

**Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах
захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи**

Університет цивільного захисту України

**Александров Ю.В., Євсюков О.П., Лебедєв Д.В., Лебедєва С.Ю., Назаров О.О.,
Оніщенко Н.В., Перелигіна Л.А., Садковий В.П., Садковий О.В., Сафін О.Д.,
Тімченко О.В., Христенко В.Є., Шевченко І.О.**

**ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ МНС**

За загальною редакцією В.П.Садкового

Харків 2009

УДК 159.6
ББК 154 (075)
075

Схвалено для використання в навчально-виховному процесі

(Лист МНС України від 29.10.2008 № 04-14749/29)

Рецензенти: А.Б. Коваленко, професор кафедри соціальної психології Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, доктор психологічних наук, професор; О.М. Кокун, завідувач лабораторії вікової фізіології та психогігієни Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України, доктор психологічних наук, професор

Александров Ю.В., Євсюков О.П., Лебєдєв Д.В., Лебєдєва С.Ю., Назаров О.О., Оніщенко Н.В., Перелигіна Л.А., Садковий В.П., Садковий О.В., Сафін О.Д., Тімченко О.В., Христенко В.Є., Шевченко І.О.

Основи психологічного забезпечення діяльності МНС: Підручник /За заг. ред. В.П. Садкового. – Х.: УЦЗУ, 2009. - 244 с.

ISBN 978-966-303-206-1

У підручнику висвітлюються основні питання організації та проведення психологічного забезпечення діяльності Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи.

Підручник призначений для керівників органів та підрозділів служби цивільного захисту України, професорсько-викладацького складу, слухачів і курсантів ВНЗів системи МНС.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	5
РОЗДІЛ 1. НАУКОВІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МНС.....	8
1.1. Роль та місце психологічної науки в діяльності працівників МНС	8
1.2. Психологічні характеристики діяльності служби цивільного захисту України та працівника МНС.....	11
1.3. Загальнотеоретичні та методологічні основи психологічного забезпечення.....	16
1.4. Сутність та зміст психологічного забезпечення	19
1.5. Критерії ефективної діяльності служби психологічного забезпечення.....	25
<i>Питання для самоконтролю</i>	<i>28</i>
РОЗДІЛ 2. ІДЕЙНО-ЦІННІСНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МНС	29
2.1. Сутність і значення ідейно-ціннісних основ психологічного забезпечення	29
2.2. Склад і зміст ідейно-ціннісних основ психологічного забезпечення.....	33
<i>Питання для самоконтролю</i>	<i>41</i>
РОЗДІЛ 3. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКІВ МНС.....	42
3.1. Психологія працівника МНС.....	42
3.2. Колектив підрозділу і його психологія	51
3.3. Сутність і зміст морально-психологічного стану працівників МНС.....	56
3.4. Методика оцінки морально-психологічного стану працівників МНС.....	62
<i>Питання для самоконтролю</i>	<i>66</i>
РОЗДІЛ 4. ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА В МНС УКРАЇНИ	68
4.1. Сутність і зміст психологічної роботи із забезпечення виконання професійних завдань	68
4.2. Психологічний аналіз професійного завдання з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації та методика його проведення	73
4.3. Психологічна підготовка працівників МНС у сучасних умовах	80
4.4. Професійно-психологічний відбір у МНС	89
4.5. Психологічна адаптація працівників МНС до професійної діяльності.....	99
4.6. Організація роботи щодо наставництва в органах та підрозділах МНС.....	103
<i>Питання для самоконтролю</i>	<i>106</i>
РОЗДІЛ 5. УПРАВЛІННЯ ПСИХОЛОГІЧНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ДІЯЛЬНОСТІ МНС	107
5.1. Принципи управління психологічним забезпеченням як процесом.....	107
5.2. Організація та планування управління психологічним забезпеченням.....	111
<i>Питання для самоконтролю</i>	<i>115</i>
РОЗДІЛ 6. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ МНС	116
6.1. Психологічне забезпечення окремого морського аварійно-рятувального загону МНС....	116

6.2. Особливості організації психологічного забезпечення діяльності окремого авіаційного аварійно-рятувального загону МНС.....	119
6.3. Психологічне забезпечення професійних дій з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації	126
<i>Питання для самоконтролю</i>	129
РОЗДІЛ 7. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ОРГАНАХ ТА ПІДРОЗДІЛАХ МНС.....	131
7.1. Характеристика поняття дисципліни, її морально-психологічні та нормативно-правові компоненти	131
7.2. Діяльність керівника підрозділу з аналізу й оцінки стану дисципліни.....	137
7.3. Згуртування колективів підрозділів МНС як засіб зміцнення дисципліни.....	142
7.4. Профілактика негативних явищ у колективах органів та підрозділів МНС	151
<i>Питання для самоконтролю</i>	175
РОЗДІЛ 8. ПСИХОЛОГІЯ ВЗАЄМОВІДНОСИН У ПІДРОЗДІЛІ	176
8.1. Загальна характеристика взаємовідносин у підрозділі	176
8.2. Нестандартні взаємовідносини та їх психопрофілактика.....	185
<i>Питання для самоконтролю</i>	191
РОЗДІЛ 9. ПСИХОЛОГІЯ МІЖСОБИСТІСНОГО СПІЛКУВАННЯ.....	192
9.1. Сутність, зміст і функції спілкування.....	192
9.2. Психологічні особливості переконуючого впливу керівника.....	203
<i>Питання для самоконтролю</i>	211
ВИСНОВКИ	212
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	214

ПЕРЕДМОВА

Кардинальні зміни, що відбуваються в нашій країні у всіх сферах її життєдіяльності, зумовлюють необхідність пошуку нових підходів до вирішення завдань, що стоять перед МНС України. Це в повній мірі відноситься до моральної сфери їх життєдіяльності, оскільки психологічний стан рятувальників є найважливішим компонентом успішного виконання ними службових завдань.

У МНС України ведеться активна робота з вироблення і впровадження в практику службової діяльності нових підходів щодо формування необхідних морально-психологічних якостей рятувальників у рамках психологічного виду забезпечення службової діяльності.

Досвід, який мали пожежні підрозділи за радянських часів, система зміцнення морального духу і психологічної стійкості вогнеборців внаслідок цілого ряду об'єктивних і суб'єктивних причин втратили актуальність. Пішла відмова від їх ідейно-політичних і методологічних основ. Істотно переглянуті і традиційні форми та методи впливу на свідомість, психіку, поведінку рятувальників.

Здійснюване сьогодні реформування МНС навряд чи можливе поза системою етичних цінностей, без пошуку результативних шляхів зміцнення морального духу рятувальників, без формування ефективної системи психологічного забезпечення їх діяльності. Така робота активно ведеться у МНС, де багато що вже зроблене для юридичного закріплення психологічного забезпечення службової діяльності як самостійного виду забезпечення. За останні роки проведено декілька науково-практичних конференцій, опубліковано ряд наукових робіт про історичний досвід психологічного забезпечення, зміст і організацію роботи начальників, управлінь, виховних структур зі зміцнення морально-психологічного стану рятувальників. Сьогодні прийнятий ряд нормативно-правових документів, які визначають основні аспекти практичної організації психологічного забезпечення службової діяльності в МНС України.

Усе це є переконливим підтвердженням того, що етап дискусій про долю нового виду забезпечення закінчений і настав період напруженої творчої роботи з його практичного освоєння. Проте серед командного складу, офіцерів виховних та інших структур управління поки що не склався досить чіткий, ясний, концептуально-методологічний погляд на наукові основи, зміст, організацію та методику здійснення психологічного забезпечення. Як наслідок, незнання теорії може породити серйозні помилки в повсякденній практиці організації важливого для МНС виду забезпечення службової діяльності.

Наукова розробка актуальних проблем психологічного забезпечення службової діяльності органів та підрозділів МНС України є одним з першочергових і основних завдань книги, що пропонується вашій увазі. Це одна з перших наукових робіт, покликана розкрити найбільш загальні методологічні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності в МНС, його наукові основи, на базі яких можна було б отримати всеосяжний, цілісний, концептуальний погляд на зміст, організацію і методiku здійснення даного виду забезпечення, що дозволяє, у свою чергу, успішно вирішувати інші, часткові специфічні завдання психологічного забезпечення стосовно різних видів службової діяльності в МНС.

Наявність загально визнаної концепції психологічного забезпечення дозволить будувати роботу більш цілеспрямовано, при вирішенні часткових завдань дотримувати заданого загального курсу в залежності від умов і обстановки, творчо використовувати найбільш прийнятні форми, методи і засоби комплексного впливу на свідомість, психіку і поведінку рятувальників.

Може виникнути запитання: до чого ці теоретичні викладення, чи не можна обійтися положеннями виховної роботи, що традиційно проводиться з особовим складом і чи не є психологічне забезпечення службової діяльності деякою модифікацією цієї роботи, здійснюваною під іншою вивіскою? На подібне запитання можна було б відповісти таким чином: психологічне забезпечення – це не новий термін, а передусім інтелектуальний прорив, корінні якісні перетворення в роботі з рятувальниками, організації службової діяльності органів та підрозділів МНС, у налагодженні комплексної високоефективної системи її всебічного забезпечення, невід'ємною складовою частиною якою стає психологічне забезпечення.

Цей вид забезпечення покликаний охопити практично всю моральну, психологічну та службову сферу життєдіяльності колективів, усі рівні психіки рятувальників і цивільного персоналу: свідомий (раціональний), емоційний, почуттєвий, підсвідомий. Він повинен забезпечити підготовку свідомості й надійне функціонування психіки рятувальників та цивільного персоналу в різних умовах службової діяльності, у повсякденних та екстремальних умовах. Надзвичайно важливо при цьому, щоб система психологічного забезпечення мала цілісний характер, враховувала основи і джерела розвитку морального, психологічного та службового потенціалу колективів, охоплювала всю сукупність його компонентів, надавала можливість для формування всіх значущих для інтересів захисту населення та територій від наслідків надзвичайної ситуації переконань і якостей рятувальників та цивільного персоналу.

Виходячи з потреб практики й завдань підготовки кадрів в Університеті цивільного захисту України, у підручнику розглянуті теоретико-

методологічні основи і зміст психологічного забезпечення діяльності МНС, показані сутність і зміст морально-психологічного стану рятувальників, формування якого і є основоположним завданням психологічного забезпечення.

Підручник, що пропонується, являє собою першу спробу наукового осмислення проблем психологічного забезпечення службової діяльності органів та підрозділів МНС України. Зрозуміло, що з цієї причини дана робота зажадає свого продовження, удосконалення, внесення певних коректив у її структуру і зміст. Авторський колектив розраховує на активну допомогу й підтримку читача.

РОЗДІЛ 1. НАУКОВІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МНС

1.1. Роль та місце психологічної науки в діяльності працівників МНС

У нинішній час спостерігається зростання інтересу й уваги керівного складу до психології, передового досвіду навчання і виховання працівників МНС.

По-перше, соціальні параметри суспільства, що кардинально міняються, безпосередньо впливають на них. Йде в минуле стиль керівництва, що спирається лише на командно-адміністративні засоби роботи з людьми у вирішальній мірі. Нові підходи до роботи з людиною в погонах відкривають і нові перспективи для реалізації потенційних можливостей кожної особистості, кожного колективу підрозділу МНС.

По-друге, реформа всього укладу функціонування суспільства, зростання особистої самосвідомості громадян супроводжуються цілою низкою суперечливих явищ. Не можна не бачити, що в останні роки відношення до служби в армії і на флоті, МВС, СБУ, МНС стало в суспільстві більш неоднозначним. А це настійно вимагає нового підходу до навчання і виховання особового складу, оснований на глибокому соціально-психологічному аналізі і нових технологіях психолого-педагогічного супроводу служби цивільного захисту.

По-третє, за останні роки психологічна наука і практика навчання і виховання особового складу збагатилася новим змістом. Великомасштабні дослідження, пов'язані з активізацією людських можливостей, дозволили виділити найбільш ефективні моделі, алгоритми, цілісні технології пізнання, розвитку і залучення творчого потенціалу рятувальників і колективів.

Таким чином, об'єктивна потреба в опануванні керівним складом психологічних знань і передового досвіду психологічного забезпечення діяльності підрозділів МНС співпадає з реальними можливостями сучасної наукової думки щодо її задоволення.

Підтримання органів та підрозділів МНС в постійній готовності до виконання покладених на них професійних завдань настійно вимагає подальшого вдосконалення системи їх психологічного забезпечення. З урахуванням того, що вирішувати ці завдання потрібно в умовах складної соціально-економічної ситуації в країні і духовної кризи в суспільстві, постає питання про створення нового механізму мобілізації людей на сумлінне виконання обов'язку. Це зі всією очевидністю викликає необхідність серйозної психолого-педагогічної підготовки керівних кадрів, без якої не обійтися при формуванні і розвитку у підлеглих суспільно необхідних

якостей, що дозволяють їм свідомо і надійно діяти в будь-яких повсякденних і екстремальних ситуаціях служби.

Засвоєння методологічних і теоретичних основ екстремальної та кризової психології, психології діяльності в особливих умовах дозволить офіцеру знаходити вірні орієнтири і підходи до вирішення практичних завдань у повсякденній діяльності з навчання і виховання особового складу. Що ж включає в себе коло даних питань?

Методологічну основу екстремальної психології, психології діяльності в особливих умовах складає вчення про психіку і світ психічних явищ людини, про принципи психології, про найбільш загальні підходи до пізнання працівника МНС і колективу з метою їхнього навчання, виховання, розвитку і підготовки до виконання професійних завдань.

Психіка – системна властивість високоорганізованої матерії (мозку), що полягає в активному відображенні суб'єктом об'єктивного світу, у побудові суб'єктом невідчуженої від нього картини цього світу і саморегулювання на цій основі своєї поведінки і діяльності.

Положення загальної психології, що спираються на природничо-наукові знання, вчення про свідомість як активне відображення реальності, складають загальнотеоретичну основу екстремальної психології, психології діяльності в особливих умовах. *Психологія діяльності в особливих умовах* – це галузь психологічної науки, що вивчає закономірності функціонування психіки і поведінки людей в екстремальних умовах служби.

Вона використовує загальнопсихологічні категорії, теорії і концепції, а також засоби психологічних досліджень. Об'єктами її пізнання і психологічного дослідження є працівник МНС і колектив рятувального підрозділу, що реалізують свій потенціал в процесі професійної діяльності. Психологія діяльності в особливих умовах вивчає механізми, соціально-психологічні умови і чинники ефективного керівництва суб'єктами професійної діяльності і всієї життєдіяльності органу (підрозділу) МНС.

Основними проблемами, що вимагають сьогодні поглиблених психологічних досліджень в межах психології діяльності в особливих умовах, є:

- ✓ обґрунтування сучасної психолого-педагогічної концепції підготовки МНС України до виконання задач за призначенням і їхнього подальшого реформування;
- ✓ розробка методології екстремальної психології;
- ✓ синтезування концепції вивчення і формування рятувальника, колективу підрозділу МНС;
- ✓ створення сучасних теорій психології професійної діяльності працівників МНС;
- ✓ теоретичне і практичне обґрунтування питань зміцнення дисципліни;

- ✓ дослідження проблем психологічного відбору й адаптації до умов служби в МНС, управління, підготовки керівних кадрів;
- ✓ питання впровадження прикладної психології і ефективного психолого-акмеологічного супроводу служби цивільного захисту;
- ✓ дослідження історії екстремальної психології і т. ін.

Основоположними принципами психології діяльності в особливих умовах виступають: *принцип детермінізму*, що припускає закономірну і необхідну залежність психічних явищ від факторів, що породжують їх; *принцип єдності свідомості і діяльності*, що передбачає формування, розвиток і вияв сутності особистості рятувальника у процесі діяльності, а також *принципи розвитку, активності, взаємодії зовнішніх впливів і внутрішніх умов, психічної цілісності* тощо.

Принципи сучасної психології діяльності в особливих умовах реалізуються в системно-цілісному підході, що припускає цілісне вивчення працівника МНС з його макрочарактеристиками (індивід, особистість, суб'єкт діяльності й індивідуальність). При цьому враховується вся різноманітність його включеності в колектив підрозділу і соціально забарвлену діяльність із захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій, у єдність всіх умов і чинників духовної сфери, соціального і природного середовища. Даний підхід припускає також розгляд рятувальника як людини, що виконує не окрему (фрагментарний вид діяльності), а сукупну професійну діяльність, втілює повсякденні відношення, здійснює особистий розвиток.

Природничо-науковою основою психології діяльності в особливих умовах виступають наукові знання про вищу нервову діяльність, про безумовні й умовні рефлексії, про природу свідомого і несвідомого у психіці людини. Вони визначають закономірний характер і механізм функціонування психіки рятувальника в повсякденних умовах та в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, дозволяють на науковій основі організувати навчання особового складу, проводити з ними виховну роботу.

Основні теоретико-методологічні положення психології діяльності в особливих умовах виступають базою і орієнтацією у виборі командиром (начальником) моделі, алгоритму і технології виховної роботи з особовим складом підрозділу МНС.

Практика навчання і виховання працівників МНС, їхньої підготовки до виконання завдань за призначенням, досвід кропіткої роботи з рятувальниками служать джерелом інформації для психології діяльності в особливих умовах, критерієм істинності їхніх висновків і рекомендацій, а також є сферою їхніх досліджень. У цьому і полягає сутність єдності теорії і практики: з одного боку – зусилля психологів МНС, що досліджують досвід навчання і виховання рятувальників, розробляють наукові рекомендації; з

іншого боку – діяльність практичних працівників (командирів, начальників тощо) у підрозділах, які реалізують ці пропозиції, оцінюють їх, формулюють соціальне замовлення психологічної науки, а одержуючи конкретні теоретико-методологічні і технологічні розробки, впроваджують їх у практику.

1.2. Психологічні характеристики діяльності служби цивільного захисту України та працівника МНС

Що таке діяльність? Яке її місце в загальному укладі служби цивільного захисту, у рятувальній праці? Чому людина активна, що є джерелом, “внутрішнім двигуном” її активності?

Коли ми намагаємось відповісти на ці та інші питання, то уявляємо собі людину, що “щось робить”, виявляє активність. Вона постає перед нами не парціально або фрагментарно, а як цілісний феномен – суб’єкт свого життя, власного розвитку, професійної діяльності, що виступає сукупною характеристикою його реальної включеності у сферу служби цивільного захисту України.

Людина знаходиться в постійній взаємодії з навколишнім світом. Взаємодія – процес взаємного впливу суб’єктів один на одного, що породжує їхню взаємну зумовленість і зв’язок. Взаємодія супроводжується взаємним відображенням суб’єктами властивостей один одного. Процес взаємодії – необхідна умова існування матерії. Цей процес об’єктивний. *Взаємодія є головною умовою існування людини.* Вона взаємодіє з іншими людьми, з навколишньою реальністю в інтересах підтримання рівноважного стану з оточуючим середовищем, гармонії, тотожності, непротиріччя свого існування – це умова її життя.

Однак навколишній світ, сама людина постійно розвиваються, змінюються. Абсолютної тотожності в природі немає і не може бути. Людина постійно знаходиться у світі “порушеної рівноваги”, єдності і боротьби протилежностей, переходу кількісних змін в якісні, заперечення і т. д.

Таким чином, з одного боку – прагнення до гармонії, тотожності з навколишнім світом, з другого – відсутність тотожності в природі. Значить, немає жодного моменту в житті людини, коли б вона не зазнавала потреб відновити баланс у світі “порушеної рівноваги”. А для цього необхідно виявити активність у процесі життєдіяльності.

Активність закладена в людині самою природою, вона об’єктивно їй притаманна. Доки людина активна, вона існує. Спрямування активності людини орієнтоване на цілком певну реальність (об’єкт), в якості якої виступають явища, процеси і т. п. В умовах професійної діяльності працівник МНС виявляє пріоритетну активність. Усі її складові утворюють цілісний

феномен праці конкретного рятувальника. Основними його сторонами (блоками) виступають професійна діяльність, повсякденні відношення і особистий розвиток.

Стан людини, “те, що створюється потребою, яку вона зазнає в потрібних об’єктах, необхідних для її існування і розвитку, і те, що виступає джерелом її активності, є потреба”. Необхідність є станом потреби в тому, що необхідно в даній ситуації людині для існування, розвитку. Цей “стан потреби” і є джерелом постійної активності, її “внутрішнім двигуном”. Скільки у людини потреб? Стільки, скільки у неї взаємодії, контактів з навколишнім світом. Виходячи з того, що людина – суть біосоціальна, виділяють два основних види потреб: біологічні (у їжі, теплі і т. д.) і соціальні (матеріальні і духовні).

Відмінності між людьми менш за все виражені в “наборі” біологічних потреб, їхніх кількісних і якісних параметрах. Індивідуальність тут виявляє себе в основному в засобах їхнього задоволення, що базуються на психофізіологічних основах рятувальника і відображають досягнутий рівень засвоєння ним цінностей культури, суспільного досвіду, практики служби в МНС. Це необхідно враховувати при організації життєдіяльності особового складу, особливо в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації.

Головні відмінності між людьми як особистостями виявляють себе в якісних і кількісних змістовних параметрах соціальних потреб, їхній ієрархії. Чим вище рівень розвитку людини, тим більше у неї соціальних контактів, а значить, багатші її соціальні потреби, соціальна активність, діяльність. Діяльність збуджується потребою, що в ній розвивається і виявляє себе. Чим більше людина знає, вміє, тим більше вона розуміє, що мало знає і вміє. Усвідомлення цієї невідповідності, відсутність гармонії, рівноваги є головною умовою самовиховання, саморозвитку, самовдосконалення.

У той же час людина за своєю сутністю постає як цілісний феномен зі своїми специфічними макрохарактеристиками, як індивід, особистість, суб’єкт професійної діяльності й індивідуальність. У кожному вияві активності представлені всі її потреби, але в різній ієрархії.

Куди спрямовує людина активність для задоволення своїх потреб? Як вона визначає, що їй необхідно для задоволення тієї або іншої потреби?

Вступаючи у взаємодію з об’єктами навколишнього світу, рятувальник завдяки цьому пізнає їхні властивості, самого себе. Результати цього пізнання фіксуються в його досвіді. У випадку виникнення необхідності задовольнити яку-небудь потребу він, спираючись на свій досвід, спрямовує свою активність на пошук тих властивостей, взаємодія з якими дозволить йому добитися цього. Сукупність властивостей об’єкта, на який направлена активність людини з метою задоволення потреби, і є предмет цієї потреби. Зрештою об’єкти світу стають предметами потреб людей.

Результатом відображення у психіці потреби є емоція (від лат. *emoveo* – збуджую, хвилюю), вияв якої сигналізує про наявність дискомфорту, розузгодження, про необхідність виявити активність. Опредмечена (усвідомлена) потреба є мотив (від лат. *moveo* – рухаю).

Таким чином, про появу мотиву можна судити по тому, що працівник МНС може відповісти на питання: “Навіщо, чому я це повинен зробити (або не робити)?”

Однак досвід підказує, що слідом за цим питанням з’являється нове: “Що робити?” Відповідь на нього припускає наявність у свідомості уявлення про майбутній результат взаємодії з предметами навколишнього світу. Ідеальним уявленням про майбутній результат взаємодії є мета. Мета, що розглядається з урахуванням реальних змін ситуації, виступає як завдання.

Мета і мотив взаємно переходять один в одного. Мета, що раніше збуджувалась мотивом, з часом набуває самостійної сили, тобто сама стає мотивом. Мотиви, що мають таке походження, є свідомими мотивами.

Відповідь на питання: “Що робити?” (визначення мети) тягне за собою нове питання: “Як робити?” При відповіді на це питання людина починає називати або згадувати способи і засоби, використання яких призведе до досягнення мети. На вибір тих або інших способів і засобів, окрім мотивів і мети, суттєво впливають умови діяльності.

Результат діяльності порівнюється з метою, і у випадку їхньої невідповідності в останню вносяться корективи. Буває в житті і так: результат ще не відповідає меті, а діяльність щодо її досягнення вже припинена. Причина полягає в тому, що мотив втратив для людини свою спонукальну силу, свою актуальність.

Таким чином, *діяльність* є цілеспрямований процес взаємодії людини з навколишнім світом. У діяльності людина відображає своє відношення до світу і до самої себе. У ній немов би “зливається” людська індивідуальність і об’єктивний світ, це момент істини людської сутності. Особливість механізму даної взаємодії розкривається при виявленні функціонального призначення кожного структурного елемента діяльності, що у своїй сукупності характеризують діяльність як систему.

У науковій літературі прийнято виділяти два рівні психологічної структури діяльності: мікроструктуру і макроструктуру.

Мікроструктура діяльності: мотив – мета – спосіб, засіб – результат.

У макроструктурі виділяється 3 основних блоки: 1) спонукальний, ціннісний (мотиви, мета); 2) виконавчий (способи, засоби, результат); 3) оціночний (аналіз, виявлення розузгодження в результатах і процесі їхнього досягнення).

Характерним упущенням багатьох керівників підрозділів МНС у роботі з вивчення індивідуально-психологічних особливостей підлеглих є недостатня

увага аналізу “невидимої частини” їхньої поведінки, діяльності – спонукальної. Основну увагу вони приділяють “видимій частині” поведінки, діяльності – виконавчій. Це і зрозуміло, оскільки розібратися в мотивах і меті поведінки, діяльності значно складніше, але саме це дасть можливість прогнозувати спрямування, соціальну значимість поведінки, діяльності.

Системоутворюючим чинником діяльності є мотив. При цьому, як правило, діяльність полімотивована, тобто спонукається багатьма мотивами, їхньою ієрархією. Провідні мотиви в основному і визначають спрямування діяльності. Це не виключає впливу на неї в певних ситуаціях мотивів, що не мають спочатку спонукальної сили. Іншими словами, у процесі діяльності може змінюватися ієрархія, що її спонукає. Коли це найчастіше відбувається? У тих випадках, коли діяльність спонукається мотивами, що в системі ціннісних орієнтацій людини не посідають провідних позицій.

Діяльність є сукупністю дій, кожна з яких має свою мету. Таким чином, мета – системоутворюючий фактор дії.

Дія є одиницею аналізу діяльності, бо містить у собі всі її ознаки. Вона включає в себе акт свідомості – поставлення і утримання мети, акт поведінки, припускає активний початок у суб’єкті, виводить людину в навколишній предметний світ.

Діяльність – системна якість сукупності дій. Аналіз діяльності є аналізом сукупності дій, що породжують її.

Дія є сукупністю операцій – способів її виконання. Вибір операцій, їхньої сукупності опосередкований умовами діяльності.

У свою чергу, операція є сукупністю психофізичних функцій (сенсорних, моторних і т. д.).

Таким чином, людина об’єктивно схильна бути активною. Це умова її життя. Усяка спроба обмежити її активність, пошук новизни взаємодії з навколишнім світом веде до психологічного дискомфорту, зростання напруженості, дистресу, хвороб.

Отже, роль керівника підрозділу МНС в роботі з підлеглими якраз і полягає в тому, щоб допомогти їм у визначенні соціально значущого спрямування їхньої активності, створити умови для самовираження, розкриття свого потенціалу, озброїти можливими способами поведінки, дій у різноманітних ситуаціях професійної діяльності.

Об’єктивний світ знаходиться в постійному розвитку, зміні, а це означає, що ситуації взаємодії людини з навколишнім світом, як правило, не повторюються, завжди містять у собі новизну.

Кожна людина не тільки носій потенціалу активності, але і природою в ній закладений творчий початок, прагнення до пошуку новизни, нестандартності. Якщо професійна діяльність не дає рятувальнику

можливості реалізувати свій творчий потенціал, то він прагне його виявити в інших формах і видах діяльності.

Правильно організувати діяльність рятувальника в психологічному плані – означає надати йому допомогу у відповіді на такі питання: “Навіщо, чому це необхідно робити?” (сформувати, актуалізувати мотив), “Що зробити?” (сформулювати мету), “Як робити?” (визначити можливі способи і засоби досягнення мети), “Які можуть бути отримані проміжні результати і як при необхідності можна внести корективи у діяльність в ім’я досягнення її кінцевої мети?” Цієї логіки слід дотримуватися при відданні розпоряджень, наказів, виступах перед підлеглими, визначенні стратегії і тактики власної діяльності.

Вивчати індивідуально-психологічні особливості рятувальників – значить аналізувати вияви спонукальної, ціннісної (мотиви, мета), виконавчої, операційної (способи, засоби, результати) й аналітичної структур її діяльності, дій, що реалізуються при певних умовах, при вирішенні конкретних завдань. При цьому сукупність суб’єкта діяльності, умов і завдання, що вирішується, і є ситуація.

З метою вивчення індивідуально-психологічних особливостей рятувальників, їхнього навчання, виховання, самоосвіти, самовиховання можуть бути використані “банки ситуацій”.

“Банки ситуацій” в основному “індивідуального користування”. Їхній аналіз дозволяє конкретному рятувальнику побачити себе в різноманітних ситуаціях професійної діяльності. Отримана тут інформація ні в якому випадку не є предметом широкого обговорення, матеріалом, поданим при інспектуванні підрозділу.

Суб’єктивне відображення ситуації характеризується сукупним впливом психологічних чинників: небезпека, раптовість, новизна, дефіцит часу, недостача або надлишок інформації тощо, а також діяльнісними характеристиками (ситуаційний мотив; зміст і ступінь усвідомлення мети; орієнтовна основа діяльності; стандартність-нестандартність прийнятого рішення, рівень його ризику; стани, що переживаються, їхня динаміка; підсумок виконання завдання; типологія помилок; задоволення своїми діями і діями товаришів).

Для отримання необхідної інформації використовуються два основних методи: ретроспективний (вивчення ситуацій, що мали місце в минулому) і актуальний. Ретроспективний, у залежності від джерела інформації, поділяється на метод контент-аналізу (робота з друкованими джерелами) і ретроспективне інтерв’ю (аналіз особистого досвіду учасників або очевидців ситуації). У свою чергу, актуальний метод аналізу використовується при дослідженні діяльності як в реальних, так і в модельованих умовах.

Таким чином, професійну діяльність як сутнісну характеристику конкретного працівника МНС можна аналізувати, а результати аналізу використовувати для її вдосконалення.

Ефективність рішень, що приймаються керівництвом підрозділу, у значній мірі залежить від вивчення ситуацій, які розуміються як єдність умов, завдання і суб'єкта професійної діяльності.

1.3. Загальнотеоретичні та методологічні основи психологічного забезпечення

Наукові основи психологічного забезпечення (ПЗ) діяльності МНС складає сукупність теоретичних та методологічних положень про роль особистості рятувальника в даній сфері. Науковий аналіз психологічного забезпечення немислимий без глибокого і всебічного дослідження змістовної сторони процесу впливу на свідомість, психіку та поведінку рятувальників в інтересах досягнення необхідного рівня морально-психологічного стану, що дозволяє успішно вирішувати покладені на МНС завдання з надійного захисту населення та територій від різноманітних надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження. Визначальну роль у психологічному забезпеченні відіграють науково-теоретичні засади впливу на свідомість, психіку та поведінку рятувальників, опираючись на які командні кадри можуть отримати чіткі та ясні відповіді на важливі для практичної діяльності питання:

- ✓ про сутність і значення психологічного забезпечення;
- ✓ вплив соціально-політичних, економічних, правових, технічних та інших чинників на морально-психологічний стан рятувальників;
- ✓ закономірності, протиріччя, принципи, суб'єкти й об'єкти психологічного забезпечення.

Історія розвитку суспільства, наша вітчизняна історія свідчать про те, що проблема безпеки держави й ролі в ній морального чинника постійно знаходилися в умовах динамічного наукового дослідження.

Ця проблема ставала все більш актуальною в міру розширення та поглиблення наукового пізнання про природу людини, її соціально-психологічні, фізичні й генетичні якості. Науково підтверджено, що всупереч своєму різноманіттю людина єдина за своєю природою. Не випадково останнім часом все більше заявляють про себе такі науки, як соціальна психологія, соціальна біологія, акмеологія, психофізіологія та ін.

Поняття “психологічне забезпечення” введено в науковий обіг у середині 80-х років ХХ століття групою військових вчених. Науковий аналіз його становлення свідчить, що шлях до цієї категорії був довгим. На різних етапах

історії нашої держави суть її визначалася різними поняттями: ратні правила, кодекс честі, етичний елемент, духовна сторона, моральна стійкість військ, дух армії, моральні якості, духовний елемент, душа армії, моральне виховання, моральна підтримка, психологічний чинник, психологічні основи, психологічна підготовка, психічний стан та ін.

Прийняття психологічного забезпечення службової діяльності в МНС як самостійного виду забезпечення – цілком закономірний процес, що відображає адекватну реакцію на якісні зміни у сфері забезпечення техногенної та природної безпеки держави. Об'єктивна необхідність такого рішення зумовлена такими чинниками.

1. У сучасних умовах виникла необхідність теоретичного осмислення нових методологічних підходів до проблем розвитку суспільства, конкретних суспільних явищ і його духовних основ, у тому числі потреба принципового перегляду концептуальних уявлень, що трималися десятиріччями, і поглядів на проблеми роботи з особовим складом у пожежно-рятувальних та аварійно-рятувальних колективах МНС України.

Переломний момент, який переживає сьогодні Україна, пов'язаний з глибокими змінами у всіх сферах життя суспільства. Відбувається не просто зміна політичного режиму, а реконструкція всієї держави та суспільства: економічних, політичних, соціальних, а разом з ним і моральних основ буття громадян. Країна сьогодні не має чітких цільових установок розвитку суспільства й економіки, загальнонаціональної ідеї. У розумах значної частини громадян України, включаючи і рятувальників, панує плутанина та сум'яття. У суспільстві стрімко нарастають бездуховність та безпринципність, девальвують такі поняття, як обов'язок, честь, служіння Вітчизні, що складають основу мотивації службової діяльності. Провідні соціологи та політологи вимушені констатувати значне зниження морального потенціалу (морального духу) Збройних Сил, військових структур інших міністерств та відомств. Передусім це стосується духовно-етичного рівня, який об'єднує базові категорії морального духу: ідеали, принципи, переконання та норми. Особливості розвитку суспільного життя та умов службової діяльності в МНС вимагають виявляти і включати в моральні елементи системи навчання та виховання рятувальників нові змістовні результати досліджень про суть виникаючих змін у способі життя, характер цілей і мотивацію поведінки людей. Однією з домінант тут повинна виступати ідея про діалектику загальнолюдського, національного суспільного розвитку. Це зумовлює необхідність з'ясування суті, структури та функцій психологічного забезпечення службової діяльності органів та підрозділів МНС України.

2. Змінюються соціально-політичні й економічні основи нашої держави, відбувається перехід від одного суспільного устрою до іншого, до ринкової

економіки, що передбачає свободу економічної діяльності й рівність усіх форм власності. Іде затвердження нових демократичних основ конституційного ладу, що передбачає верховенство закону і права, розділ законодавчої, виконавчої та судової влади, визначення прав і свобод людини на основі принципів і норм міжнародного права. Продовжується формування суспільства з високим рівнем демократії, соціального захисту, інтелектуального та психологічного розвитку особистості, її внутрішньої свободи, здатності до саморозкриття при виконанні громадянського обов'язку.

Сучасною наукою накопичений величезний досвід комплексного вивчення людини та соціальних груп, чинників, що впливає на їх морально-психологічний стан. На жаль, могутній науковий потенціал наук, таких, як соціологія, психологія, психофізіологія, акмеологія тощо, у діяльності пожежно-рятувальних та аварійно-рятувальних колективів донедавна використовувався слабо. Введення в дію психологічного забезпечення значно розширює можливості застосування різноманітних наукових знань в роботі з рятувальниками.

3. Важливими обставинами, що істотно вплинули на становлення психологічного забезпечення як самостійного виду в системі всебічного забезпечення службової діяльності в МНС, виступають службово-соціальні чинники. Вони пов'язані зі зміною якісного складу рятувальників і умов проходження служби, погіршенням матеріально-технічного й фінансового забезпечення, ломкою укладу буття, утратою етичних орієнтирів, падінням престижу служби, відсутністю надійного механізму соціального захисту рятувальників і членів їх сімей тощо.

Таким чином, світовий та вітчизняний досвід, дозволяє зробити висновок, що психологічне забезпечення службової діяльності в МНС може розглядатися як система, що охоплює всі структурні ланки відомства від пожежно-рятувального/аварійно-рятувального підрозділу до центрального управління і здатна до інтеграції з іншими відомствами в структурі даного виду забезпечення.

Разом з тим психологічне забезпечення службової діяльності в МНС повинно враховувати проблеми, що постають перед рятувальником як особистістю: фізіологічні можливості людини, специфіку її психіки, національні особливості, біологічні потреби, соціальні й інші аспекти індивідуальної та колективної діяльності. Основоположні, концептуальні положення психологічного забезпечення передбачають інтерпретацію значення людських дій, відношення до рятувальника не тільки як до "людини – засобу виконання службових завдань", але і як до "людини-цінності".

1.4. Сутність та зміст психологічного забезпечення

Наукове трактування визначення (поняття) психологічного забезпечення, розкриття його сутності, основного змісту й механізму дії дозволяють створити повне та динамічне уявлення про нову соціальну реальність в життєдіяльності МНС.

Психологічне забезпечення – один із видів забезпечення діяльності МНС як у повсякденних умовах, так і в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт щодо ліквідації наслідків надзвичайної ситуації природного або техногенного походження. У змісті психологічного забезпечення виділяють три рівні:

- ✓ загальносоціальний (державний), що діє в масштабах і потребах усього суспільства;
- ✓ службово-соціальний (відомчий), що забезпечує потреби МНС;
- ✓ особистісний рівень самовиховання та саморегуляції.

На загальносоціальному (державному) рівні психологічного забезпечення створюються необхідні політичні, соціально-психологічні, правові, етичні, економічні, науково-технічні та інші передумови й умови реалізації морального потенціалу суспільства в чинник природної та техногенної безпеки держави, визначаються основні напрями виховання населення, підтримки службового потенціалу й морально-психологічного стану рятувальників на рівні, що гарантує виконання основних завдань, покладених на МНС законодавством України.

Психологічне забезпечення на загальносоціальному рівні передбачає комплекс узгоджених заходів, що вживаються керівництвом країни, всіма органами управління МНС, відповідними посадовими особами з метою досягнення такого психічного стану рятувальників, яке необхідне для забезпечення надійного захисту населення від надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження. Найважливішим завданням психологічного забезпечення на даному рівні є зміцнення єдності МНС і народу, встановлення між ними тісного й нерозривного зв'язку. Необхідно добиватися розуміння суспільством, що МНС – частина народу, а цілі й завдання МНС і народу не можуть не співпадати.

