, спостерігаються різноманітні показники по таким факторам, як В (інтелект), L (довіри — підозрілості). Наприклад, респондент з конкретним та ригідним мисленням, але доброзичливий по відношенню до людей, схильний до терпимості, злагідності, до швидкої адаптації у новому колективі. Може бути психологічно сумісним з людиною абстрактного мислення, який швидко приймає рішення, але при цьому схильного до заздрощів, егоїстичною спрямованістю, та інтересами направленими на себе.

Також були виявлені пари з низьким рівнем психологічної сумісності (17,16 %). Такі пари характеризуються конфліктністю, негативним відношенням одне до одного, але дані пари при необхідності можуть співпрацювати.

У респондентів в парах з низьким рівнем психологічної сумісності не спостерігається однакового розподілу факторів профілю особистості. Наприклад, людина з низькими показниками по інтелектуальним факторам, з високими показниками комунікативних властивостей не є психологічно сумісна з людиною з високими показниками по інтелектуальним факторам та середніми показниками по комунікативним властивостям. У 15 пар спостерігається високий рівень фактора Е (підлеглість — домінантність). Такі пари не можуть буди психологічно сумісними, тому що в них є ярко виражене бажання домінантності над іншими. Вони стреляться до лідерства, а як відома між лідерами в одній групі будуть виникати конфлікти та суперечки.

Також серед досліджених (табл.1) спостерігаються пари які психологічно не сумісні між собою, у даних пар, як правило майже всі показники значімо відрізняються одне від одного. Також більшість таких пар мають високі показники по фактору Е (підлеглість — домінантність). Даний показник свідчить, що дані респонденти власні, незалежні, прагнуть домінувати над іншими, та бути лідерами у колективах. Як правило, між такими респондентами будуть виникати конфлікти, які скоріше за все вони не зможуть конструктивно розрішити. Схильні перекладати вину за свої невдачі на інших. Таким чином можливо припустити, що дані респонденти не спроможні ефективно співпрацювати та виконувати спільну роботу на високому рівні, з позитивними результатами.

У чверті респондентів спостерігається тільки високий рівень психологічної сумісності з іншими членами колективу. На рис.4. представлений профіль одного з таких респондентів. Де середнє значення 6 балів, а фактори від 1 до 16 відповідно шкалам – А, В, С, Е, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, Q4.

У таких респондентів високі показники по факторам А (відлюдність — товариськість), Q1 (консерватизм — радикалізм), та низки показники по факторам Q2 (конформізм — нонконформізм), L (довіра — підозрілість), М (практичність — розвинута уява) Е (підлеглість — домінантність), та середні показники по фактору G (схильність до відчуттів — висока нормативність поведінки), В (інтелект).

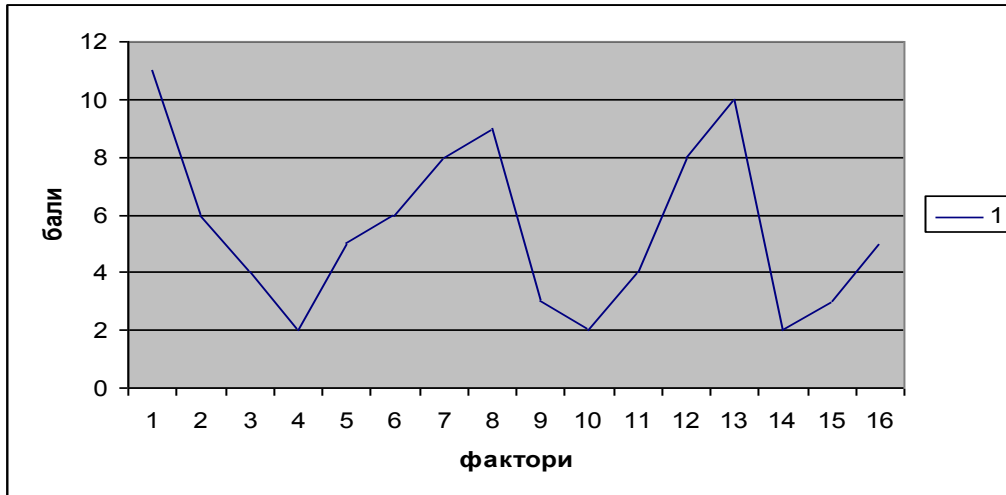


Рис. 4. Профіль респондента з високими показниками сумісності з іншими членами колективу

По всім іншим факторам не спостерігається однаковості в балах, тобто вони можуть бути як високими, середніми так і низькими. Люди з такими показниками відкритий уважні до інших людей, завжди готові до спілкування, приділяють багато уваги деталям, їм подобається володіти різноманітною інформацією, добре сприймають нововведення, приймають несталий погляд, але це не ініціативні люди. Працювати і приймати рішення вони більше люблять у колективі, часто залежать від групи, орієнтовані на соціальну підтримку. Такі люди за звичай сором'язливі, схильні довіряти іншим, перемінні, добросовісні, практичні, не схильні до заздрості, тактичні, покірні до повної пасивності, поважливий. Їх поведінка природно та невимушено, вони добрі, м'якосерді, доброзичливі по відношенню до інших, терпимі легко уживається та сходиться з людьми, завжди готові до допомоги. Схильні вирішувати конфлікти за допомогою прийняття вини на себе, гостро переживають свої помилки. Позитивно відносяться до критики в свій бік, з цього готові та завжди знаходять добре, корисне на основі чого змінюють своє поведіння. Такі люди зазвичай законослухняні, дотримуються загальноприйнятих норм та правил.

