

Комплексним методом вивчення діяльності є професіографія, що являє собою опис об'єктивних характеристик професії, функцій і процесів професійної діяльності, аналіз яких дозволяє визначити систему професійно важливих якостей, необхідних працівникові для успішної праці. За допомогою професіограми та психограми дається об'єктивний аналіз діяльності.

Перспективи подальших досліджень з даного напрямку вбачаємо в дослідженні соціально-психологічних причин, що обумовлюють потребу практики в розробці сучасного професіографічного опису основних спеціальностей у межах МНС України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гонтаренко Л. О. Деякі підходи щодо побудови психограми працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України. Збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К. : «Логос», 2006, т. 7. – Вип. 9. – С. 43 – 53.

2. Екстремальна психологія : [підручник / Євсюков О. П., Куфлієвський А. С., Лебедев Д. В. та ін.; за ред. проф. О.В. Тімченка]. – К. : ТОВ «Август Трейд», 2007. – 502 с.

3. Євсюков О. П. Психологічне прогнозування надійності діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : [монографія / О. П. Євсюков, О. В. Тімченко]. – Харків : УЦЗУ, 2007. – 288 с.

4. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений / Е. А. Климов. – М. : Академия, 2010. – 304 с.

5. Кришталь М. А. Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : навчальний посібник / М. А. Кришталь. – Черкаси : Академія пожежної безпеки ім. Героїв Чорнобиля, 2011. – 226 с.

6. Лебедева С. Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МНС України / С. Ю. Лебедева, О. В. Тімченко. – Харків : ХНАДУ, 2005. – 326 с.

7. Професіографічний аналіз діяльності фахівців Державної воєнізованої гірничорятувальної служби України : [монографія / С. Ю. Лебедева, Н.В. Оніщенко, Є. М. Рядинська, О. В. Тімченко, Д. С. Тітаренко, В. Є. Христенко]. – Х. : НУЦЗУ, 2011. – 170 с.

УДК 159.9

Олійников О.А., к. психол. н., старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології НУЦЗУ

ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПОНЯТЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ТА ЗГУРТОВАНOSTІ ФАХІВЦІВ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ МНС УКРАЇНИ

Стаття присвячена аналізу існуючої проблеми психологічної сумісності й згуртованості працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України. Розгля-

нуті основні теорії й підходи до вирішення даного питання, які на сьогодні існують в психологічній науці.

Ключові слова: психологічна сумісність, фахівець пожежно-рятувального підрозділу МНС України.

Стаття посвячена аналізу существующей проблемы психологической совместимости и сплоченности работников пожарно-спасательных подразделов МЧС Украины. Рассмотрены основные теории и подходы к решению данного вопроса, которые на сегодня существуют в психологической науке.

Ключевые слова: психологическая совместимость, специалист пожарно-спасательного подразделения МЧС Украины.

Постановка проблеми. Проблема психологічної сумісності й згуртованості порівняно недавно стала вивчатися як у нашій країні, так і за кордоном. Тому, поряд з відсутністю фундаментальних робіт, спеціально присвячених цій проблемі, у літературі немає й загальноприйнятого визначення психологічної сумісності, а наявні визначення досить суперечливі і, як правило, носять частковий, описовий характер.

Одні автори психологічну сумісність ототожнюють із психофізіологічною (фізіологічною), підкреслюючи біологічний (неусвідомлений) компонент [2], інші вважають її тотожною терміну «соціально-психологічна сумісність» [4], треті, хоча й виділяють її як самостійний вид сумісності, однак у її визначення поряд із психологічними включають фізіологічні й соціально-психологічні характеристики людини [5].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Незважаючи на значний інтерес дослідників до цієї проблеми, погляди яких відбиті в роботах В.С. Агеєва, Ф.Д. Горбова, А.Д. Глоточкина, Ф.Д. Давидова, А.І. Донцова, А.А. Кроник [1; 2; 3; 4; 7] і інших авторів, вона залишається однією з основних проблем соціально-психологічного забезпечення спільної діяльності фахівців. Це пов'язане, насамперед, з необхідністю вирішення як методологічних проблем оцінки взаємозв'язку окремих компонентів згуртованості у світлі концепції діяльнісного опосередкування міжособистісних відносин у групі, так і теоретичних проблем комплексної діагностики цього психологічного феномена.