На службово-соціальному рівні механізм переведення духовного потенціалу в чинник природної та техногенної безпеки визначається специфікою вияву в умовах службової діяльності відомства чинників формування особистості, до яких відносяться вплив службового середовища, характер життєдіяльності рятувальника, вплив системи психологічного забезпечення.

Службове середовище в МНС є специфічним соціальним середовищем суспільства, що займає проміжне місце між суспільним середовищем і

мікросередовищем рятувальника – первинним колективом. Як чинник, що детермінує формування морально-психологічного стану, воно являє собою стійку сукупність речовинних та особистісних елементів, з якими взаємодіє рятувальник і які складають реальні умови його життєдіяльності. На формування здорового морально-психологічного стану рятувальників великою мірою впливають соціально-психологічний клімат колективу, рівень його згуртованості, соціальний і національний склад, загальноосвітній рівень, стан морального й фізичного розвитку рятувальників тощо.

Характер життєдіяльності (службової діяльності) являє собою вид соціальної діяльності, метою якої є захист населення і територій від надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження. У МНС службова діяльність протікає в трьох основних сферах – службово-функціональній, суспільній і соціально-побутовій.

Завдання психологічного забезпечення на службово-соціальному (відомчому) рівні є трансформація загальносоціальних умов у службове середовище працівників МНС, вироблення та здійснення специфічних засобів, форм і способів, що враховують особливості цього середовища (відомства), і необхідних для успішного переведення морального потенціалу суспільства в моральний чинник природної та техногенної безпеки держави. На цьому рівні психологічне забезпечення означає єдиний і безперервний процес формування та підтримки у рятувальників стійкого морально-психологічного стану, необхідного для успішного виконання завдань службової діяльності й високої готовності для здійснення службових дій щодо захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження.

Важливою ланкою в системі психологічного забезпечення є особистість рятувальника, її прагнення до вдосконалення, самовиховання, саморегуляції, що складає третій рівень психологічного забезпечення. На цьому рівні особистість рятувальника виступає і суб'єктом, і об'єктом психологічного забезпечення. Суб'єктивні характеристики свідомості й поведінки працівника МНС виражаються в цілях і завданнях, які ставить перед собою рятувальник. Об'єктами саморегуляції та самовиховання стають загальносоціальні та службово-професійні якості, що формуються також під впливом загальносоціального та службово-соціального рівнів. Моральні відносини виявляються через усвідомлення та переживання рятувальником протиріч між об'єктивною та суб'єктивною сторонами його життєдіяльності, які вирішуються через діяльність з досягнення поставлених цілей.

Виходячи з вищевикладеного і враховуючи призначення МНС, можна в найзагальнішому вигляді визначити *найважливіші завдання психологічного забезпечення*:

1. Збереження людського потенціалу, підтримка високого рівня професійної готовності персоналу МНС, мінімізація шкоди від впливу на працівників небезпечних для життя і здоров'я психогенних факторів.
2. Надання допомоги керівникам усіх рівнів з питань зміцнення дисципліни й законності в МНС, створення ефективної системи забезпечення психологічної надійності персоналу.
3. Здійснення професійної орієнтації і професійно-психологічного відбору кандидатів на службу та навчання в навчальних закладах МНС з метою визначення їх психологічної готовності до конкретного виду діяльності в межах Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи.
4. Здійснення психологічного вивчення працівників, які переміщуються на іншу посаду в системі МНС України, з метою визначення їх психологічних характеристик та прогнозування психологічної готовності до виконання ними певних службових завдань.
5. Психологічна підготовка персоналу МНС до виконання своїх функціональних обов'язків як у повсякденних умовах, так і в умовах надзвичайної ситуації.
6. Психологічне супроводження службової діяльності персоналу МНС, спрямоване на формування та розвиток психологічних знань, умінь, навичок, які дозволяють професійно грамотно та ефективно досягати цілей, поставлених перед органами та підрозділами МНС України.
7. Формування у персоналу МНС відповідних професійно важливих психологічних якостей, психологічної стійкості, навичок безпечної поведінки, уміння розв'язувати свої психологічні проблеми та управляти конфліктними ситуаціями з урахуванням особливостей виконання службових обов'язків та категорій працівників МНС.
8. Проведення психопрофілактичної роботи з персоналом МНС.
9. Здійснення заходів щодо оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах.
10. Психологічне консультування керівного складу, персоналу МНС та членів їх сімей.
11. Психологічне супроводження навчально-виховного процесу в навчальних закладах МНС, надання психологічної допомоги особам, прийнятим на службу, в адаптації до умов службової діяльності.
12. Надання психологічного захисту постраждалому населенню в умовах надзвичайної ситуації, а в деяких випадках, які зазначаються відділом психологічного забезпечення діяльності МНС та роботи з населенням управління соціально-гуманітарної роботи та психологічного забезпечення МНС України – і в посткатастрофний період.

13. Визначення психологічних причин та умов травматизму, тілесних ушкоджень чи загибелі персоналу МНС під час виконання ними службових обов'язків та поза службою, розробка рекомендацій щодо їх попередження.

14. Надання психологічної допомоги персоналу, який був задіяний у проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації та отримав значні психічні навантаження.

Залежно від конкретних умов ці загальні завдання психологічного забезпечення службової діяльності в МНС можуть уточнюватися, конкретизуватися, доповнюватися новими положеннями.

Особлива роль у концепції психологічного забезпечення, що розглядається, належить теоретичним положенням, пов'язаним з визначенням суб'єкта, об'єкта, закономірностей і принципів психологічного забезпечення, наукове обґрунтування та реалізація яких на практиці дозволяє уникнути великих прорахунків і помилок у роботі з працівниками МНС.

Психологічному забезпеченню службової діяльності в МНС, як і всякому іншому реально існуючому процесу, властиві певні *закономірності*:

1. Залежність змісту, організації та ефективності психологічного забезпечення від безлічі зовнішніх і внутрішніх чинників, найважливішими з яких є:

- ✓ соціально-політичний, економічний і моральний стан суспільства;
- ✓ характер міжнародних відносин і політична обстановка в країні;
- ✓ спрямованість політики держави, мети і завдань, що вирішуються МНС;
- ✓ рівень природної та техногенної безпеки України, удосконалення форм і методів захисту населення та територій від наслідків надзвичайної ситуації;
- ✓ укомплектованість колективів фахівцями, забезпеченість їх сучасним спеціальним обладнанням і технікою, ефективність інших видів забезпечення;
- ✓ стан повсякденної службової діяльності підрозділу, статутного порядку, службового вишколу, професійної майстерності, фізичного загартування рятувальників;
- ✓ рівень підготовки, моральні й ділові якості професійних кадрів, що здійснюють психологічне забезпечення.

2. Відносна самостійність психологічного забезпечення, здатність випереджати суспільні та економічні відносини, що зумовлюють його відставання від них, або негативно впливати на розвиток суспільства, структур його службової організації.

3. Можливість удосконалення психологічного забезпечення на всіх рівнях його дії будь-яким учасником цього процесу.

Найважливішою умовою ефективності психологічного забезпечення службової діяльності є знання відповідними посадовими особами й органами

управління, властивих даному виду забезпечення принципів, їх творча реалізація в роботі.

Під *принципами психологічного забезпечення* слід розуміти загальні правила та установки, які витікають з перерахованих вище об'єктивних закономірностей. Існують принципи загальні, що застосовуються в різних сферах діяльності МНС з урахуванням їх особливостей, і конкретні принципи, що безпосередньо розглядаються. Загальними принципами психологічного забезпечення є:

- ✓ об'єктивність та всебічність;
- ✓ конкретність та інформативність;
- ✓ ефективність та оптимальність;
- ✓ комплексність та системність;
- ✓ економічність;
- ✓ пріоритет вирішення завдань захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження.

Історичний досвід і сучасна практика службової діяльності в МНС підтверджують непорушність таких специфічних принципів психологічного забезпечення службової діяльності:

- ✓ організація та проведення психологічного забезпечення в тісній взаємодії з іншими видами всебічного забезпечення службової діяльності в МНС;
- ✓ безперервність психологічного забезпечення, постійного впливу на свідомість і поведінку рятувальників у повсякденних та екстремальних умовах;
- ✓ цілеспрямованість психологічного забезпечення на вирішення конкретних службових завдань;
- ✓ диференційований підхід в організації психологічного забезпечення з урахуванням особливостей рятувальників, колективів і службових завдань, що вирішуються ними;
- ✓ єдність, узгодженість і спадкоємність у здійсненні психологічного забезпечення.

У структурі психологічного забезпечення важливе місце належить суб'єктам і об'єктам реалізації службових завдань. Основними суб'єктами є начальники, управління та виховні структури, а об'єктами – персонал МНС, колективи. Кожній категорії працівників МНС властиві певні особливості (за характером завдань, що виконуються, досвідом служби, віком, інтелектуальним і фізичним розвитком, психічним складом та іншими параметрами). Тому зміст психологічного забезпечення службової діяльності кожної з цих категорій з урахуванням їх особливостей диференційований.

Колективи (відділення, групи, екіпажі та ін.), будучи об'єктом психологічного забезпечення, одночасно стають і суб'єктом даного виду

забезпечення. “Духовний світ колективу та духовний світ особистості, – писав В. О. Сухомлинський, – формується завдяки взаємному впливу, людина багато черпає в колективі, але і колективу немає, якщо немає багатогранного, духовно багатого світу людей, що складають його”.

У числі значущих об’єктів психологічного забезпечення важливе місце займають цивільний персонал колективів системи МНС, члени сімей рятувальників.

Зміст психологічного забезпечення службової діяльності в МНС значною мірою визначається внутрішньою структурою морального чинника, який включає тісно пов’язані та взаємообумовлені соціально-політичні, морально-етичні та психологічні елементи. У зв’язку з цим, визначаючи основні компоненти психологічного забезпечення, необхідно виходити з того, що воно являє собою чотири досить самостійних, але в той же час взаємопов’язаних напрямів діяльності:

- ✓ перше охоплює весь комплекс зусиль, направлених на формування світогляду рятувальників, переконань, морально-етичних норм і принципів, що визначає і регулюючу їх поведінку при виконанні службових завдань;
- ✓ друге включає все, що стосується психіки колективів, психологічної роботи в інтересах ефективного вирішення службових завдань;
- ✓ третє пов’язане з процесами соціалізації особистості рятувальника, інтеграції її в систему оптимально побудованих соціальних відносин, із соціальним захистом персоналу МНС і членів їх сімей;
- ✓ четверте містить протидію негативному інформаційно-психологічному впливу.

До числа найважливіших змістовних компонентів психологічного забезпечення потрібно віднести здійснення соціально-правових, психологічних та інших спеціальних досліджень в інтересах даного виду забезпечення, розвиток технічних засобів навчання і виховання.

Психологічне забезпечення багато в чому відрізняється від інших видів забезпечення, що мають справу в основному з матеріальною стороною діяльності. Воно покликано охоплювати морально-етичну, психологічну сферу життя колективів системи МНС.

Для повного інтегрування в систему всебічного забезпечення службової діяльності МНС психологічне забезпечення повинно відповідати таким вимогам:

- ✓ за своїм змістом і організацією воно має відповідати статусу самостійного виду забезпечення, проводитися в тісній взаємодії з іншими видами забезпечення, підкорятися єдиному задуму й цілком виходити з рішення начальника на організацію та проведення службової діяльності;
- ✓ система психологічного забезпечення повинна бути гнучкою і здатною вирішувати проблеми повсякденних та екстремальних умов службової

діяльності. Ця система покликана мати високий ступінь адаптації до умов надзвичайної ситуації природного або техногенного походження і забезпечувати оперативну перебудову всієї діяльності рятувальників, у залежності від умов.

Узагальнюючи вищевикладене, можна затверджувати, що об'єктивні зміни суспільно-політичної ситуації у нашій країні, необхідність удосконалення службової діяльності МНС зажадали подальшого посилення роботи зі зміцнення морального духу рятувальників, викликали до життя та обумовили впровадження в практику службової діяльності нового виду її забезпечення – психологічного, яке разом з іншими видами забезпечення, що раніше існували, складає тепер єдину, загальну систему забезпечення життя і діяльності МНС як у повсякденних умовах, так і в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт щодо ліквідації наслідків надзвичайної ситуації природного або техногенного походження.

1.5. Критерії ефективної діяльності служби психологічного забезпечення

Як доводить практика, дуже часто керівник будь-кого рівня очікує миттєвого результату діяльності психолога. Але складність в оцінці праці фахівця служби психологічного забезпечення МНС полягає перш за все в тому, що результат психологічного впливу на персонал майже завжди можна побачити тільки через деякий час. Такий відстрочений результат діяльності психолога у керівника викликає підозру, що психолог майже нічого не робить.

Проблема вдосконалювання системи критеріїв оцінки професійної діяльності психолога обумовлена недостатнім використанням у повсякденній практиці адекватних засобів, що забезпечують об'єктивне виявлення ступеню відповідності його професійної компетентності й результатів праці нормам професії. Існуючі нормативні документи, що визначають основні параметри психологічної роботи, і практика їхньої оцінки найчастіше орієнтовані на формальні показники, не враховуючу специфіку праці й особистий внесок кожного із суб'єктів психологічної роботи.

Разом з тим критерії, які застосовувані для оцінки праці психолога, повинні відбивати наповнене психологічним змістом соціальне замовлення на діяльність цих фахівців у системі МНС, сформульований у відповідних документах. Вони зобов'язані виступати своєрідним інструментом, що диференціює, і який в свою чергу дозволяє:

- ✓ співвідносити рівні професійної компетентності й ефективності діяльності у різних психологів;
- ✓ визначати динаміку професійного вдосконалювання фахівців;
- ✓ проводити розмежування сфер відповідальності й визначати особистий внесок суб'єктів психологічної роботи в вирішення загальних завдань;
- ✓ забезпечувати однозначність їхнього розуміння з боку різних посадових осіб.

Аналіз закордонного досвіду показує, що об'єктивна оцінка рівня кваліфікації психологів являє собою найважливіший елемент загальної системи державного регулювання їхньої діяльності. Так, у багатьох розвинених країнах ліцензування й сертифікація психолога є важливою й необхідною умовою для початку самостійної діяльності й розширення її сфери. Все це в остаточному підсумку сприяє ефективній роботі психологів у багатьох сферах життєдіяльності суспільства.

Ефективність психологічної роботи визначається як ступінь відповідності результатів даної діяльності наміченим цілям і нормативним вимогам. Говорячи про цілі психологічної роботи, необхідно відзначити, що головним її функціональним призначенням є оптимізація функціонування праці всіх суб'єктів діяльності системи МНС, що визначає виділення головного (інтегрального) критерію. На наш погляд, таким критерієм є відповідність функціонування психіки персоналу МНС основним показникам психічної норми, що забезпечує ефективне виконання ними завдань службової діяльності й оптимальне психологічне самопочуття.

Даний інтегральний критерій знаходить свою конкретизацію в системі окремих показників. Відбиваючи ступінь відповідності процесуальної й результативної сторін нормативним вимогам, вони дозволяють давати об'єктивну оцінку якості праці всіх суб'єктів психологічної роботи.

Стосовно до професійної діяльності психолога системи МНС, необхідно відзначити основні умови, які забезпечують об'єктивність її оцінки:

- ✓ в оцінці професійної діяльності психолога повинні брати участь не тільки посадові особи (начальник, заступник та ін.), але й кваліфіковані фахівці, що володіють критеріями й методиками оцінки професійної компетентності психолога;
- ✓ поряд з оцінкою експертів повинна враховуватися самооцінка своєї діяльності психологом, а також персоналом МНС;
- ✓ дані, які одержані в ході діагностики фахівця, повинні співвідноситися з нормативними вимогами професії, результатами діяльності інших психологів, на предмет позитивної динаміки професіоналізму за певний період;

✓ використання не одного, а комплексу критеріїв і показників (суб'єктивних і об'єктивних), що дозволяють оцінити взаємовідповідність вимог професії й людини.

Суб'єктивні критерії характеризують ступінь відповідності професії вимогам фахівця (задоволеність фахівця вибраною спеціальністю, умовами діяльності й досягнутих результатів, адекватність його професійного самовизначення).

Об'єктивні критерії характеризують відповідність фахівця вимогам професії. Виділяються дві групи об'єктивних критеріїв:

а) об'єктивні показники успішності здійснення діяльності (продуктивність, якість, надійність);

б) рівень професійної компетентності й відповідність процесу діяльності соціально прийнятним способам її здійснення (точність, швидкість, повнота виконання операцій, відсутність помилок, міра узагальнення й освоєння, ступінь упевненості фахівця, самостійність, творчість у роботі).

Професійна компетентність психолога – це певний рівень знань, навичок і вмінь, що дозволяє йому самостійно й у повному обсязі виконувати професійні обов'язки, забезпечуючи відповідність процесуальної й результативної сторін діяльності нормативним вимогам.

До числа основних показників професійної компетентності можуть бути віднесені наступні:

✓ психологічні знання про об'єкт діяльності й практичні способи його вивчення й керування;

✓ знання вимог, що визначають порядок організації й проведення психологічної роботи у пожежно-рятувальному/аварійно-рятувальному підрозділі;

✓ знання й дотримання етичних норм діяльності;

✓ самостійність у застосуванні різних методів і засобів діяльності (опора на власний професійний досвід, наявність/відсутність утруднень, помилок і т. ін.);

✓ володіння навичками ефективної професійної комунікації;

✓ уміння планувати роботу, оптимально розподіляти трудовитрати службового часу;

✓ повнота відбиття ознак професійної діяльності та ін.

Показниками ефективності психологічної роботи можуть виступати:

✓ задоволеність персоналу МНС умовами життєдіяльності під час виконання повсякденних обов'язків, що забезпечують нормальне функціонування психіки;

✓ здатність начальників і посадових осіб спиратися у своїй роботі на психологічні знання;

- ✓ урахування інформації психолога посадовими особами при прийнятті ними управлінських рішень і практичній роботі з людьми;
- ✓ задоволеність персоналу МНС, які зверталися за психологічною допомогою до психолога, результатами проведеної з ними роботи;
- ✓ об'єктивність і точність психологічної інформації, своєчасність і конкретність рекомендацій і пропозицій посадовим особам;
- ✓ систематичність проведення й дієвість заходів психологічного забезпечення завдань службової діяльності.

Питання для самоконтролю

1. *Розкрийте поняття психологія діяльності в особливих умовах, основні проблеми та принципи.*
2. *Спробуйте розкрити поняття “Банки ситуацій” та її мету?*
3. *Наведіть загальнотеоретичні та методологічні основи психологічного забезпечення*
4. *Охарактеризуйте основні рівні психологічного забезпечення.*
5. *Спробуйте визначити найважливіші завдання психологічного забезпечення.*
6. *Розкрити основні закономірності психологічного забезпечення службової діяльності в МНС*
7. *Яким вимогам повинно відповідати психологічне забезпечення діяльності МНС?*
8. *Які показники можуть виступати ефективності психологічної роботи?*

РОЗДІЛ 2. ІДЕЙНО-ЦІННІСНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МНС

2.1. Сутність і значення ідейно-ціннісних основ психологічного забезпечення

Внутрішній світ людини, моральна атмосфера колективу та суспільства – явища складні, суперечливі, вони постійно розвиваються. Їх стан детермінує безліч чинників, різних за своєю природою та сферами вияву, – стихійних і цілеспрямованих, одномоментних і довготривалих. Особливо значуща роль тих з них, які стійко впливають на якісну визначеність індивідуальної, групової та суспільної свідомості, задають йому необхідні змістовні характеристики та властивості, актуалізують роль смислостворюючих та одухотворювальних елементів свідомості. До них відносяться, передусім, суспільні ідеали та цінності, соціально й професійно значущі ідеї, світоглядні переконання громадян і рятувальників, що наповнюють їх діяльність високим і благородним значенням, вірою у своє призначення, без чого малоефективні зусилля з формування міцного морально-психологічного стану суспільства загалом та працівників МНС зокрема.

Уже в глибокій давнині була помічена закономірна залежність психічного стану як окремої особи, так і всього суспільства загалом від переважаючих у свідомості ідейно-ціннісних орієнтирів. За оцінкою китайського мислителя Конфуція (551-479 рр. до н. е.), “людина обов’язку та совісті відрізняється від людини шлунку й вигоди”, причому не тільки мотивацією та психологією поведінки, але й усім своїм моральним виглядом.

Протягом багатьох віків на досвіді різних народів, у тому числі й українського, отримувала підтвердження істина, згідно з якою потенціал духовності й сила моралі людини, народу, армії, пожежної та аварійно-рятувальної служби багато в чому визначаються мірою багатства та міцності засвоєння ідей і цінностей, що формують думки. Чим глибше вкоріняються в індивідуальній, груповій і суспільній свідомості такого роду ідейно-ціннісні орієнтири, тим міцніше вони скріпляють і підпорядковують собі емоції, розум, волю та інші компоненти свідомості, тим могутніше моральний потенціал особистості та суспільства і тим стійкіший він до різних підривних впливів і несприятливих умов обстановки. І навпаки, чим вужча, бідніша, невизначеніша, розмита така ідейно-ціннісна основа, тим, як правило, слабший потенціал моралі, волі й морально-психологічної стійкості. Як справедливо пише професор А. І. Арнольдов, “багато які наші біди коріняться аж ніяк не тільки у вадах соціальної системи, вони в нас самих, у нашій

системі цінностей”. Ця істина з особливою переконливістю виявляє себе в переломні етапи суспільного розвитку, коли з руйнуванням та зміною повсякденних умов життя зазнають краху їх ідеї, що освітлювали їх ідеали, і в суспільстві виникає криза цінностей (криза ідентичності: цивілізаційної, ідеологічної, соціокультурної). Виникає небезпечний морально-ціннісний вакуум, пов’язаний з ідейною смутою, утратою основоположних світоглядних орієнтирів.

Криза моральних цінностей – один із найхворобливіших процесів, що деструктивно впливають на психічний стан особистості та суспільства, оскільки пов’язаний з утратою смислових орієнтирів життєдіяльності, служби та соціальних відносин. Невипадково римський філософ Сенека (4 р. до н. е.) підкреслював, що “коли людина не знає, до якої пристані вона тримає шлях, жоден вітер для неї не буде попутним”. У такому положенні знаходяться сьогодні багато українців, що не тільки не отримали замість зруйнованих і знехтуваних комуністичних ідеалів якої-небудь досить визначеної і близької більшості громадян системи нових загальнонаціональних (загальноукраїнських) цінностей, але й усе частіше стикаються з виявами антицінностей, торжеством егоїзму, шахрайства, корупції над престижем чесної праці. Показові в цьому плані дані соціологічних досліджень Українського незалежного інституту соціальних і національних проблем, що зафіксували такі результати ціннісного ставлення до нинішньої української дійсності: значущість “любові до Вітчизни” як цінності підтвердили лише 5,2% опитаних; з відчуттям “невпевненості в майбутньому” живуть 88%, “соціальної несправедливості” – 75,1%, “бездуховності” – 77,4% опитуваних.

Як видно, невідкладним стало завдання розв’язання кризи ідентичності й найшвидшої морально-ціннісної ідентифікації громадян України, передусім на державному рівні. Держава не може не мати власної ідейно-ціннісної основи, адекватної культурно-історичній спадщині й менталітету народу, природі соціально-економічного базису та політичної надбудови, цілям здійснюваних суспільних реформ. Отримання ясних загальнонаціональних ідейно-ціннісних орієнтирів у свідомості та послідовна прихильність до них на практиці не тільки створюють передумови духовної інтеграції та згуртування народу, але й істотно збільшують психологічну готовність та здатність людей до подолання труднощів та виживання в будь-яких умовах обстановки. “Той, хто знає, навіщо жити, – писав німецький філософ Ф. Ніцше (1844-1900), – може винести будь-кого...”.

Процес пошуку нових смислових орієнтирів, об’єднувальних ідей та цінностей в Україні почався з моменту отримання державного суверенітету, але досі продовжується в умовах ідейно-політичної та соціокультури суспільства, гострих і затяжних дискусій, що не дали поки відчутного

результату. На роль загальнонаціональної ідеї, здатної виразити головний вектор суспільного розвитку та згуртувати народи нашої багатонаціональної держави, що реформується, висувалися найрізноманітніші ідеї: демократична, ліберальна, православна, слов'янська, українська, патріотично-державна та ін. Кожна з них має певні позитиви, відображає ставлення певних груп українського суспільства й виражає інтереси партій і суспільно-політичних рухів, але в той же час не влаштовує інші групи та сили.

Не зупиняючись детально на характеристиці перерахованих ідей та їх ціннісних складових потрібно вказати на той факт, що не всі з них, і передусім схильні до політизації та радикалізму, прийнятні для державних структур, і особливо для рятувальників. Вимогам професійної діяльності в системі МНС відповідають ідеї та цінності центристського напрямку, які виражають загальнонаціональні інтереси, і об'єднувальні ідеї, здатні стабілізувати обстановку в суспільстві, забезпечити цивільну згоду, правовий порядок, добросовісне виконання службового обов'язку. Рятувальники не можуть і не повинні орієнтуватися на ідеї та цінності яких-небудь партій і суспільних груп. Вони покликані служити державі й усьому суспільству загалом. У МНС моральний вплив на свідомість рятувальників ведеться на основі об'єднувальної ідеї, основними ціннісними складовими якої є тріада "Запобігти. Врятувати. Допомогти". Вони утворюють ядро системи цінностей, на основі якої повинна будуватися робота з психологічного забезпечення діяльності МНС.

Перш ніж розглянути всі найважливіші компоненти даної системи, уточнимо поняття цінності. Що являють собою моральні цінності, у яких формах вони існують та доходять до свідомості людини, які з них найбільш важливі для організації ефективного психологічного забезпечення діяльності працівників МНС?

Цінності в їх моральному вираженні – це загальноприйнятні, об'єктивно значущі для людини, груп людей, різної соціальної спільності та суспільства загалом ідеали, ідейні принципи, норми життєдіяльності, що служать орієнтирами соціальної поведінки. Відомий англійський учений Нейл Селзер характеризує їх як "загальноприйнятні переконання відносно цілей, до яких людина повинна прагнути" і які "обґрунтовують норми або очікування і стандарти, що реалізуються в ході взаємодії між людьми".

Потрібно мати на увазі, що не завжди цінність визначається тільки в позитивних значеннях. Смерть людини, наприклад, також має цінність в тому значенні, що важливо, і вона розлучається з життям, чи гідно поводить при цьому. Людське життя у всіх демократичних країнах вважається вищою цінністю. Однак у діяльності МНС нерідко зустрічаються такі обставини, коли честь, професійний обов'язок виявляються вищими за неї і мають більшу ціну, ніж цінність власного життя. Відмова від надання допомоги

постраждалому внаслідок небезпеки для власного життя, невиконання службового наказу, втрата особистого достоїнства, у традиціях рятувальників недоречні і не можуть бути нічим виправдані.

Моральні цінності розвиваються в різних ідейних формах: традиції, релігії, моралі, культури, патріотизму, світогляду, ідеології. Усі вони в тій або іншій мірі інтегруються (залежно від історичної епохи, що переживається, типу суспільства та держави) у загальнонаціональну систему цінностей. При цьому остання може набувати межі певної пануючої ідейної форми. Період середньовіччя, як відомо, був відмічений домінуванням релігійного світогляду й релігійних духовних цінностей. Епоха Відродження ознаменувалася торжеством гуманістичних ідеалів і розквітом культури. В умовах СРСР переважаючою була ідеологічна форма системи суспільних цінностей, комуністична за своєю ідейною орієнтацією та атеїстична по духу, хоч і не чужа вітчизняним історичним традиціям та культурним цінностям.

Внаслідок краху після тривалого панування монопольної влади комуністичної ідеології в сучасній українській суспільній свідомості виникли відчуття ціннісного вакууму та очікування нової державної ідеології з одночасним скасуванням конституційної заборони в Україні на встановлення якою б то не було ідеології як державної або обов'язкової. На відсутність такої ідеології часто вказують як на об'єктивну генеральну причину соціально-економічної кризи, погіршення морально-психологічної атмосфери в суспільстві й неефективності системи виховної роботи. "Тільки за допомогою ідеологічних методів можна забезпечити свідому участь основної маси населення в реформах, що проводяться, без чого вони практично приречені", – переконаний доктор економічних наук, професор А. Мовсесян. Бо, щоб щось створювати, необхідно в це вірити. Як можна чекати від своїх співгромадян свідомих дій, коли ніхто чітко не сформулював, яке суспільство ми будемо?

Однак роль ідеології в суспільних умовах, що кардинально змінилися, не треба переоцінювати, ігноруючи ідейно-ціннісний потенціал патріотизму, гуманізму, культури, моралі, традицій, релігії, що має власні моральні джерела, що не залежать в повній мірі від існування та впливу однієї лише ідеології. Патріотизм, наприклад, живиться не стільки ідеологією, скільки історичною свідомістю, досягненнями науки та техніки, світовою славою мистецтва й літератури, міжнародними спортивними перемогами, традиціями та силою любові до Вітчизни, причетністю до долі країни та народу, вірою в їх велике майбутнє.

Ідеологія тому далеко не панацея в розв'язанні проблем духовного відродження України й організації дієвого психологічного забезпечення діяльності МНС. Вона втратила сьогодні, з одного боку, межі універсальної, всеохоплюючої та директивної системи цінностей, а з іншого – покликана

повернутися в своє природне лоно виразника переважно соціально-політичних ідей, ідеалів і ціннісних орієнтирів. Державна ідеологія, таким чином, у нинішніх умовах повинна давати орієнтовно-ціннісну модель суспільного устрою, значення та способу життя, у найбільшій мірі адаптовану до вимог загальнонаціональних інтересів, яка сприяє їх реалізації. Без таких орієнтирів неможливо зрозуміти сутність та значення стратегії суспільного розвитку та політики держави, сформувавши та підтримувати в індивідуальній і груповій свідомості привабливий образ держави, державної (службової та спеціальної) служби, визначити власне місце в системі суспільних і професійно-службових відносин.

2.2. Склад і зміст ідейно-ціннісних основ психологічного забезпечення

Система цінностей. До числа невід'ємних складових цілісної системи цінностей, що мають визначальне значення для організації дієвого психологічного забезпечення діяльності підрозділів МНС, відносяться, передусім, підсистеми соціально-політичних, патріотичних, гуманістичних, етичних, свободи совісті та службово-професійних ідей і цінностей. Виховання персоналу МНС України повинно здійснюватися за напрямками, що охоплюють правове, економічне, естетичне, фізичне й екологічне виховання. У плані гармонійного і всебічного розвитку особистості рятувальника, його духовного світу ці напрями, безумовно, важливі й вимагають відповідної уваги. Вони органічно доповнюють ті ціннісні компоненти, які забезпечують підтримку необхідного психічного стану працівників МНС і ні в якій мірі не суперечать їм. Деякі з них, зокрема правові та економічні, охоплюються підсистемою соціально-політичних цінностей. З урахуванням цих обставин розглянемо основний зміст виділених компонентів системи цінностей стосовно перехідних умов сучасного українського суспільства.

Соціально-політичні (ідеологічні) цінності. Соціально-політичні ідеали й цінності в систематизованому вигляді подані в державній ідеології. Найважливіші ідейно-ціннісні орієнтири української державної ідеології отримали нове правове оформлення в Конституції України 1996 р. Сама ідейна формула “Україна є демократична правова держава з республіканською формою правління”, у якій “людина, її права і свободи є вищою цінністю”, служить, по суті, концентрованим вираженням сучасної державної ідеології.

Звичайно, проблема ціннісного вибору ідеалів демократії, цивільного суспільства, правової держави, ринкової економіки на основі різних форм власності та з елементами державного регулювання не повинна асоціюватися і ототожнюватися з українською дійсністю кінця ХХ – початку ХХІ ст., яка вельми далека від них і відвертає від цих ідеалів все більшу

кількість людей. Разом з тим, українські громадяни не проти цінностей демократії. Їм чужа хибна практика псевдодемократії і того непродуманого курсу радикальних ліберально-ринкових реформ, який призвів до істотного падіння якості й рівня життя громадян та рятувальників, зубожіння народу, стагнації економіки, загострення проблем у Збройних Силах, МВС, ДПСУ та інших військових формуваннях держави, що поставили їх буквально на грань виживання.

Незважаючи на існуючі деформації і помилки, демократичні ідеали і цінності цілком життєздатні та придатні до наших умов. Україна не єдина країна, що стикнулася з реакцією розчарування в них та труднощами демократичного будівництва. Тим більше надзвичайно важливо в цих умовах не тільки зберегти віру в демократію, але й розширити число її прихильників. Демократичні інститути можуть бути встановлені без масової участі, однак існувати без всенародної підтримки й, передусім, без визнання цінностей та норм демократії вони не можуть. У післявоєнних умовах у Німеччині, Італії, Японії буквально насаджувалися політичні інститути демократії, що поступово викликали бажані зміни в масовій свідомості, пов'язані з укоріненням демократичних цінностей. І саме цей зсув в індивідуальній та суспільній свідомості істотно вплинув на перехід демократичного процесу у фазу консолідації та стабільного функціонування.

В Україні склалася своєрідна ситуація розбіжності в суспільній свідомості українців між нормативними (заснованими на відношенні до ідеального образу) і дескриптивними (заснованими на сприйнятті реальних виявів, конкретній дійсності) оцінками вітчизняних демократичних інститутів. За даними соціологів, понад третину громадян України в нормативному плані стабільно підтримують ідеали демократії та одночасно на мові дескриптивних оцінок 82% опитаних демонструють повне незадоволення реальністю української демократії. Подолання такого розриву в ціннісних уявленнях громадян і рятувальників на основі не формальних, а справжніх демократичних перетворень – важлива умова вкорінення демократії на українському ґрунті. Разом з тим необхідно розвивати й чіткі нормативні уявлення про демократію.

Що собою являють ідеал і основні цінності демократії? Ідеал демократії – повне здійснення народовладдя, втілення суверенітету народу, волі й інтересів більшості громадян у політиці держави. Народ у цьому значенні є як джерелом публічної влади в державі, так і вищим її суддею. Воля народу реалізовується в безпосередній формі через пряму участь у розв'язанні державних питань (вибори, референдуми) і в опосередкованій формі – через систему представницького правління. В обох формах найважливішим засобом реалізації волі народу є механізм цивільного контролю за діяльністю державних органів.

До числа найважливіших загальних (загальносистемних) цінностей демократії, які необхідно враховувати при організації психологічного забезпечення діяльності МНС, відносяться: відвертість суспільства, плюралізм думок та інтересів, свобода слова та критики, терпимість до опозиції, консенсусність (згода на основі добровільних взаємних поступок) відносин, повага людського достоїнства, свобода і відповідальність вибору й поведінки особистості.

Першорядне значення мають цінності, що характеризують моральну природу правової держави, передусім цінність самого права як міри свободи й раціонально-нормативного регулювальника суспільних відносин. В Україні, на жаль, цінність права завжди визнавалася, так і зараз визнається тільки формально. По суті ж право не вкоренилося у свідомості громадян, рятувальників, і особливо, - влада заможних, як безумовна основа поведінки. Специфіка України така, що будь-які правові обмеження традиційно обходяться за допомогою "виключень" та хабарів, а суворість законів пом'якшується необов'язковістю їх виконання. Тому надто важливо в принципі змінити відношення до права, перетворити його на реальну цінність для всіх без винятку українців.

Не менш актуальна для нас цінність правової рівності або рівність усіх громадян перед законом. Право по-справжньому запрацює тоді, коли люди побачать, що закон однаковий для всіх і не розрізняє чинів і рангів. Причому всіляко повинна затверджуватися і цінність верховенства закону. У системі правових норм саме закону і, передусім, Конституції як Основному закону держави, належить незаперечна першість. Усі інші правові акти, тим більше відомчі, повинні відповідати закону і ні в якому разі не можуть суперечити й підмінити його. "Там, де відсутня влада закону, - писав Аристотель, - немає місця і якій-небудь формі державного устрою".

Важливий блок ціннісних орієнтацій демократії пов'язаний з цивільним суспільством, яке формується, що являє собою різноманіття недержавних інститутів і відносин: приватних підприємств, групових та суспільних об'єднань, асоціацій економічного, політичного, національно-етнічного, культурного, релігійного, екологічного й іншого напрямку, які розвиваються поза рамками і без безпосередньої участі держави та забезпечують умови для самореалізації особистості, а також необхідний захист інтересів і прав людини від порушень і чиновничого свавілля.

У рамках співвідношення цивільного суспільства й держави важливе значення має і проблема взаємозв'язку цивільного суспільства з такими структурами держави, як Збройні Сили, МВС, СБУ, ДПСУ, МНС. З одного боку, рятувальники внаслідок специфіки своєї діяльності обмежені в можливостях самореалізації в недержавній сфері, крім сім'ї, а також у деяких некомерційних і неполітичних формах розвитку своїх здібностей у вільний

від служби час. З іншого боку, з розширенням сфери та інститутів цивільного суспільства в Україні закономірно буде зростати і його вплив на державні структури та працівників МНС. Уже сьогодні актуального значення набувають позабюджетні джерела фінансування органів та підрозділів МНС, спонсорська допомога рятувальникам, культурно-шефські зв'язки, взаємодія з релігійними конфесіями, розробка механізму і впровадження елементів цивільного контролю над відомством.

Істотно зростає в цих умовах роль цінностей цивільного суспільства, що складають духовне підґрунтя цивільної культури, поняття якої описане в роботах відомих американських соціологів М. Алмонда та С. Верби. Особливе місце серед них займає цінність прав і свобод людини, суверенітету приватних інтересів особистості. Із затвердженням цієї цінності у свідомості людей формується моральне ядро цивільного суспільства, оскільки вони починають усвідомлювати той фундаментальний факт, що не держава наділяє людину правами і свободами, у чому досі переконані багато хто з чиновників. Навпаки, права та свободи спочатку і споконвічно належать людині, і саме для їх забезпечення створюється держава. Англійський філософ Джонн Локк одним із перших проголосив і обґрунтував ідею невідчужуваних прав і свобод людини, тобто таких, що не передаються у владу держави. Передусім прав на власність, життя і свободу самовираження. Вони завжди були і залишаються у владі самої людини. Держава лише піклується про створення правових та інших умов для їх реалізації. Права та свободи людини й громадянина, зокрема, закріплені в розділі 2 Конституції України, де визнається, що вони “невідчужувані і належать кожному від народження”.