Серед пар з низькою психологічною сумісністю в більшості випадків, у одного з респондентів спостерігаються високі бали по фактору Е (підлеглість — домінантність), а у іншого чи високі бали по фактору Е (підлеглість

— домінантність) або низькі бали по фактору І (жорстокість — чутливість). Це можливо пояснити тим, що дві людини (з високими показниками по фактору Е), які схильні до домінуючого поводження, власні, незалежні, самовпевнені, уперті, часто нав'язують свою точку зору. Тип таких людей є конфліктогенними так як вони не тільки підтримують продовження конфлікту, але і за звичай його починають. Знаходження двох людей з такими характеристиками в одному колективі, може сприяти зниженню рівня соціально — психологічного клімату, розколу групи на декілька підгруп, зниження працездатності, зменшення ефективності діяльності всього колективу. Люди з високим показником по фактору Е та низьким балом по фактору І, також мають низький рівень психологічної сумісності. Наприклад, людина, яка характеризується практичністю, жорсткістю, суворістю, черствістю по відношенню до інших не буде психологічно сумісною з людиною авторитарного стилю поводження, власною та упертою, серед таких людей виникатиме багато конфліктів буде постійне не розуміння одне одного. Сумісне завдання яке доручено такій парі буде або зовсім не виконано, або виконано дуже погано, з великою кількістю помилок та низькою ефективністю. Такі люди будуть уникати спільної роботи та контактів одне з одним взагалі.

По результатам проведення багатофакторного опитувальника особистості Р. Кеттела та застосування результатів для отримання психологічної сумісності членів колективу, ми отримали, що більшість респондентів мають високий рівень психологічної сумісності, відсутні пари з психологічною не сумісністю. Також, нами були отримані деякі схожості в показниках по кожному з рівнів психологічної сумісності.

Висновки. Нами представлена система виявлення психологічної сумісності між членами колективу в підрозділах МНС України, які працюють разом, та виконують сумісну діяльність. Система основана на багатофакторному дослідженні особистості Р. Кеттела. Для побудови векторів профілю особистості використовуються показники 16-PF. За допомогою розрахунку кута між векторами виявляється рівень психологічної сумісності між респондентами. Виділяються такі рівні: високої психологічної сумісності, середньої психологічної сумісності, низької психологічної сумісності та психологічно не сумісні пари.

Проведене дослідження показало нам, що більшість пар респондентів мають високу та середню психологічну сумісність. Також є пари, які мають низький рівень психологічної та не сумісними. В дослідженні біли виявлено респондентів яки мають високу психологічну сумісність з більшістю членами свого колективу. У таких респондентів, як правило були високі показники по А (відлюдність — товариськість), Q1 (консерватизм — радикалізм), та низькі показники по факторам Q2 (конформізм — нонконформізм), L (довіра — підозрілість), М (практичність — розвинута уява) Е (підлеглість — домінантність), та середні показники по фактору G (схильність до відчуттів — висока нормативність поведінки), В (інтелект).

Крім того у досліджених пар, які мали високу або середню психологічну сумісність спостерігаються приблизно однакові показники по всім факторам.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально – психологический климат и личность / Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. – М.: Наука, 1983. – 207с.
2. Беседин А. Н., Липатов И. И., Тимченко А. В. Книга практического психолога / Беседин А. Н., Липатов И. И., Тимченко А. В. – Х.: Фортуна-прес, 1996. – 848 с.
3. Буюева Л. П. Деятельность как объект социальной психологии: методологические проблемы социальной психологии / Л. П. Буюева. — М.: Наука, 1975. — С. 45–62.

УДК 159.98

Марченко П. П., тимчасово виконуючий обов'язки начальника відділення психологічного забезпечення та роботи з особовим складом Головного управління МНС України в Черкаській області

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ПРАЦІВНИКІВ МНС УКРАЇНИ

У статті представлені результати дослідження мотиваційної сфери працівників МНС України.

Ключові слова: мотивація, ефективність діяльності.

В статье представлены результаты исследования мотивационной сферы работников МЧС Украины.

Ключевые слова: мотивация, эффективность деятельности.

Постановка проблеми. Специфіка службової діяльності персоналу Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи містить у собі постійний підвищений фактор ризику, напружене виконання завдань в умовах недостатньої, невизначеної інформації, дефіциту часу та високої відповідальності за результати праці. Персонал МНС України в багатьох випадках залишається останньою надією для постраждалого населення на можливість залишитися живим та отримати дійову допомогу. Хоч би якою не була надзвичайна ситуація, основним завданням рятувальників МНС є надання допомоги людям: чи то потерпілі, їхні рідні, близькі, родичі загиблих, чи люди, які втратили житло. Ефективність діяльності під час НС багато в чому залежить від психологічної готовності персоналу служб екстреної допомоги до роботи в подібних умовах. Психологічне забезпечення службової діяль-