Групова згуртованість неодноразово була предметом серйозної уваги дослідників [2; 6; 4]. *Основні напрямки досліджень*, що ведуться в цій галузі, *можуть бути зведені до наступних положень:*

✓ згуртованість як міжособистісна атракція, що розглядає даний феномен розвитку групи як похідну від числа й сили позитивних установок членів групи;

✓ згуртованість як результат мотивації групового членства, що представляє даний феномен як якусь результуючу силу або мотиви, які спонукають індивідів до збереження членства в групі;

✓ згуртованість як ціннісно-орієнтаційна єдність членів групи.

Мета. З огляду на це, ми, на основі аналізу наукової літератури з питань групової психології, поставили своїм завданням сформулювати й обґрунтувати робоче визначення психологічної сумісності, що було б диференці-

йоване від інших видів сумісності й орієнтоване на малі функціональні групи фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС України.

Виклад основного матеріалу. «Термін психологічна сумісність», звичайно, використовують для позначення оптимального взаємного сполучення особистісних властивостей учасників групи [3; 4]. Однак таке визначення є досить загальним і не відбиває сутності явища.

Більш докладне поняття психологічної сумісності, як задоволення потреб людини у спілкуванні, розкривається в роботі А.М. Парачева [1].

Так, зазначений автор виділяє три основні види психологічної сумісності:

- *психологічна ціннісна сумісність (у сфері спілкування)*, зміст якої полягає в забезпеченні максимального психологічного комфорту всім членам групи і їх максимальної психологічної гармонії;

- *психологічна рольова сумісність*, як система психологічних ролей, що склалися стихійно, і вимог, які ці ролі пред'являють до своїх виконавців;

- *психологічна ділова сумісність (у сфері праці)*, за критерій оцінки якої висувається вимога максимального психологічного комфорту в період виконання професійних завдань.

Умовність виділення цих форм очевидна, тому що взаємини членів групи (підрозділу, колективу) навіть у крайніх сферах (у сфері діяльності й спілкування) тісно переплітаються й взаємообумовлюють один одного.

У психологічному словнику-хрестоматії *психологічна сумісність* визначається як *поняття про взаємну відповідність властивостей учасників групи*. У це поняття входять: взаємна симпатія, позитивний характер емоційних психічних установок, взаємосугестивність, спільність інтересів і потреб, подібність динамічної спрямованості психофізіологічних реакцій і відсутність у групі виражених езопових устремлінь.

Можливо, при комплектуванні великих груп (більше 100 осіб), діяльність фахівців у яких взаємообумовлена впливом багатьох різнорівневих факторів, і необхідно розуміти психологічну сумісність у такому широкому плані. Однак щодо малих груп доцільно, на нашу думку, виділення психологічної сумісності, що припускає співвідношення, головним чином, індивідуально-психологічних (характерологічних) властивостей членів групи і їх ціннісно-мотиваційних особливостей. Це підтверджується і даними літератури.

Так, у роботі М.М. Обозова [6] сумісність розуміється як ефект сполучення й взаємодії індивідів, що проявляється в суб'єктивній задоволеності партнерів один одним при взаємній ідентифікації. Однією із зовнішніх і формальних ознак задоволеності є стійкі взаємні симпатії, які визначаються характерологічними особливостями партнерів, що прагнуть до спілкування один з одним, і розглядаються як умова й результат сумісності.