Таким чином, соціально-політичні цінності мають основоположне значення, оскільки характеризують суть та характер демократичного і державного суспільного устрою, розкривають норми прав та свобод особистості, у тому числі цивільних, дають стрижневі смислові орієнтири для рятувальної служби.

Патріотичні ідеї та цінності. Патріотизм (у перекладі з грец. – вітчизна, батьківщина) – світогляд, що визначається любов'ю до своєї країни, рідної землі, народу і його культури, відданістю національним (загальнодержавним) інтересам, прагненням принести благо і славу Вітчизні. Не можна побудувати сильну державу, якщо в суспільстві принижені й не культивуються патріотичні ідеали та цінності.

Відразу зазначимо, що патріотизм не зводиться до націоналізму в етнічному його тлумаченні, хоч може часом набув національної форми вираження, наприклад, український, татарський, польський патріотизм. У багатонаціональній державі патріотизм не має права засновуватися на якій

би то не було етнонаціональній винятковості, а тим більше на відстоюванні переваги найбільш численної національної спільності над іншими.

Любов до Батьківщини – більш широке почуття, що виходить за вузькі рамки етнонаціонального змісту і формується на загальногромадянській і культурно-моральній ціннісній основі. Необов'язково бути українським по крові й мові, щоб стати патріотом України. Важливо, щоб громадяни будь-якої національності душею та серцем були вірні їй, віддано служили їй вірою та правдою. Не треба забувати про те, що на патріотизмі та його цінностях дуже часто паразитують безпринципні політики, використовуючи їх як останній козир у нечистій грі. Вельми примітні у зв'язку з цим слова Семюеля Джонсона (1709-1784): “Патріотизм – останній притулок негідника”. Цей афоризм часто по-різному тлумачать, намагаючись розвінчати саму ідею патріотизму, хоч на ділі мова не про неї, а про уявних патріотів, що прикриваються знаменом патріотизму.

Справжній патріотизм невіддільний від таких моральних цінностей, як віра в Україну як велику країну, здатну висунутися в авангард світового суспільного прогресу, безкорисливе служіння її інтересам і цілям відродження минулої могутності; святість і непорушна цілісність української землі; знання і повага до вітчизняної історії, святинь країни і заслуг предків; шанування української мови як джерела морального розвитку і залучення до досягнень світової культури, дбайливого відношення до української національної культури, традицій і звичаїв народного життя; відданість “малій батьківщині”; повага української державної символіки – герба, прапора (бойових знамен), гімну й інших атрибутів державності.

Гуманістичні цінності. Гуманізм (з лат. – властивість людської природи, по-людському) має на увазі вираз кращих сторін людської натури – милосердя, обізнаності. З епохи Відродження поняття гуманізму є втіленням ідеалів світогляду, що проголошує культ людини і розглядає особистість, її інтереси як первинну та вищу цінність. “Гуманізм, з одного боку, – загальне почуття участі, а з іншого, за оцінкою І. Канта, – властивості, що відрізняють людське співтовариство від тваринної обмеженості”. Справжній гуманізм неможливий без поваги достоїнства людської особистості та любові до людей.

Гуманізм перетворюється сьогодні на один із найважливіших компонентів міжнародної та національної безпеки, виживання людства. Він також служить мірою цивілізованості сучасного суспільства, його владних і силових органів. Гуманізація суспільних і службових відносин чималою мірою сприяє суспільному прогресу, зміцненню морально-психологічного стану громадян та рятувальників.

Гуманізація МНС в сучасних умовах відповідає назрілим загальносвітовим тенденціям та є важливою умовою її облагороджування, надання їм

цивілізованого вигляду. До числа пріоритетних напрямів даного процесу відносяться: всебічна орієнтація на дотримання прав і свобод українських та іноземних громадян, повага людського достоїнства, захист інтересів особистості; турбота про людей; всіляке сприяння “олюдненню” службових, соціальних та побутових умов пожежно-рятувальних та аварійно-рятувальних підрозділів, підвищення їх суспільного престижу; розширення можливостей для задоволення освітніх, інформаційних, культурних та інших потреб розвитку особистості рятувальників; виключення негуманних форм вияву службових і міжособистісних відносин; вчасне надання дієвої допомоги постраждалому внаслідок надзвичайної ситуації населенню.

Етичні цінності. Стан суспільства, колективів системи МНС, як показує практика, багато в чому визначається мірою розвитку в них моральної свідомості й фактичної прихильності до етичних норм та цінностей. Вони утворюють той первинний моральний стрижень, від міцності якого залежать переважаючий характер і стійкість усієї свідомості (індивідуальний, груповий, суспільний) загалом. Крім того, розвиток та оновлення етичних сил народу вирішальним чином впливає на оздоровлення та прогрес країни загалом. Ця закономірність особливо наочно виявляла себе на переломних етапах історії. На її основі педагоги та психологи дійшли висновку, що однією з відмітних ознак народу є його здатність піднятися на ноги після падіння, яка, у свою чергу, безпосередньо залежить від успіху етичного відродження. З одного боку, внаслідок того, що моральність чужа егоїстичній користі, людським вадам, соціальному роз’єднанню та злу, що підриває суспільне благополуччя. З іншого боку, вона забезпечує торжество таких безпосередньо пов’язаних із суспільним благом цінностей, як честь, совість, обов’язок, порядність, а отже, сприяє вияву й розкриттю всіх здорових сил і потенцій суспільства.

Етичні цінності універсальні, тобто загальнозастосовні за своїм характером. Їх природа не міняється зі зміною історичних епох, типів суспільного устрою, владних режимів. Добро скрізь залишається добром, зло злом, а честь честю. Міняється тільки відношення до етичних цінностей, міра їх сприйняття, а також проходження ними верхів і низів суспільства, громадян і рятувальників. Сьогодні як ніколи важливий рішучий поворот до етичних цінностей та норм поведінки, передусім політичної еліти, службовців, працівників МНС. У цьому засада зміцнення їх моралі та української державності. Рятувальникам, що зуміли навіть в умовах деморалізації українського суспільства не розгубити своїх високих етичних якостей, традиційних для служби в системі МНС, запас етичної міцності дозволяє витримувати не облаштованість, неналагодженість побуту (особливо, - при проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних

робіт щодо ліквідації наслідків надзвичайної ситуації), зростаючі психофізіологічні навантаження.

Цінності свободи совісті. Формування уявлень про цінність свободи совісті як політико-правову реальність пройшла у своєму розвитку декілька етапів, починаючи від політеїстичної ідеї терпимості до людей, що поклоняються своїм родовим або племінним божествам, до затвердження свободи віросповідання, а від неї – до терпимості до представників іншої світоглядної орієнтації за умови дотримання ними чинного в країні законодавства.

У багатоконфесійній країні, такій, як Україна, відсутність норми свободи совісті неминує спричиняє наростання конфліктного потенціалу й соціально-політичної напруженості на релігійному ґрунті. Народи та люди мають право робити свій релігійний та світоглядний вибір, історично слідуючи тим релігіям, які найбільш близькі їх світогляду, національному характеру, культурі. Офіційні заборони на сповідання якої-небудь віри, спроби нав'язати іншу релігію або атеїстичний світогляд незмінно зустрічали опір і провокували зростання невдоволення і тертя. Спроби, наприклад, заміни радянської політики масової атеїзації населення на переважне заохочення владою православної віри в Україні викликають негативну реакцію представників ісламської та інших конфесій. Традиційно іслам сповідають татари, що проживають в Криму. З цим не можна не рахуватися.

Особливістю сучасного світогляду українців, виявленого масовими опитуваннями, є розкол громадської думки з приводу відношення до атеїзму та релігії, а також світської або релігійної освіти в школі. Майже половина населення підтримує ідею введення релігійної освіти. Стільки ж відкидає її, вважаючи необхідним збереження світського характеру. У МНС приблизно чверть опитаних рятувальників у 2006 р. відносили себе до віруючих (6% власне віруючі та 20% активно співчуваючі); біля 25% – до невіруючих; 49% не визначилися.

У цій ситуації цінність свободи совісті дозволяє послабити напруження світоглядних пристрастей, міжгрупового та суспільного протистояння. У державних органах і школах внаслідок конституційного відділення церкви від держави зберігається світський світогляд. Однак не забороняється розвиток релігійної освіти і виховання у приватних навчальних закладах, суспільних об'єднаннях і релігійних інститутах.

Свобода совісті як політико-правова цінність закріплюється як найважливіший принцип будь-якого цивілізованого суспільства. Цей принцип виражає право “сповідати індивідуально або спільно з іншими будь-яку релігію або не сповідати ніякої, вільно вибирати та міняти, мати і розповсюджувати релігійні та інші переконання і діяти відповідно до них”; рівність прав громадян, незалежно від визнання існування Бога або невіри в

його існування; рівність релігійних організацій перед законом. Потрібно мати на увазі, що цінність свободи совісті не має нічого спільного з насильством над особистістю, умисною образою релігійних почуттів громадян, пропагандою релігійної переваги, оскільки подібні вияви переслідуються за законом.

Право на свободу совісті надається не тільки цивільному населенню України, але й працівникам МНС. Свобода совісті рятувальників реалізовується через право їх у вільний час брати участь в богослужінні та релігійних церемоніях як приватним особам, індивідуально використовувати релігійну символіку, літературу і предмети культу. У той же час цінність свободи совісті не розповсюджується на відмову працівників від виконання своїх службових обов'язків за мотивами відношення до релігії, на спроби створення релігійних об'єднань у підрозділах МНС.

Службово-професійні цінності. Рятувальна служба – не просто сфера діяльності, але і професія, що вимагає покликання, спеціальної підготовки, а також особливих ціннісних переконань і якостей особистості працівника МНС. Сукупність норм і принципів професійної поведінки називається деонтологією. Найбільш відома лікарська (медична) деонтологія – клятва Гіппократа. Свої кодекси честі розвивають та відстоюють військовослужбовці, міліція, митники, прикордонники.

Рятувальники за родом своєї службової діяльності не в меншій, а в набагато більшій мірі, ніж інша спеціальна служба, мають потребу у власній деонтології, дбайливо зберігаючи і культивуючи честь, цінності любові до професії та служби в МНС.

Не кожна людина схильна, а головне, здатна служити в МНС, знаходячись, здебільшого, на віддаленні та навіть у тривалому відриві від благ цивілізації, нерідко діючи автономно, з розрахунку тільки на свої сили й можливості.

Також нікуди не подітися і від режиму постійної готовності та зустрічі з небезпекою в умовах надзвичайної ситуації. Стійкість, мужність, честь, здатність піти на смерть заради порятунку цивільного населення – професійні цінності та якості українських рятувальників.

Служба в підрозділах МНС розвиває здатність самостійного мислення та прийняття відповідальних рішень, у тому числі, в екстремальних умовах, що динамічно міняються. Ці рішення і дії завжди обтяжені вантажем державних інтересів та наслідків, можливістю загострення міжнаціональних протиріч, людських відносин. Тому в професії рятувальника першорядне значення мають цінності врівноваженості, відповідальності поведінки, державного мислення, орієнтації та прихильності національним інтересам України та пересічних громадян, які потребують допомоги.

Професія рятувальника вимагає різносторонніх якостей, знань та навичок, високого рівня інтелекту й фізичного розвитку. Сучасний рятувальник, на

доповнення до традиційної професійної та спеціальної підготовки, повинен бути хорошим психологом, що розбирається в людях, господарником, екологом. І це не просто слова. Люди, по-справжньому віддані професії рятувальника, що звіряють своє життя з її ціннісними орієнтирами, що шанують свій неписаний кодекс честі, – золотий фонд Української держави.

Таким чином, ідейні та ціннісні орієнтири світогляду та діяльності – важлива база організації психологічного забезпечення діяльності МНС, що сприяє формуванню та актуалізації змістоутворюючих та одухотворювальних елементів свідомості. Система найбільш важливих у цьому відношенні ідей і цінностей включає блоки соціально-політичних (ідеологічних), патріотичних, гуманістичних, етичних, свободи совісті та службово-професійних цінностей.

Питання для самоконтролю

- 1. Розкрийте сутність і значення ідейно-ціннісних основ психологічного забезпечення.*
- 2. Розкрийте основний зміст компонентів системи цінностей стосовно перехідних умов сучасного українського суспільства.*

РОЗДІЛ 3. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКІВ МНС

3.1. Психологія працівника МНС

У сучасній психологічній літературі виділяють чотири основні форми існування психічного: психічні процеси, психічні стани, психічні утворення і психічні властивості. Означені форми відрізняються одна від одної за часом протікання і ступенем узагальнення психічного.

Психічні процеси є основним способом існування психічного. Вони гранично пластичні і динамічні. Виходячи з функціональної необхідності забезпечення діяльності людини, виділяють пізнавальні (забезпечення предметності діяльності), емоційні (забезпечення суб'єктивності діяльності) і вольові (забезпечення активності діяльності) процеси.

До пізнавальних процесів відносять: відчуття, сприймання, уявлення, пам'ять, мислення, мову, уяву, увагу.

Вступаючи у взаємодію з предметами навколишнього світу, людина відчуває його окремі фізичні, хімічні й інші властивості. Для задоволення своїх потреб їй необхідно відображати світ предметно, тобто як сукупність властивостей. Це стає можливим завдяки процесу сприймання. Щоб оптимізувати процес пошуку предмета потреби, необхідно його "другий" образ зберегти у свідомості, в уяві – ідеальному узагальненому образі дійсності. Без включення пам'яті в пізнання процеси відчуття, сприймання та інші кожний раз будуть переживатися як ті, що вперше зустрічаються. Пам'ять дозволяє фіксувати в досвіді ціннісні орієнтації рятувальника, способи його поведінки і дій. Розпад пам'яті тягне за собою розпад феноменальної цілісності людини.

Світ розвивається за об'єктивними законами. Без їхнього пізнання неможлива діяльність, удосконалення самої людини. Саме пізнання сутності робить можливим перетворюючу діяльність. Здатність відбивати світ на рівні сутності робить можливим перетворюючу діяльність. Таке відбиття світу на рівні його суттєвості дозволяє здійснити процес мислення. Мислення неможливе без мови: людина "мислить" словами. Знаходячись у світі, що постійно змінюється, людині необхідно передбачати за окремими ознаками майбутню зміну і завчасно підготувати свою відповідну поведінку, дію. Це можливо завдяки процесу уяви. Увага дозволяє спрямовувати "промінь свідомості" на ті предмети і явища, що в даний час стають як найзначущі.

Таким чином, пізнавальні процеси забезпечують діяльність, є її умовою. У той же час вони формуються і розвиваються в процесі діяльності. А це

означає, що будь-який процес, наприклад, мислення і увага, може бути розглянутий і як діяльність.

Людина завжди пристрасна, вона завжди якось відноситься до предметів і явищ навколишнього світу, самої себе. Пристрасність відбивається на емоціях. Процеси пізнання світу й емоційні процеси взаємопов'язані. У пізнанні виявляє себе відношення, що, у свою чергу, є результатом пізнання.

Емоція є відображенням потреби і можливості її задоволення. З метою кращого розуміння механізму виникнення потреб часто використовують таку формулу: $Емоція = — Потребa (Инф. н. - Инф. р.)$, де *Инф. н.* – інформація про необхідні способи задоволення даної потреби; *Инф. р.* – інформація про реальну озброєність людини способами задоволення даної потреби.

Коли дуже сильно переживається позитивна емоція? Коли вона є результатом відображення надто значущої потреби й усвідомленням своєї “озброєності” способами її повного задоволення. Сильна негативна емоція виникає у випадку відображення свідомістю дуже значущої потреби і розуміння того, що людина не знає або мало знайома із засобами її задоволення в даних умовах.

Емоції виконують сигнальну і регулюючу функції. Сигнальна функція виявляє себе в тому, що відношення виникає, розвивається разом зі змінами, які відбуваються в навколишньому середовищі або організмі. Регулююча функція емоцій виражається у залежності організації діяльності, поведінки від відношення до предмета потреб. Емоції взаємопов'язані з руховою активністю на безумовно рефлекторному рівні. Це виявляється у виразних рухах обличчя (міміка), тіла (пантоміміка), жестах, тембрі голосу, моторних операціях і т. д.

У процесі спілкування людина одержує інформацію від співрозмовника по двох каналах: вербальному (мовному) і невербальному (міміка, пантоміміка, вираз очей, тембр голосу). При цьому вона більше довіряє невербальному каналу, бо вважає його більш “чистим”, безпосереднім. Цей висновок підказує людині її досвід спілкування з оточуючими.

Існує безпосередній зв'язок емоцій з роботою внутрішніх органів: серця, легень, шлунку і т. д. “Людина, – відзначає швейцарський психолог Ф. Блаум, – найбільш емоційна з усіх живих істот, вона володіє у вищій мірі диференційованими засобами зовнішнього вираження емоцій і широкою різноманітністю внутрішніх переживань”.

Біль викликає емоційну реакцію і спонукає до дії. Так само, як страх підготовляє вас до того, щоб боронитися або рятуватися утечею, біль надто певно сигналізує вам, що необхідно щось зробити, щоб перервати контакт з потенційно небезпечним об'єктом, а після цього вжити належних заходів, якщо вже відбулося пошкодження якоїсь частини тіла.

У той же час сприймання болю індивідуальне. Воно може бути різноманітним у однієї і тієї ж людини. Сприймання болю опосередковане відношенням до травми, фізіологічним станом організму, минулим досвідом, культурними традиціями, психічним станом і т. д.

Розуміння емоційного стану, проникнення у відчуття, переживання іншої людини отримало назву “емпатія”.

Вищим продуктом соціального, ціннісного розвитку емоцій людини є почуття. У почутті немовби “сплавлене” поняття, що відображає ціннісну позицію і узагальнений емоційний досвід щодо переживання, відношення до цієї цінності в процесі діяльності (наприклад, почуття патріотизму, обов’язку, відповідальності, гордості).

Людина не тільки пізнає навколишній світ, якимось ставиться до нього, але й активно діє, змінює його. Це можливо завдяки волі. Під волею прийнято розуміти здатність людини саморегулювати і самодетермінувати свою діяльність.

Необхідність виявити волю людина усвідомлює у трьох випадках: у ситуаціях, що вимагають додаткового спонукання до дій, недостатньої мотивації (“мені хочеться... ”); у ситуації вибору мотивів, мети, видів дій при їхньому конфлікті (конфлікт між “хочу” і “треба”); при довільному регулюванні зовнішніх і внутрішніх дій і психічних процесів (управляти увагою, намагатися запам’ятати, довести почате до кінця).

В одних ситуаціях рятувальник здійснює вольове регулювання поведінки під впливом контролю суспільства в особі керівництва підрозділу, колективної думки, а в інших – під впливом самоконтролю, саморегулювання.

При саморегулюванні рішення про “використання волі” виходить від самого працівника МНС, при цьому застосовуються “особисті засоби”. Одним з таких найважливіших засобів є зміна сенсу дій. У даному випадку людина діє не тому, що від неї цього хтось вимагає, а тому, що це відповідає її принципам і дозволяє їй самоутвердитися як суб’єкту життя, особистості, індивідуальності як у власних очах, так і в очах друзів і командирів (начальників). Тут криється основа творчого відношення до служби цивільного захисту.

Структура вольової дії включає в себе такі елементи:

- ✓ мотив самоутвердження, соціального визнання (соціальної компенсації за самовизначення, перемогу над собою, своїми слабостями);
- ✓ мету реалізації свого особистого потенціалу (“реалізації себе”) через виконання наказу;
- ✓ спосіб саморегулювання (сукупність “технологічних” операцій, що забезпечують досягнення соціально значущого результату);

✓ результат самопізнання, самовизнання, усвідомлення своєї соціальної цінності, виконання наказу і т. д.

Таким чином, розвиток волі, передусім, пов'язаний з розвитком мотиваційно-сміслової сфери особистості, досягненням “тяжких цілей”, пов'язаних з перемогою над собою.

Успіх діяльності рятувальника багато в чому залежить від того, у якій мірі його пізнавальні можливості (відчуття, сприймання, пам'яті, мислення, уяви, мови, уваги) відповідають вимогам професії.

Пізнавальну сферу підлеглих можна розвивати, спираючись на знання закономірностей її функціонування (збільшення діапазону чутливості, поліпшення пам'яті, підвищення можливостей мислення, розвиток уяви, уваги).

Пізнання навколишнього світу і відношення до нього – це єдиний процес. Тому на заняттях зі спеціальної підготовки, як і на інших заняттях, командир (начальнику) необхідно не тільки передавати інформацію, але й показувати своє відношення до неї. У протилежному разі відношення у підлеглих буде формуватися стихійно, а воно тісно пов'язане з “генератором активності рятувальника” – його потребами, мотивами.

Формування почуттів припускає виявлення їхніх понять (наприклад, честь, совість, обов'язок, відповідальність і т. д.), а також переживання відношення до цих почуттів у процесі життєдіяльності. Якщо рятувальник не розуміє, що таке “обов'язок”, не має досвіду його виконання, а значить, і позитивного переживання з цього приводу, то одними закликами про необхідність виявити “почуття обов'язку” воно не може бути сформоване.

Як свідчить практика, основними труднощами в формуванні волі працівників МНС є бідність мотиваційної сфери рятувальника; психологічний дискомфорт як наслідок того, що мета вольової дії лежить за наявною ситуацією (це завтрашня радість, а “нам треба сьогодні, нам треба зараз”); низька озброєність прийомами саморегулювання; неадекватна оцінка навколишніми людьми факту скоєння вольової дії (неадекватна з точки зору людини, що здійснила вольову дію); невміння керівників підрозділів, товаришів по службі побачити і правильно оцінити вияв волі (недостатнє соціальне підкріплення).

Для підвищення дієвості виховної роботи кожному керівнику підрозділу важливо добре уявляти собі сутність психічних станів. *Психічні стани* – це цілісна характеристика психічної активності людей в певних умовах, при виконанні ними конкретних завдань. Кожний компонент психіки (пізнавальний, емоційний, вольовий) по-різному поданий у тому або іншому стані.

Свою назву поняття “психічний стан” одержує від ведучого компоненту: емоційний стан (радість, печаль і т. д.), вольовий стан (рішучість,

наполегливість і т. д.). Власне життя людини – це зміна одного стану іншим. Стан людини є тестуючим фактором життєвої ситуації, що виникла в даний момент часу.

За типовими станами в різноманітних ситуаціях можна судити про тривкі особисті компоненти рятувальника. Саме таким чином ми оцінюємо людей: “це захоплена людина”, “це рішуча людина” і т. д.

Тому одним із засобів вивчення людини може бути аналіз його станів у різноманітних життєвих ситуаціях. Для цього створюється банк ситуацій, що включає інформацію: яке перед рятувальником стояло завдання, у яких умовах він його виконував, якою була динаміка психічних станів при виконанні завдання. Основними показниками психічного стану є результати спостереження за поведінкою рятувальника, результати діяльності, самозвіт про його думки, переживання, спонукання і психофізіологічні показники.

Ніщо в житті людини не минає безслідно. Той стан, що мав місце, сила його вираженості, зміст, динаміка тощо фіксуються психікою у формі *психічних утворень* — знань, умінь, навичок, психологічних якостей (у тому числі ситуаційних мотивів), життєвих (у тому числі професійних позицій), акмеологічних інваріантів (постійна включеність у процес самооцінки і прийняття рішення, мотивація досягнення й інші внутрішні детермінанти, що зумовлюють продуктивну реалізацію творчого потенціалу рятувальника). Це своєрідні продукти психічної активності. Вони взаємодіють, інтегруються, і між ними встановлюються відносно тривкі зв'язки і відношення, що відбивається на психічних властивостях людини.

Психічні властивості виступають у вигляді системних якостей працівників МНС. Властивості людини формуються і виявляють себе в діяльності. Синтез властивостей психіки призводить до формування узагальнених макрохарактеристик рятувальника як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності й індивідуальності. Кожна з цих макрохарактеристик, взаємодіючи з іншими, відображає включеність працівника в пріоритетні сфери життєвої стратегії, у якій цілеспрямована активність забезпечує отримання цілком певних результатів.

У макрохарактеристиці “індивід” відображена вся сукупна психофізіологічна основа рятувальника. “Особистість” виражає його соціалізацію, інакше кажучи, – засвоєння соціального досвіду. Діяльнісна активність працівника подана в макрохарактеристиці “суб'єкт діяльності”. І, нарешті, на неповторну самотність людини як цілісного феномену вказує інтегративна макрохарактеристика “індивідуальність”.

Усі ці макрохарактеристики людини утворюють її цілісний психологічний портрет, якісні ознаки якого виникають, формуються, розвиваються і виявляються у взаємодії з іншими людьми, предметним світом, “власним Я”.

Зміст психічних властивостей людини включає спрямування (“чого хоче людина?”); здатності (“що може людина?”); характер і темперамент (“як виявляється людина?”). Вивчати людину – значить вивчати її властивості: спрямування, хист, характер і темперамент, а також умови і фактори, що визначають їхні особливості. Усі ці властивості виявляються тільки в діяльності. Їхнє пізнання можливе через вивчення психологічної структури діяльності: мотивів, цілей, способів і результатів дій при вирішенні конкретних завдань у певних умовах. Пріоритетну увагу, безумовно, слід приділяти вивченню суб’єкта діяльності.

Важливою характеристикою психологічного портрета є спрямування особистості працівника МНС. Вона є сукупність тривких мотивів і цілей, що орієнтують діяльність людини.

Центральною проблемою спрямування особистості є проблема мотиву. У цьому зв’язку є важливим відповісти на такі питання: як формується ієрархія мотивів? як людина вибирає предмет потреби (мотив)?

Уже в ранньому віці дитина через схвалення і несхвалення батьків дізнається, що можна робити, а чого не можна робити. Її поведінкою управляють вимоги батьків, близьких людей.

Вступаючи у все більший контакт з навколишнім світом, дитина пізнає все більший обсяг правил поведінки (“поступись місцем...”, скажи “будь ласка” і т. д.). Поступово відбувається перехід від зумовленості поведінки бажанням отримати задоволення батьків, радощів спілкування із ними до бажання отримати задоволення від правильної поведінки. Насиченість процесу досягнення мети позитивними емоціями (своєрідне підкріплення) сприяє згодом перетворенню мети дії в мотив особистого сенсу.

У міру зростання соціальних контактів у людини з’являється нова якість – бажання, прагнення бути визнаним іншими, затвердити себе серед людей. Чим вище рівень соціального визнання, тим вище рівень соціальної захищеності, соціально-психологічного комфорту, соціальної свободи і можливості реалізувати свій творчий потенціал.

Мотиви визнання і самоутвердження змушують людину займатися пошуком і опануванням найбільш ефективними засобами взаємодії з іншими людьми. Ці засоби, стаючи цінностями, набувають особистої значимості, статусу самостійного спонування – мотиву особистого сенсу.

У спільній діяльності рятувальник через пізнання інших людей пізнає сам себе (через відношення до нього інших людей, через аналіз результатів власної діяльності і діяльності оточуючих, через порівняння своїх оцінок з оцінками інших людей). У кінцевому рахунку відбувається “друге народження особистості”, формування самосвідомості, головними функціями якого є пізнання себе, удосконалення себе, пошук сенсу життя.

Пізнання себе має свою логіку. Спочатку дитина навчається відділяти себе від фізичного світу. Після цього вона усвідомлює себе членом малої соціальної мікрогрупи, групи, своє “духовне Я”, після цього формується “ідеал Я”.

Далі людина співвідносить свої вчинки, дії з “ідеалом Я”, що викликає прагнення змінити, “переконструювати” себе.

При вивченні підлеглих, пізнанні самого себе керівнику підрозділу важливо визначити рівень сформованості і зміст *мотиваційно-ціннісних орієнтацій*, оскільки саме це багато в чому визначає вчинки, соціальну позицію, цінність людини.

Розглянемо значення ситуаційних мотивів у життєдіяльності рятувальника.

Ситуаційний мотив може виявити себе за двома основними механізмами. По-перше, він є результат актуалізації мотиву особистісного сенсу в конкретній ситуації. У цьому випадку актуалізований мотив особистісного сенсу, виявивши себе в конкретній діяльній ситуації, при досягненні позитивного результату піднімається вгору по ієрархічних “сходах значимості”, при отриманні негативного результату – втрачає свої позиції у структурі ієрархії мотивів особистісного сенсу. По-друге, ситуаційний мотив може бути результатом взаємодії умов діяльності завдання, що вирішується, і мотиву, що займає в ієрархії мотивів особистісного сенсу “низькі позиції”. Тут можливі різноманітні наслідки: згасання мотиву у процесі діяльності аж до відмови від неї; зміна мотиву у процесі діяльності; відмова від “власного мотиву” і прийняття зовнішнього мотиву, зумовленого умовами діяльності і завданням (мотив – стимул).

У мотиві подані всі три “продукти функціонування” сфер психіки (модальності): пізнавальний, емоційний і вольовий. Відмінність мотивів один від одного визначається ієрархією складових “продуктів”, їхнім змістом. Так, у мотиві “потяг” провідні позиції займає емоційний компонент, предмет потреби мало усвідомлений, активність породжена наявною ситуацією. У мотиві “переконання” провідний компонент – вольовий, активність породжена необхідністю здійснити особистісно-значущу дію. Тут наявне чітке усвідомлення предмета потреб, свого відношення до нього. С.Л. Рубінштейн писав: “Належне у відомому сенсі протистоїть тому, що безпосередньо тягне за собою, оскільки як належне приймається не в силу того, що мені хочеться... оскільки усвідомив суспільну значимість цієї мети і її здійснення стало моєю кровною, особистою справою...”.

За об’єктом мотиви розрізняються таким чином: мотиви “на себе”, мотиви “на справу” і мотиви “на інших людей”. За відношенням до мети мотиви бувають такими: мотиви “досягнення мети”, мотиви “уникнення невдач”.

Вивчення типових ситуаційних мотивів (“Чому ти вчинив так у цій ситуації?”) в різних ситуаціях – ключ до визначення мотиваційно-ціннісних орієнтацій, мотивів особистісного сенсу. На формування мотивів особистісного сенсу, їхню ієрархію істотно впливають частота їхньої актуалізації, підкріплення актуалізації позитивною емоцією, передусім, пов’язаною з досягненням результату діяльності (позитивний результат). Якщо у процесі життя людини мотив, що раніше мав високий статус ієрархії мотивів особистісного сенсу, став усе менше “використовуватися” в діяльності, то створюється загроза його існуванню в мотиваційно-ціннісних орієнтаціях особистості (“раніше б так ніколи не вчинив...”). Будь-яке недосягнення мети (негативний результат) у кінцевому рахунку веде до зниження особистісної значимості мотиву, що спонукав цю мету.

У комплексі індивідуально-психологічних властивостей особистості важливе місце займають *здібності*. А що ми знаємо про здібності? Відомо, що успіх у житті, соціальне визнання приходять до людини тоді, коли вона зуміла реалізувати себе в тій суспільно значущій діяльності, до якої вона більш прихильна.

Як визначити свої здібності? Що таке здібності? Сьогодні існує декілька підходів до пояснення здібностей. Одні дослідники приписують їм божественний початок, стверджуючи, що “вища сутність” повідомляє смертним свої міркування. Другі дотримуються точки зору “успадкування таланту”. Треті схильні підтримувати теорію “патологічності генія” (геній – це “порушений у потрібний бік організм” з вини випадку). Четверті впевнені в тому, що здібності людини – результат прижиттєвих навчання і виховання. Мають місце й інші підходи.

Людина народжується із задатками – природженими анатомо-фізіологічними особливостями функціонування нервової системи. Вони багатозначні, неспецифічні по відношенню до конкретної діяльності і лише зумовлюють багато в чому якісні і кількісні характеристики в основному фізичної взаємодії людини з навколишнім світом на рівні його відчуттів.

Питання про вплив структури мозкової тканини, морфологічних відмінностей на розвиток психічних властивостей сьогодні залишається в науці відкритим. Разом з тим, накопичений досвід дозволяє з упевненістю стверджувати, що всі психічно здорові діти схильні до творчості. Але при цьому схильність – тільки потенціал. Чи стане творчість реальністю, у якій сфері діяльності виявить себе людина – це залежить від умов, змісту навчання і виховання в тій мірі, у якій вони створять можливість виявити потенціал творчості.

Якщо з дитинства батьки намагаються створити умови для реалізації творчого потенціалу своєї дитини в багатьох видах діяльності, тим самим вони формують у неї систему узагальнених психічних діяльностей

(С.Л. Рубінштейн), систему способів конструювання людиною ідеальних моделей діяльності, що їй передують.

Часткові здібності конструюють ідеальні моделі вже знайомої діяльності. Загальні здібності – узагальнені, “згорнуті” в систему часткові здібності.

Чим багатші загальні здібності, тим вище ймовірність того, що до людини швидко прийде успіх навіть в не дуже знайомій діяльності. Однак чим складніша діяльність, тим вище її вимоги до загальних здібностей, узагальненої системи способів конструювання людиною ідеальних моделей діяльності.

Таким чином, чим вище інтерес людини до життя, її виявів, об’єктивного світу, чим активніша, різнобічніша діяльність, тим багатша її озброєність способами успішної взаємодії з предметами навколишнього світу.

Здібності – це індивідуально-психологічні особливості людини, що виражають її готовність до опанування певних видів діяльності з найбільшою ефективністю.

Здібності виявляються у процесі діяльності. Їхніми основними показниками є швидкість, тривкість і легкість засвоєння діяльності при інших рівних умовах.

У цьому зв’язку керівному складу при підборі людей для виконання тих або інших функціональних обов’язків слід мати на увазі, що задатки людини впливають на результати конкретного виду професійної діяльності, здійснюваної в будь-якій із систем: людина-людина, людина-техніка, людина-знакові системи і т. п. Це висуває таку проблему, як професіоналізація. При призначенні на посаду дуже важливо визначити, за Л.С. Виготським, “зону найближчого розвитку” – те, що сьогодні рятувальник може робити у співробітництві, а через невеликий період часу буде готовий робити самостійно.

Для успішного оволодіння рятувальними спеціальностями, включаючи керівництво підлеглими, необхідно: розвивати професійну мотивацію (ціннісні орієнтації); при організації діяльності створити умови для вияву у працівників МНС творчості, ініціативи; розвивати інтереси, прагнення рятувальників удосконалювати навички й уміння в різноманітних сферах; удосконалювати систему стимулювання чесної, якісної праці.

У роботі з людиною, при відборі на певні спеціальності необхідно враховувати *темперамент*. Темперамент є малозмінною у процесі життя характеристикою нервової системи.

І.П. Павлов на основі трьох основних властивостей нервової системи людини (сили, врівноваженості і рухливості процесів збудження і гальмування) виділив чотири типи вищої нервової діяльності: сильний, урівноважений, рухомий (сангвінік); сильний, урівноважений, інертний (флегматик); сильний, неурівноважений (холерик); слабкий (меланхолік).

Темперамент не виявляє істотного впливу на формування мотиваційно-ціннісних орієнтацій особистості. Кожний тип темпераменту має свої плюси і мінуси. Більш того, він в “чистому” вигляді практично не зустрічається у людей; темперамент конкретної людини – це сукупність “близьких темпераментів” (холерика і сангвініка, сангвініка і флегматика, флегматика і меланхоліка).

Існує більш узагальнена характеристика особистості, що ґрунтується на виділенні в її поведінці, діяльності найбільш “типового”.

Характер – сукупність тривких індивідуальних особливостей особистості, що складається і виявляється в діяльності і спілкуванні, і зумовлює типові для неї засоби поведінки.

Таким чином, досягнутий рівень розвитку людини втілюється в характері, що формується і виявляється в процесі діяльності. Вивчати характер – значить вивчати типові способи поведінки людини в різних ситуаціях.

Дати характеристику людині – значить проаналізувати способи її поведінки в чотирьох основних сферах відношень.

По відношенню людини до подій можна виділити риси характеру: оптиміст (песиміст), переконаний (той, що сумнівається), принциповий гуманіст і т. д. По відношенню до інших людей – товариський (замкнений), правдивий (брехливий), тактовний (грубий) і т. ін. По відношенню до діяльності – відповідальний (несумлінний), бережливий, акуратний і т. д. По відношенню до себе – скромний, самокритичний і т. ін. Знаючи риси характеру рятувальника, керівник підрозділу може прогнозувати його поведінку в різноманітних ситуаціях.

3.2. Колектив підрозділу і його психологія

Колектив – поняття латинського походження, що означає “зібраність”, тобто цілісність, що зберігає недоторканість індивідуальності. Поняття групи тотожне сенсу старого російського слова “гурток”. В основі і того й іншого – зв’язок, що єднає людей. Колективами прийнято називати малі групи, члени яких об’єднані духовними (психологічними) зв’язками ділового (службового), морального і безпосередньо міжособистісного змісту, які загальними зусиллями забезпечують отримання соціально ціннісного результату своєї діяльності.

Ідея зв’язку як стрижнева в понятті колективу не випадкова. Саме взаємні зв’язки між людьми є вирішальним чинником, що визначає згуртованість, активність і життєвість об’єднання, членами якого вони стають. У свою чергу, духовні зв’язки між членами колективу залежать від того, як вони сприймають себе, один одного, як відносяться до загальної мети і діяльності.

Малі групи завжди грають винятково важливу роль у житті людей, організацій і всього суспільства. Вони не тільки об'єднують і завдяки цьому примножують людські сили в інтересах певної діяльності. Вони необхідні для повноцінного життя кожної людини, для досягнення захищеності, забезпечення умов гармонійного розвитку людини, засвоєння соціального і професійного досвіду, його збереження і збагачування. Слід підкреслити, що колектив виступає головним чинником у розвитку винятково важливої макрочарактеристики людини, затвердження її як особистості.

Існує два основних підходи до психологічного вивчення колективу. Згідно з першим з них, колектив представляється як соціальне (надіндивідуальне, надособистісне) утворення, щось самостійне, не зводимо до сукупності членів, які входять до його складу. Цей підхід може бути названий “антропоморфним”, тому що колектив розглядається як цілісний соціальний суб’єкт, життя і діяльність якого відтворює активність кожного свого члена і за рахунок її сам існує.

З позиції другого підходу колектив сприймається як соціально-психологічне середовище життя і діяльності людини, середовище, яке люди створюють один для одного. Прибічники цього підходу вважають за краще говорити не про групи і колективи, а про “особистість в групі”. Ця концепція висловлює особистісно-орієнтовну точку зору на колектив.

Обидві позиції не вільні від крайностей як теоретичного, так і практичного порядку. Перша позиція може вести до недооцінки особистості, абсолютизації “єдності”, що небезпечно нівелюванням людської індивідуальності, прагненням добитися того, щоб усі рятувальники не тільки діяли, але й були “як один”, на одне лице. Між тим відомо, що саме в колективі відбувається необхідна для повноцінного розвитку і природна для людини особистісна диференціація. У міру формування колективу за працівниками МНС закріплюються певні соціально-психологічні ролі, що об'єднують в собі потреби колективу і особистості.

Кожна людина вносить у спільне життя і службу свої погляди на актуальні проблеми, пропонує засоби їхнього вирішення. Вона надає в розпорядження колективу свій хист і звертається за допомогою у зв'язку зі своїми власними труднощами. Усе це – і погляди, і передбачувані рішення, і хист, і труднощі – дуже індивідуальне. Тому єдність, без якої немає ані колективу, ані групи, досягається не шляхом вирівнювання рятувальників, а на основі погодження відмінностей, пошуку психологічної сумісності, максимального врахування і заохочення міжособистісних симпатій, прихильностей і накопиченого досвіду спільної діяльності, співробітництва. Там, де прямолінійно і грубо проводяться в життя “єдині вимоги”, там не може бути мови про колектив, тому що пригнічується його основна “складова” – унікальна суто

індивідуальна людська феноменальність, знищується необхідна для колективу міжособистісна різноманітність.

Рятувальники, які входять до складу відділення, групи, команди, караулу і т. д., зв'язуються один з одним, передусім, функціонально на основі виконання єдиної професійної діяльності. Причому розподіл їхніх дій на індивідуальні функції (обов'язки) здійснюється так, щоб був забезпечений єдиний контекст професійної діяльності, щоб працівники МНС були "ретельно пристосовані" один до одного, а в кінцевому рахунку щоб усе це дало можливість ефективно виконати загальне завдання і отримати єдиний груповий результат. Службово-ділові зв'язки з'єднують рятувальників як виконавців певних функцій, кожна з яких, будучи засвоєною, стає стрижнем конкретної спеціальності, посади, тієї або іншої ролі при виконанні окремого завдання.

Службово-функціональні ролі рятувальників і зв'язки між ними утворюють професійно-діяльнісну структуру підрозділу. На її базі і додатково до неї формуються інші ланки загальної соціально-психологічної структури, призначення яких полягає в зміцненні, єднанні працівників МНС у єдине ціле, що зветься колективом підрозділу, котрий виступає цілісним суб'єктом професійної діяльності. У його рамках досягається забезпечення індивідуальних потреб конкретного рятувальника в різноманітних за змістом і формами спілкування відношеннях: дружбі, визнанні, повазі, самоствердженні. Можна також сказати, що ці – безпосередньо не діяльнісні, як би додаткові компоненти соціально-психологічної структури орієнтовані на підтримання і збагачування життя колективу, підвищення його тривалості і здібностей до розвитку. Завдяки їм досягається певна незалежність колективу від змісту професійної діяльності, його готовність переорієнтуватися на нові завдання. Якщо професійні ролі і персоніфіковані зв'язки між ними, наведені у вигляді відносин управління, координації, взаємодії, виступають як професійно-діяльнісний каркас психологічної структури колективу, то особистісні ролі і міжособистісні зв'язки між рятувальниками є життєвим, емоційно-вольовим "наповненням" цього каркасу.

Отже, структура колективу підрозділу МНС має два взаємопов'язаних, що доповнюють один одного, але різних психологічних комплекси. Один з них орієнтований на діяльність колективу, на вирішення ним завдань, другий – на його внутрішнє життя, на соціально-психологічну сферу. Обидва вони необхідні, відсутність або слабкість одного негативно відбивається на іншому і на колективі підрозділу в цілому. Скажімо, нерозвиненість діяльнісного комплексу психологічної структури позбавляє підрозділ придатності до дружніх, злагоджених дій. У той же час вноситься розбрат в дружні і товариські відношення, послаблюється морально-емоційна

цілісність колективу, його психологічна стійкість. Дефіцит особистого чинника у взаємовідносинах рятувальників (слабкість другого комплексу психологічної структури колективу) відчужує їх від підрозділу, він не розглядається як професійна родина, товариське середовище, і тому слабне мотивація спільної служби і діяльності.

Якщо виділити основні соціально-психологічні ознаки сформованості колективу, то, використовуючи їх як критерії і показники, можна визначити рівень його розвитку. Як основні соціально-психологічні ознаки колективу підрозділу МНС приймемо такі: загальна професійна діяльність; відповідність діяльності соціально значущим цілям і завданням служби цивільного захисту; опосередкування міжособистісних відносин цілями, цінностями і змістом професійної діяльності; єдність і згуртованість рятувальників; наявність певної організаційної форми об'єднання працівників МНС; погодженість і врахування основних інтересів усіх членів колективу; стійкість і гармонійність відношень, оснований на взаємній контактності і відповідальності, самоуправлінні, а також визнання не тільки соціально значущих пріоритетів, але й індивідуальних потреб кожного члена колективу підрозділу.

За даними ознаками можна судити про рівень розвитку колективу підрозділу. Колектив високого рівня розвитку відрізняється від інших присутністю цілком певних характеристик. Він характеризується, передусім, стабільністю, тобто професійною та соціально-психологічною стійкістю, котра зумовлюється згуртованістю особового складу. А згуртованість, у свою чергу, є наслідком схильності рятувальників до одних і тих же моральних цінностей (патріотизм, обов'язок, дисципліна), ділової (службової) єдності або злагодженості й особистої дружби.

Другою характеристикою колективу високого рівня розвитку можна назвати соціально-ціннісну орієнтацію інтересів, цілей і всього укладу життєдіяльності. Іншими словами – це його здоровий морально-психологічний стан. Тільки за наявності цих двох ознак та або інша сукупність людей може бути віднесена до колективу. Внутрішня цілісність, інтегрованість – обов'язкова, але недостатня умова колективності, тому що залишається під питанням зміст і спрямування зовнішніх зв'язків, відношення групи до суспільних цінностей, її орієнтація на цілі і завдання суспільства, держави, МНС.

Як важлива характеристика колективу виступає його здатність гармонізувати інтереси, цінності і потреби конкретного рятувальника з загальними соціальними цілями і завданнями служби цивільного захисту. Сформованість такої характеристики колективу дасть фундаментальну підставу для його мотивованого згуртування і активної участі в даній роботі кожного працівника МНС. Приналежність рятувальника до колективу, що

кровно зацікавлений у найкращому задоволенні потреб своїх членів, активізує їхню участь у вирішенні всіх завдань, що постають перед даним колективом.

Існування колективу, його повсякденна діяльність і побут, а також розвиток, зростання припускають наявність спільної психічної активності працівників МНС. Це колективна мисленнєва робота, обмін враженнями і переживаннями, спільне вольове напруження для подолання труднощів і т. ін. Цю групову психічну активність, а також її духовні результати звичайно називають *колективною психологією*.

Деякі результати, передусім, спільної розумової роботи – загальні погляди і позиції рятувальників з принципових питань, погоджені рішення з поточних проблем служби, а також власне процес їхнього формування – називають суспільною думкою колективу. Інколи в цьому випадку говорять про суспільну (колективну) думку, колективний розум. Іншим духовним результатом спільної психічної активності і всієї діяльності є система внутрішньоколективних взаємовідносин. До психології колективу відносяться також його традиції (сталі способи колективного вирішення певних проблем, що мають циклічний характер і пов'язані з підтриманням колективу на досягнутому рівні розвитку).

Колективна психологія характеризується відомими якостями і завжди певним станом, що прийнято називати настроєм колективу. Настрій – це взаємопов'язані емоційні реакції і переживання, що мають певне забарвлення, характеризуються більшою або меншою інтенсивністю і напруженістю, і від яких залежить ступінь готовності особового складу до тих або інших дій, рівень його ентузіазму, енергії. Буває, що груповий настрій приймає форму збудження, що перевищує безпечні межі, і тоді воно стає домінуючим чинником поведінки, що погано піддається раціональному впливу, переконанню. Можливе виникнення паніки, якій передують і яку супроводжують дезорганізація колективної психології, послаблення і втрата її регулярної ролі. Інколи трапляється перетворення більш-менш організованих груп у натовпи розгублених людей, що втрачають управління, у результаті чого діють агресивно і руйнівно або легко піддаються паніці.

Люди, зібравшись з якихось причин разом, зосередившись просторово, уже в силу однієї цієї обставини не можуть діяти, незалежно один від одного. Вони вимушені у своїх рішеннях і вчинках зважати не тільки на самий факт присутності й активності інших, але і використати нові можливості, що є результатом соціальної ситуації. Зібрання людей припускає їхню взаємодію або спілкування. У колективі все внутрішнє життя і спільна діяльність будуються на основі розвиненого міжособистісного і загальногрупового спілкування.

Під *спілкуванням* розуміють обмін між працівниками інформацією, а разом з нею і на її базі – почуттями і впливом один на одного. Усе це робиться з метою пізнання (у тому числі навчання), зміни емоційного стану партнерів, підготовки і здійснення спільної дії, а також зміцнення взаємовідносин того або іншого типу. Як видно з наведеного визначення, спілкування – це явище величезного загальносоціального й індивідуально-групового значення. Воно – як кровообіг або обмін речовин в живому організмі, з тією, проте, відмінною, що має інформаційну, а не речовинну природу. Завдяки спілкуванню людина розвивається духовно і фізично, згуртовуються і ефективно діють групи, створюються і передаються від генерації до генерації матеріальні і духовні цінності. На основі спілкування будується все суспільне життя, політична й економічна діяльність. Це можливе тільки у згуртованому колективі. Говорячи про згуртованість у колективах підрозділів МНС, ми виходимо, передусім, зі специфічного характеру їхньої діяльності.

Під *згуртованістю колективу* (особового складу підрозділу) розуміється єдність думок, уявлень, оцінок, позицій і відношень рятувальників до найбільш значущих чинників, подій, явищ, що стосуються життя підрозділу або окремих працівників, що у взаємозв'язку реалізуються на практиці, забезпечуючи злагодженість, високий морально-психологічний стан, організованість і дисципліну. Згуртованість колективу виступає водночас показником і результатом досягнення конкретного рівня розвитку групової психології.

3.3. Сутність і зміст морально-психологічного стану працівників МНС

Діяльність працівників МНС здійснюється здебільшого у складній обстановці. Значне розширення завдань, що вирішуються, обумовило зростання службових, етичних, психологічних, професійних і фізичних навантажень на рятувальників. Сучасні тенденції розвитку служби цивільного захисту України висувають на якісно новий рівень морально-психологічний стан рятувальників. Виходячи з цього, актуальність проблеми морально-психологічного стану зумовлюється такими обставинами:

- ✓ зміною політичної та соціально-економічної ситуації в країні, деформацією світоглядних, етично-ціннісних орієнтацій, що неоднозначно впливають на виконання колективами системи МНС своїх функціональних завдань. Переоцінка моральних та етичних цінностей безпосередньо позначається на ефективності діяльності керівного складу, органів управління з формування у особового складу стійкого морально-психологічного стану, що дозволяє успішно вирішувати поставлені завдання;
- ✓ розширенням обсягу та ускладненням завдань, що покладаються на МНС. У сучасних умовах виникає настійна необхідність вживання адекватних

заходів, що дозволяють вирішувати різноманітні завдання в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації природного або техногенного походження;

✓ недостатністю дослідження морально-психологічного стану колективів в системі МНС, відсутністю єдиних підходів до вивчення і визначення основних напрямів його формування. Досвід службової діяльності свідчить, що в більшості своїй керівники професійно не готові до вивчення, оцінки та формування морально-психологічного стану у своїх підлеглих, розпливчато уявляють механізм управління ним, мають слабе уявлення про його сутність та структуру;

✓ специфікою професійної діяльності МНС України.

У процесі діяльності з формування морально-психологічного стану передусім необхідно визначити сутність та значення даного поняття.

Морально-психологічний стан є моральною освітою і має структуру, що включає два основних компоненти – моральний та психологічний, між якими існує органічний зв'язок і діалектична єдність.

Основу морального компонента складає мораль, яка вказує на моральність, звичаї, норми поведінки.

Моральний компонент морально-психологічного стану необхідно розглядати як системну освіту, що включає ряд елементів, які знаходяться між собою в певних зв'язках і виражаються в категоріях моральної діяльності, моральних відносинах і моральній свідомості, кожна з яких, у свою чергу, охоплює безліч інших понять.

У категоріях моральної діяльності матеріалізуються ідеальні сторони моралі, що відображають моральні якості рятувальників, їх погляди, ідеї, позиції, мотиви поведінки. Безпосередньо як категорії моральної діяльності працівників МНС виділяються моральні звички, звичаї, традиції, схильності, благодіяння, лиходійства, зрада, помста та ін.

Моральна діяльність рятувальника функціонує в системі моральних відносин, яким властиві специфічні відтінки моральних категорій. Вони виявляються у відносинах згуртованості, товариства, взаємодопомоги, дисциплінованості або навпаки, у конфліктності, моральних протиріччях між окремими працівниками або групами, в егоїзмі й т. ін. Потрібно розглядати моральні відносини як функціональні зв'язки між елементами системи, якою є колектив підрозділу. Наприклад, у процесі спільної діяльності рятувальники оцінюють вчинки або погляди один одного, начальників або підлеглих, впливають на вчинки оточуючих силою прикладу або авторитету. Сміливі та впевнені дії керівника вселяють упевненість в дії підлеглих, спонукають їх на самовіддані дії. Доброзичливі людські відносини керівного складу до підлеглих викликають у них почуття довіри та поваги до них.

Моральні відносини знаходять відображення у відповідних категоріях моральної свідомості. Вони включають такі поняття, як “моральний ідеал”, “добро”, “зло”, “справедливість”, “обов’язок”, “честь”, “совість” та ін. Їх знання і прийняття дозволяють рятувальникам давати моральну оцінку різним суспільним явищам, виробляти правильне розуміння ними суті обов’язку працівника МНС, активно боротися з різними негативними виявами у сфері моральних відносин в колективі.

При визначенні моральної свідомості потрібно враховувати не тільки набір тих або інших поглядів, ідей, уявлень, а і їх домінуюче положення у свідомості особистості. Залежно від характеру службових завдань, що вирішуються, та умов їх виконання моральна свідомість колективу просякла певними ідеями (ними можуть бути ідеї політичні, правові, моральні, а також ідеї, направлені на самозбереження та ін.), внаслідок чого формуються відповідні настрої та спрямованість поведінки колективу.

Зміст моральних категорій відображає основні аспекти морального компонента морально-психологічного стану рятувальників. У процесі функціонування моралі її категорії складають єдине ціле, синтезуючи всі форми суспільної свідомості та пронизуючи всі сфери людської діяльності. Це дозволяє зробити висновок, що не політичні, правові, власне моральні та інші ідеї, погляди, уявлення і почуття безпосередньо впливають на діяльність рятувальника або колективу, а їх цілісна єдність, що виникає внаслідок взаємодії різних ідей та поглядів, уявлень, почуттів, емоцій.

Вияв морального компонента морально-психологічного стану носить різноплановий характер. Ідеї, погляди, переконання, думки, позиції рятувальників і колективів підрозділів системи МНС визначають їх відносини та лінію поведінки, виражені в певному настрої, спрямованості поведінки, установках, у поглядах, почуттях, психічних станах. Одним словом, це та сторона морально-психологічного стану, яка є результуючою між ідеями, знаннями, уявленнями й тією об’єктивною реальністю, з якою працівнику МНС доводиться стикатися повсякденно, внаслідок чого в колективі формуються певні колективні думки, почуття, настрої, установки, міжособистісні відносини та інші форми відносин, які можна визначити як стан психологічного рівня моральної свідомості.

Психологічний компонент морально-психологічного стану, на відміну від морального більш динамічний і схильний до змін, у залежності від впливаючих на нього умов обстановки. Наприклад, громадська думка як один із найпоширеніших станів колективу може бути короткочасною, якщо питання, за яким вона сформована, вирішується швидко. І навпаки, якщо проблема не вирішується, вона стає більш стійкою.

Нарівні з громадською думкою змістовною стороною психологічного компонента є моральне почуття, яке виражає емоційну сторону діяльності

особистості та колективу і являє собою відношення людини до дійсності, що виявляється у формі любові, ненависті, довіри, співчуття і т. ін. У результаті воно виступає як психологічний вияв практичних взаємовідносин у колективі.

Моральне почуття може виявлятися у формі емоцій (переживань того або іншого почуття в певний момент, у конкретній ситуації).

Характерним елементом психологічного компонента морально-психологічного стану є міжособистісні відносини у колективі, які являють собою різні види взаємозв'язків і спілкування рятувальників у процесі їх спільної службової та повсякденної життєдіяльності. У ході цього процесу встановлюються, зберігаються та змінюються найважливіші форми взаємовпливу та контактів співробітників, групової та колективної взаємодії. Міжособистісні відносини істотно впливають на морально-психологічний клімат, традиції та відношення рятувальників до професійної діяльності. Певною мірою вони визначають рівень розвитку колективу і міру його згуртованості.

Отже, морально-психологічний стан є системним утворенням, елементами якого виступають моральний та психологічний компоненти, що знаходяться між собою у взаємозв'язку та діалектичній єдності, створюють певний стан моральної свідомості (психіки) рятувальників і колективів, виражаються в їх відношенні до реальної дійсності, виявляються в готовності та здатності вирішувати поставлені завдання.

Як відомо, на морально-психологічний стан працівників МНС впливає ряд чинників соціально-політичного, матеріально-технічного, морального, власне службового характеру, а також ряд специфічних чинників, пов'язаних з виконанням професійних обов'язків кожним рятувальником і колективом підрозділу системи МНС загалом.

Умовно виділяються *три основні групи чинників*, від яких залежать рівень морально-психологічного стану та міра готовності рятувальників до виконання поставлених перед ними службових завдань:

- ✓ загальнозначущі – об'єктивні чинники, присутні постійно;
- ✓ специфічні – чинники, які зумовлені специфічними особливостями й характером професійної діяльності, залежно від виду діяльності в системі МНС (пожежні, кінологи, водолази, висотники, піротехніки та т. ін.);
- ✓ внутрішні – чинники, що відображають індивідуально-особистісні та колективно-групові особливості працівників МНС і колективів.

Вплив різних чинників на морально-психологічний стан рятувальників нерівнозначний. Наприклад, соціально-політичний чинник впливає на працівника МНС та його стан постійно, оскільки завдання, що вирішуються, у будь-якому випадку відображають інтереси, політику й ідеологію суспільства, держави.

Деякі чинники можуть з'являтися і зникати на певному етапі діяльності рятувальників та впливати на морально-психологічний стан колективів. Наприклад, при знаходженні корабля (катера) в морі на стан рятувальників істотно впливають погодні умови (шторм, снігові заноси, обмерзання, обмежена видимість і т. ін.), цілодобове несення спеціальних вахт, що може призводити до перевтоми і втрати пильності. Після прибуття корабля з моря вплив таких чинників стає малозначимим або повністю зникає.

До загальнозначущих чинників відносяться соціально-політичний, матеріально-технічний, побутовий чинник та чинник, пов'язаний з професійною діяльністю.

Під соціально-політичним чинником потрібно розуміти політичні, соціальні та економічні процеси, що відбуваються в суспільстві, а також моральні цінності й норми, що впливають на морально-психологічний стан рятувальників. Цей вплив виражається в усвідомленні працівниками МНС належності до своєї держави, суспільства, у згоді з політикою, поглядами, ідеологією, моральними цінностями. Усвідомленість виявляється в ідеях та почуттях патріотизму, обов'язку, упевненості в необхідності професійної діяльності й т. ін. Ці ідеї та почуття виступають на передній план у несприятливій ситуації і в період виконання службових завдань та істотним образом позначаються на морально-психологічному стані рятувальників.

Політичний стан суспільства і держави безпосередньо впливає на морально-психологічний стан працівника МНС і, насамперед, на мотиваційну сферу його діяльності. Світоглядна свобода, властива сьогодні нашому суспільству, обумовила формування колективів з людей, що мають суперечливі моральні установки, ідеали та принципи, найрізноманітніші політичні, релігійні переконання та погляди, що призводить до протиріч і конфліктів у колективах, істотно ускладнює процес формування морально-психологічного стану підлеглих.

Вплив соціально-політичного чинника важко переоцінити, оскільки тільки усвідомлене відношення працівників МНС до рятувальної служби та розуміння ними процесів, що відбуваються в країні, знання і прийняття національно-державних інтересів України дозволяють формувати стійкий морально-психологічний стан рятувальників і підтримувати його на високому рівні.

Матеріально-технічний чинник є одним з основоположних у забезпеченні високого морально-психологічного стану працівників МНС, в усуненні соціальних конфліктів, що де-не-де мають місце у колективах. Історія професійної діяльності МНС знає багато повчальних прикладів впливу матеріально-технічного забезпечення на боєдатність рятувальників, їх морально-психологічний стан. Кризовий стан економіки України, різке падіння промислового виробництва, згорання воєнно-промислового

комплексу, скорочення бюджету на потреби МНС призвели до серйозного погіршення матеріально-технічного забезпечення. У результаті у працівників МНС підринається віра в силу та надійність своєї техніки та технічних засобів, з'являється боязнь їх використання. Моральний і фізичний знос техніки та технічних засобів, нестача пального й мастильних матеріалів не дозволяють керівникам у повному обсязі вирішувати питання спеціальної та професійно-психологічної підготовки, наблизити умови їх вирішення до реальних, значно знижують можливість високої службово-професійної виучки рятувальників, їх морально-психологічну готовність діяти в будь-яких умовах обстановки.

Істотно впливає на морально-психологічний стан службово-професійний чинник. Служба цивільного захисту пред'являє високі вимоги до фізичних та психологічних даних рятувальників, рівня їх професійної підготовленості, що зумовлює морально-психологічний стан, міру впевненості в діях працівника МНС. Досвід практичної діяльності показує, що професійно підготовлений рятувальник завжди відчуває себе набагато впевненіше, ніж новобранець.

Вплив побутового чинника на морально-психологічний стан працівників МНС характеризується цілим рядом показників, що відображають матеріальний та моральний рівень життя рятувальників. Для керівних документів, що регламентують уклад життєдіяльності особового складу системи МНС, такими показниками є: умови розміщення рятувальників, організація та якість їжі, забезпеченість працівників МНС речовим постачанням, умови для фізичного розвитку, організація культурного дозвілля, рівень медичного обслуговування та ін. Система побутового забезпечення істотним чином впливає на морально-психологічний стан працівників МНС. Труднощі, що з'являються, і серйозні проблеми побутового характеру викликають соціальну напруженість та незадоволення існуючим положенням. Тут, як ні в якій іншій сфері, рятувальники реально відчувають відношення суспільства до себе.

Нарівні з загальнозначущими мають місце *чинники, що визначаються специфікою професійної діяльності МНС*. Належність до тих або інших видів діяльності в системі МНС своєрідно позначається на морально-психологічному стані особового складу і колективів (пожежні, рятувальники, водолази, кінологи, піротехніки та т. ін.). Характер завдань, що виконуються, істотно впливає на їх стан та якість виконання. Очевидно, що по-різному відчуває себе рятувальник, вирішуючи завдання в морі, у горах, у різних кліматичних умовах і т. ін.

Істотно впливають на морально-психологічний стан рятувальників *внутрішні чинники*, що характеризуються особистісними та колективно-груповими аспектами. До них відносяться:

✓ міжособистісні відношення, які являють собою своєрідну мережу зв'язків, що об'єднують працівників МНС почуттями поваги, товариства, дружби, визнання авторитету та взаємної відповідальності. Це позиція рятувальника по відношенню до кожного зі своїх товаришів. Взаємовідносини в колективі регулюються вимогами статутів, інструкцій, існуючими традиціями, нормами поведінки й т. ін.;

✓ статутний порядок, покликаний підтримувати сувору організацію, сприяти якісному управлінню колективом, дисциплінувати рятувальників, установлювати між ними взаємовідносини суворо відповідно до вимог статуту й загальнолюдських норм;

✓ функціональні відносини, сталі між різними категоріями рятувальників як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі це взаємовідносини між працівниками МНС, що займають однакове службове положення. Особливість цих відносин може складатися внаслідок різних термінів служби окремих членів колективу, неоднакового рівня професійної кваліфікації і т. ін., що, як показує практика, призводить до порушення функціональних зв'язків, а отже, до збою функціонування колективу як системної освіти. Взаємовідносини по вертикалі характеризують відносини начальників та підлеглих, які виявляються в здатності та умінні командирів керувати своїми підлеглими, а також в особистісних якостях як одних, так і інших.

Таким чином, морально-психологічний стан рятувальників, колективів підрозділів системи МНС залежить від великої кількості чинників, здатних впливати на нього та викликати певні зміни. Знання і врахування всіх чинників дуже важливі при вивченні та оцінці реального стану працівників МНС, оскільки упущення якого-небудь з них може спричинити помилковий висновок про реальний морально-психологічний стан рятувальників і вплинути на якість виконання поставленого завдання.

3.4. Методика оцінки морально-психологічного стану працівників МНС

В інтересах вивчення та оцінки морально-психологічного стану колективів підрозділів системи МНС, управління виникаючими всередині них процесами доцільно використати системний підхід, що дозволяє розглядати це складне явище як сукупність взаємопов'язаних і постійно взаємодіючих елементарних компонентів. Така система повинна передбачати якісну та кількісну оцінку кожного елемента морально-психологічного стану. Вона повинна базуватися на обґрунтованих критеріях та показниках, що піддаються обробці, які могли б максимально об'єктивно відобразити реальний стан рятувальників і динаміку його зміни.

Оскільки морально-психологічний стан за своїм змістом відображає дві сторони цього поняття, то і показники повинні характеризувати властивості та стан свідомості й психіки працівників МНС.

Для вибору особистісних показників неможливо запропонувати які-небудь готові рецепти. Оцінка морально-психологічного стану завжди знаходиться в залежності від конкретних цілей та умов діяльності колективу, а також від підготовки та якостей керівника. Один і той же морально-психологічний стан залежно від стану суб'єкта, що його пізнає, може по-різному сприйматися і внаслідок цього відображатися з різною мірою достовірності.

Система оцінки, що пропонується, заснована на аналізі практичного досвіду, наукової літератури та керівних документів МНС України, передбачає групу основних показників, що визначають зміст морально-психологічного стану, за якими виводиться підсумкова думка про його рівень. У свою чергу, кожний основний показник має свої показники, що конкретизують його зміст і характеристики.

Систему основних показників морально-психологічного стану представляє структура, що включає соціально-політичний, моральний, психологічний і професійний показники.

Соціально-політичний показник морально-психологічного стану передбачає виявлення за допомогою показників рівня прийняття соціально-політичних ідей, реагування на ті чи інші суспільні та політичні факти, події, обставини, позиції окремого працівника та колективу підрозділу, їх готовності діяти відповідно до тих або інших соціально-політичних цінностей, відстоювати їх.

Показник, що розглядається, виявляється в різних оцінних, колективних і особистісних думках, у поглядах та відносинах, поведінці рятувальників при вирішенні професійних завдань і їх бажанні досягти поставлених цілей.

За допомогою соціально-політичного показника надається можливість оцінити не тільки рівень готовності рятувальників вирішувати поставлені завдання, але й визначити особистісні якості працівників МНС і характеристики колективу.

Цим важливим показником оцінюються такі світоглядні якості, як ідейна переконаність, інтернаціоналізм, колективізм, свідомість, вірність тощо.

Моральний показник морально-психологічного стану дозволяє визначити рівень готовності рятувальників до дій через мотиваційно-ціннісну структуру, що виявляється у своєрідному реагуванні працівників МНС на моральні сторони фактів, подій, обставин, нормативно-правових актів, у рішучості діяти відповідно до моральних цінностей, що сформувалися. Своєрідність реагування може виражатися в колективних думках, оцінних думках як окремих рятувальників, так і загалом колективу, у

міжособистісних відносинах, у згуртованості та взаємовиручці, у прагненні діяти з певними моральними нормами і принципами.

Моральні якості, що визначаються за допомогою даного показника, включають такі поняття, як «обов'язок», «самовідданість», «вірність», «чесність», «гордість», «довір'я», «вимогливість», «повага», «гуманізм» та ін.

Психологічний показник розкриває психічний стан і налаштованість працівників МНС на виконання поставлених завдань, а також відповідні якості та характеристики рятувальників і колективів. До них можна віднести волю в досягненні поставленої мети, сміливість, рішучість, мужність, героїзм та ін.

Професійний показник морально-психологічного стану характеризує міру змобілізованості, професійну майстерність та професійні можливості рятувальників при виконанні поставлених завдань, а також настрої і відношення до якісного оволодіння конкретною спеціальністю в межах МНС. Як характеристики даного показника можуть бути застосовані рівень оволодіння спеціальністю, наявність професійного та практичного досвіду, міра усвідомленості труднощів і випробувань, з якими, можливо, доведеться зіткнутися та ін.

Це далеко не всі показники, що розкривають зміст і сприяють оцінці морально-психологічного стану рятувальників і колективів підрозділів системи МНС. Але в будь-якому випадку вони повинні визначати можливості працівника та реальну готовність діяти в будь-яких умовах.

Однак самі по собі показники не несуть оцінного висновку про реальний рівень морально-психологічного стану. Вони лише вказують на ті властивості стану, які підлягають врахуванню та аналізу. Для оцінки необхідно визначити критерій, за допомогою якого можливо визначити рівень основних показників, що характеризують зміст морально-психологічного стану працівників МНС.

Найбільш прийнятним *узагальненим критерієм оцінки є стійкість морально-психологічного стану*, під якою розуміється здатність колективів підрозділів системи МНС зберігати свою цілісність, надійність та ефективність функціонування в умовах впливу різних стрес-чинників надзвичайної ситуації й умов вирішення професійних завдань. Це узагальнена норма, що відображає певний рівень знань, оцінок і дій рятувальника, його відношення до реальної дійсності і є підсумковою думкою сформованості морально-психологічного стану колективу.

З точки зору системного підходу, морально-психологічна стійкість колективу є сумарним вираженням оцінних висновків з кожного основного показника морально-психологічного стану. Такими висновками є:

- ✓ для соціально-політичного показника – рівень розуміння виникаючих службово-політичних і соціальних подій, їх усвідомлення, відношення до них, міра згоди і їх прийняття;
- ✓ морального показника – рівень адекватності свідомості та поведінки окремих працівників МНС і колективів підрозділів прийнятим моральним цінностям;
- ✓ психологічного показника – рівень психологічної підготовленості, що визначає стан психологічної готовності до подолання труднощів конкретної службової ситуації, і рівень сформованості психологічних якостей та їх спрямованість;
- ✓ професійного показника – рівень професійної підготовленості, що визначає систему професійних знань у рятувальників, навичок та вмій застосування спеціальної техніки та обладнання в будь-яких умовах надзвичайної ситуації, міра раціонального виконання функціональних обов'язків.

На основі оцінних висновків за кожним основним показником здійснюється підсумкова оцінка стану за допомогою узагальненого критерію “морально-психологічна стійкість”.

У МНС морально-психологічний стан рятувальників можливо оцінювати за дихотомічною шкалою як “стійкий” або “нестійкий”. Для кількісного підходу до оцінки якісних характеристик морально-психологічного стану необхідно мати не менше двох варіантів тестів-опитувальників. Перший тест-опитувальник призначається для опитування кожного рятувальника окремо та виведення кількісної (у балах) підсумкової оцінки морально-психологічного стану на рівні самооцінки. Другий тест-опитувальник служить для визначення стану цих же рятувальників на рівні експертної оцінки. Як експерти можуть виступати найбільш підготовлені та компетентні офіцери, насамперед безпосередні керівники органів та підрозділів МНС.

Блоки показників опитувальника визначаються таким чином, що відповіді на питання кожного з них дають можливість оцінити всі сторони морально-психологічного стану. У сукупності кількісні оцінки, отримані при відповідях на кожний блок першого і другого опитувальника, дозволяють виявити підсумкову думку про рівень стійкості морально-психологічного стану рятувальників (середнє арифметичне з оцінок кожного загального показника).

На підвищену увагу заслуговує вироблення підсумкової думки, формування оцінного висновку про морально-психологічний стан на основі бальних оцінок як за кожним показником, так і за загальними результатами. Важливо пам'ятати, що морально-психологічний стан рятувальників і колективів підрозділів системи МНС може бути високим тільки при позитивних оцінках кожного основного показника.

Як матеріал для аналізу й оцінки морально-психологічного стану доцільно використати:

- ✓ інформацію керівників управлінь та конкретних підрозділів системи МНС;
- ✓ конкретні результати професійної діяльності, стан спеціальної та професійно-психологічної підготовки, стан службової дисципліни й умов життєдіяльності рятувальників;
- ✓ результати анкетних опитувань працівників МНС.

У ході дослідження доцільно використати такі методи збору й отримання початкових даних: спостереження, аналіз документів, експертне опитування, анкетний опит, аналіз результатів професійної діяльності та ін.

Обробку даних необхідно здійснювати на основі статистичного аналізу, який дозволить виявити деяку залежність і закономірності морально-психологічного стану, зробити певні узагальнення та висновки.

У процесі даного аналізу рекомендується використати математичний апарат, що дозволяє отримані кількісні показники перевести в якісні та сформулювати підсумкову думку про морально-психологічний стан працівників МНС та колективів.

Таким чином, діяльність посадових осіб, керівного складу включає вирішення цілого ряду проблем, які пов'язані з морально-психологічним станом рятувальників: вивчення реального стану працівників МНС у різних умовах професійної діяльності, аналіз тенденцій та причин його зміни, розробку, обґрунтування та впровадження в практику нових положень, методологічних та методичних основ з вивчення змісту морально-психологічного стану колективів. Вироблення критеріїв його оцінки дозволить забезпечити ефективну діяльність посадових осіб у визначенні шляхів, форм і засобів його формування та зміцнення.

Питання для самоконтролю

- 1. Охарактеризуйте основні труднощі в формуванні волі працівників МНС.*
- 2. Розкрийте значення ситуаційних мотивів у життєдіяльності рятувальника.*
- 3. Надайте характеристику колективної психології.*
- 4. Наведіть приклад моральних відносин, яким властиві специфічні відтінки моральних категорій.*
- 5. Розкрийте чинники, які впливають на морально-психологічний стан працівників МНС та можуть викликати певні зміни.*
- 6. Розкрийте систему основних показників морально-психологічного стану працівників МНС та наведіть приклад характеристики будь-якого показника.*

7. За допомогою чого можливо оцінити морально-психологічний стан рятувальників МНС можливо оцінювати?

РОЗДІЛ 4. ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА В МНС УКРАЇНИ

Невід'ємною складовою всебічного забезпечення діяльності МНС є психологічна робота з рятувальниками, що виконують різноманітні завдання в інтересах захисту населення та територій від наслідків надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження. Актуальність цієї роботи зумовлена безперервним зростанням екстремальності службової діяльності працівників МНС у штатній або позаштатній ситуації професійного ризику.

Основу психологічної роботи на індивідуальному та груповому рівні складають базові знання в галузі загальної та соціальної психології, психології управління, практичної психології, психології діяльності в особливих умовах, екстремальної та кризової психології і психофізіології. Використання великих можливостей психологічної роботи дозволяє сьогодні приймати грамотні управлінські рішення і скорочувати до мінімуму людські, організаційні, економічні, тактичні й інші види втрат у професійній діяльності.

Потрібно зазначити, що на нинішньому етапі розвитку системи психологічного забезпечення діяльності МНС не всі ще значущі напрями психологічної роботи освоєні й розроблені. Разом з тим, тенденція розширення впливу психологічної роботи на всі сфери життєдіяльності МНС зростає.

Увага даного розділу посібника зосереджена на основних напрямках цієї важливої роботи і подана в нинішньому їх розумінні та практичному втіленні в повсякденну практику життя рятувальників.

4.1. Сутність і зміст психологічної роботи із забезпечення виконання професійних завдань

Психологічна робота в МНС – це комплекс діагностичних, інформаційно-аналітичних, прогностичних, супровідних і відновно-реабілітаційних заходів, спрямованих на формування та підтримку психологічної стійкості рятувальників до впливу різних чинників, властивих виконанню професійних завдань в повсякденних і екстремальних умовах¹.

¹ Що стосується одного з найважливіших напрямків роботи психологів МНС – психологічного захисту населення в умовах надзвичайної ситуації, - це питання буде ґрунтовно розглянуто у підручнику «Кризова психологія», який планується до видання у 2010 році (прим. автор).

Основне призначення психологічної роботи полягає у вивченні та формуванні у рятувальників професійних мотивів, установок і настрою на вирішення різноманітних завдань, здатності переносити високі нервово-емоційні навантаження та зберігати високу працездатність в обстановці дії психотравмуючих чинників.

Головна увага при цьому приділяється:

- ✓ рятувальникам, що зазнають труднощів у період адаптації до умов служби;
- ✓ підрозділам (групам), які виконують спеціальні завдання з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації;
- ✓ підрозділам з несприятливим соціально-психологічним кліматом.

Психологічна робота організується та проводиться з метою:

- ✓ повного та своєчасного визначення відповідності психологічних можливостей рятувальників вимогам професійної діяльності;
- ✓ ефективної та раціональної взаємодії керівного складу та підлеглих з оптимізацією їх особистісного потенціалу у вирішенні професійних завдань.

У повсякденній практиці часом допускають ототожнення термінів “психологічна робота” і “психологічне забезпечення”. Правомірність такої тотожності відноситься до ситуацій, коли психологічна робота розглядається як самостійний вид забезпечення професійної діяльності і за змістом відображає всі формальні атрибути, властиві психологічному забезпеченню діяльності МНС.