На нашу думку, на сучасному етапі розробки проблеми психологічної сумісності таке її розуміння є практично найбільш прийнятним, тому що воно, *по-перше*, нівелює невизначеність поняття парної сумісності, що деякими авторами розглядається як нижчий рівень ієрархії сумісності, і *по-друге*, указує підходи до її вивчення. Одним з таких підходів є дослідження особистісних особливостей членів групи з низьким соціометричним статусом, чие перебування в складі колективу є небажаним. Число відкидань відбиває прагнення уникнути спілкування із цими особами й часто розглядається як вира-

ження рівня психологічного дискомфорту, у результаті якого виникає психологічна напруга в міжособистісних стосунках [6].

Деякі автори психологічну сумісність визначають через її протилежність – несумісність. Так, у роботах [1; 3; 7] під психологічною несумісністю розуміється не тільки відсутність дружніх зв'язків і наявність ворожості, але й нездатність у критичних ситуаціях зрозуміти один одного, несинхронність психомоторних реакцій, розходження в увазі, мисленні й інших уроджених і придбаних властивостях особистості, які перешкоджають спільній діяльності й викликають незадоволеність у спілкуванні. Таке розуміння психологічної несумісності носить збірний характер, тому що тут одночасно представлені характерологічні, типологічні й соціально-психологічні властивості особистості.

Таким чином, узагальнюючи розглянуті поняття психологічної сумісності, можна дійти до висновку, що більшістю авторів у їх основу покладене сполучення характерологічних властивостей, що забезпечують задоволеність членів групи один одним, і формування оптимальних міжособистісних відносин.

Приймаючи це до уваги, а також специфіку діяльності фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС України, під психологічною сумісністю членів пожежно-рятувальних підрозділів МНС ми будемо розуміти таке сполучення особистісних (характерологічних) властивостей, яке забезпечує оптимальні міжособистісні відносини в малій функціональній групі й призводить до максимальної задоволеності взаємодією всіх її членів у сфері формального й неформального спілкування, забезпечуючи ефективність групової діяльності вогнеборців.

Тоді в основі психологічної несумісності, відповідно, повинні лежати ті властивості особистості суб'єктів спілкування й діяльності, які викликають напруженість у міжособистісних відносинах, незадоволеність спілкуванням і зниження ефективності групової діяльності.

З урахуванням цих концептуальних положень нами розроблялися критерії оцінки й прогнозу психологічної сумісності й згуртованості фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС України.

Знання рівня виразності в групі даного психологічного феномена, як відзначає А.І. Донцов [1], необхідно кожному керівникові, оскільки від цього в значній мірі залежить прогнозована й реальна ефективність спільного виконання професійних завдань не тільки в екстремальних, але й у звичайних умовах. При цьому важливим є вивчення групових соціально-психологічних процесів, що формують згуртованість групи, а також розкриття цих явищ у динаміці формування групи.

У вітчизняній соціальній психології нові принципи дослідження згуртованості розроблені А.В. Петровським [2]. Вони складають частину запропонованої зазначеним автором єдиної концепції, названої раніше стратометричною концепцією групової активності, а пізніше – теорією діяльнісного опосередкування міжособистісних відносин у групі.

Відповідно до підходу А.В. Петровського розглядають декілька рівнів групової структури. *Зовнішній рівень* відбиває безпосередні емоційні міжособистісні відносини, тобто те, що традиційно вимірялося соціометрією. *Другий рівень* являє собою більш глибоке утворення, позначуване терміном «ціннісно-орієнтаційна єдність» (ЦОЄ), яка характеризується тим, що стосунки тут

опосередковано спільною діяльністю, вираженням чого є для членів групи орієнтація на основні цінності, що стосуються процесу спільної діяльності.

Соціометрія будує свою методику на основі вибору або невибору. Для вивчення другого рівня групової структури, – ЦОЄ, – необхідні інші методики й підходи, що дозволяють розкрити мотиви вибору. Теорія ж діяльнісного опосередкування дає ключ, за допомогою якого ці мотиви можуть бути виявлені, – збіг ціннісних орієнтацій, що стосується спільної діяльності.