Загальними завданнями психологічної роботи є:

- ✓ виявлення психологічних особливостей майбутніх дій, їх вимог до етичних, інтелектуальних і вольових якостей рятувальників, злагодженості та згуртованості колективів органів та підрозділів МНС;
- ✓ психодіагностичне обстеження та соціально-психологічне вивчення молодих фахівців, які не мають досвіду роботи в підрозділах МНС з метою їх раціонального розподілу за спеціальностями та ефективного вирішення конкретних професійних завдань;
- ✓ виявлення осіб із нервово-психічною нестійкістю та вжиття щодо них психопрофілактичних і психокорекційних заходів;
- ✓ оцінка психологічних показників боєздатності підрозділів, і, передусім, морально-психологічного стану рятувальників;
- ✓ організація та проведення психологічної підготовки рятувальників до виконання професійних завдань у конкретних соціальних, природно-географічних і погодно-кліматичних умовах;
- ✓ надання психологічної допомоги рятувальникам у ході професійної діяльності з метою підтримки їх психічного здоров'я;
- ✓ соціально-психологічна реабілітація рятувальників, що зазнали впливу стрес-факторів надзвичайної ситуації;

✓ вжиття заходів професійно-психологічного відбору рятувальників для більш раціонального комплектування підрозділів та успішного проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації.

На зміст психологічної роботи істотно впливає характер професійної діяльності працівників МНС, різноманіття форм і видів професійної діяльності, а отже, різноманіття цілей і завдань, властивих для них, що вимагають певної “адресності” психологічної роботи, а також, і її структури. Наприклад, освітня діяльність вузу системи МНС, або діяльність Морського чи авіаційного загону МНС вносить свою специфіку в зміст психологічної роботи. Крім того, кожний новий вид людської діяльності спричиняє свій специфічний набір вимог до психіки рятувальника, набір стресогених чинників, що зумовлюють появу у них психологічних труднощів, психогенної залежності або навіть психотравм. Отже, *найважливішою особливістю психологічної роботи є її “адресність”*.

Досвід організації психологічної роботи в МНС показує, що в її змісті, крім названих, можуть мати місце кількісна оцінка психічних втрат та психічної недієздатності у підрозділі, що виконує завдання в умовах ризику та небезпеки для життя і вживання заходів із відновлення психологічної стійкості, боєздатності працівників МНС, психолого-педагогічний аналіз процесу підготовки фахівців у різних формах навчання, прогнозування психологічних труднощів слухачів (курсантів) у засвоєнні навчальних дисциплін і професійній діяльності; оцінка психологічного здоров'я навчальних груп і розробка способів використання їх психосоціального потенціалу в підвищенні якості навчального процесу; професійний психологічний відбір кандидатів на навчання і випускників вузу на посади та т. ін.

У теорії та практиці психологічної роботи виділяються три групи категорій, що відображають внутрішні істотні властивості й закономірності людських станів та відносин у певній сфері професійної діяльності.

Перша група – психологічні категорії індивідуального рівня:

- ✓ психіка – функція мозку, його діяльність;
- ✓ психіка особистості – психічні процеси, психічні стани, психічні властивості, психічні утворення;
- ✓ психічні процеси – пізнавальні (відчуття, сприйняття, мислення, пам'ять, увага, уявлення, уява, мова); емоційні (емоції, почуття); вольові;
- ✓ психічні стани – натхнення, бадьорість, підйом, тривога, депресія, апатія та ін.;
- ✓ психічні властивості – спрямованість, темперамент, характер, здібності;
- ✓ психічні утворення – знання, навички, уміння, звички;

- ✓ мотивація – система мотивів, бажання, потяг, інтерес, прагнення, ідеал, мета, переконання тощо;
- ✓ пізнавальний, емоційний компонент – якість функціонування пізнавальних психічних процесів особистості;
- ✓ мотиваційний компонент – зміст і рівень усвідомленості потреб особистості; характеристика мотивів особистості, відповідних діяльності, дій, вчинків;
- ✓ психічні явища – до них відносяться елементи всієї ієрархічної структури психіки особистості;
- ✓ психологічна готовність – адекватний вимогам діяльності або спілкування якісний стан компонентів психіки;
- ✓ психологічна стійкість – рівень стабільності компонентів психіки особистості в умовах, що змінюються, в тому числі - стресових;
- ✓ психологічна трудність – неадекватність, відставання в темпі функціонування окремих або групи елементів психіки особистості відносно вимог ситуації;
- ✓ психічне здоров'я – норма розвитку й функціонування психічної діяльності, психіки;
- ✓ психічна травма – девіантності психіки, набуті під впливом стресогенних та інших чинників.

Друга група – психологічні категорії групового рівня:

- ✓ психологія групи – сукупність соціально-психологічних явищ;
- ✓ соціально-психологічні явища – групова думка, групові традиції, груповий настрій, міжособистісні відносини і т. ін.;
- ✓ соціально-психологічні процеси – спілкування, навіювання, наслідування, адаптація, ідентифікація, інформування, переконання і т. ін.;
- ✓ соціально-психологічний клімат – сумісність, згуртованість;
- ✓ згуртованість – схожість ціннісних орієнтацій;
- ✓ сумісність – психофізіологічна, психологічна;
- ✓ адаптація – професійна, соціально-психологічна.

Третя група – категорії інтегрованого рівня або діяльності: психологічна діагностика, психологічна інформація, психологічна підготовка, морально-психологічний стан, психологічна допомога, психогенні втрати, психологічний супровід, психологічна регуляція, психологічне прикриття, самонастрій, психологічне консультування, психологічне загартування, психологічна корекція, психологічна реабілітація, психологічна профілактика, морально-психологічний потенціал.

Основними формами психологічної роботи серед працівників МНС при вирішенні завдань як у повсякденних так і екстремальних умовах є:

- ✓ психологічна підготовка рятувальників;

- ✓ психологічний супровід (психологічний аналіз, самостійна психологічна підготовка – саморегуляція і самонастрій, психологічний захист та ін.);
- ✓ психологічна допомога рятувальникам, психологічна освіта, психологічне консультування, психологічна підтримка, психологічна профілактика, психокорекція і психотерапія;
- ✓ професійний та психологічний відбір рятувальників за призначенням;
- ✓ узагальнення та аналіз досвіду використання досягнень вітчизняної і зарубіжної науки та ін.

У психологічній роботі використовуються різні методи реалізації її цілей:

- ✓ теоретичні методи: метод вивчення документів, метод вивчення літературних джерел, контент-аналіз, метод теоретичного аналізу й синтезу, метод абстрагування та конкретизації, метод моделювання;
- ✓ емпіричні методи:
- ✓ методи психології: бесіда, спостереження, анкетування, інтерв'ювання, метод експертної оцінки, аналіз результатів діяльності, метод тестів, соціометрія, груповий експеримент;
- ✓ педагогічні методи (методи навчання): усний виклад навчального матеріалу, обговорення матеріалу, що вивчається, показ (демонстрація), вправа, практична робота;
- ✓ спеціальні методи: метод інформування, метод закріплення і збагачення, метод моделювання групової діяльності, гомеостатичний метод, соціально-психологічний тренінг, метод фотографування та звукозапису, біографічний метод, метод сприяння і творчості, метод вироблення згоди, метод аналізу взаємодії, метод соціальних одиниць, групова психокорекція, соціально-психологічна реабілітація, психотерапія;
- ✓ методи математичної статистики:
- ✓ методи відбору дослідних одиниць: суцільний, вибіркового, змішаний;
- ✓ метод обробки даних: аналітичний, типологічний, варіаційний, кореляційний.

Нарівні з вищевикладеним у психологічній роботі нерідко застосовується комплексування методів, включаючи методи соціології, ергономіки, валеології, деонтології та інших гуманітарних і природничих наук.

Психологічна робота використовує широкий діапазон засобів підтримки, відновлення психологічної готовності та стійкості рятувальників, згуртованості та спрацьованості підрозділів в інтересах певних професійних завдань.

Загальне керівництво психологічною роботою в МНС України здійснюється Управлінням соціально-гуманітарної роботи та психологічного забезпечення МНС.

4.2. Психологічний аналіз професійного завдання з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації та методика його проведення

Початковою точкою психологічної роботи серед рятувальників, задіяних у проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації є психологічний аналіз професійних завдань, що вирішуються ними. Зростаюча роль такого психологічного аналізу у структурі професійної діяльності командирів і начальників всіх рівнів викликана рядом обставин, характерних для сучасного етапу розвитку МНС.

Сучасний рятувальник різного профілю діяльності повинен володіти технологіями збору й обробки психологічної інформації, знати можливості її використання в професійній діяльності, уміти ефективно матеріалізувати її потенціал за допомогою організації своїх дій або сукупності дій учасників виконання певного завдання.

Пріоритетними якостями стають уміння проводити психологічний аналіз професійної діяльності, приймати адекватні обставинам рішення, знаходити нові функціональні зв'язки між суб'єктами її виконання і результатом їх діяльності, враховувати професійно значущу психологічну інформацію на перспективу.

Психологічний аналіз професійного завдання пов'язаний не стільки з накопиченням знань про стан особистості або групи, скільки з розумінням суті їх проблем (психологічних труднощів), що виникають у них напередодні та в ході його виконання. Психологічний аналіз дозволяє прогнозувати результати професійної діяльності працівників МНС, інтенсифікувати процеси прийняття управлінських рішень на основі зняття рутинних навантажень і випереджального використання психологічної інформації.

Що ж таке психологічний аналіз службового завдання, яка методика його проведення?

Психологічний аналіз є однією з головних мисленневих дій, що дозволяють розчленовувати зміст професійної діяльності (окремого завдання) і властивих їй явищ на компоненти, складові частини, первинні елементи. Аналізуючи професійне завдання, психолог здійснює процес всебічного пізнання суті самого завдання, його вимог до психіки рятувальника, стану самої психіки особистості з урахуванням впливаючих на неї чинників і, зрештою, професійних можливостей цієї особистості з виконання конкретних дій.

Професійна діяльність рятувальника являє собою яскравий приклад діяльності, здійснюваної в умовах, часто пов'язаних із небезпекою для життя, можливістю отримання травм, контузії, каліцтва, відповідальністю за

помилки, невдачі та промахи. При цьому нерідко порушується режим їжі, сну та відпочинку. У деяких випадках виконання завдань приходиться на темний час доби, погані кліматогеографічні та природні умови.

У залежності від впливу різних навантажень на рятувальників виявляються два типи психічних станів. По-перше, активні, що супроводжуються підйомом, зібраністю, і, як наслідок, вони характеризуються успішним виконанням завдання, що вирішуються. По-друге, негативні, що утруднюють діяльність і перешкоджають досягненню поставлених цілей. Вони виражаються у тривозі, невпевненості, боязні, пригніченості, апатії, почутті приреченості й т. ін.

Загальними положеннями психологічного аналізу професійної діяльності є:

- ✓ оцінка чинників, що впливають на психологію рятувальників, включених у професійну діяльність;
- ✓ виявлення психологічних труднощів рятувальників у вирішенні конкретних професійних завдань;
- ✓ оцінка психологічної стійкості рятувальників до впливу психотравмуючих чинників;
- ✓ прогнозування рівня психічної напруженості рятувальників у ході виконання професійних завдань, а також необхідної психологічної допомоги;
- ✓ розробка пропозицій з використання в ході занять різноманітних прийомів, способів і засобів психологічної підготовки;
- ✓ вироблення загальних рекомендацій з питань психологічної роботи.

Психологічний аналіз як засіб вивчення, оцінки психологічного потенціалу працівника МНС, підрозділу і визначення його відповідності професійному завданню має певну структуру, а як процес – певну динаміку розвитку. Важливо пам'ятати, що будь-яка, навіть довершена алгоритмізація психологічного аналізу, принесе успіх тільки за наявності творчого підходу, пошуку й обліку специфіки професійного завдання, що вирішується, або іншого її різновиду.

Психологічний аналіз професійної діяльності рятувальників включає з'ясування психологічних аспектів професійного завдання підрозділу на проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації або окремі етапи таких робіт, виявлення різних чинників (зовнішніх або внутрішніх) обстановки, що дестабілізуюче впливають на окремих рятувальників або групи, визначення психологічних труднощів у конкретних категорій працівників МНС і їх наслідків, що позначаються на результатах професійної діяльності фахівців, ослаблення впливу дестабілізуючих чинників на конкретні категорії рятувальників заходами психологічної підготовки та ін.

Психологічний аналіз професійного завдання, будучи невід'ємною частиною вироблення управлінського рішення на всіх рівнях (від

керівництва на рівні МНС, регіонального управління, підрозділу і до прийняття рішення окремими рятувальниками) в екстремальних умовах, здійснюється за певною схемою.

Наприклад, у ході проведення аварійно-рятувальних робіт з ліквідації наслідків вибуху побутового газу у житловому будинку м. Дніпропетровська (2007 р.) психологічного аналізу зазнавали: професійне завдання кожного аварійно-рятувального підрозділу; обстановка в епіцентрі надзвичайної ситуації на момент отримання і на період виконання завдання; властиві йому зовнішні та внутрішні чинники, здатні як позитивно, так і негативно впливати на психіку конкретного рятувальника, а також характер цього впливу; можливості різних категорій рятувальників до протидії чинникам екстремальної обстановки; психологічні труднощі, здатні вплинути на виконання рятувальниками професійних завдань; ступінь впливу можливих психологічних труднощів на результати професійної діяльності окремих рятувальників, аварійно-рятувальних підрозділів; міра готовності або неготовності рятувальників (низька ефективність виконання професійного завдання, відхід від виконання окремих функцій або ухилення від їх виконання взагалі), найбільш доцільні заходи зі зниження рівня впливу на підлеглих негативних чинників і активізація впливу на них позитивних чинників. При з'ясуванні завдання визначалися рівень його новизни, ступінь несподіванки для конкретного рятувальника (групи, підрозділу), дефіцит інформації для його виконання, небезпека, дискомфорт і т. ін. Велика увага приділялася вивченню обстановки безпосередньо в зоні надзвичайної ситуації та властивих їй психологічних особливостей.

Досвід показує, що більшість керівників підрозділів МНС сприймають негативні чинники та психологічні труднощі, що виникають у підлеглих, не як природні явища, властиві екстремальній обстановці, а як часткові чинники легкодухості, упущень у професійній діяльності. У результаті нерідко прагнуть їх не помічати, нехтують ними і не враховують у заходах із відновлення і підтримки боєздатності підрозділу. Тим часом їх прагнення "не помічати" зовсім не виключає існування у різних категорій рятувальників психологічних труднощів індивідуальної та групової властивості.

В екстремальній обстановці у деяких керівників підрозділів можуть виникати такі психологічні труднощі: боязнь прийняття рішення, доцільного в даній обстановці, яке проте, йде в розріз з установками, незадоволення своєю роллю при призначенні виконувати обов'язки, не пов'язані з основною професійною діяльністю, або обов'язки рангом нижче посади, розгубленість у діях, особливо при зустрічі з групами збудженого населення, постійний дискомфорт унаслідок постійно виникаючих проблем, що нагромаджуються та вирішуються, складність вибору стилю спілкування з підлеглими (у тому числі переходу від авторитарного до демократичного); напруженість

міжособистісних відносин, обмеженість тем спілкування; стриманість у висловленні власної думки і складність її висловлення; неоднозначне вираження групових настроїв.

Враховуючи досвід та існуючі погляди на проблему психологічного аналізу в професійній діяльності, доцільно застосовувати нижченаведену методіку аналізу професійного завдання. У даному варіанті вона наводиться стосовно завдання для зведеного аварійно-рятувального.

Структурно методіка включає чотири аналітичних блоки:

- ✓ професійне завдання і властиві йому характеристики;
- ✓ обстановка в зоні надзвичайної ситуації й характеристика основних чинників, які сприяють виконанню (невиконанню) професійного завдання;
- ✓ характеристика психологічних труднощів;
- ✓ можливі варіанти дій, підготовки рятувальників або їх використання.

Розглянемо зміст кожного блоку психологічного аналізу професійного завдання.

Професійне завдання, психологічні особливості його виконання та вимоги, що висуваються до психіки рятувальника. У вивченні професійного завдання важливим є визначення психологічних передумов його успішного виконання. Вони, у свою чергу, і формують шкалу вимог до психіки працівника МНС. Кожне професійне завдання має свої психологічні особливості, які витікають з її змісту, умов виконання, складу учасників, передбачуваних наслідків і т. ін. Отже, якщо за зовнішніми “контурами” професійне завдання має велику схожість з тими, що виконувалися раніше, то повний набір збігів досягнути практично неможливо. Найбільш динамічними змінними, що відрізняють дане професійне завдання від його подібних, є загальні умови його виконання та рівень психологічної готовності кожного рятувальника. Ці складові потребують експрес-технології активного вивчення та оцінки стосовно кожної конкретної ситуації.

Серед вимог до психіки особистості та психології групи при виконанні професійного завдання важливо враховувати:

- ✓ мотивацію рятувальника, а також відповідність професійному завданню соціально значущих, колективних або групових, професійних або діяльнісних та стимулюючих груп мотивів;
- ✓ якісні параметри найбільш значущих пізнавальних, емоційних і вольових психічних процесів психіки рятувальника;
- ✓ психологічну готовність рятувальника до дій у нештатних обставинах і спрацьованість, згуртованість груп;
- ✓ специфічні якості окремої особи або групи для виконання конкретних професійних дій.

Обстановка в зоні надзвичайної ситуації й характеристика основних чинників, які сприяють виконанню (невиконанню) професійного завдання. Загальновідомо, що виконання більшості професійних завдань пов'язане з різноманітним властивим для них стресогенним чинником.

Їх однозначної оцінки не існує, оскільки чинники можуть як позитивно, так і негативно впливати на хід виконання завдання і його результат. Більше того, один і той же чинник в один і той же час здатний стимулювати діяльність одного рятувальника і створювати дискомфорт діям іншого.

У практиці професійної діяльності виявляються як загальні й особистісні, так і зовнішні та внутрішні, об'єктивні й суб'єктивні чинники.

До загальних чинників звичайно відносять ті, які значно впливають на професійне завдання загалом, на модель його реалізації.

Серед найбільш значущих чинників виділяють:

- ✓ соціально-економічні (перш за все - соціальний статус працівника МНС в країні);
- ✓ соціально-демографічні (соціальні, кліматичні та природні умови виконання професійного завдання, відношення місцевого населення);
- ✓ екологічні, правові, етнокультурологічні та ін.

До часткових чинників професійного завдання звичайно відносять ті, які істотно впливають на суб'єкт або об'єкт дій, а також на взаємообумовлені зв'язки й відносини. На відміну від "загальних" будь-який із часткових чинників може бути зовнішнім або внутрішнім (об'єктивним або суб'єктивним) по відношенню до учасника виконання професійного завдання. До них відносяться:

- ✓ матеріально-технічні – забезпеченість професійного завдання технікою та спеціальним обладнанням, засобами управління, що викликають довіру у рятувальників, задоволення їх потреб в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, стану стимулювання діяльності тощо;
- ✓ організаційні – ступінь укомплектованості фахівців, що виконують професійне завдання, і злагодженість їх дій; стан дисципліни в групі й дисциплінованості окремих рятувальників; упевненість і твердість дій органів управління та ін.;
- ✓ тактичні – наявність професійного (спеціального) досвіду й рівень службової виучки; наявність і характер психічних та санітарних втрат серед рятувальників та постраждалого населення; доцільність професійного завдання в загальній системі проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації; результати виконання інших професійних завдань і т. ін.;

✓ соціально-психологічні – соціальний статус учасника виконання професійного завдання; особистий приклад керівного складу і товаришів по службі, їх відношення до професійного завдання;

✓ рівень моральних і психологічних якостей; характер міжособистісних відносин і т. ін.;

Внутрішніми чинниками професійного завдання є:

✓ фізіологічні – ступінь втоми рятувальників (тривалість дій без відпочинку), працездатність, безсоння, отримання травм, контузія, хвороба, больовий шок і т. ін.;

✓ психологічні – мотивація дій, погляди, установки, самооцінка, здібності, риси вдачі й т. ін.

Різноманіття чинників професійного завдання, динамічність їх характеристик внаслідок постійної зміни умов його виконання створюють безліч невідомих. Упорядкування та виділення найбільш значущих складають найважливіший етап аналітичної роботи керівника при виробленні управлінського рішення та організації дій рятувальників.

Вивчення і складання характеристики психологічних труднощів рятувальників у ході підготовки та виконання професійного завдання. Зрозуміти психологічні труднощі рятувальників – значить установити правильний діагноз на виконання професійного завдання, а це одна з можливостей використання їх професійного потенціалу.

Психологічна трудність – це суб'єктивний стан (реакція) опірності психіки особистості на вплив зовнішніх і внутрішніх чинників (подразників) професійної діяльності та властивого їй спілкування. Носієм психологічної трудності є індивідуум.

У змістовному плані психологічні труднощі відображають якісні параметри пізнавальних, емоційних, вольових і мотиваційних компонентів психіки рятувальників. Отже, і заходи психологічної підготовки розробляються адекватно існуючим проблемам і призначені для корекції відповідного компонента.

У той же час при виявленні характеру психологічних труднощів особистості важливо враховувати такі їх показники: силу і тривалість дії, джерело виникнення, спосіб їх вияву.

Серед тих, що відносяться до першої ознаки, найбільш значущі дві групи.

Занадто сильні – інтенсивно виникаючі гострі переживання особистості як реакція на повну або часткову втрату особливо важливих для неї потреб (природних, культурних), значущих ситуацій, відносин і т. ін. Такими чинниками, можуть бути смерть близьких, бойових друзів, раптова зміна в соціальному статусі тощо.

Тривалі (хронічні) – це порівняно тривалі, стійкі психічні напруження. Їх причиною можуть стати, наприклад, надмірне психічне, фізичне

навантаження, трудність у зв'язку з відповідальністю за виконання завдання тощо.

Серед тих, що відносяться до другої ознаки, мають місце такі психологічні труднощі, викликані особливостями різних етапів виконання професійного завдання, як:

- ✓ зумовлені несприятливими відносинами серед учасників виконання професійного завдання;
- ✓ виниклі внаслідок ситуаційних впливів на рятувальників у процесі виконання ними професійного завдання і т. ін.

Серед тих чинників, що відносяться до третьої ознаки, мають місце такі психологічні труднощі, викликані декількома проблемами, що одночасно з'явилися, ніби "накладені одна на одну" (хронічними, ситуаційними, надсильними й т. ін.) або такими, що протікають зі зміщенням початку їх появи різноманітними проблемами, виникли від проблем, що послідовно з'являються в ході виконання професійних завдань одна за одною, не забезпечують належного відновлення духовних сил, закріплення психологічної рівноваги (фонового стану психіки).

Поєднання вищезазначених труднощів у певні моменти дій працівника МНС може мимовільно змінити весь алгоритм його поведінки, тому необхідне прогнозування різних варіантів дій рятувальника й раціональної його підготовки.

Можливі варіанти дій, допідготовка й участь рятувальника у виконанні професійного завдання. Наявність у працівника МНС різноманітних психологічних труднощів передбачає і можливий характер його дій при виконанні професійного завдання, наявність значного числа помилок або окремих упущень, що знижує ефективність його дій (темпи виконання операцій, що запізнюються, порушення послідовності, нестійкість ритму дій і т. ін.), пропуск окремих операцій у виконанні професійного завдання, що ведуть до часткового його невиконання або досягнення лише деяких його результатів (пропуск через неухважність, через нерозуміння їх значущості або усвідомлено тощо), відмова від виконання професійного завдання в період підготовки до нього, на одному з трьох етапів або напередодні досягнення результату (непоясненність дій працівника МНС у відповідальні моменти дій, відхід в себе або, навпаки, надмірна реверсивність дій і т. ін.).

Припущення про професійні можливості рятувальника передбачає вибір варіантів доцільної його участі у виконанні поставленого завдання, наприклад, стосовно ситуацій, викладених вище, працівник МНС може бути включений до складу учасників виконання професійного завдання, але під обов'язковим контролем досвідчених фахівців на всіх етапах його виконання. Переважнішим може бути рішення про включення такого працівника у

виконання професійного завдання після нетривалої адаптації, тобто після його певної посиленої підготовки. І нарешті, найбільш прийнятний варіант – включення рятувальника в професійну діяльність як резерв при організації допідготовки. Рішення на її проведення може включати: відпрацювання елементів психологічної підготовки, реалізацію заходів з психологічної підтримки.

Проведення допідготовки істотно змінює реакцію особистості рятувальника на вплив зовнішніх і внутрішніх чинників, перетворює зміст психологічних труднощів і сил їх вияву в професійній діяльності.

Методика психологічного аналізу професійного завдання дозволяє визначити і сформулювати набір пропозицій для керівного складу, які організують професійну діяльність, а також для фахівців з тилового та медичного забезпечення. Вибір того або іншого варіанта виконання професійного завдання цілком визначається рівнем відповідності його вимогам психологічних показників особистості рятувальника й обставинами, що дозволяють або не дозволяють проведення заходів його допідготовки.

Підсумки психологічного аналізу професійного завдання, його різносторонні результати визначають, зрештою, сам процес і зміст психологічної підготовки як основної форми психологічної роботи.

4.3. Психологічна підготовка працівників МНС у сучасних умовах

Проблема психологічної підготовки в професійній діяльності працівників МНС. Під психологічною підготовкою розуміється процес цілеспрямованого формування психічних якостей, що забезпечують готовність рятувальників до успішних дій в різних умовах обстановки, аж до найекстремальніших.

Тут необхідно зазначити, що психологічна готовність є однією з граней загальної готовності працівників МНС до діяльності в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації.

Як специфічний стан особистості психологічна готовність виступає компонентом діяльності різних категорій працівників МНС.

Динамізм, раптовість настання екстремальних ситуацій істотно утруднюють діяльність керівника підрозділу щодо контролю за поточним психічним станом підлеглих, скорочує час на його корекцію, приведення у відповідність до складності виконання професійного завдання. Іншими словами, тільки в рідких випадках існує можливість конкретно визначити завдання для підрозділу МНС. До того ж у ході його виконання обстановка може неодноразово і швидко мінятися. У цьому випадку стан рятувальника

повинен відрізнятися негайною “перенастройкою” психіки на адекватні дії. Це можна охарактеризувати як “готовність вияву різних психічних якостей”.

Виділяються різні рівні психологічної готовності.

Загальна (тривала) психологічна готовність (ЗПГ) – потенційна здатність рятувальника здійснити перенастройку психіки адекватно виду професійного завдання, що вирішується. Основу ЗПГ складає система морально-психологічних якостей, що визначають потенційну здатність працівників МНС до подолання труднощів професійної діяльності.

Ситуативна психологічна готовність (СПГ) – психічний стан, що сприяє подоланню конкретних труднощів професійної діяльності, у якому провідну роль грають такі компоненти:

- ✓ мотиваційний – різні мотиваційні тенденції, що виконують спонукальну, мисленєво-утворюючу та регулятивну функцію;
- ✓ емоційно-вольовий, що виконує контрольну-оцінну функцію;
- ✓ пізнавальний, що забезпечує функцію створення, структурування орієнтовної основи професійної дії, поточного аналізу та прогнозування динаміки професійних ситуацій;
- ✓ операційний, що передбачає володіння способами та прийомами, необхідними навичками й уміннями з використання спеціальної техніки та обладнання, високу фізичну підготовленість;
- ✓ комунікативний, який характеризує соціально-психологічний аспект діяльності рятувальників, стан готовності до взаємодії з товаришами по службі та постраждалим населенням.

Операційно-виконавча психологічна готовність формується на основі загальної та ситуативної психологічної підготовленості та включає поведінкові реакції людини, способи дії, які набули рефлексивного характеру і не вимагають включення свідомості для побудови програми діяльності.

Сукупність структурних компонентів стану психологічної готовності та їх взаємодія зумовлені специфікою об’єктивних умов діяльності при виконанні професійного завдання і пов’язані з певним ступенем перешкодостійкості до зовнішніх і внутрішніх впливів.

Психологічна підготовка – це система заходів щодо формування у працівників МНС стану психологічної готовності до подолання негативного впливу стрес-чинників надзвичайної ситуації й ефективного вирішення професійних завдань у ході проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з її ліквідації.

В основі досягнення у кожного рятувальника стану психологічної готовності лежить процес формування стійких психічних якостей, необхідних для виконання будь-якого поставленого завдання в різних умовах професійної діяльності, а також здатності протистояти психотравмуючим чинникам. Це є головною метою психологічної підготовки (ПП).

Найбільша результативність ПП досягається при зміні заданих ситуацій як у ході навчального тренування, так і в ході професійної діяльності.

Найважливішими завданнями ПП на етапі підготовки до виконання службових обов'язків у навчальних закладах і навчальних центрах є:

- ✓ формування службово-професійної спрямованості особистості працівника МНС;
- ✓ мотивування рятувальників до активних і самовідданих дій у різноманітних ризиконебезпечних ситуаціях професійної діяльності;
- ✓ ознайомлення з характерними труднощами професійної діяльності при проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації та специфікою їх впливу на психіку;
- ✓ забезпечення стійкості навичок володіння спеціальною технікою та обладнанням і способів службової поведінки;
- ✓ фізична підготовка, формування силової та швидкісної витривалості, здатності переносити тривалі фізичні навантаження;
- ✓ формування навичок взаємодії та комунікації в умовах групової діяльності;
- ✓ навчання прийомів управління своїм психічним станом і способів впливу на стан у скрутних службово-професійних ситуаціях, способів мобілізації додаткових психологічних можливостей для подолання цих труднощів;
- ✓ формування навичок і вмінь психологічної саморегуляції, вольової мобілізації, зниження больових відчуттів, визначення та активізацій психічних і фізичних можливостей для вирішення професійних завдань.

На етапі реального виконання службових обов'язків формується ситуативна психологічна готовність, а на її основі – операційно-виконавча психологічна готовність. Завданнями цього етапу є розвиток і зміцнення мотиваційного, емоційно-вольового, пізнавального, комунікативного та операціонального (моторного) компонентів психологічної готовності рятувальників.

Мотиваційний компонент включає надання особистісного значення виконанню завдань професійної діяльності, зміцнення почуття патріотизму, обов'язку й високої відповідальності, розвиток прагнення у всьому слідувати традиціям свого підрозділу, націлення на найкраще виконання завдання.

Емоційно-вольовий компонент складає психологічна адаптація до чинників службово-професійної обстановки, розвиток почуття упевненості в собі, у товаришах, в успішному виконанні поставлених завдань, розвиток саморегуляції, самоконтролю, самомобілізації, здатності долати страх і протистояти паніці, підтримка оптимального бойового збудження; формування стійкості до несприятливих впливів; уміння мобілізувати

можливості рятувальників на подолання труднощів, що виникли; формування дисциплінованості, розвиток цілеспрямованості.

У *пізнавальний компонент* включаються: формування уявлень у рятувальників про майбутні професійні дії, можливі зміни в обстановці; розвиток довготривалої та оперативної пам'яті, їх стійкість у період емоційного навантаження; розвиток навичок швидко оцінювати обстановку; формування потреби в нових службово-професійних знаннях.

В основі *комунікативного компонента* лежать: розвиток здатності ефективно взаємодіяти в інтересах служби; прагнення до взаємодопомоги; формування правильного стилю службового й неформального спілкування; здібності до встановлення контактів з постраждалим населенням.

У структурі *операціонального (моторного) компонента* виділяються: вдосконалення фізичної підготовленості, здатності тривалий час переносити високі навантаження; розвиток швидкості, чіткості, точності й безпомилковості рухів в умовах емоційного навантаження, попередження типових промахів і помилок у діях і поведінці рятувальників, вироблення високої працездатності.

Перераховані завдання вирішуються не тільки в інтересах психологічної підготовки, але й для профілактики психічних втрат, психологічної реабілітації працівників МНС. Велика частина робіт, пов'язаних з їх вирішенням, повинна виконуватися психологом і вимагає від нього певного рівня підготовки.

Завдання психологічної підготовки, як відомо, вирішуються за допомогою спеціальних методів. Під методами розуміється спосіб створення у рятувальників стану психологічної напруженості службової ситуації, що адекватно складається. Методи ПП повинні поєднуватися з методами навчання і виховання рятувальників як у ході занять (учінь), так і в ході повсякденної професійної діяльності.

За характером впливу на психічний стан працівників МНС методи психологічної підготовки складають дві основні групи. До першої відносяться методи створення психологічної напруженості у рятувальників у ході занять, формуючі їх уявлення про характер впливу чинників службової обстановки на психіку рятувальників, зокрема методи моделювання психологічних чинників службово-професійних дій. Другу групу складають методи подолання негативних станів психіки рятувальника. Це спеціальні методи психологічної підготовки.

Методи моделювання психологічних чинників. Моделювання психологічних чинників – це способи створення таких умов обстановки, які викликали б у рятувальників психічні стани, подібні виникаючим у ході проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації

наслідків надзвичайної ситуації. Моделювання здійснюється такими способами:

✓ словесно-знаковим: розповіддю про майбутні труднощі; можливістю отримати травму (при моделюванні чинника “небезпеки”) у ході майбутньої справи, доведенням різних “легенд” перед навчаннями і практичними заняттями і т. д.;

✓ застосуванням технічних та імітаційних засобів;
- наочних – показ у кінофільмах, на фотографіях, на схемах тощо способів виконання професійних завдань, дій рятувальників;

- тренажерних – моделювання психологічних чинників службово-професійної обстановки з використанням спортивних снарядів, технічних засобів і споруд професійної підготовки, необхідних навичок, що застосовуються для відпрацювання і вмінь;

- комп’ютерних – вплив на рятувальника здійснюється шляхом моделювання психологічних чинників службово-професійної обстановки в ході вирішення завдань і гри при роботі на ЕОМ;

- імітаційних – вплив на рятувальників здійснюється шляхом моделювання психологічних чинників професійних дій з використанням засобів імітації зовнішніх ознак екстремальної ситуації;

- навчально-професійних – моделювання психологічних чинників надзвичайної ситуації з використанням спеціальної техніки та обладнання, підручних засобів, що можуть застосовуватися для організації ведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт.

Головна мета моделювання – створення психічної напруженості в інтересах формування у рятувальників умінь і навичок ефективно діяти в умовах надзвичайної ситуації природного або техногенного походження. Практика показує, що для моделювання різних форм професійних дій доцільно використати такі прийоми:

при моделюванні чинників повсякденної служби – створення умов раптовості, невизначеності, дефіциту часу, високого темпу дій або монотонності, дискомфорту, необхідність суміщати декілька видів діяльності одночасно й інших психогенних чинників, що вимагають відповідальності, рішучості та ризику при прийнятті рішень;

при моделюванні чинників надзвичайної ситуації – проведення занять у несприятливих погодних умовах; тривалі дії без сну, з обмеженим запасом води та їжі, дії в умовах поганої видимості й уночі, відмови в дії спеціальної техніки та обладнання, засобів зв’язку, вплив криками, використання нудотних та інших різких, неприємних запахів, імітація району великомасштабної надзвичайної ситуації шляхом розміщення на ньому муляжів трупів, опудал, зруйнованих об’єктів, техніки та ін.

Спеціальні методи психологічної підготовки. Головна мета застосування спеціальних методів психологічної підготовки полягає в навчанні працівників МНС способів свідомого контролю негативних емоційних станів, подолання страху й боязні, больових відчуттів, психічної та фізичної втоми, способів досягнення самовладання в гострих ситуаціях, що загрожують життю. Самовплив може здійснюватися за допомогою самопереконавання, самонавіювання, самозаохочення, самозалучення (в обов'язковому порядку), аутогенних прийомів саморегуляції, самогіпнозу.

Психологічна підготовка поділяється на загальну, спеціальну й цільову.

Загальна підготовка призначається для формування у рятувальника системи психологічних якостей захисника цивільного населення. Її специфічний зміст полягає у формуванні у працівника міцних уявлень про завдання МНС, труднощі професійної діяльності, про характер взаємовідносин з постраждалим населенням та ін.

Спеціальна підготовка здійснюється з метою досягнення стійкої психологічної готовності для виконання завдань у різних видах службово-професійної діяльності.

Цільова підготовка передбачає формування психологічної готовності долати труднощі конкретних службових ситуацій.

Основні напрями психологічної підготовки. Формування у рятувальників мотиваційних основ професійної діяльності. Система мотивів включає соціально значущі (захист Вітчизни), професійні й особисті (безпосередньої практичної дії) мотиви:

✓ інформування рятувальників про труднощі майбутніх завдань і способи їх виконання, необхідності та можливості подолання труднощів професійної діяльності (інформація поділяється на орієнтовну й мобілізуючу). Для досягнення цілей психологічної підготовки вирішальне значення має мобілізуюча інформація про труднощі;

✓ включення рятувальників в активні практичні дії в умовах, наближених до реальної обстановки службово-професійної діяльності. Включення тих, хто навчається, повинно здійснюватися з урахуванням поступовості в нарощуванні труднощів, періодичності їх подолання та необхідної для кожного рятувальника кількості тренувань;

✓ навчання рятувальників прийомів виявлення своїх психологічних особливостей і самоврядування психічним станом та діями.

Психологічна підготовка проводиться в групових та індивідуальних формах професійної, фізичної, гуманітарної підготовки, а також на заняттях з предмета навчання.

Психологічна підготовка повинна проводитися:

✓ постійно (в повсякденному житті, у процесі служби, психологічного забезпечення і навчання);

✓ диференційовано (за категоріями працівників МНС, термінами їх служби, спеціальностями, з урахуванням індивідуальних психологічних особливостей кожного). Диференціація полягає у специфіці змісту психологічної підготовки й методів її проведення.

Організація і керівництво психологічною підготовкою. Робота з організації процесу психологічної підготовки, здійснювана в рамках освоєння спеціальності, повинна починатися з аналізу тієї діяльності, до якої готується фахівець. Загальний алгоритм організації психологічної підготовки складають такі етапи:

- ✓ аналіз діяльності з виділенням усіх її компонентів;
- ✓ планування психологічної підготовки;
- ✓ формування стійкості дій у повсякденних умовах;
- ✓ формування стійкості дій в екстремальних умовах;
- ✓ контроль результативності психологічної підготовки.

Загальна психологічна підготовка здійснюється шляхом моделювання психогенних чинників службово-професійних дій і складається з ряду етапів, планування, організації, контролю, аналізу й корекції. Усі вони обов'язкові та реальні для будь-якого заходу (виду) підготовки в підрозділі.