Третій рівень групової структури розташований ще глибше й припускає ще більше включення індивіда в спільну групову діяльність: на цьому рівні члени групи розділяють цілі групової діяльності й, отже, тут можуть бути виявлені найбільш серйозні, значимі мотиви вибору членами групи один одного. Можна припустити, що мотиви вибору на цьому рівні пов'язані із прийняттям також загальних цінностей, але більш абстрактного рівня – цінностей, пов'язаних з більш загальним відношенням до праці, до оточуючих, до світу. Цей третій рівень відносин був названий А.В. Петровським «ядром» групової структури [2].

Таким чином, на першому рівні згуртованість дійсно виражається розвитком емоційних контактів. На другому рівні відбувається подальше зімкнення групи, що виражається в збігу у членів групи основної системи цінностей, пов'язаних із процесом спільної діяльності. На третьому рівні інтеграція групи проявляється в тому, що всі члени групи починають розділяти загальні цілі групової діяльності.

Істотним моментом при цьому виступає та обставина, що *розвиток згуртованості здійснюється не за рахунок розвитку лише комунікативної практики* (як, скажемо, це прийнято в соціометрії), *а на основі спільної діяльності*. Крім того, єдність групи, виражена в єдності ціннісних орієнтацій членів групи, інтерпретується не просто як подібність цих орієнтацій, але і як втілення цієї подібності в тканину практичних дій членів групи. При такій інтерпретації згуртованості обов'язковий третій крок у її аналізі, тобто перехід від установлення єдності ціннісних орієнтацій до встановлення ще більш високого рівня єдності – єдності цілей групової діяльності як вираження згуртованості.

Отже, *згуртованість групи варто розглядати як багатомірну й багаторівневу соціально-психологічну характеристику ступеня розвитку групи*. Виходячи з вищевикладеного, загальну структурну схему вивчення згуртованості можна представити у вигляді схеми (див. рис. 1).

Як видно зі схеми, згуртованість повинна оцінюватися і як збіг цінностей, що стосуються предмета спільної діяльності, і як свого роду «діяльнісне втілення» цього збігу, що включає психологічну сумісність. Разом з тим, дотепер не повною мірою з'ясована роль структури прийнятності міжособистісного сприйняття й посадового стану членів групи при діагностиці згуртованості й інших групових явищ [1]. Відсутня і єдина формалізована методика кількісної оцінки ступеня впливу посадового стану індивідів на досліджувані психологічні феномени їх групової взаємодії.

Виходячи з вищезазначеного, пропонуємо наступні поняття:

✓ *Згуртованість як групове соціально-психологічне явище* відбиває якісну сторону взаємодії членів групи (колективу) і проявляється в єдності

їхніх помислів, дій і поведінки у всіх сферах діяльності. Згуртованість являє собою сукупність ціннісно-мотиваційної консолідації, професійної єдності, психологічної сумісності й групової психологічної стійкості.

✓ *Мотиваційна (ціннісно-орієнтована) консолідація* забезпечує, насамперед, близькість членів групи (колективу) у підході до цінностей, цілей і завдань взаємодії у всіх сферах життєдіяльності, у тому числі при спільному рішенні завдань основної діяльності.

✓ *Професійна єдність (спрацьованість)* – погоджена взаємодія членів групи (колективу) у професійній сфері.

✓ *Психологічна сумісність* – оптимальне поєднання особистісних властивостей членів групи (колективу), що забезпечує їх ефективну взаємодію у всіх сферах.

✓ *Групова психологічна стійкість* – забезпечує єдність і працездатність групи (колективу) в умовах впливу екстремальних, у тому числі і несприятливих, психогенних факторів.



Рис.1. Визначення згуртованості малої функціональної групи й зміст її компонентів

Крім того, треба зазначити й значимість міжособистісних стосунків у процесі групової діяльності. Ми вважаємо, що саме міжособистісні стосунки є не тільки формою прояву, але й критерієм психологічної сумісності й згуртованості фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС України.

Це обумовлено наступним. Специфіка міжособистісних відносин вогнеборців впливає з особливостей групи як професійного підрозділу (наприклад, караул пожежно-рятувального підрозділу МНС України). Міжособистісні стосунки в такій групі строго регламентовані, більш стабільні, підкоряються закономірностям, що діють в ізольованих групах. Крім того, статево-вікова однорідність вогнеборців, а також близькість їх професійних інтересів і мотиваційних установок створюють сприятливі умови для розвитку й формування оптимальних міжособистісних стосунків.

Як відомо, міжособистісні стосунки учасників спільної діяльності поділяють на офіційні (по вертикалі) і неофіційні (по горизонталі) [1; 3]. Офіційні

відносини регламентовані встановленими правилами організації професійної діяльності (служби). Неофіційні ж стосунки регулюються в більшій мірі особистісними особливостями людей і підрозділяються у свою чергу на два основних типи: *діючі, або інструментальні*, пов'язані із взаємодією членів колективу по спільній роботі, і *оцінні, або експресивні*, засновані на особистісних особливостях кожного з учасників групового спілкування. Реальні міжособистісні стосунки звичайно перебувають у діапазоні між цими крайніми типами.

Для оптимального функціонування групи необхідна відповідність офіційних і неофіційних стосунків. А їх невідповідність розкриває наявність у групі конфліктів і низької соціометричної згуртованості.

Міжособистісні відносини виникають і розвиваються в процесі спілкування й тільки при спілкуванні [2]. У процесі спілкування формується й проявляється сумісність (несумісність) членів групи, що у значній мірі визначає структуру міжособистісних відносин. Характер же цих відносин виражається в почуттях симпатії, або антипатії, які лежать в основі зовнішніх ознак сумісності. Саме у такому змісті ми і розглядаємо міжособистісні відносини як форму прояву й критерій оцінки сумісності.

Діапазон же можливої сумісності людини з колом інших людей, на думку М.М. Обозова [6], визначається комплексом якостей особистості.

У складі міжособистісних відносин виділяють, як правило, три компоненти: *когнітивний* (інформаційний), *емоційний* (афективний) і *поведінковий* (регулятивний). Якщо при регулюванні офіційних відносин провідним є поведінковий компонент, то при неофіційних – основну регулюючу функцію виконує емоційний компонент, тобто міжособистісна привабливість.

У роботі Р.Л. Кричевського [5] привабливість розглядається як головний регулятор стійкості, глибини й інтимності міжособистісних відносин, що включає в себе задоволеність суб'єктів спілкування один з одним, що по суті становить основу психологічної сумісності. Міжособистісна привабливість, у свою чергу, регулюється соціально-психологічними еталонами, стандартами й стереотипами сприйняття й розуміння інших людей, у яких закріплений досвід спільної діяльності, спілкування й взаєморозуміння.

Отже, дані літератури по проблемі, що розглядається, показують, що важливою формою прояву психологічної сумісності є міжособистісні відносини членів колективу. У формуванні характеру цих відносин провідна роль належить особливостям особистісних (характерологічних) властивостей, що становлять основу психологічної сумісності.

На підставі великого й суперечливого матеріалу літератури й власних експериментальних досліджень М.М. Обозовим [6] пропонується наступна система факторів, що визначають міжособистісну привабливість, сумісність і спрацьованість людей.

I. *Ступінь взаємозв'язку між індивідами*, що визначає «питому вагу» значущості всіх інших факторів. Справедливість цього очевидна, тому що вона (ступінь) фіксує місце члена групи в діапазоні психологічної сумісності.

II. *Подоба й контраст партнерів за особистісними характеристиками*. При дослідженні парної сумісності автором даної класифікації отримані

шість особистісних якостей, що вірогідно розрізняють тих, кого вибирають і тих, кого відкидають.

Сумісні пари характеризуються спільністю наступних рис характеру: емоційної стійкості, тривожності, м'якості й тривожності, а також мотиваційної напруженості. У той же час ці пари розрізняються за стабільністю моральних відносин. У результаті цього дослідження автор робить висновок, що подоба виступає на перше місце стосовно значимих характеристик діяльності й спілкування партнерів, а контраст – відносно до незначущих, тобто цей фактор в умовах конкретної діяльності має свою специфіку.