Планування психологічної підготовки здійснюється в єдиному комплексі заходів з організації професійної підготовки підрозділів. У загальному плані процес планування включає такі етапи:

- ✓ оцінку початкового рівня готовності рятувальників до ведення службово-професійної діяльності;
- ✓ визначення завдань психологічної підготовки;
- ✓ підбір та розподіл прийомів психологічної підготовки за заняттями;
- ✓ визначення способів створення мотиваційної установки на заняття;
- ✓ визначення додаткових заходів:
- ✓ розрахунок матеріальних засобів (тобто засобів імітації або підручних засобів, що плануються до застосування), отримання їх на складах або виготовлення;
- ✓ визначення безпосередніх виконавців прийомів психологічної підготовки та їх детальне інструктування (коли, у який момент заняття, як, у якій послідовності, у якому місці застосовуються імітаційні засоби). Крім цього, необхідно детально проінструктувати їх про заходи безпеки при застосуванні імітаційних засобів.

Для більш якісної організації заняття та ефективного впровадження прийомів психологічної підготовки іноді буває корисно скласти схему заняття, що проводиться з позначенням на ній особливостей місцевості, маршрутів висунення, навчальних місць та місць застосування імітаційних засобів, напрямів дій конкретних груп імітації перешкод, що створюються, інструктування усіх рятувальників про заходи безпеки.

Важливо, щоб люди реально уявляли собі умови виконання тих або інших нормативів (вправ), тренувань і можливих негативних наслідків неправильних дій, нехтування заходами безпеки. Звичайно доводяться загальні заходи безпеки, які необхідно дотримувати на всіх заняттях, і особливі, які пов'язані з особливостями саме даного заняття. Іноді доцільно зробити практичний показ на макетах (муляжах, опудалах) наслідку недотримання заходів безпеки. Всяке інструктування з заходів безпеки повинно здійснюватися керівником заняття з використанням прикладів, що показують наслідки нехтування заходами безпеки.

В окремих випадках до рятувальників доводять заходи безпеки під розпис. На закінчення інструктажу доцільно методом експрес-опитування перевірити, наскільки підлеглі правильно зрозуміли й засвоїли доведені до них вимоги із заходів безпеки.

Ситуативна психологічна підготовка передбачає, що при плануванні й організації будь-якого виду професійної підготовки необхідно включати заходи з навчання керівників різноманітних методик управління психічним станом рятувальників і підпорядкованих їм колективів у скрутних умовах навчальної та службово-професійної діяльності. Причому ці методики повинні бути поділені за змістом на ті, які дозволяють працювати з психічним станом ззовні, тобто з боку керівника і психологів, і ті, які формують уміння самих рятувальників управляти своїм станом.

Важливо, щоб керівний склад володів способами управлінського впливу на стан психологічної готовності рятувальника. Назвемо деякі з них: наказ, заклик, особистий приклад, доведення мотивуючої інформації, переконання, навіювання, заохочення, примушення, психофізичні тренування, відвернення уваги від несприятливих чинників, психокорекційне спілкування, групова психотерапія і т. ін. На це в ході відповідних занять повинен бути передбачений необхідний час. При їх проведенні потрібно здійснювати контроль, допомогу й корекцію з боку фахівців служби психологічного забезпечення.

При організації процесу психологічної підготовки потрібно дотримувати таких правил:

- ✓ внесення елементів, що утруднюють продуктивну діяльність, тільки після освоєння рятувальниками порядку виконання дій у повсякденних умовах;
- ✓ прийоми моделювання психологічних чинників професійної діяльності, що використовуються в ході занять, повинні відповідати за значенням змісту дій, що відпрацьовуються,
- ✓ моделювання різноманітних ситуацій необхідно відпрацьовувати у випадковому порядку, несподівано для рятувальників, щоб у них не було звикання до послідовності моделювання;

- ✓ найчастіше потрібно моделювати ті чинники професійної діяльності, імовірність впливу яких на даних фахівців реальніша;
- ✓ при моделюванні чинників професійної діяльності рівень психічного навантаження повинен дозволяти більшості рятувальників отримувати позитивний результат у подоланні психологічної напруженості й досягненні успіху. Таке дозування навантажень буде сприяти формуванню впевненості в собі, стимулювати бажання отримати більш складне завдання;
- ✓ якщо рятувальник не справився зі своїм завданням, йому на черговому тренуванні треба запропонувати більш легке за тими чинниками, що моделюються, які були причиною ускладнення.

Методика проведення психологічної підготовки на заняттях. Використовуючи у своїй роботі випробувані рекомендації з ПП, керівники занять не повинні забувати про пошук нових її методів, постійно виявляти турботу про вдосконалення матеріально-технічної бази з урахуванням вимог психологічної підготовки.

Досвідчений керівник при підготовці до занять повинен дотримувати певної послідовності в роботі:

а) усвідомити тему заняття, визначити мету й навчальні питання. На цьому етапі, крім розв'язання повсякденних питань, доцільно провести аналіз психологічних особливостей теми. Для цього необхідно:

- ✓ виявити загальні психологічні труднощі, з якими може зустрітися рятувальник при реальних діях з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації;
- ✓ визначитися щодо ситуації на кожному етапі дій та особистих психологічних труднощів, що виникають під час них, установити ступінь їх значущості;
- ✓ визначити типи відносин, у які буде вступати рятувальник у реальних професійних діях, указати найбільш реальні;
- ✓ виявити на основі знання індивідуально-психологічних особливостей рятувальників, їх психологічної готовності найбільш істотні протиріччя, які можуть виникнути при відпрацюванні теми, причини їх виникнення та умови вирішення;

б) підібрати і вивчити літературу. В усіх випадках доцільно відпрацювати матеріали, пов'язані з управлінням психічними процесами, емоційно-вольовою регуляцією, психологічними особливостями та службо-професійним досвідом;

в) розробити тактичний задум заняття за традиційною схемою, але з обов'язковим урахуванням результатів проведеного психологічного аналізу теми;

г) визначити методику відпрацювання навальних питань, звертаючи основну увагу на способи створення психологічних моделей службових ситуацій;

д) відобразити у відповідних розділах і додатках плану проведення занять питання психологічної підготовки;

е) визначити обсяг та зміст завдань тим, хто навчаються, помічникам керівника, район (місце) проведення заняття, його матеріальне забезпечення.

4.4. Професійно-психологічний відбір у МНС

Професійний відбір – система заходів, направлених на виявлення осіб, які за своїми індивідуальними якостями найбільш придатні до навчання та подальшої професійної діяльності.

У МНС професійний відбір направлений на здійснення якісного комплектування штатних службових посад на основі забезпечення відповідності професійно важливих індивідуально-психологічних якостей та здібностей громадян, що йдуть на службу, вимогам службово-професійної діяльності.

Професійний відбір базується на застосуванні обґрунтованих і експериментально перевірених методичних прийомів вивчення професійно важливих властивостей особистості, стандартизованої схеми обстеження кандидатів на службу, математичного розрахунку й аналізу результатів тестування, уніфікованих прийомів узагальнення діагностичної інформації та правил розподілу працівників за основними посадами та спеціальностями.

Для МНС відбираються бездоганні в морально-психологічному відношенні громадяни, придатні за станом здоров'я для проходження служби і віднесені за результатами професійного відбору до першої та другої категорій професійної придатності.

Для служби в МНС не підлягають громадяни:

- ✓ які перебувають на обліку в органах внутрішніх справ, наркологічних і венерологічних диспансерах;
- ✓ які знаходяться під судом або слідством за злочини, а також мають судимості за ці злочини;
- ✓ які перебувають у незареєстрованих у встановленому порядку релігійних, суспільних та інших об'єднаннях;
- ✓ які негативно характеризуються адміністрацією підприємств (установ, закладів) за місцем роботи (навчання), ведуть паразитичний спосіб життя, систематично вживають наркотичні засоби й алкогольні напої.

Задачами професійно-психологічного відбору кандидатів на службу та навчання є:

- ✓ визначення психологічної придатності громадян, які є кандидатами на службу та навчання;
- ✓ забезпечення раціонального розподілу громадян, які є кандидатами на службу за профілями підготовки і відповідними посадами;
- ✓ поглиблене психологічне вивчення кандидатів з ознаками ускладненої адаптації до служби і навчання з метою внесення пропозицій керівництву з проведення індивідуальної роботи з ними;
- ✓ участь у комплектуванні підрозділів з урахуванням психологічної сумісності;
- ✓ виявлення осіб з нервово-психічною нестійкістю.

Усі фахівці, які здійснюють професійно-психологічний відбір, повинні мати вищу психологічну освіту і зобов'язані дотримуватися норм професійної етики та деонтології.

Підрозділами, на які покладається здійснення професійно-психологічного відбору на службу та навчання є відповідні служби психологічного забезпечення ГУ МНС України в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі, навчальних закладів та наукових установ МНС, практичні психологи навчальних центрів цивільного захисту та безпеки життєдіяльності, самостійних структурних підрозділів центрального апарату МНС України.

Професійно-психологічний відбір проводиться з використанням методів соціально-психологічного вивчення та психологічного обстеження.

Соціально-психологічне вивчення передбачає оцінку умов виховання і розвитку особистості, її професійної спрямованості, емоційно-вольових якостей, організаторських здібностей, особливостей спілкування і поведінки в колективі, а також освітньої і професійної підготовленості.

Психологічне обстеження (тестування) дозволяє оцінити пізнавальні психічні процеси (сприйняття, увагу, пам'ять, мислення), властивості нервової системи (силу, рухливість, лабільність, врівноваженість), психомоторики, психологічні особливості особистості (темперамент, характер, здібності) тощо.

Персональну відповідальність за обґрунтованість і вірогідність висновків про професійну придатність кандидатів на службу несуть начальники відповідних підрозділів служби психологічного забезпечення ГУ МНС України в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі, навчальних закладів та наукових установ МНС, практичні психологи навчальних центрів цивільного захисту та безпеки життєдіяльності, окремих аварійно-рятувальних загонів, інших самостійних структурних підрозділів центрального апарату МНС України.

Психологічне обстеження проводиться в ранкові часи після попередньої ознайомчої та профорієнтаційної бесіди, проведеної начальником підрозділу

(представником кадрового органу), за допомогою переліку методик, які використовуються для відбору на службу та навчання, сукупний результат яких дозволяє визначити відповідність психічних якостей і здібностей кандидата вимогам професійної діяльності та за наявності у кандидата направлення на проходження психологічного обстеження, виданого начальником (заступником начальника) підрозділу, де планує працювати кандидат. Основна мета попереднього вивчення – прогнозування доцільності подальшого вивчення кандидата.

Якщо у процесі психологічного обстеження у кандидата виявлено стомлення, психоемоційний стрес чи період адаптації після перенесеного захворювання, то проведення обстежень переноситься на інший день, погоджений із кандидатом. Перед проведенням психодіагностики кандидат власноруч засвідчує підписом, що на момент тестування скарг на стан здоров'я, загальне самопочуття не має, а він сам готовий до його проведення.

Обстеження проводиться як в індивідуальному, так і в груповому порядку. Групове обстеження проводиться психологом з метою одержання стандартизованих даних про психологічні особливості кандидата, враховуючи характер майбутньої діяльності. У разі одержання недостовірних результатів (завищений критерій рівня недостовірності) чи явній установчій поведінці кандидата під час групового обстеження, необхідно провести його додатковий інструктаж і тестування в цей або найближчий день.

Індивідуальне обстеження проводиться після групового обстеження для оцінки професійно важливих якостей, одержання розгорнутої психологічної характеристики особистості, виявлення психічної дезадаптації і здійснюється з використанням основних і додаткових психодіагностичних методів і методик. Усі обстеження реєструються в журналі обліку результатів психологічного обстеження кандидатів на службу та журналі обліку результатів психологічного обстеження кандидатів на навчання.

Безпосередньо перед обстеженням психолог проводить первинний інструктаж, метою якого є роз'яснення суті запропонованих заходів.

Етапи психологічного обстеження:

✓ попереднє профорієнтаційне консультування здійснюється під час попереднього вивчення кандидата і передбачає отримання початкової психологічної інформації про особистість кандидата з метою планування психологічного відбору та надання кандидату рекомендацій про доцільність подальшого відбору відповідно до вимог обраної спеціальності;

✓ соціально-психологічне вивчення передбачає оцінку моральних якостей особи, її трудової активності, професійної спрямованості, умов виховання і розвитку, особливостей спілкування і поведінки;

✓ професійна психодіагностика здійснюється з метою структурного аналізу особистості кандидата відповідно до вимог обраної професії (спеціальності).

Попереднє профорієнтаційне консультування, соціально-психологічне вивчення та професійна психодіагностика здійснюються до проходження військово-лікарської комісії та оформлення відповідних документів. За результатами здійснення цих перших трьох етапів професійно-психологічного відбору психолог подає керівництву пропозиції про доцільність подальшого здійснення відбору кандидата за такими рівнями:

А – придатний, відповідає вимогам обраної професії (спеціальності);

Б – частково придатний, відповідає вимогам обраної професії (спеціальності) з переважної більшості критеріїв, що мають значення, за відсутності серйозних протипоказань; вимагає посиленої уваги на етапі адаптації до умов служби;

В – непридатний, не відповідає вимогам обраної професії (спеціальності).

Про висновок професійно-психологічного відбору щодо придатності кандидата на службу (на навчання) психолог в обов'язковому порядку інформує кадрові органи, керівництво того підрозділу, де планувався працювати кандидат, заступника начальника (проректора навчального закладу) по роботі з персоналом (якщо професійно-психологічний відбір проводився у ВУЗі з кандидатом на навчання). Якщо кандидат на службу (на навчання) за результатами професійно-психологічного відбору зарахований до першої (група А) або до другої (група Б) категорії професійної придатності, психолог заносить результати психодіагностичного обстеження до Карти психологічного супроводження, яку заводить на даного кандидата.

Зміст висновків за результатами професійно-психологічного відбору кандидатів є конфіденційною інформацією, що не підлягає розголошенню стороннім особам.

Висновок за результатами професійно-психологічного відбору кандидатів на службу, навчання, працівників при переміщенні на іншу посаду залишається дійсними протягом 6 місяців та надається для пред'явлення до підрозділу в термін не пізніше трьох днів після проходження обстеження.

Позитивні результати обстеження є підставою для проведення в підрозділах подальшого вивчення кандидатів та направлення їх на проходження військово-лікарської комісії (далі — ВЛК).

Остаточний рівень придатності кандидата на службу та навчання визначається з урахуванням результатів вивчення, рівня фізичної підготовки кандидата та висновку ВЛК.

Заступники начальників, проректори навчальних закладів по роботі з персоналом несуть персональну відповідальність за забезпечення умов збереження отриманої конфіденційної інформації та за врахування змісту

висновків, складених за результатами професійно-психологічного відбору при прийнятті рішення про доцільність зарахування кандидата на службу та навчання.

Треба зазначити, що категорично забороняється приймати на службу до МНС та/або на навчання у вищих навчальних закладах МНС України кандидатів, які зараховані за результатами професійно-психологічного відбору до третьої категорії професійної придатності (рівень – В).

Уся документація служби психологічного забезпечення щодо професійно-психологічного відбору кандидатів повинна зберігатися відповідно до встановленого порядку і термінів.

Порядок організації та проведення співбесіди з кандидатами при прийомі на службу або навчання.

Співбесіду з кандидатами на навчання або на службу, як правило, проводять працівники кадрових органів та психологи служби психологічного забезпечення МНС (далі по тексту - інтерв'юери). Власне вони отримують інформацію про потенційні можливості кандидата «з перших рук», тобто при особистому контакті з ним.

Співбесіда допомагає значною мірою оцінити особливості професійної мотивації кандидата, а також його компетентність, заповзятливість, самоорганізованість, особистісні параметри (в певному рівні), корисність його для підрозділу.

Співбесіда як інструмент відбору кандидатів втрачає сенс у випадку, якщо інтерв'юер на самому її початку прийняв рішення на основі стереотипної уяви про «хорошого» претендента. Перед співбесідою інтерв'юер повинен мати уяву про критерії оцінки ділових та особистісних якостей кандидата на посаду.

Мета співбесіди. Метою співбесіди є збір відомостей про кандидатів, головним чином, за допомогою органів зору й слуху інтерв'юера, щоб потім на основі аналізу отриманої інформації зробити правильний вибір претендента.

Умови проведення співбесіди. Інтерв'юер та кандидат на посаду повинні прагнути досягти взаєморозуміння. Інтерв'юеру не слід перебивати співрозмовника. Він повинен проводити бесіду, а не допитувати, а також не робити під час бесіди докладних записів того, що він побачив або почув, це відволікає та насторожує претендента. Можливі тільки короткі замітки для пам'яті.

Інтерв'юеру необхідно бути об'єктивним, він не повинен піддаватися впливу «першого враження», власних емоцій, співчуттям; приймати передчасні рішення на основі інформації «з боку», інерції свого мислення, яке швидко спрацьовує та настроює проти кожного, чиї оцінки сильно

відрізняються від його власних. Це викривляє уяву про кандидата, заважає формуванню об'єктивної думки про нього.

Інтерв'юер обов'язково повинен бути уважним і точним при формулюванні питань, бажано дотримуватися найкращої для претендента послідовності питань за принципом «від простого до складного», уміти ставити, диференціювати та оцінювати свої питання. Справа в тому, що питання про фактичні дані (про освіту, кваліфікацію та ін.), дозволяють отримати конкретні, точні відповіді, які не важко оцінити об'єктивно. Але є й інші питання, наприклад, що стосуються розумових здібностей або професійних можливостей, які прямим способом розв'язати не вдається. Про ці параметри особистості інтерв'юер повинен судити за такими непрямими ознаками, як кругозір, широта інтересів, хобі, вміння орієнтуватися в процесі співбесіди. Є також питання делікатного характеру, які можуть поставити співрозмовника в незручне становище (наприклад, про сімейний стан, стосунки у сім'ї, про відношення до алкоголю, дотримання законів та ін.). Таких питань за можливістю потрібно уникати.

З чого починати співбесіду. Інтерв'юер починає співбесіду, як правило, з прагнення створити невимушене спілкування. Він, перед усім, намагається «розговорити» співрозмовника (щоб 70% часу говорив кандидат). Для цього ставляться питання, що стосуються загальних тем. Слухаючи відповіді, інтерв'юер має можливість звернути увагу як на основні моменти, так і на деталі, і на цій основі вміло будувати бесіду (керувати ним).

На початку бесіди потрібно з'ясувати, чи є у претендента питання до інтерв'юера, і надати йому можливість отримати на них відповіді.

Потрібно спитати, чому претендент вибрав саме цей навчальний заклад, службу або підрозділ та прагне отримати власне цю професію або роботу. Претендент напевно заготував відповіді на ці питання та відповідь на них без великих зусиль. Це дозволить встановити невимушену атмосферу спілкування.

Проведення співбесіди. Далі доцільно дати можливість кандидату розповісти про себе. Доречні питання про зміст попереднього навчання або роботи, межі ініціативи і відповідальності, причини залишення попередньої роботи.

Проводячи співбесіду, слід запобігати навідних питань, які дозволять претенденту визначити точку зору інтерв'юера.

Питання типу «Що б ви зробили, якщо...» можуть бути корисні, коли необхідно з'ясувати відношення претендента до чогось. Загальні питання типу «Розкажіть мені про ваших...» надають претенденту можливість вибору одного з багатьох варіантів відповіді, проявити свою «розумову здібність». Каверзних питань краще запобігати, а питання, від яких претендент може

відчувати себе незручно, ставити слід природно та не створювати враження, що на цій основі буде формуватись думка про профпридатність кандидата.

Дослідження показують, що до 90% інформації про психічний стан людини при співбесіді передається невербально, тобто не за допомогою слів, а іншими засобами, які називають «мовою тіла». Наприклад, ухилення від зорового контакту досить достовірно свідчить про те, що співрозмовник розгублений, не знає відповіді на запитання (ситуація для нього складна та болісна).

Важливу інформацію разом з мімікою і жестами дає положення тіла. Так, наприклад, бажанню наблизитися (увійти в контакт) відповідає нахил тіла вперед.

Найбільш природним засобом невербального спілкування та передачі об'єктивної інформації є погляд. Наприклад, якщо питання інтерв'юера викликало у співрозмовника помітне звуження зіниць, то це може означати, що співрозмовник збирається «блефувати», тобто відповідь його буде нечесною. Навпаки, якщо питання радує співрозмовника, його зіниці розширюються.

Якщо необхідно, щоб співрозмовник докладно відповів на питання, то ставлячи його або закінчуючи свою репліку, потрібно дивитися в очі співрозмовнику; не переривати його; займати активну позицію, висловлюючи своє схвалення поглядом, мімікою, вигуками.

Бажаючи, щоб співрозмовник закінчив відповідь, інтерв'юер погоджується з ним; дивиться в бік; нахиляє тіло вперед та тримає руки перед собою.

Питання, які стосуються особливостей мотивів вибору професії та професійної мотивації взагалі

1. Чому Ви бажаєте працювати (навчатися) саме тут?
2. Як Ви приймали рішення про подальше навчання, майбутню професію?
3. Що мало вплив на вибір професії?
4. Як Ви сподіваєтесь, що особисто вам дасть ця професія?
5. Чим вибрана Вами професія є кращою за інші?
6. Якщо уявити, що такої професії (яку Ви вибрали) немає, тоді яку іншу Ви б вибрали? Чому?
7. Які умови роботи за цією професією є для Вас ідеальними?
8. Чому Ви вважаєте, що ця професія Вам підходить?
9. Яких особистісних якостей, на Вашу думку, вимагає ця професія?
10. Як Ви вперше зацікавились цією професією ?

Список цих питань можна значно поширити в залежності від конкретних цілей проведення співбесіди.

Умови отримання достовірної інформації під час співбесіди. Отримання достовірної інформації під час співбесіди цілком залежить від дослідника, який її проводить та пов'язане з деякими умовами.

По-перше, це здатність дослідника створити атмосферу довіри, відвертості, що буває важко, особливо, коли респондент усвідомлює, що від результатів співбесіди певною мірою залежить його майбутнє.

Щоб досягти відвертості від співрозмовника існують два шляхи. Перший – це переконання, логічні аргументи, коли довіра до співрозмовника виникає на свідомому рівні. При цьому свідомо довіра ніколи не виникає з першої зустрічі, а тільки на основі певного досвіду спілкування з людиною. Другий шлях – навіювання, коли виникає, так звана, підсвідомо довіра і співрозмовник з першої зустрічі проявляє відвертість.

Встановити атмосферу довіри зі співрозмовником на підсвідомому рівні (з першої зустрічі) допомагають такі прийоми:

– відображення пози співрозмовника. Для встановлення контакту під час співбесіди необхідно прийняти таку ж позу тіла, як у вашого партнера. Важливим є те, що інтерв'юеру потрібно зробити якусь частину своєї поведінки схожою на аналогічну частину поведінки співрозмовника. Відображення пози може бути прямим (точно так, як у дзеркалі) та перехресним (якщо у партнера ліва нога закинута на праву, то можна зробити те ж саме). Не можна при «приєднанні до пози» робити того, що партнер може усвідомлювати як копіювання себе. Він не повинен помічати відображення. Підстройка до пози – це перша навичка активного створення підсвідомої довіри.

– відображення дихання. Це копіювання дихання співрозмовника. Відображення дихання може бути прямим та непрямим. Пряме копіювання – це дихання в однаковому темпі зі співрозмовником. При непрямому – інтерв'юер узгоджує з ритмом дихання партнера якусь іншу частину своєї поведінки. Наприклад, можна хитати рукою в такт дихання партнера або говорити в такт його диханню, тобто при його видиханні. Пряме копіювання більш ефективно для створення атмосфери довіри.

– відображення рухів. Як правило співрозмовник не буває нерухомим, він жестикулює, міняє позу, хитає головою, тощо. Всі ці рухи можуть бути предметом відображення. Так як рухи – це відносно швидкий процес, то при їх копіюванні від інтерв'юера вимагається певна спостережливість та слідкування за тим, щоб партнер не усвідомлював копіювання. Жести руками краще копіювати рухами своїх пальців: відстежувати пальцями приблизний напрямок руху рук партнера, робити якусь різницю в амплітуді. Важливо відобразити напрямок руху і обов'язково його повністю закінчувати. Доцільно також копіювати дрібні рухи, наприклад, мигання: мигати з тією частотою, що й партнер. Таке копіювання майже не усвідомлюється.

Усі ці прийоми потребують певних навичок, які здобуваються в процесі тренування. Необхідно підкреслити, що основою атмосфери довіри є прийняття не стільки зовнішньої поведінки співрозмовника, скільки його

внутрішнього світу: поглядів, цінностей, потреб, переконань, звичок. Умовою цього є те, що інтерв'юер не виступає у ролі критика, а поводить себе як уважний, спостережливий співрозмовник.

По – друге, збір інформації залежить від точної та повної інтерпретації дослідником відповідей респондента, що, в свою чергу, вимагає від інтерв'юера спостережливості та уміння орієнтуватися в ситуації. Найефективнішою є стратегія проведення співбесіди, коли інтерв'юер буде наступне запитання, виходячи з попередньої відповіді респондента, але при цьому дотримується головної мети співбесіди. Наприклад:

Інтерв'юер: Чому Ви вибрали саме цю професію ?

Респондент: Я давно про це мріяв.

Інтерв'юер: Як Ви про це мріяли?

Респондент: Мій батько працює в пожежно-рятувальній частині.

Інтерв'юер: І як це стосується саме Ваших мрій?

Респондент: Батько багато розповідав мені про цю роботу і вона мені сподобалася.

Інтерв'юер: Що саме Вам в ній сподобалось?

Респондент: Вона (робота) різноманітна, цікава.

Інтерв'юер: Чим саме Вас вона цікавить?

Для отримання повної та точної інформації необхідно звертати увагу на форму відповідей респондента, що може бути обмеженою, неповною та незрозумілою або неінформативною через свою загальність.

Обмеженість відповідей взагалі зустрічається у формі виключення інформації; відсутності зазначення, до чого відноситься сказане; використання дієслів неозначеної форми та узагальнених висловлювань.

1. Виявити виключення у відповідях респондента допомагають питання: «Про кого ? » або «Про що ? »

Наприклад:

Я не розумію.

Реакція: «Чого Ви не розумієте? »

Ця робота мені подобається.

Реакція: «Що саме Вам в ній подобається?»

Ця професія краща.

Реакція: «Ця професія краща за яку? »

2. При відсутності зазначень, до чого відноситься інформація допомагають запитання: «Хто саме?» або «Що саме?».

Наприклад:

На це запитання важко відповісти.

Реакція: «Що саме в цьому для Вас є важким ? »

Мені порадили вибрати цю професію.

Реакція: «Хто саме Вам порадив?»

3. Узагальнених відповідей можна уникнути за допомогою питання: «Як саме?» Наприклад:

Ця робота мені підходить.

Реакція: «Як саме вона Вам підходить? »

Бути рятувальником я мріяв з дитинства.

Реакція: «Як саме Ви про це мріяли?»

Мені потрібно від роботи задоволення.

Реакція: «Як би Ви хотіли, щоб робота вас задовольняла?»

«Закрутисті питання», що ставляться кандидату під час співбесіди

1. За що вас критикували у останні 4 роки ?
2. Погоджуетесь Ви чи сперечаєтесь, й чому?
3. Як Ви уявляєте свій стан через 3–5 років? Як Ви намагаєтесь це здійснити?
4. Щоб Ви змінили в цій роботі, щоб вона стала ідеальною? Як би Ви описали близького до ідеалу або далекого від ідеалу начальника для себе?
5. Які з посадових обов'язків Ви виконуєте з найбільшим задоволенням?
6. Як би Ви описали себе за допомогою трьох прикметників ?
7. Що Ви зробите, якщо помітите, що колега фальсифікує результати роботи?
8. Назвіть три ситуації, в яких Вам не вдалося досягти успіху. Чому?
9. Якщо Вам потрібно буде звільнити працівника, яку причину Ви назвете основною? Чому?
10. Яку мету Ви здійснюєте, приймаючи цю посаду?
11. Чи доводилося Вам брехати? Наведіть три приклади, коли Ви це робили?
12. З якими труднощами Ви вірогідно зустрінетесь на цій роботі (навчанні)?
13. Назвіть три риси Вашого характеру, які Ви хотіли б виправити.
14. Коли Ви відчуєте, що досягли своєї мети?
15. Чи зберігаєте Ви спокій в несподіваних ситуаціях?
16. Якими Ви володієте якостями, які б могли покращити роботу підрозділу?
17. Яке Ваше найбільше досягнення? Чому Ви так вважаєте?
18. Чи точно Ви дотримуєтесь отриманих вказівок?
19. Назвіть трьох кращих друзів. Чому Ви так вважаєте?
20. Що Ви вважаєте основою вашої діяльності?
21. Який вид заохочення для Вас переважніший?
22. Як Ви оцінюєте своє інтуїтивне мислення?
23. Чи довірливі та відверті Ви з друзями ?
24. Чи прагнете Ви стати центром уваги компанії? Яким чином Ви цього досягаєте?
25. Як Ви приймаєте рішення в скрутних ситуаціях ?

26. Чи є у Вас мрія, яка кожного дня переслідує Вас? Який для Вас головний стимул у житті та в роботі (навчанні)?

27. Вважаєте Ви, що виникнення складних проблем завжди можна передбачити? Чому?

28. Як Ви ставитеся до постулату: «Проста і зрозуміла брехня корисніша ніж складна й незрозуміла істина»? Чи брешете Ви в виключних випадках?

Завершення співбесіди. Після того, як інтерв'юер зібрав усю потрібну інформацію про кандидата, важливо, наприкінці співбесіди, надати претенденту можливість: розповісти про те, чого не торкалися у бесіді, або доповнити те, що було сказано недостатньо та може свідчити на його користь; поставити інтерв'юеру запитання, уточнити будь-які деталі й аспекти, що стосуються майбутньої посади чи умов діяльності.

Слід сказати кандидату, з яких питань досягнуто взаєморозуміння та чітко вказати, на що він може розраховувати і коли, де він дізнається про прийняте рішення.

Відразу після співбесіди інтерв'юеру корисно зробити записи про претендента, свої думки, враження.

Прийняття рішення. Рішення про прийняття кандидата на службу чи на навчання або про відмову йому потребує спеціальної підготовки. Для цього потрібно: негайно після закінчення співбесіди приступити до обробки, аналізу та систематизації (поки не відбулося її викривлення в результаті забування важливих деталей); сформулювати відповіді на три важливих питання: чи може претендент виконувати дану роботу (навчатися); чи буде він її виконувати (вчитися), чи настроений він це робити; чи підходить він для неї (мотивація, особисті якості, можливості адаптації в колективі). Вирішальне значення при прийманні кінцевого рішення, як правило, має відповідь на третє запитання. Прийняте рішення повинно бути об'єктивним. Не можна при винесенні рішення: приймати стереотипні рішення, пов'язані з належністю кандидата до певного соціального статусу, статі і т.п.; приймати необґрунтоване рішення, що базується на так званому «ефекті ореолу», коли на основі якоїсь якості кандидата передбачається наявність у нього цілого ряду інших якостей.

4.5. Психологічна адаптація працівників МНС до професійної діяльності

Здебільшого молоді працівники (не за віком, а за стажем роботи) стикаються з проблемою входження у посаду, на яку вони призначені. У кожного працівника час, впродовж якого він звикає до колективу, ритму робочого дня, особливостям виконання службових обов'язків, різний.

Труднощі в адаптації, пов'язані з умовами і специфічними особливостями професійної діяльності.

✓ *Велике навантаження, ненормований робочий день.* Адаптація працівників підрозділу повинна відбуватися поступово, необхідно залучати їх до завдань зростаючої складності (як у професійному, так і в психологічному аспектах). На перший період до молодого працівника доцільно прикріпити наставника по роботі та заохочувати його неформальні стосунки з більш досвідченими колегами.

✓ *Необхідність дотримуватись певних показників у діяльності.* Показники в роботі молодих працівників, які адаптуються до умов професійної діяльності, можуть зростати поступово. Керівник підрозділу повинний бути готовий до того, що показники будуть мати нестабільний характер. У період адаптації варто скоріше оцінювати старанність, прагнення виконати завдання. Це не заперечує необхідності вимогливості, проте варто уникати стягнення за недостатньо високі показники в роботі у період адаптації працівника.

✓ *Необхідність дотримуватись дисципліни.* У першу чергу, необхідний професійний відбір кадрів, коли керівник підбирає молодого працівника, який володіє всіма необхідними професійно важливими якостями. Керівнику ще до прийому на роботу молодого працівника варто ознайомитися з історією його службової діяльності, вивчити його морально-психологічні якості; якщо він випускник навчального закладу системи МНС, - з історією навчання, дисципліни. У період першого місяця роботи необхідно ознайомити молодого працівника з більшістю можливих ситуацій, коли відбуваються порушення дисципліни, та з тим, які накладаються за це покарання, стягнення. Найчастіше порушення відбуваються саме через незнання особливостей поведінки в тій або іншій професійній ситуації або нерозуміння її складності.

✓ *Недостатня інформованість про особливості оформлення документації і процеси, що відбуваються в колективі.* Колектив МНС до приходу молодого працівника найчастіше є вже сформованою соціально-психологічною групою із сталими внутрішніми взаємозв'язками. Очевидно, для того, щоб увійти до неї, молодому працівнику будуть потрібні певні зусилля. Подібні ж зусилля будуть потрібні і з боку колективу. Тому на перший період, коли міжособистісні контакти ще не налагоджені, відповідальність за інформування молодого працівника повинний узяти на себе керівник. Не розкриваючи свого ставлення до внутрішньої сторони діяльності колективу, необхідно періодично інформувати молодого працівника про процеси, що відбуваються в колективі. Оформлення цього у вигляді неформальної бесіди сприяє налагодженню контактів. У той же час варто уникати тактики

“приховування”, тому що це може призвести до посилення труднощів в адаптації молодого працівника.

Для адаптації в діяльності наставник молодого працівника повинний навчити його всіх правил та “секретів” оформлення документів. Доцільно навіть ввести контроль наставника за всіма документами, що оформляються, і на деякий період перенести частину відповідальності за це на наставника.

Труднощі в адаптації, пов'язані з матеріально-економічними умовами.

Для адаптації до професійної діяльності молодий працівник повинний бути правдиво проінформований про всі особливості служби й, у першу чергу, про матеріально-економічні умови. Варто розповісти про реально існуючу ситуацію, перспективи, пов'язані із фінансовим та матеріально-технічним забезпеченням підрозділу, зарплатою, матеріальним становищем працівника, житлом, телефонами, харчуванням, формою одягу тощо. Це дозволить запобігти цілому ряду труднощів, пов'язаних з обманутими очікуваннями і, головне, халатним ставленням до роботи, порушенням дисципліни і закону, звільненням зі служби.

Труднощі в установленні стосунків із керівництвом. У період адаптації керівник є “провідником” молодого працівника. Для працівника, який адаптується, ставлення до роботи, до колективу багато в чому залежить від ставлення керівника до нього, оцінки його діяльності. Дотримуючись формули “суворий, але справедливий”, необхідно цікавитися процесом адаптації не тільки з погляду оцінки дисципліни і результатів діяльності, але і з погляду особистісних переживань працівника. Ні в якому разі не можна оцінювати діяльність молодого працівника за тими ж критеріями, що і професіонала.

В цілому у відношенні до молодого працівника варто уникати позиції “він молодий і ще нічого не заслужив” і пам'ятати, що витрачені зусилля й час на допомогу йому в адаптації, систематичний контроль цього процесу призведе до успішного подолання труднощів адаптації і підвищення ефективності діяльності.

Рекомендації молодим працівникам щодо процесу їх адаптації до умов професійної діяльності.

1. Успішність професійної адаптації багато в чому залежить від інформованості працівника про особливості діяльності, організаційні процеси, що відбуваються в підрозділі, у якому він працює. Молодий працівник у період професійної адаптації повинний за допомогою спостереження, вивчення робочих документів, бесіди з працівниками і керівництвом з'ясувати для себе такі питання:

- Які завдання виконує підрозділ?
- Скільки таких завдань виконується?

- Як часто вони виконуються?
- Ким вони виконуються?
- Якими документами регламентується їхнє виконання?
- За допомогою яких методів вони виконуються?
- Скільки часу займає у досвідчених працівників (професіоналів) їх виконання?
- Ким та на основі яких критеріїв контролюється їх виконання?
- Що очікує виконавця у випадку успішного і неуспішного їх виконання?

2. Успішність професійної адаптації залежить також від усвідомлення працівником цілісної картини професійної діяльності підрозділу в комплексі з іншими службами, його місця і ролі вирішенні фахових завдань. Для цього необхідно побувати у всіх його структурних відділах та відділеннях і взяти участь у якомога більшій кількості виробничих операцій та дій, що в них виконуються.

3. На успіх адаптації впливає знання і дотримання моральних принципів професійного колективу. Для того, щоб скласти уявлення про моральні принципи, що існують у даному підрозділі, необхідно:

- у тому, що стосується морально значущих вчинків, що чинять інші (більш досвідчені) працівники, відслідковувати їхні результати і реакцію на них оточуючих (керівників, колег, громадян);

- на основі спостереження за результатами дотримання або порушення моральних норм навчитися розрізняти і відокремлювати офіційні норми, що декларуються формально, від реально існуючих (корпоративних та ін.). При цьому намагатися дотримуватися тих норм, за недотримання яких відбувається покарання.

4. Успішній адаптації допомагає наявність людини, що могла б бути для недосвідченого працівника "еталоном" у професійній діяльності. Для прикладу можна вибрати працівника з певним стажем роботи в цьому підрозділі, який не обов'язково повинний бути найкращим, але ж і не повинний бути аутсайдером. Добре, якщо це буде середньостатистичний працівник, але ж він має бути відвертим, викликати почуття довіри й позитивне емоційне ставлення до себе з боку молодого працівника.

У діяльності протягом періоду адаптації слід намагатися встановити з ним неформальний контакт, знаходитись поруч із цим працівником, ненав'язливе спостерігати за його роботою, цікавитися, що він робить і чому він робить саме так. Це стосується також і взаємовідносин цього працівника з іншими людьми: із керівниками, представниками інших служб та підрозділів, із громадянами та ін.

За допомогою цієї людини необхідно також перевіряти свої висновки, спостереження щодо процесів, які відбуваються в підрозділі.

5. За допомогою спостереження вибрати серед працівників такого, хто створює враження найбільш урівноваженого (спокійного, задоволення працею і життям), і учитися в нього розподіляти свій час та енергію: з'ясувати в цьому контексті, як він працює, як відпочиває (скільки в нього вільного часу і як він його планує), особливості його психологічного захисту в ситуаціях стресу та перевантаження, особливості й принципи планування роботи.

6. Виділити серед працівників найбільш досвідченого у професійному плані і при вирішуванні дійсно складних фахових питань звертатися до нього за допомогою щодо оптимальних засобів їх вирішення.

7. Повага до людини, що являється “експертом” у даному професійному колективі, також допомагає пристосуватися до цього колективу і до специфічних умов діяльності.

8. У ході роботи необхідно уникати будь-яких крайніх форм поведінки (усунення від діяльності, агресія та ін.). В діяльності необхідно орієнтуватися на прийняті в колективі норми. Слепе підпорядкування нормативним документам є малопродуктивним, тому що вони не можуть охопити всього багатства життєвих ситуацій. У той же час необхідно пам'ятати, що деякі дії, дозволені досвідченим працівникам, є неприпустимими для молодих.

9. Варто уникати боязні показатися “непрофесіоналом” та прагнення до помилкової “незалежності”. У будь-якому невизначеному (спірному) моменті при оформленні документа краще запитати, ніж діяти “навмання”. Не забувайте віддячити за надану вам допомогу, інакше наступного разу ви ризикуєте одержати відмову.

10. В період адаптації впадає зіткнутися з уже сформованими стосунками в колективі. Це можуть бути і стосунки дружби, і конфлікти. Не варто займати чийсь позицію в конфлікті, якщо особисто ваших інтересів він не торкається. Необхідно намагатися зберігати нейтралітет, відійти убік, сконцентруватися на своїй роботі. У той же час можна “поспівчувати” кому-небудь, якщо це буде потрібно. Не прагніть догодити начальнику або сподобатися кому-небудь. Залишайтеся самим собою в будь-яких обставинах і це оцінять.

4.6. Організація роботи щодо наставництва в органах та підрозділах МНС

Тимчасово, за вперше прийнятим на роботу працівником закріплюється наставник. Наставництво в МНС України є складовою частиною системи професійного підготування та морально-психологічного виховання особового складу. Мета наставництва – прискорення процесу становлення молодого працівника як спеціаліста своєї справи, формування у нього

морально-психологічних та вольових якостей, необхідних для виконання задач за призначенням.

Проте, як показує практика, інститут наставництва не відіграє значної ролі у становленні молодого працівника як професіонала. Найчастіше виконання наставниками своїх функцій набуває формального характеру. Можливо, це викликано такими причинами:

- ✓ найчастіше наставники не зацікавлені у виконанні своїх наставницьких функцій у зв'язку з відсутністю матеріального стимулювання цієї діяльності;
- ✓ завантаженість на своєму робочому місці часто не дозволяє наставнику приділяти належну увагу молодому працівнику;
- ✓ навіть у найбільш досвідчених та підготовлених працівників можуть бути відсутніми навички виховної роботи.

У зв'язку з цим виникає потреба у переведенні системи наставництва на більш професійну основу. Формування спеціальних матеріальних фондів у підрозділах дозволило б стимулювати діяльність наставників, зробити її більш престижною. Очевидно, що наставники повинні не призначатися за принципом “тепер твоя черга”, а відбиратися з найбільш підготовлених й досвідчених працівників. Для того, щоб дані кандидати одержали право називатися наставниками, вони повинні скласти ряд кваліфікаційних іспитів, що включали б службу підготовку, знання нормативно-правових документів, що регламентують діяльність МНС, основи виховної та соціально-психологічної роботи. Серед наставників можна було б проводити конкурси на звання “кращий наставник”, розігрувати цінні призи. Для підвищення професіоналізму наставників необхідно також створення періодичних курсів підвищення кваліфікації, де вони могли б отримати знання з основ психології та педагогіки, що викладалися б професорсько-викладацьким складом у ВНЗ системи МНС.

Агентами соціалізації та адаптації молодих працівників МНС України до професійної діяльності є також служба психологічного забезпечення. Психолог повинен брати участь у підборі наставників, наданні їм рекомендацій щодо оптимального адаптування молодих працівників до умов служби відповідно до їхніх індивідуальних особливостей, здійснювати психологічне супроводження цього процесу, надавати необхідну індивідуальну психокорекційну допомогу, робити аналіз та узагальнення результатів адаптації.

Треба відзначити, що вирішення цих завдань у реальній практиці психологічного забезпечення пов'язане з певними труднощами через відсутність критеріїв оцінки адаптованості молодих працівників до професійної діяльності, конкретних методичних розробок з психологічного та виховного супроводження процесу адаптації.

Наставників треба обов'язково відбирати з числа досвідчених працівників, які мають високий соціальний статус у колективі, мають високий кваліфікаційний рівень і бажання працювати з молоддю. Їх кандидатури повинні обов'язково погоджуватися з психологом.

Визначення психологічної сумісності наставника та підшефного здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення ГУ МНС України в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі, навчальних закладів та наукових установ МНС України, практичними психологами навчальних центрів цивільного захисту та безпеки життєдіяльності, окремих аварійно-рятувальних та інших самостійних структурних підрозділів центрального апарату МНС України за наявності відповідного направлення на визначення психологічної сумісності із занесенням до журналу обліку вивчення психологічної сумісності наставника та підшефного.

При визначеності психологічної сумісності між наставником і підшефним на розсуд психолога використовуються методи співбесіди, соціологічні дослідження тощо. Піврічний план індивідуальної роботи з навчання і виховання підшефного наставник погоджує з зонально закріпленим психологом, заплановані заходи мають відповідати індивідуально-психологічним якостям молодого працівника і не мають перевищувати його особистісних можливостей.

Психолог здійснює контроль за входженням у посади молодих працівників:

✓ після проходження стажування, після трьох місяців наставництва та після його закінчення психолог проводить співбесіди окремо з наставником і підшефним, під час яких отримує інформацію про хід адаптації, визначає психоемоційний стан молодого працівника, надає консультативну допомогу, протягом трьох років відслідковує динаміку адаптації до умов служби;

✓ проводить аналіз матеріалів з вивчення поведінки та зайнятості в побуті, стажування молодого фахівця;

✓ бере участь у роботі комісії з приймання заліків за результатами стажування;

✓ проводить аналіз виконання службових обов'язків та показників із службової підготовки;

✓ вносить корективи до планів наставництва з урахуванням слабких сторін підготовки підшефного;

✓ при вивченні соціально-психологічного клімату в підрозділі, де працює молодий працівник, звертає особливу увагу на баланс між його потребою в спілкуванні та соціальним статусом у колективі;

✓ після закінчення терміну наставництва на основі особистих спостережень та аналізу перелічених факторів проводить визначення психологічної готовності підшефного до несення служби. Вносить

керівництву пропозиції щодо продовження чи припинення терміну наставництва;

✓ регулярно проводить заняття з наставниками з питань психології навчання і виховання.

Питання для самоконтролю

- 1. У чому полягає основне призначення психологічної роботи МНС та дайте характеристику тим, кому приділяється головна увага при цьому?*
- 2. Розкрийте завдання психологічної роботи МНС.*
- 3. Наведіть приклад "адресності" психологічної роботи МНС.*
- 4. Розкрийте групи категорій психологічної роботи, які відображають внутрішні істотні властивості й закономірності людських станів та відносин у певній сфері професійної діяльності.*
- 5. Охарактеризуйте основні форми психологічної роботи серед працівників МНС при вирішенні завдань як у повсякденних так і екстремальних умовах.*
- 6. Що таке психологічний аналіз службового завдання?*
- 7. Розкрийте зміст методики аналізу професійного завдання.*
- 8. Розкрийте методи, за допомогою яких здійснюється психологічна підготовка.*
- 9. Охарактеризуйте роботу з організації процесу психологічної підготовки.*
- 10. Охарактеризуйте сучасну систему професійного відбору в МНС України.*
- 11. Як структурно побудувати співбесіду з кандидатами при прийомі на службу або навчання?*
- 12. Розкрийте труднощі в адаптації, пов'язані з умовами і специфічними особливостями професійної діяльності та наведіть рекомендації молодим працівникам щодо процесу їх адаптації до умов професійної діяльності.*
- 13. Розкрийте організацію роботи щодо наставництва в органах та підрозділах МНС.*

РОЗДІЛ 5. УПРАВЛІННЯ ПСИХОЛОГІЧНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ДІЯЛЬНОСТІ МНС

5.1. Принципи управління психологічним забезпеченням як процесом

Управління – це, передусім, взаємовідносини між людьми. Як таке, управління є предметом вивчення цілої низки наук – менеджменту, економіки, психології, соціології, політології, юриспруденції, філософії, культурології, педагогіки, кібернетики. З цього випливає, що теорія управління як самостійна галузь знання може існувати й розвиватися як міждисциплінарна система. Теорія управління повинна включати соціологію управління, філософію управління, психологію управління, політику, менеджмент, а також учіння про культуру. Для практичного управління колективами МНС необхідне оволодіння всією сукупністю цих знань. В іншому випадку ефективно управління, з точки зору досягнення кінцевих цілей, здійснити неможливо.

Управління психологічним забезпеченням як будь-яке інше соціальне управління є процесом. Отже, для того, щоб краще пізнати управлінську діяльність і застосовувати її на практиці, необхідні знання про суть соціального процесу, його основні чинники та закономірності.

Що ж розуміють під соціальним процесом? Соціальний процес, спрямований на досягнення соціального результату, послідовну зміну завершених стадій і досягнутих станів, здійснюється під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Соціальні процеси принципово відрізняються від процесів у природі. Соціальні процеси – завжди сутнісна діяльність людей.

Пізнання процесу управління, як і будь-якого іншого соціального процесу, неможливе без пізнання чинників, які впливають на них.

Важливу роль у соціальному процесі відіграє суб'єкт (посадові особи, органи управління), який впливає на зміну стадій і станів. Від підготовленості суб'єкта, розуміння ним усієї складності протікання соціальних процесів, уміння постійно стежити за станом об'єкта управління та ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення багато в чому буде залежати досягнення кінцевих цілей управлінської діяльності.

У будь-якому випадку суб'єкт управління повинен бути підготовлений на високопрофесійному рівні вирішувати два принципових завдання:

- ✓ по-перше, здійснювати системне й комплексне вивчення стану об'єкта управління;
- ✓ по-друге, на цій основі вживати заходів цілеспрямованого впливу на об'єкт з метою досягнення управлінського впливу.

Не менш важлива роль у процесі управління належить об'єкту управління (окремим працівникам МНС, колективам підрозділів). Треба мати на увазі, що він не буває пасивним. Досягнення цілей управління багато в чому буде залежати від того, наскільки об'єкт управління усвідомлює ці цілі, наскільки він стає активним учасником управлінського процесу.

Будь-який соціальний процес, у тому числі й управлінський, здійснюється в тому або іншому середовищі, у конкретних умовах. Середовище не буває нейтральним до зміни станів соціального об'єкта і стадій діяльності. Середовище, незалежно від знаку спрямованості, завжди активне. Воно здатне як прискорити процес, так і затримати його. З цього випливає, що рушійною силою процесу виступає не тільки діяльність суб'єкта управління, але і вплив середовища. З повною підставою можна стверджувати, що без урахування впливу середовища на соціальний процес не можна його ні всебічно оцінити, ні продуктивно ним управляти.

Ефективність управлінського впливу зумовлюється цілою низкою чинників. Найважливіші серед них – оволодіння відповідними посадовими особами основними принципами й методами управління.

У науці управління існує велика кількість принципів. Учені по-різному підходять до їх угруповання, трактування і т. ін. Наприклад, В. І. Кноррінг серед принципів виділяє найбільш важливі: правової обґрунтованості й захищеності управлінських рішень; оптимізації управління; найменшого впливу; делегування повноважень; відповідності; заміщення відсутнього.

Ці принципи важливі для керівника у сфері службово-соціальної діяльності.

В умовах, коли ми від єдиноначальності на партійній основі прийшли до єдиноначальності на правовій основі, стало виключно важливо для керівника будь-якого рангу при прийнятті управлінських рішень керуватися *принципом правової захищеності* цих рішень.

Цей принцип вимагає знання нормативно-правової бази, що регламентує все життя та діяльність МНС, і прийняття управлінських рішень тільки з урахуванням відповідності цих рішень діючим правовим актам. В умовах реформування МНС, пошуку оптимальних організаційних структур виключно важливим є дотримання *принципу оптимізації управління*. Цей принцип передбачає постійний пошук оптимального поєднання всіх елементів управлінської системи з точки зору їх кількості, функціонального призначення і взаємодії на всіх рівнях управління. Оптимізація управління дозволяє вдосконалити структуру керованого об'єкта і підвищити його функціональні можливості. Оптимізація управління не обов'язково повинна вести до нарощування складності, але завжди повинна характеризуватися пошуками якісно нових шляхів і структурної раціоналізації.

Принцип найменшого впливу – основоположний принцип управління. Яке рішення повинен прийняти керівник: сконцентрувати всю повноту влади у своїх руках або роздати частину її своїм підлеглим? Централізація або децентралізація?

Здавалося б, що у системі МНС цей принцип не є актуальним. Але на практиці ми нерідко стикаємося з ситуацією, коли керівник повністю підміняє своїх підлеглих, зосередивши всю повноту влади у своїх руках. Тим самим сковується їх ініціатива, вони відвикають думати самостійно, увесь час озираються на начальника. Часто це призводить до того, що в критичних ситуаціях підлеглі не в змозі ухвалювати самостійні рішення.

Будь-який керівник повинен завжди відчувати грань між централізацією і децентралізацією, розумно поєднувати їх. У цьому й полягає мистецтво управляти людьми.

З попереднім принципом тісно пов'язаний *принцип делегування повноважень*. Суть цього принципу полягає в передачі керівником підрозділу покладених на нього повноважень своїм підлеглим. Головна практична цінність принципу полягає в тому, що керівник звільняє свій час від досить простих повсякденних справ і може сконцентрувати свої зусилля на вирішенні завдань більш складного управлінського рівня.

Делегування повноважень можливе й доцільне в тому випадку, якщо керівник підготував гідних виконавців, довіряє їм і може майстерно керувати ними.

В управлінській діяльності вельми важлива реалізація *принципу відповідності*. Він передбачає уміння керівника визначити відповідність того або іншого підлеглого посаді. Недотримання цього принципу на практиці часто призводить до найсумніших наслідків. Від цього страждають люди, страждає справа.

Чітко застосовувати принцип відповідності рекомендував ще великий давньогрецький філософ Сократ. Він вчив, що головне завдання та основне свідчення мистецтва будь-якого суспільного діяча, начальника, торговця, будівельника – уміння дати людині роботу за її здібностями й добитися виконання дорученого завдання.

Кожний досвідчений керівник знає, як важливо дотримувати *принципу заміщення відсутнього*. Дотримання його на практиці забезпечує стійкість управління.

Заміщення відсутнього не повинно бути формальним актом. Воно вимагає від того, хто заміняє виконавця, великого такту, підготовленості й досвіду. Головне – не повинна страждати справа. Сам факт передачі функції керівника хоч би на час тому, хто його заміняє, свідчить про обопільне довір'я. Той, хто заміняє, повинен знати свої нові функції, але ще краще розбиратися в тому, чого він не повинен робити:

- ✓ по-перше, він не повинен відмінати або хоч би ставити під сумнів прийняті його начальником рішення;
- ✓ по-друге, важливо розуміти, що рішення, які приймаються виконавцем, повинні залишати можливість для подальших коректувань;
- ✓ по-третє, не треба намагатися використати ситуацію, що виникла, для підняття свого авторитету за рахунок відсутнього начальника.

Важливе місце в теорії управління займають *методи управління*. Теорія управління виділяє три групи методів з точки зору характеру їх впливу на об'єкт управління.

До першої групи входять методи безпосередньої мотивації діяльності, що характеризуються, передусім, прямим впливом на особистість підлеглих. До них відносяться способи переконання, заряджання, навіювання, агітації.

Другу групу складають методи владної, примусової мотивації. При цьому мова йде про такий вплив, який спирається на реальне примушення або на потенційну можливість застосування примусу. До цих методів можна віднести укази, накази, розпорядження.

Третю групу складають методи стимулювання діяльності, тобто створення зовнішньої ситуації, які спонукають особистість діяти певним чином.

На жаль, можна констатувати, що в практиці МНС більше переважає друга група методів. Це зумовлюється значною мірою серйозними недоліками в підготовці управлінських кадрів. Звичайно, у рятувальній справі не обійтися без наказів, розпоряджень. Але будь-який керівник, крім уміння віддати грамотне розпорядження, повинен уміти переконувати, надихати, заряджати інших своїми вчинками й поведінкою.

Він також повинен бути навчений уміння впливати на обстановку, у якій знаходяться підлеглі. Саме в умінні правильно перетворити елементи обстановки на стимули для активної діяльності підлеглих може виявитися талант керівника.

Пізнання управлінського процесу неможливе без пізнання його *закономірностей*. Однією з об'єктивних закономірностей є комплексне існування елементів цього процесу. Мова йде про суб'єкт, об'єкт і соціальне середовище. Якщо ми хочемо пізнати процес загалом, ми повинні пізнати всі його елементи. В іншому випадку ми не отримаємо повного уявлення про процес.

Спрямованість на результат – визначальна закономірність соціальних процесів. Кінцева мета діяльності багато в чому визначає весь процес. Керівний вплив повинен містити момент цілеполягання. Навіщо потрібний керівний вплив? До чого він повинен призвести? Ось перші питання, які повинні виникати у будь-якого суб'єкта управління.

В управлінні цілеполягання має особливий характер, який можна назвати практичною цілеспрямованістю. Складність управлінського цілеполягання в тому, що необхідно відібрати цілі, виділити з їх природної множини саме ті, які не тільки потрібні, але й які можна практично реалізувати. Інакше управління втрачає власний зміст і перетворюється на інформаційну або роз'яснювально-популяризаторську діяльність.

Важливою закономірністю соціального процесу є його стадіальність. Без стадій немає процесів. В управлінській діяльності надто важливо чітко виділити ці стадії та визначити їх зміст, коло завдань, що вирішуються на кожній із них. Не менш важливою закономірністю є послідовність зміни стадій і станів. Дотримання цієї закономірності особливо важливе в соціальних процесах, оскільки за волевиявленням того або іншого керівника можливо як порушення цієї послідовності, так і необґрунтоване виключення з управлінської діяльності окремих стадій. Усе це призводить до значного ускладнення протікання процесів і досягнення кінцевих цілей. На жаль, подібні підходи до управлінської діяльності ще нерідкі в практиці МНС.

У принципі всякий управлінський процес складається з двох основних, яскраво виражених стадій – підготовки до впливу на керований об'єкт і власне управлінського впливу. Кожна з них має свою внутрішню логіку та зміст.

Для практичного управлінця дуже важливо зрозуміти, що друга стадія цілком і повністю залежить від першої, вона визначає якість та результативність управлінського впливу. Практика МНС показує, що діяльність з формування морально-психологічних якостей у рятувальників нерідко зводиться до впливу на них без достатньої підготовки. Звідси ми маємо серйозні втрати в роботі з людьми.

5.2. Організація та планування управління психологічним забезпеченням

Управління психологічним забезпеченням являє собою специфічний вид управління. Як і будь-яка система управління, має свій суб'єкт управління (посадові особи й органи управління), об'єкт управління (окремі працівники МНС та колективи), прямий зв'язок (керуючий вплив суб'єкта на об'єкт) і зворотний зв'язок (проходження інформації про морально-психологічний стан і чинники, що його формують).

Зазначені елементи утворюють замкнений контур управління, по якому безперервно рухається інформація від суб'єкта до об'єкта й назад. Цим і

забезпечується функціонування системи управління психологічним забезпеченням діяльності МНС.

Процес управління психологічним забезпеченням нерозривно пов'язаний з професійною діяльністю, тому він починається з отримання професійного завдання і закінчується з його виконанням. Як було зазначено вище, увесь цей процес складається з двох основних стадій – підготовки до управлінського впливу і власне управлінського впливу. Кожна з них має особливості в змісті й логіці діяльності, завданнях, що вирішуються, формах і методах, силах і засобах, що залучаються.

Підготовка до управлінського впливу починається з отримання професійного завдання. На цій стадії вирішуються такі завдання:

- ✓ з'ясування професійного завдання, розпорядження з її психологічного забезпечення, вказівок керівника підрозділу;
- ✓ виявлення, вивчення, всебічна оцінка соціально-політичних і морально-психологічних умов службово-професійної діяльності;
- ✓ вироблення пропозицій з психологічного забезпечення професійного завдання;
- ✓ планування психологічного забезпечення;
- ✓ розробка розпорядження щодо психологічного забезпечення.

Зі з'ясування професійного завдання починається діяльність усіх посадових осіб підрозділу.

З'ясування професійного завдання для психолога, крім усього, полягає у визначенні того, який вплив на морально-психологічний стан може чинити сам її характер, які чинники при цьому можуть стати визначальними.

При з'ясуванні розпорядження з психологічного забезпечення керівник підрозділу повинен усвідомити, на вирішенні яких завдань повинні бути зосереджені основні зусилля психологічного забезпечення; яких заходів він повинен вжити, виходячи зі вказівок; яка допомога буде подана вищестоящим органом управління в організації та проведенні психологічного забезпечення (виділення додаткових сил і засобів, проведення конкретних заходів тощо).

Урахування цих обставин дозволяє максимально інтегрувати діяльність з психологічного забезпечення в загальну систему всебічного забезпечення професійної діяльності конкретного підрозділу МНС.

У період підготовки до управлінського впливу дуже важливо грамотно розподілити наявний час. Для розрахунку часу на організацію психологічного забезпечення необхідно мати такі дані: час отримання професійного завдання, час готовності до його виконання, скільки всього є часу на підготовку, у тому числі світлого й темного (це особливо важливо, коли час на підготовку до виконання професійного завдання обмежений), час доповіді

пропозицій з психологічного забезпечення, час готовності плануючих документів.

Виходячи з цих тимчасових параметрів визначається перелік основних заходів щодо організації психологічного забезпечення і термін їх здійснення.

При цьому потрібно врахувати, що велика частина часу повинна виділятися на власне управлінський вплив, тобто на роботу в підрозділах з підготовки рятувальників до виконання професійних завдань. У загальній логіці діяльності будь-якого управлінця оцінка умов, у яких буде виконуватися прийняте рішення, має виключно важливе значення. Тільки на основі глибокого аналізу й оцінки цих умов можна ухвалити вірне управлінське рішення з організації психологічного забезпечення.

Це завдання покликані вирішувати заступники командирів (начальників) по роботі з персоналом, а також відповідні відділення виховної роботи та служби психологічного забезпечення.

Кінцевим результатом управлінського впливу на рятувальників повинно бути виконання професійних завдань. Цей результат буде залежати від того, яким чином будуть діяти працівники МНС. Їх дії будуть зумовлюватися сукупністю внутрішніх і зовнішніх чинників, які й будуть визначальними умовами ефективною та надійною діяльності рятувальників.

Найважливішою та визначальною умовою діяльності працівників МНС є їх морально-психологічний стан. Тому дуже важливо заступнику командира (начальника) по роботі з персоналом, офіцерам відділення виховної роботи уміти оцінювати цей стан і робити висновки при організації психологічного забезпечення.

Для цього необхідно уміти здійснювати науково обґрунтовану інтерпретацію цього поняття, оволодіти сучасними технікою, технологіями й методиками цієї роботи. Оцінка морально-психологічного стану за окремими фактами поведінки рятувальників мало що дасть для прийняття обґрунтованого управлінського рішення з психологічного забезпечення. В організації цієї роботи необхідний системний та комплексний підхід, який виражається:

- ✓ в організації досліджень психічного стану рятувальників;
- ✓ системному аналізі доповідей командирів (начальників) підрозділів про морально-психологічний стан рятувальників;
- ✓ аналізі конкретних виявів морально-психологічного стану службово-професійної діяльності рятувальників;
- ✓ особистих спостереженнях заступника командира (начальника) по роботі з персоналом, офіцерів відділення виховної роботи.

Морально-психологічний стан формується під впливом сукупності зовнішніх чинників – соціальних, професійних, психологічних, життєвих умов та обставин тощо.

Для зручності в практичній роботі й необхідного підходу в термінології всю сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників, що впливають позитивним або негативним чином на рятувальників при виконанні службових завдань, прийнято називати соціально-політичними і морально-психологічними умовами професійної діяльності.

Дуже важливо уміти виявляти ці чинники, аналізувати й оцінювати їх. При цьому потрібно мати на увазі, що виявляти, аналізувати й оцінювати необхідно тільки ті чинники, які або вже впливають на рятувальників, або їх вплив прогнозується, причому оцінювати їх слід з точки зору позитивного або негативного впливу. Тільки на цій основі можна виробити комплекс заходів психологічного забезпечення з посилення впливу позитивних чинників, запобігання або зниження впливу негативних.

Практична робота з аналізу й оцінки соціально-політичних умов вимагає системного підходу, оскільки морально-психологічний стан рятувальників формується під впливом цілої сукупності зовнішніх чинників. Вони різні за рівнями вияву, сферами діяльності, мірою впливу на працівників МНС, тому дуже важливо згрупувати ці чинники. Підходи тут можуть бути найрізноманітніші.

Цілком прийнятним для практичної роботи є такий варіант групування чинників за зумовленістю:

- ✓ внутріколективними відносинами. Ця система відносин постійно впливає на морально-психологічний стан кожного рятувальника і загалом колективу підрозділу МНС;
- ✓ організацією професійної діяльності. Мова йде про такі чинники, як умови життєдіяльності рятувальників, організація служби, система всебічного забезпечення, дотримання законності;
- ✓ конкретними професійними завданнями, різними формами й видами службової діяльності, кожний з яких створює найрізноманітніші психологічні труднощі;
- ✓ соціально-політичною обстановкою в регіоні (місцеве населення, його склад і відношення до працівників МНС, діяльність місцевих органів влади, партій, рухів, спрямованість їх діяльності, можливий вплив на рятувальників, криміногенна обстановка, релігійна обстановка, ЗМІ та ін.);
- ✓ діяльністю МНС загалом (нормативно-правові документи, найважливіші рішення керівництва МНС, система всебічного забезпечення, статус МНС в суспільстві тощо);
- ✓ соціально-політичною та іншою обстановкою в країні (рішення органів державної влади з питань життєдіяльності працівників служби цивільного захисту, найважливіші події суспільно-політичного життя країни і т. ін.).

Оволодіння заступником командира (начальника) підрозділу по роботі з персоналом, фахівцями відділення виховної роботи методикою аналізу й

оцінки соціально-політичних і морально-психологічних умов професійної діяльності дозволить об'єктивно вивчати об'єкт впливу, а значить, і ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення.

Це й зумовлює виняткову можливість загалом у процесі управління професійно вирішувати завдання оцінки соціально-політичних і морально-психологічних умов професійної діяльності. Вирішення подальших управлінських завдань багато в чому буде визначатися успішним рішенням даного завдання.

Питання для самоконтролю

- 1. Розкрийте принципи управління.*
- 2. Охарактеризуйте методи управління.*
- 3. Розкрийте стадії організації та планування управління психологічним забезпеченням.*

РОЗДІЛ 6. ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ МНС

6.1. Психологічне забезпечення окремого морського аварійно-рятувального загону МНС

Організація психологічного забезпечення діяльності окремого морського аварійно-рятувального загону МНС здійснюється відповідно до вимог нормативно-правових документів і з урахуванням специфіки рятувальної служби на морських дільницях, територіального моря, континентального шельфу й морських біологічних ресурсів.

Основні зусилля при організації психологічного забезпечення діяльності окремого морського аварійно-рятувального загону МНС повинні бути спрямовані:

- ✓ на якісне виконання завдань із попередження та ліквідації наслідків надзвичайних подій на морі, здійснення державного контролю у сфері охорони морських біологічних ресурсів і реалізації міжнародних зобов'язань у сфері екології та порятунку на морі;

- ✓ вироблення лінії поведінки моряків-рятувальників, підтримку їх морально-психологічної стійкості і готовності виконати поставлені завдання у будь-яких умовах обстановки.

Психологічне забезпечення діяльності окремого морського аварійно-рятувального загону МНС необхідно здійснювати з урахуванням специфіки несення служби.

Екіпаж корабля функціонує як єдиний механізм, де кожний моряк своїми суворо регламентованими діями забезпечує виконання завдання. Це накладає певний відбиток на свідомість і психіку кожного члена екіпажу, підвищує його відповідальність перед колективом, оскільки легкодухість, низькі професійні та психологічні якості одного можуть дорого коштувати всьому екіпажу корабля.

Морякам-рятувальникам властива систематична перебудова стану свідомості та психіки, оскільки в морі корабель вирішує одні завдання, а при знаходженні в базі – абсолютно інші (відновлення боєготовності, планово-попереджувальний ремонт та ін.).

Динаміка зміни свідомості, психіки й відносин до навколишньої реальності характерна для моряків і на різних етапах несення рятувальної служби в морі.

Практика професійної діяльності свідчить, що на початковому етапі перебування в морі стану моряків-рятувальників характерна

сконцентрованість уваги й зусиль на виконанні своїх функціональних обов'язків. Надалі несення служби моряками-рятувальниками характеризується одноманітними й монотонними діями з виконання своїх спеціальних обов'язків, що дещо знижує почуття відповідальності та пильності, підвищує елементи байдужого відношення до реальної дійсності. На заключному етапі, перед поверненням у базу, відмічається загальний емоційний підйом, у частини моряків-рятувальників спостерігаються елементи ейфорії, ознаки легковажного відношення до суворих правил і законів корабельного життя, своїх функціональних обов'язків, до службових завдань, що вирішуються. Як показує статистика, більшість аварійних передумов створюється саме при поверненні корабля у базу.

Увесь період знаходження в морі моряки-рятувальники по суті працюють цілодобово, оскільки корабель як система повинен постійно функціонувати, що виражається в постійному, одноманітному, монотонному несенні корабельних і спеціальних вахт. Усе це відбувається на фоні надмірних зовнішніх подразників, таких як хитавиця, вібрація, шум корабельних механізмів, одноманітна обстановка, монотонність колірної гами тощо, що спричиняє наростання явищ психічної ригідності (млявості, адинамічності, пониження інтересу до всього й т. ін.).

У працівників МНС зі зниженим рівнем емоційно-психологічної стійкості перебування на кораблі спричиняє відчуття ізоляції, внаслідок чого породжується почуття тривоги, пригноби настрій, відчуття замкненості. При тривалому знаходженні в морі окремі матроси дуже часто скаржаться на головний біль, втому, емоційну пригніченість. Особливо сильно впливають на стан колективу такі кліматичні умови, як штормова погода, тумани, снігові замети, обмерзання тощо. Ці чинники часто викликають у особового складу почуття страху, тривоги за своє життя, а в умовах "морської хвороби", до якої схильні більшою або меншою мірою практично всі, з'являється почуття байдужості до всього. Особливо це характерно на початковому етапі корабельної служби моряків-рятувальників.

Істотним чинником, що визначає особливості морської рятувальної служби і впливає на морально-психологічний стан моряків-рятувальників, є автономне перебування корабля у морі, що вимагає значних зусиль з подолання психологічних і фізичних навантажень від усього особового складу.

Залежно від умов обстановки й характеру завдань, що вирішуються, можуть з'являтися інші специфічні чинники, які будуть впливати на динаміку стану моряків-рятувальників. Ними можуть бути: міра інформованості про обстановку; значущість виконуваного завдання, яке може або мобілізувати, або розслабляти підлеглих; непередбачені зміни обстановки; усіякі чутки й домисли, які в певні моменти викликають значні

коливання в психічному стані як окремих моряків-рятувальників, так і цілого колективу.

Специфіка морської рятувальної служби зумовлює особливості організації психологічного забезпечення діяльності окремого морського аварійно-рятувального загону МНС в різних умовах обстановки.

Планування та проведення заходів щодо складових даного виду забезпечення здійснюється, як правило, у три етапи:

- ✓ у ході підготовки до виходу в море;
- ✓ у період виконання поставлених завдань;
- ✓ при завершенні виконання завдань.

У період підготовки до виходу в море практикуються проведення навчально-методичних занять і семінарів, заходів, спрямованих на вироблення лінії поведінки моряків-рятувальників в несприятливих умовах.

У період виконання екіпажем корабля поставлених завдань у морі міцно увійшли в практику: проведення ритуалів (вихід у море посвячення в моряки-рятувальники з нагоди першого виходу в море, віддання почесей загиблим морякам при проходженні місць бойової слави та ін.); оперативне інформування по корабельній радіотрансляції про обстановку в районі й підсумки виконання професійних завдань за добу; регулярні випуски корабельної стінної преси й радіогазет; заходи психологічної підготовки (формування психологічної готовності екіпажу до грамотної та безаварійної експлуатації спеціального обладнання і техніки в будь-яких умовах обстановки) та роботи з культури й дозвілля, що сприяють виробленню позитивної мотивації на успішне виконання поставлених завдань, зняття психологічних навантажень серед рятувальників.

Організовувати та здійснювати психологічне забезпечення на другому етапі необхідно з урахуванням особливостей функціонального призначення кожного члена екіпажу корабля з активним включенням у цей процес командування, командирів груп (відділень), виборного активу.

На заключному етапі виконання поставлених завдань у морі організуються підбиття підсумків виконання завдань із заохоченням тих, що відзначилися, узагальнення та поширення передового досвіду, проведення заходів психологічної реабілітації членів екіпажів і психологічної підготовки до виконання майбутніх завдань.

Заходи психологічного забезпечення діяльності окремого морського аварійно-рятувального загону МНС повинні бути відображені в перспективних і поточних планах роботи психолога підрозділу.

При проведенні заходів психологічного забезпечення в період знаходження моряків-рятувальників на базі особлива увага звертається на підтримку правопорядку і здорового морально-психологічного клімату в мікроколективах, збереження життя і здоров'я членів екіпажу при

проведенні робіт, пов'язаних з підвищеною небезпекою і контроль за виконанням корабельних правил і розпорядку дня.

Основні зусилля психолога окремого морського аварійно-рятувального загону МНС в організації психологічного забезпечення діяльності моряків-рятувальників повинні бути спрямовані на якісну підготовку фахівців, виховання на традиціях МНС, прищеплення почуття гордості за службу в МНС, підтримку правопорядку й дисципліни серед особового складу, попередження втягування їх у протиправну діяльність, а також своєчасне виявлення осіб, не придатних до служби за станом здоров'я та індивідуальними психологічними якостями.

Життєвість та ефективність психологічного забезпечення окремого морського аварійно-рятувального загону МНС залежить від багатьох чинників, найбільш важливим з яких є рівень підготовленості тих людей, які будуть організовувати і здійснювати цей вид забезпечення на практиці.

6.2. Особливості організації психологічного забезпечення діяльності окремого авіаційного аварійно-рятувального загону МНС

Психологічне забезпечення діяльності авіації МНС являє собою комплекс заходів, здійснюваних органами управління та посадовими особами з метою досягнення стійкого морально-психологічного стану льотно-технічного складу, їх психологічної стійкості й готовності виконати професійні завдання з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації. Поняття "психологічне забезпечення льотної діяльності" нове й у своїй суті виражає спільні зусилля керівного складу, служби психологічного забезпечення МНС по всій вертикалі управління, які спрямовані на психіку авіаційного фахівця, психологію авіаційного колективу (екіпажу) з метою досягнення високої стійкості льотного складу до різних чинників польоту, готовність виконувати обов'язки в особливих випадках і при веденні робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації. При цьому органи управління в роботі з колективами авіаторів, крім загальних, вирішують такі *завдання психологічного забезпечення*:

- ✓ підтримку високого морально-психологічного стану та психологічної стійкості всіх категорій авіаційних фахівців, із виділенням льотного та інженерно-технічного складу як основної категорії;
- ✓ організацію психологічної підготовки, психологічної допомоги та психологічного супроводу льотного й інженерно-технічного складу в ході підготовки та проведення польотів;
- ✓ забезпечення згуртованості колективу, його дисциплінованості й організованості;

- ✓ організацію психологічного розвантаження після виконання польотних завдань і повноцінного відпочинку відповідно до вимог керівних документів;
- ✓ проведення заходів психологічної реабілітації після подій під час польотів, передумов до цих заходів, а також після закінчення відряджень у район надзвичайної ситуації;
- ✓ забезпечення професійної адаптації авіаційних фахівців до умов діяльності в районі надзвичайної ситуації.

Служба рятувальника багато в чому пов'язана з небезпеками, але особливо для льотної професії характерні численні екстремальні ситуації, коли від надійності дій льотчика (штурмана, бортового інженера, офіцера командного пункту, керівника польотів) залежить успіх проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, збереження авіаційної техніки й людських життів. При цьому досвід службової діяльності показує, що ні найсуворіший відбір льотного складу за станом здоров'я та індивідуально-психологічними особливостями, ні висока професійна підготовленість льотчика не гарантують збереження його оптимального стану в екстремальних ситуаціях. Зниження функціональних резервів льотчика, зменшення стійкості організму до стресових впливів, виникнення дезадаптаційних станів – усе це в результаті призводить до погіршення працездатності льотного складу.

Психологічне забезпечення покликано протиставити цій тенденції широко розвинену програму цілеспрямованих управлінських впливів, здатних забезпечити підтримання льотного складу в стані, близькому до оптимального.

В авіації МНС психологічне забезпечення здійснюється в процесі всіх видів льотної підготовки і в ході виконання професійних завдань за призначенням.

Оснoву службової виучки авіаторів-рятувальників складає *льотна підготовка*. Вона організується і проводиться відповідно до вимог постанов, інструкцій і курсів бойової підготовки. Її головним завданням є підвищення бойової готовності частин і підрозділів, удосконалення повітряної виучки льотного складу, проведення польотів без подій під час польотів, вишукування найбільш ефективних способів застосування авіації під час ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, формування у авіаторів високих моральних, бойових і психологічних якостей.

Ефективне виконання завдань льотної роботи багато в чому залежить від організації психологічного забезпечення, спрямованого на формування у авіаторів готовності беззаперечно виконати наказ, розвиток почуття обов'язку, честі, гордості за службу в авіації МНС, глибоке вивчення завдань на польоти, набуття високих навичок зберігання та правильної експлуатації авіаційної техніки, підвищення відповідальності за виконання покладених

обов'язків і точне дотримання вимог усіх документів, що регламентують льотну роботу.