III. *Рівень психологічних характеристик.* Важливість цього фактора відзначає В.М. Машков [4]. Він говорить, що залежність між властивостями особистості, соціальною активністю й міжособистісними відносинами найбільш достовірна при різкій виразності особистісних рис.

IV. *Ієрархія якостей за ступенем значущості.* При аналізі цього фактора необхідно пам'ятати, що міжособистісні відносини часто детерміновані не окремими особистісними, тим більше характерологічними властивостями, а їх симптомокомплексами, певною структурою особистості в цілому.

V. *Час або тривалість збереження міжособистісних зв'язків.* Цей фактор цілком зрозумілий і не потребує додаткових коментарів.

Всі ці фактори, виявлені в основному при вивченні парної сумісності, мають переважне значення для підбору невеликих груп, при визначенні психологічної сумісності кожного з кожним. У нашій роботі вони будуть враховуватися при аналізі більш загальних факторів, що характеризують людину, з одного боку, як члена групи, а з іншого - як особистість. Саме ці фактори, які виражають відношення суб'єкта спілкування до групи, на думку деяких авторів [4], більшою мірою обумовлюють загальний психологічний клімат у колективі, а значить - і психологічну сумісність.

Параметрами, що характеризують людину як члена групи, є особливості сприйняття іншої людини й процесу її ідентифікації. Про значення цього фактора пишуть багато авторів [3; 6; 7].

У ряді робіт є вказівка на те, що активний вибір партнерів для спілкування пов'язаний у першу чергу з такими особливостями характеру, як екстраверсія й нейротизм. Зокрема, у дослідженнях [2; 5] отримані чіткі позитивні зв'язки між екстраверсією і соціометричним статусом і експансивністю, а негативні – між нейротизмом і соціометричними показниками. Що стосується нейротизму, то відзначається наступна закономірність. Більш невротичні особи знижують свою соціально-психологічну активність у процесі взаємодії один з одним, а особи, що мають низькі показники нейротизму, – збільшують її. Цей факт побічно свідчить про кращу адаптованість, успішне набуття життєвого досвіду людьми з низькою «невротичністю».

Досліджуючи екіпажі морського флоту, А.М. Парачев [7] доходить висновку, що екстраверти менш придатні для тривалої роботи в замкнутій групі, а істотними психологічними протипоказаннями для членів екіпажу є надмірні як екстравертованість, так і інтровертованість, а також егоцентричність і невизначеність ціннісних орієнтацій й потреб.

Розглядаючи зв'язок особливостей міжособистісних відносин з типологією особистості за основними шкалами опитувальника СМДО, В.І. Курпатов [1]

виділяє два типи людей, що зазнають труднощів у міжособистісних відносинах. Провідними характеристиками таких осіб є аутизація та ригідність афекту.

Повністю погоджуючись із автором, відзначимо тільки, що цей фактор містить у собі не тільки характерологічні властивості людини, але і її особливості як члена групи.

У роботах А.Г. Маклакова [3] і Н.І. Шевардіна [7] відзначається також, що у прийнятних членів групи спостерігається більш висока соціальна адаптація, більш адекватні реакції у ситуаціях фрустрації. Причиною ж низької соціальної адаптації, незадоволеності своїм статусом, на думку В.А. Бодрова й Н.Ф. Лук'янової [4], служать особистісні особливості члена групи.

У зв'язку із цим, в загальному вигляді, під згуртованістю можна розуміти ефект оптимального єднання й взаємодії індивідів, що проявляється в суб'єктивній задоволеності партнерів один одним у спільній діяльності або спілкуванні й обумовлює високу ефективність спільної групової діяльності.

Висновки. На підставі викладеного можна зробити висновок, що одним із провідних факторів, які визначають психологічну сумісність, є сукупність особистісних властивостей членів групи. Причому, прийнятні й неприйнятні особи володіють різним характерологічним симптомокомплексом. Психологічна сумісність тісно пов'язана зі згуртованістю членів команди, що впливає на ефективність групової діяльності фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС України.

Тут, мабуть, слід зазначити, що однією з характерних рис діяльності вогнеборців, які виконують свої професійні завдання в складі малих функціональних груп, є тісна взаємодія й взаємозалежність фахівців один від одного.

При виконанні професійних завдань у колективах спостерігаються різні рівні діяльності, особливо розрізняються характерно крайні з них – нижчий і вищий.

Нижчий рівень діяльності проявляється в зниженні згуртованості й збільшенні конфліктності, у порушенні внутрішньої впорядкованості структури колективу, зниженні точності виконання прийомів і операцій, появі помилок, перестановці дій, зривах. Це, в основному, наслідок мимовільної, переважно емоційної, реакції на перешкоди й виникаючі труднощі.

Вищий рівень діяльності виражається в зростанні згуртованості колективу, чіткості оперативної діяльності його членів. Спостерігається підвищення керованості груповою діяльністю та її загальної ефективності.

У зв'язку з високою значимістю групової діяльності фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС України виникає необхідність прогнозування її ефективності, що буде сприяти зниженню аварійності, підвищенню надійності групової діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

7. Багрецов С. А. Социально-психологические аспекты изучения личности и коллектива / Багрецов С. А., Кулганов В. А., Горелов И. П. – СПб., 1996. – 127 с.

8. Бодалев А. А. О состоянии и задачах разработки психологии познания людьми друг друга // Психология межличностного познания / под ред. А.А. Бодалева. – М., 1981. – С. 4-16.

9. Глоточкин А. Д. Формирование взаимоотношений в воинском коллективе (взвод, рота) на основе требований воинских уставов : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1964. – 21 с.

10. Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности / А. И. Донцов. – М. : МГУ, 1979. – 127 с.

11. Кричевский Р. Л. Проблема межличностной совместимости в зарубежной социальной психологии / Р. Л. Кричевский // Вопросы психологии. – 1979. – №5. – С. 161-170.

12. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений / Н. Н. Обозов. – Киев : Лыбидь, 1990. – 191 с.

13. Парачев А. М. Групповая деятельность : руководство по инженерной психологии / А. М. Парачев. – Л., 1977. – 216 с.

УДК 159.94

Онiщенко Н.В., к. психол. н., старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології НУЦЗУ

УМОВИ ВИНИКНЕННЯ ЧУТОК В ОСЕРЕДКУ НАДЗВИЧАЙНОЇ СИТУАЦІЇ

У статті подаються дані щодо розгляду особливостей виникнення чуток та їх впливу на психічний стан постраждалих від надзвичайної ситуації на прикладі аварії на шахті ім. О.Ф. Засядька м. Донецька.

Ключові слова: чулки, надзвичайна ситуація.

В статье подаются данные относительно рассмотрения особенностей возникновения слухов и их влияния на психическое состояние пострадавших от чрезвычайной ситуации на примере аварии на шахте им. О.Ф. Засядька м. Донецка.

Ключевые слова: слухи, чрезвычайная ситуация.

Постановка проблеми. Будь-яка надзвичайна ситуація характеризується існуванням навколо неї інформаційного поля, що утворюється багатьма джерелами – як офіційними (достовірними), так і неофіційними (неперевіреними). Воно змінюється, трансформується та «живе», доки не буде поставлено крапки у процесі ліквідації наслідків трагічної події. Ми не помилимося, якщо скажемо, що абсолютно всі трагічні події, всі надзвичайні ситуації «супроводжувались» чулками, що утворювались навколо них.

Чутки можна віднести до соціально-психологічних явищ. Це інформація стосовно певної події, яка здебільшого немає підтвердження та передається усно від одної людини до іншої (інших) [4]. В деяких випадках чулки можуть поширюватись і навколо події, дефіциту інформації відносно якої не має. Тут чинником виникнення чуток може бути виказування власної інтерпретації подій, що відбуваються, конкретною людиною. Внаслідок цього інформація може настільки змінюватись та деформуватись, що її початковий зміст та смисл майже повністю втрачаються.