У період підготовки до проведення польотів психологічне забезпечення організується з урахуванням характеру діяльності екіпажу, особливостей обстановки, а також конкретних завдань, що стоять на льотний день (ніч), і включає:

- ✓ заходи щодо своєчасного доведення до льотних екіпажів, інженерно-технічного складу й осіб, що забезпечують польоти, характеру й особливостей майбутніх польотів;
- ✓ підбір, розставляння та інструктування посадових осіб, що беруть участь у польотах, молодіжного активу;
- ✓ надання психологічної допомоги льотному складу в його всебічній підготовці до виконання льотних завдань;
- ✓ роботу з інженерно-технічним складом і працівниками підрозділів забезпечення з метою якісної підготовки авіаційної техніки та засобів забезпечення польотів;
- ✓ спостереження за морально-психологічним станом льотного складу, бортових інженерів, техніків, забезпечення їх передпольотного відпочинку;
- ✓ вивчення індивідуальних психологічних особливостей авіаційних фахівців з метою формування психологічно сумісних екіпажів;
- ✓ роз'яснення рятувальникам завдань за планом льотної підготовки та прийнятого командиром частини рішення на польоти.

У період підготовки до проведення польотів у складних метеорологічних умовах психологічне забезпечення повинно бути спрямоване на глибоке вивчення льотним складом незвичайних умов майбутніх польотів, психологічних особливостей використання пілотажно-навігаційних приладів, систем посадки, правил поведінки й дій членів екіпажу при потраплянні в зони з небезпечними явищами погоди, на виховання у льотного складу високого почуття відповідальності за оволодіння способами пілотування та самольотоводіння в будь-яких метеорологічних умовах удень і вночі.

У ході польотів вживаються заходи щодо забезпечення психологічної готовності, стійкості, упевненості льотчиків, штурманів та інших членів екіпажів при відпрацюванні техніки пілотування, тактичних прийомів, навичок точної поразки водою місць загорання різних об'єктів, уміння надійно й холоднокровно діяти в умовах надзвичайної ситуації й особливих випадках польотів.

Польоти – найвідповідальніший і напружений період професійної діяльності авіаторів. У ході їх проведення льотний та інженерно-технічний склад зазнають великих розумових, фізичних і морально-психологічних навантажень. У цей період психологічне забезпечення набуває найбільш

активного, цілеспрямованого, оперативного характеру й повинне бути спрямоване:

- ✓ на забезпечення безпеки польотів, підтримку організованості та льотної дисципліни як на землі, так і у повітрі;

- ✓ створення необхідного морально-психологічного настрою серед екіпажів, вияв турботи про відпочинок льотного складу в проміжках між польотами і забезпечення їх гарячим харчуванням згідно з “льотною” (“реактивною”) нормою;

- ✓ організацію активного інформування про хід виконання льотних завдань, допущені недоліки та вжиті заходи з їх усунення.

Деякі особливості психологічного забезпечення існують *при проведенні польотів уночі й у складних умовах*. До них відносяться:

- ✓ особливо ретельна і всебічна психологічна підготовка льотного складу до кожного конкретного польоту;

- ✓ виховання у льотного складу твердої упевненості в правильності показань приладів, посилення його уваги до суворого дотримання заходів безпеки;

- ✓ пояснення причин виникнення ілюзій в польоті та шляхів їх подолання;

- ✓ вжиття заходів щодо скорочення часу на адаптацію зору при нічних польотах;

- ✓ підвищення технічної культури й пильності під час проведення всіх робіт на літаках, зосередження особливої уваги інженерно-технічного складу на ретельній підготовці радіо- і радіотехнічних засобів, приладного та спеціального обладнання літаків;

- ✓ необхідність суворого дотримання передпольотного режиму, проведення ретельного медичного контролю.

За своєю формою ілюзії бувають вельми різноманітними, але більш часто відмічаються ілюзії крену, обертання, планування та кадрування. Ілюзія крену може досягати 75% і переходити в ілюзію оберненого польоту. Для боротьби з ілюзіями, що виникають, використовуються різні способи струшування головою і нахили вперед, тобто додаткові подразники вестибулярного аналізатора, напруження м'язів і зміна положення тіла, читання вголос показань приладів, ведення переговорів із землею та членами екіпажу (деякі льотчики радять навіть співати, щоб активізувати діяльність другої сигнальної системи).

Польоти вночі й у складних метеорологічних умовах відрізняються яскраво вираженим емоційним фоном, великими психофізіологічними навантаженнями. Тому до них повинно бути найсерйозніше відношення органів управління, психолога підрозділу, всього льотного й інженерно-технічного складу, рівно як і всіх працівників забезпечувальних підрозділів.

Заключним періодом льотного дня (ночі) є розбір польотів – одна з найбільш дієвих форм навчання і виховання льотного й інженерно-технічного складу. Його мета – підбити підсумки льотної зміни (дня, ночі), дати оцінку якості виконання льотних завдань, визначити досягнутий рівень льотної виучки кожного авіатора.

У ході розбору польотів психологічне забезпечення спрямоване на встановлення причин помилкових дій окремих льотчиків, аналіз характерних недоліків в експлуатації авіаційної техніки та її обслуговуванні, набування з цього відповідних уроків. При аналізі помилок необхідно враховувати не тільки такі чинники, як недбалість, недисциплінованість, але й морально-психологічний стан льотчика, ту конкретну обстановку, у якій виконувалося льотне завдання. На розборі польотів не можна допускати грубості, нетактовності, приниження достоїнства людини, оскільки все це знижує виховне значення. Скрізь і в усьому треба дотримувати педагогічного такту.

Для повного розбору польотів психологом підрозділу підбиваються підсумки психологічного забезпечення за льотний день (ніч) із усебічним аналізом змісту й дієвості здійснених заходів. При цьому характеризуються такі моменти:

- ✓ ступінь впливу психологічного забезпечення на вирішення завдань льотними змінами без передумов до подій під час польоту;
- ✓ використання нових форм роботи;
- ✓ аналіз найбільш успішного психологічного забезпечення польотів;
- ✓ приклади якісного виконання льотних завдань і завдань із забезпечення польотів;
- ✓ недоліки в організації психологічного забезпечення.

Особливе місце в льотній діяльності займає *психологічне забезпечення безпеки польотів*, такий стан бойової підготовки авіаційного підрозділу МНС, який виключає події під час польотів і передумови до них.

Основним напрямом психологічного забезпечення з підвищення безпеки польотів є комплексне застосування всіх його складових для досягнення високої морально-психологічної стійкості авіаторів, підвищення їх класної кваліфікації, тренуваності, поліпшення організованості й порядку, підтримки авіаційної техніки в справному стані.

Безпека польотів досягається проведенням цілого комплексу заходів, спрямованих на підвищення відповідальності льотного складу за пунктуальне виконання своїх функціональних обов'язків, безперервне вдосконалення льотної майстерності, знань техніки, аеродинаміки й тактики, суворе дотримання законів і правил льотної роботи, дисципліни й порядку на землі й у повітрі, чітку організацію кожної льотної зміни, організацію дозвілля, своєчасне й безперебійне матеріально-технічне забезпечення.

Безпека польотів багато в чому залежить від людини, яка управляє машиною або її обслуговує. Психолог підрозділу повинний чітко собі уявляти, як важливо, щоб психологічне забезпечення охопило кожного авіатора, дійшло до кожного фахівця, щоб особистісному чиннику в період підготовки та проведення польотів була приділена належна увага. Це пов'язано з тим, що питома вага особистісного чинника в льотних випадках вельми велика і залежить від різних умов.

Англійський авіаційний психоневролог Андерсон і німецький психолог Зельц з особистим чинником пов'язували відповідно 91 і 66% вивчених ними аварій. Американський психолог Армстронг з особистим чинником пов'язував 40% аварій у транспортній авіації, у спортивній – 52%, у різних родах бойової авіації – від 30 до 90%. Радянський психолог М. П. Ільзін вважав цей відсоток для вітчизняної авіації рівним 90.

Відомо, що помилки в польоті часто виникають у досить простих умовах, на відносно легких етапах польоту у звичній і спокійній обстановці, коли екіпаж розслабляється і не чекає виникнення якого-небудь ускладнення.

Так, при аналізі причин 6000 небезпечних зближень літаків у повітрі виявилось, що 86% з них сталися вдень за звичайних метеорологічних умов при видимості більше 9 км. Чотири п'ятих зіткнень у повітрі також відбувається за звичайних метеорологічних умов. Однією з найбільш важливих причин цього є певне розслаблення психічного тону, зниження пильності, що виникає внаслідок більш легких умов роботи. У складних метеорологічних умовах екіпаж гранично зібраний. Він ретельно витримує всі параметри польоту й уважно прослуховує ефір, контролюючи повітряну обстановку та місцезнаходження інших літаків. У простих же умовах і тим більше при хорошій видимості екіпажі, особливо досвідчені, пілоти, які літали в складних метеоумовах, іноді дозволяють собі деяку вільність у пілотуванні, витримці режиму польоту й обачності.

Застосування органами управління методів виховної та психологічної роботи повинно забезпечити пильність, настороженість, певне психологічне напруження льотчика, усього колективу авіаторів у період проведення льотної зміни. Природний стан підвищеного напруження буває на важких етапах польоту (зліт, посадка, робота в зоні надзвичайної ситуації), при виконанні нової справи, після тривалих перерв у польотах і т. ін. У цього напруження є свої негативні моменти, але загалом воно сприятливе для безпеки польотів.

На жаль, також природно (з точки зору особливостей людської психіки, хоч протиприродно для безпеки польотів), що потрібні пильність і настороженість притупляються у міру освоєння авіаційної техніки та складної техніки пілотування. Є чимало прикладів, коли розслаблення, зайва заспокоєність, зниження суворості виконання всіх пунктів документів, що

регламентують льотну роботу, призводили до важких наслідків. Так, при аналізі подій під час польотів, пов'язаних з помилковими діями льотних екіпажів, фахівці виявили, що основними причинами цих подій виявилася надмірна самовпевненість пілотів, що мали великий досвід виконання льотних завдань у складних умовах, і порушення ними правил польотів.

Психологічний феномен звикання до труднощів та небезпек і зумовлена цим втрата пильності, настороженості вельми поширені. У деяких авіаторів, наприклад, з'являється небезпечна звичка до дрібних порушень, окремих упущень, недотримання якихось, на перший погляд, не дуже важливих вимог інструкції з експлуатації літака, що в більшості випадків призводить до негативних наслідків під час польотів. Забувається основний закон льотчиків в авіації: дрібниць не буває. Він не прощає упущень нікому – ні молодому, ні досвідченому льотчику. В авіації потрібна висока особиста відповідальність. Часто буває, що екіпаж виявляється сам собі і суворим контролером, і неупередженим суддею, а від того, наскільки кожний його член вимогливий до себе, залежать успіхи в льотній роботі.

При організації психологічного забезпечення безпеки польотів особлива увага повинна приділятися безпосередній роботі керівників усіх рівнів у період проведення льотної зміни, виконання інших льотних завдань. Важливо знати, що однією з причин помилкових дій льотного складу може бути стомлення, тобто тимчасове зниження працездатності. При цьому суб'єктивний показник стомлення – почуття втоми – не завжди точно відображає дійсний стан. Стомлення льотчика (штурмана) відноситься не до фізичного, навіть не до розумового, а до нервово-емоційного стану, який пов'язаний з виснаженням психічних резервів, а значить, із ослабленням психологічної надійності. Це виявляється у зниженні льотних якостей – гіршає увага, посилюється забудькуватість, з'являється прагнення діяти за шаблоном, знижується здатність логічного й критичного мислення. При цьому сам льотчик зниження критичності мислення, шаблонності, а іноді й помилковості свого рішення не усвідомлює.

Для запобігання надмірному стомленню в ході польотів застосовується комплекс заходів як адміністративних, так і морально-психологічних. При повсякденній діяльності керівники усіх рівнів ведуть спостереження за льотним складом, унаслідок чого складається оптимальний портрет поведінки кожного фахівця. У ході проведення польотів у разі стомлення помічені відхилення від норми фіксуються і оцінюються в міру їх глибини. Надалі командир ухвалює рішення на подальшу участь у польотах льотчика, екіпажу. При цьому в ході льотної зміни слід чітко дотримувати розпорядку дня й норм льотного навантаження, перерв між польотами, часу очікування вильотів.

Для підвищення безпеки польотів важливо виявити всі помилки і недоліки, що виникають у ході польоту, щоб запобігти їм надалі. Тим часом далеко не про всі з них стає відомо на землі, навіть з урахуванням засобів об'єктивного контролю. Факти порушень правил польоту, особливі випадки в польоті, серйозні помилки в самольотоводінні та техніці пілотування нерідко приховуються екіпажами. Причина цього – помилковий сором, побоювання, що визнання може пошкодити подальшій службі, призведе до зниження особистого авторитету, до усунення від польотів або накладення стягнення.

Форми й методи психологічного забезпечення повинні бути спрямовані на створення такої психологічної обстановки в підрозділі, коли відвертість буде сприяти успіху в льотній роботі, а не заважати їй. Створення такої атмосфери є важливою умовою психологічного аналізу помилкових дій, що, у свою чергу, істотно підвищує льотну майстерність, боєготовність екіпажів і безпеку польотів. Положення про те, що на помилках вчать, ніде не має такого актуального значення, як в авіації. При кожній помилці, незалежно від її наслідків, повинен проводитися ретельний її розбір, з'ясовуватися її об'єктивні й суб'єктивні причини, проводитися ретельний психологічний аналіз дій екіпажу в складній ситуації з метою недопущення її повторення.

Психологічне забезпечення діяльності авіації МНС в сучасних умовах набуває важливого значення і являє єдиний, нерозривний, активний постійно діючий процес, спрямований на досягнення високого морально-психологічного стану льотного та інженерно-технічного складу, без якого неможлива ефективна льотна робота. Усі основні складові психологічного забезпечення тісно пов'язуються з організацією та технологією льотної діяльності, визначаються нею і витікають з неї.

6.3. Психологічне забезпечення професійних дій з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації

У період професійних дій значно посилюється вплив різних чинників, явищ і процесів на всі рівні психіки рятувальників. Усе це передбачає необхідність швидко і кваліфіковано оцінити обстановку, що змінилася, на цій основі зробити висновки і виробити пропозиції з психологічного забезпечення поставлених завдань. Необхідно усвідомити, що дії – це тільки епізод професійної діяльності, який відрізняється специфікою поставленого завдання, умовами його виконання. Отже, при організації психологічного забезпечення повинно бути зрозумілим, що в цей короткий, специфічний проміжок часу неможливо вирішити всі проблеми, пов'язані з психологічною підготовкою рятувальників, а вирішуються тільки ті завдання, які пов'язані з

обстановкою, що конкретно склалася. Нерозуміння цього призводить до того, що за короткий проміжок часу, відпущений на підготовку до виконання професійного завдання, часто намічається такий обсяг заходів психологічного забезпечення, який не може бути виконаний в умовах дефіциту часу і ресурсів. У той же час інші, більш актуальні завдання, випадають з поля зору.

Метою психологічного забезпечення професійних дій є досягнення такої міри психологічної, духовної готовності рятувальників, яка дозволить ефективно виконати завдання в умовах проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації.

Мета психологічного забезпечення професійних дій досягається шляхом:

- ✓ вивчення, оцінки і прогнозування морально-психологічного стану рятувальників у ході підготовки та проведення професійних дій;
- ✓ доведення до рятувальників морально-психологічної обстановки, що склалася, заходів, що вживаються керівництвом з успішної підготовки та ведення професійних дій;
- ✓ формування необхідного рівня психологічної готовності та здатності успішно вирішувати завдання при підготовці й проведенні дій за призначенням;
- ✓ забезпечення та реалізації правових гарантій рятувальників, передбачених законами і правовими актами;
- ✓ підтримки взаємодії з органами державної влади й управління з метою розв'язання соціальних проблем рятувальників і членів їх сімей, забезпечення усім необхідним для успішної професійної діяльності;
- ✓ організації психологічної реабілітації рятувальників.

Процес психологічного забезпечення починається з моменту отримання професійного завдання і закінчується його виконанням. Цей процес безперервний, але він має свої внутрішні характерні етапи, які відрізняються змістом роботи з психологічного забезпечення, логікою діяльності посадових осіб, застосовуваними формами й методами, силами та засобами.

Перший етап включає:

- ✓ з'ясування отриманого завдання, розпорядження з психологічного забезпечення, виявлення, вивчення, всебічну оцінку чинників, що впливають на морально-психологічний стан рятувальників;
- ✓ вироблення пропозицій керівництву з психологічного забезпечення отриманого завдання;
- ✓ планування психологічного забезпечення, організацію взаємодії з іншими посадовими особами в інтересах психологічного забезпечення.

Другий етап включає роботу керівництва підрозділів, спрямовану на психологічну підготовку рятувальників до виконання професійного завдання.

Третій етап включає спільну роботу з взаємодіючими підрозділами, місцевими органами влади, спрямовану на підтримку стійкого морально-психологічного стану працівників МНС у ході виконання професійного завдання.

Четвертий етап включає:

- ✓ діяльність служб психологічного забезпечення з відновлення професійної здатності та службової готовності підрозділів;
- ✓ заходи щодо психологічної реабілітації рятувальників.

Підгрунття успішної діяльності з психологічної підготовки закладається на першому етапі, тому що на цьому етапі виконуються *завдання інформаційно-аналітичного характеру та всебічного планування психологічного забезпечення*. Від результатів цієї роботи багато в чому буде залежати ефективність психологічної підготовки рятувальників та структурних підрозділів МНС.

Заздалегідь ретельно спланована і проведена робота дозволяє в період ускладнення надзвичайної обстановки ефективно впливати на особовий склад.

У період завчасної підготовки до дій за призначенням потрібне вирішення завдань, пов'язаних з проблемою адаптації людини до умов надзвичайної обстановки, що зумовлює успішність і ефективність її включення в цю діяльність.

У процесі завчасної підготовки рятувальників можна виділити три специфічних завдання, орієнтація на вирішення яких дозволяє більш ефективно вести роботу з формування у працівників МНС цільових установок і необхідних якостей:

- ✓ виявлення психологічних труднощів професії;
- ✓ формування прагнення рятувальників до хорошого оволодіння своєю спеціальністю;
- ✓ зміцнення у рятувальників упевненості в собі, прищеплення їм почуття гордості своєю причетністю до справи державної значущості.

При організації та проведенні дій за призначенням з рятувальниками проводиться оперативне інформування.

Оперативне інформування включає:

- ✓ доведення до рятувальників обстановки, що склалася;
- ✓ роз'яснення цілей і характеру проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації;
- ✓ повідомлення найважливіших державних рішень, звернень керівництва держави, МНС до рятувальників;
- ✓ роз'яснення отриманих професійних завдань;
- ✓ інформування про хід виконання професійного завдання;
- ✓ повідомлення про зміни в обстановці.

Для підняття настрою рятувальників потрібно оперативно заохочувати тих, що відзначилися. Керівник підрозділу, штабу з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації може оголосити подяку перед строем або особисто повідомити по ланцюгу про подання рятувальника до заохочення старшим начальником.

По закінченні проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації негайно вживаються заходи щодо відновлення професійної здатності та службово-професійної готовності підрозділу.

До невідкладних у діяльності фахівців служби психологічного забезпечення потрібно віднести заходи з рятувальниками щодо усунення психотравмуючих чинників і насамперед тих, які постійно нагадують їм про втрати серед цивільного населення, біль та страждання.

Неоцінима допомога в усуненні наслідків службової психічної травми належить найпростішим прийомам психічної саморегуляції, оволодіти якими рятувальник може самостійно.

Показник ефективності виконаної роботи і, разом з тим, необхідна умова діяльності керівництва підрозділу з надання психологічної допомоги підлеглим – це наявність позитивного настрою на справи у кожного рятувальника й колективу загалом. Цьому чималою мірою сприяє трансляція улюблених пісень, музики, організація виступів самодіяльних артистів, перегляд розважальних фільмів. Треба зазначити, що подібні заходи сприяють реалізації і такого завдання, як переключення співробітників з переживання психотравмуючих ситуацій минулих дій.

Позитивний настрій забезпечують нагородження і моральне заохочення тих, що відзначилися. Самовіддані вчинки в обов'язковому порядку повинні бути висвітлені в стінних газетах, листках-блискавках. Можуть бути підготовлені матеріали для їх публікації в різного роду друкарських органах за місцем проживання. Керівнику підрозділу варто неодмінно поздоровити з "бойовим хрещенням" рятувальників, що перший раз брали участь у ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, за можливості вручити їм на згадку зроблені в цей час фотографії.

Питання для самоконтролю

- 1. Наведіть особливості організації психологічного забезпечення окремого морського аварійно-рятувального загону МНС.*
- 2. Розкрийте основні етапи психологічного забезпечення окремого морського аварійно-рятувального загону МНС.*
- 3. Охарактеризуйте особливості організації психологічного забезпечення діяльності окремого авіаційного аварійно-рятувального загону МНС.*

- 4. Наведіть приклади на різних стадіях психологічного забезпечення діяльності окремого авіаційного аварійно-рятувального загону МНС.*
- 5. Розкрийте етапи психологічного забезпечення професійних дій з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації*

РОЗДІЛ 7. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ОРГАНАХ ТА ПІДРОЗДІЛАХ МНС

7.1. Характеристика поняття дисципліни, її морально-психологічні та нормативно-правові компоненти

Службова дисципліна – складне й багатогранне явище, яке покликане регулювати соціальні зв'язки та відносини між рятувальниками, підтримувати правопорядок з метою забезпечення високої організованості й здатності підрозділу МНС виконати професійне завдання з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації. Соціальне призначення, характер та зміст служби цивільного захисту об'єктивно вимагають від рятувальників міцної дисципліни й непорушного правопорядку в усіх сферах професійної діяльності.

Важливим чинником, що зумовлює зростання значення зміцнення дисципліни в МНС, є процеси демократизації, що виникають у суспільстві, департизації та деполітизації його структур, підвищення ролі правового виховання громадян, у тому числі рятувальників. Пов'язане це також з виявленням причин невиконання державних законодавчих актів, низької ефективності їх впливу на затвердження законності й порядку як у суспільстві загалом, так і в МНС зокрема, а також із загостренням соціально-економічної ситуації в країні, дефіцитом уваги держави до соціального і правового захисту рятувальників, їх потреб і запитів. Нарешті, це зумовлене і настійною практичною потребою з'ясування суті та змісту всієї системи виховної роботи зі зміцнення дисципліни як однієї зі складових психологічного забезпечення діяльності МНС.

Методологічне значення для з'ясування природи поняття дисципліни має таке положення А.С. Макаренка: "Слово "дисципліна" має декілька значень. Одні під дисципліною розуміють збірку правил поведінки. Інші називають дисципліною виховані звички людини, що вже склалися, треті бачать в дисципліні тільки слухняність. Усі ці окремі думки в більшій або меншій мірі наближаються до істини, але для правильної роботи вихователя необхідно мати більш точне уявлення про саме поняття "дисципліна".

Виходячи з цього положення А.С. Макаренка, інших вчених, аналізу наукової літератури з даної проблематики, *поняття дисципліни можна визначити як систему морально-психологічних, правових і організаційних зв'язків та відносин між людьми, що існують у субординаційній формі й*

регулюються соціальними (у тому числі юридичними) нормами, закріпленими у вимогах Конституції України, законів і статутів.

Для повного та всебічного з'ясування змістовного значення поняття дисципліни необхідно розкрити її складові, соціальну суть, історичні особливості, системний характер, виконувани нею суспільні функції.

У чому полягає соціальна суть дисципліни?

По-перше, дисципліна в системі МНС – це закріплена правовими й іншими соціальними нормами система соціальних та міжособистісних відносин, направлена на підтримку належного порядку в процесі здійснення діяльності її суб'єктами.

По-друге, дисципліна в системі МНС – процес перетворення суспільної потреби дотримання норм права та моралі (соціально-правових норм) на суб'єктивну позитивну установку соціальної поведінки особистості рятувальника і колективу.

По-третє, дисципліна є соціальним чинником, тобто соціологічна категорія, що відображає концентровану характеристику певного соціального процесу (у цьому випадку – процесу реформування МНС, підвищення рівня їх працездатності з метою ефективного виконання професійних завдань в екстремальних умовах надзвичайної ситуації).

По-четверте, дисципліна в системі МНС – соціально-психологічне утворення, що являє сукупність взаємопов'язаних елементів, виникаючих на основі пріоритетності вибору певних мотивів, норм, установок, соціальних цінностей і ціннісних орієнтацій поведінки суб'єктів діяльності, якою і є діяльність МНС. У цьому випадку елементами названого соціально-психологічного утворення є внутрішня дисципліна (самодисципліна та дисциплінованість рятувальника як морально-психологічна якість його особистості); дисципліна, заснована на матеріальній зацікавленості рятувальника; дисципліна, заснована на застосуванні санкцій з недопущення рятувальником правопорушення.

По-п'яте, дисципліна є соціальним і правовим засобом, за допомогою якого досягається єдність дій у якій-небудь соціальній спільності, суспільній групі, наприклад, у колективах підрозділів МНС.

Зміст дисципліни становлять дві складові (або частини) – етично-психологічна і нормативно-правова.

Етично-психологічна сторона дисципліни, у свою чергу, складається також з двох частин – етичної та психологічної.

Етична частина дисципліни включає патріотизм як джерело духовних сил рятувальника, вірність обов'язку, честь (професійна репутація). Психологічна частина дисципліни (психологія дисципліни) включає психологічні структури і процеси, які забезпечують нормативність поведінки

рятувальників, психологічні закономірності, які діють у цій сфері, причини індивідуальної та групової недисциплінованості рятувальників.

Нормативно-правову сторону змісту дисципліни складають положення законодавчих актів України, укази Президента, Уряду України, вимоги наказів МНС, інші нормативні документи.

Зміст дисципліни можна подати в такому вигляді:

а) етично-психологічна сторона дисципліни:

- моральні (етичні) елементи: патріотизм; професійний обов'язок; професійна честь (репутація);

- психологічні елементи: психічні структури і процеси; психічні стани, утворення і властивості; психологічні закономірності та ін.;

б) нормативно-правова сторона дисципліни: положення Конституції, законів; укази Президента України; постанови Уряду України й ін.; накази МНС; інструкції, поради, положення та ін.; накази і розпорядження командирів (начальників) і т. ін.

У зв'язку з цим виникає питання про співвідношення дисципліни з психологічним забезпеченням діяльності МНС.

І дисципліна, і психологічне забезпечення знаходяться в діалектичному взаємозв'язку та єдності. Психологічне забезпечення як один з основних видів забезпечення професійної діяльності виступає як самостійний морально-психологічний чинник, який реалізовується в морально-психологічному стані рятувальників. А високий рівень морально-психологічного стану рятувальників об'єктивно й закономірно передбачає формування свідомої дисципліни, виховання дисциплінованості рятувальників, організованості й порядку.

Дисципліна є остаточним підсумком, кінцевим результатом комплексу заходів, які вживаються керівниками усіх рівнів з формування морально-психологічного стану рятувальників та цивільного персоналу, необхідного для виконання професійних завдань. Отже, підтримка свідомої дисципліни, формування дисциплінованості, беззаперечне виконання наказів керівників підрозділів МНС – найважливіша мета й одне з основних завдань психологічного забезпечення.

Таким чином, досягнутий рівень морально-психологічного стану можна реально оцінити за наявністю або відсутністю конкретних показників (критеріїв), у числі яких свідомо дисципліна, дисциплінованість; правопорядок і організованість; міра внутрішньої готовності та здатності виконувати професійні завдання; особистісні особливості рятувальників (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації); характер і зміст взаємовідносин між рятувальниками, спрямованість мотиваційної сфери та ін.

У вітчизняній і зарубіжній літературі розглядаються різні види і форми соціальної дисципліни. Важливе місце серед них займає *державна дисципліна*,

що розуміється як установлений державою порядок відносин, згідно з яким усі органи влади й управління, посадові особи і громадяни повинні своєчасно й точно виконувати покладені на них завдання та обов'язки. Виділяють різні види державної дисципліни: фінансову, договірну, трудову та ін. Основу державної дисципліни складає неухильне виконання всіма владними структурами держави, її посадовими особами і громадянами вимог Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, що регламентують життєдіяльність суспільства й особистості.

Як вид державної дисципліни дисципліна в МНС має ряд характерних особливостей.

По-перше, в умовах служби цивільного захисту дисципліна заснована, передусім, не на страху покарання, а на глибокому розумінні високої суспільної значущості функцій рятувальної служби, благородного змісту професійного обов'язку. А це, у свою чергу, зумовлює соціально усвідомлений характер дисципліни. Саме в ній виражені вимоги суспільства й держави до особистості рятувальника.

По-друге, дисципліна в системі МНС має дві сторони – моральну і правову, а тому вона включає дотримання як етичних, так і правових норм. Суть цієї єдності полягає в тому, що вимоги дисципліни базуються на положеннях Конституції України, законів, інших нормативно-правових актів, наказів, а також опираються на норми і принципи суспільної моралі, загальнолюдської моральності, героїчної історії, на національні традиції великого українського народу, інших братських народів України.

По-третє, дисципліна в системі МНС є дисципліною єдиноначальності. Єдиноначальність є основою будівництва служби цивільного захисту. Вона найкращим чином забезпечує єдність волі та дій рятувальників, високу організованість і злагодженість діяльності великої маси людей. Єдиноначальність – принцип керівництва, при якому командири й начальники наділені всією повнотою розпорядливої влади по відношенню до підлеглих, несуть повну відповідальність за всі сторони життя та діяльності МНС. Виражається єдиноначальність у праві керівника одноосібно ухвалювати рішення, віддавати накази, розпорядження, забезпечувати їх виконання.

По-четверте, дисципліна в системі МНС – це дисципліна колективної товариської діяльності в умовах служби цивільного захисту. Дисципліна підрозділу і МНС загалом залежить від дисциплінованості кожного рятувальника, незалежно від обійманої ним посади. Соціальна суть і характер професійної діяльності служби цивільного захисту України об'єктивно передбачають затвердження духу справжнього колективізму й товариської взаємодопомоги. Високорозвинене почуття колективізму у рятувальників є одним із джерел високого рівня морально-психологічного стану, міцної

дисципліни, непохитного морального духу у славному минулому й героїчних буднях сьогоднішніх реалій професійної діяльності МНС.

Військовий колектив має великий виховний вплив. Тільки в колективі можливий найбільш оптимальний процес соціалізації особистості рятувальника, у тому числі й виховання дисциплінованості.

У дисциплінованості рятувальника, як у дзеркалі, відображається його висока свідомість, зібраність, готовність самовіддано виконати свій обов'язок.

Дисциплінованість є внутрішня якість особистості рятувальника. Вона складається на основі глибокого знання кожним рятувальником вимог Конституції України, законів, статутів, інструкцій, настанов, своїх службових обов'язків, а також норм і правил, що регулюють взаємовідносини працівників МНС..

Для дисциплінованого рятувальника одного знання статутів, наказів і розпоряджень недостатньо. Необхідна переконаність в обов'язковості виконання вимог Конституції України, законів, статутів, інших нормативних актів, свідоме відношення до служби цивільного захисту.

По-п'яте, потрібно зазначити, що при всій схожості з нормами загальновійськового характеру характер і зміст дисципліни в умовах служби цивільного захисту багато в чому зумовлені спрямованістю та особливостями професійних завдань, що вирішуються рятувальниками в умовах надзвичайної ситуації.

Дисципліна в умовах служби цивільного захисту реалізовується через дисциплінованість рятувальника. Якщо дисципліна зовні виявляється в поведінці, вчинках, то дисциплінованість виступає як якість особистості працівника. Дисциплінованість є сплав особистісних якостей і меж, що забезпечують точне й неухильне підкорення своїх дій і вчинків вимогам законів, статутів, наказів і розпоряджень командирів і начальників; це сукупність соціальних і правових установок, ціннісних орієнтації, поглядів і переконань рятувальників, їх етично-психологічних якостей, досвіду і знань.

Чинниками, що впливають на дисциплінованість рятувальника, є:

✓ суспільні відношення, правова надбудова, характер і зміст правосвідомості в суспільстві, рівень правової культури й законослухняності громадян;

✓ усвідомлення високої соціальної значущості та виняткової суспільної корисності професійної діяльності служби цивільного захисту;

✓ позитивне відношення населення до рятувальної служби;

✓ продумана організація професійної діяльності, службової підготовки, комплексний підхід у навчанні, вихованні та психологічному забезпеченні рятувальної служби.

Морально-психологічні та правові аспекти суті та змісту дисципліни зумовлені соціально-політичними, економічними, професійними й іншими чинниками, що визначають особливості психологічного забезпечення діяльності МНС. Досягнення високого рівня морально-психологічного стану як мети і завдань психологічного забезпечення закономірно передбачає виховання свідомої дисципліни, відповідних рівнів дисциплінованості рятувальників; досягнення твердого статутного порядку й організованості; виховання внутрішньої переконаності й готовності до виконання професійних завдань та ін.

Процес зміцнення дисципліни має нормативно-правову базу. Вимога дотримувати видані державою закони сформувалася ще в старовину. Ще римські юристи говорили про безумовну необхідність дотримувати закони. Система римського права була юридичною базою законності і згодом видозмінювалася в різних країнах.

Що таке законність? *Законність* – це є суворе і повне здійснення розпоряджень правових законів і заснованих на них юридичних актів усіма суб'єктами права.

Значення, зміст і роль законності відображають її *принципи*:

- ✓ єдність законності;
- ✓ гарантованість основ прав і свобод громадян;
- ✓ невідворотне покарання за правопорушення;
- ✓ неприпустимість зіставлення законності й доцільності.

Законність знаходиться в діалектичному взаємозв'язку з правопорядком.

Правопорядок – одна з основних складових частин громадського порядку, яка заснована на праві та склалася внаслідок здійснення ідеї і принципів законності; така впорядкованість суспільних відносин, яка виражається в правомірній поведінці їх учасників. Правомірна поведінка суб'єктів є прямим результатом дії права та здійснення вимог законності і складає зміст правопорядку.

Законність – це реалізація свободи людини й громадянина, змодельована у нормах права. А правопорядок є результатом дії законності, реалізованої свободи учасників правовідносин.

Отже, вимоги законності, підтримка правопорядку складає міцне підґрунтя і відправну базу для дисципліни в системі МНС й виховання дисциплінованості, а також для проведення правової роботи зі зміцнення дисципліни.

Психологічне забезпечення забезпечує виконання положень законодавства України у сфері цивільного захисту, реалізацію вимог законності у професійній діяльності МНС; формування і підтримку правопорядку в МНС; досягнення відповідного рівня морально-психологічного стану, у тому числі свідомої дисципліни.

У сучасній науковій літературі виділяють *три основні групи причин порушень дисципліни*.

Перша група причин пов'язана з реаліями об'єктивного характеру, а саме з викликаними розпадом СРСР геополітичними змінами у світі, появою на пострадянському просторі нових суверенних держав.

Особливу заклопотаність у цей час викликають злочини й порушення дисципліни, пов'язані з самовільним залишенням місць служби, порушеннями заходів безпеки, дорожньо-транспортними пригодами, розкраданням матеріальних цінностей та ін.

Друга група причин пов'язана з індивідуальними особливостями рятувальників, а саме з належністю їх до так званої "групи ризику", що виховувалися в неблагополучних сім'ях, вживали наркотики і спиртне, мали приводи в міліцію, мають негативні риси, є носіями шкідливих звичок, легко сприймають негативні явища, піддаються впливу, страждають на нервово-психічні й інші захворювання.

Третя група причин пов'язана з недоліками й упущеннями в різних ланках управління, в організаторській та виховній роботі, а саме:

- ✓ з відсутністю статутного порядку у підрозділі;
- ✓ слабким знанням офіцерами законів та інших нормативно-правових актів зі зміцнення дисципліни, а також незнанням ними основ психології та педагогіки;
- ✓ відступом від службових інструкцій;
- ✓ низькою вимогливістю командирів і начальників, їх невмінням спиратися у своїй роботі на актив;
- ✓ відсутністю належного контролю за рятувальниками, зберіганням спеціальної техніки, обладнання й майна;
- ✓ слабким знанням підлеглими матеріальної частини, правил і відсутністю міцних навичок експлуатації спеціальної техніки, їх низькою навченістю, а також поверхневим засвоєнням ними основ законодавства з рятувальної служби, вимог статутів, особливо прав і обов'язків;
- ✓ упущеннями в організації та змісті виховної роботи;
- ✓ незнанням командирами, начальниками негативних соціальних процесів і явищ, що відбуваються в первинних колективах;
- ✓ недоліками в дисциплінарній практиці командирів (начальників).

7.2. Діяльність керівника підрозділу з аналізу й оцінки стану дисципліни²

² Методика, що пропонується, змістовно розрахована на пріоритет попереджального психолого-педагогічного впливу керівника в інтересах зміцнення дисципліни. Вона адаптована до умов дефіциту часу у рятувальників,

Аналіз і оцінка стану дисципліни в підрозділі МНС складаються з багатьох критеріїв, найважливішим з яких є виконання професійних завдань за призначенням.

У підрозділі аналіз і оцінка дисципліни здійснюються на основі сукупності таких методик:

- ✓ аналізу стану дисципліни;
- ✓ оцінки стану дисципліни;
- ✓ підбиття підсумків.

Методика аналізу стану дисципліни. Головним змістом аналізу дисципліни є всебічне вивчення основних її складових, виявлення істинного положення справ, розкриття причин і умов, що сприяють правопорушенням, грубим дисциплінарним проступкам, з метою вироблення організаційних і виховних заходів зі зміцнення дисципліни.

Важливими вимогами до аналізу дисципліни залишаються об'єктивність, всебічність, конкретність, регулярність і комплексний підхід.

Методика аналізу дисципліни в підрозділі – це свого роду дослідження, що має свою специфіку, спрямованість і включає:

- ✓ збір, систематизацію і класифікацію даних про стан дисципліни;
- ✓ з'ясування кількості й характеру випадків грубих порушень дисципліни;
- ✓ розкриття взаємозалежності причин дисциплінарних проступків. Серед таких причин можуть бути ті, які пов'язані з недоліками в організації професійної діяльності, власному стилі роботи, а також викликані індивідуальними особливостями підлеглих.

Для збору інформації застосовуються спостереження, аналіз документів, індивідуальні та групові бесіди.

У ході спостереження фіксуються особливості поведінки рятувальників у різних ситуаціях: при виконанні професійних завдань; у процесі навчання зі службової, спеціальної та гуманітарної підготовки; під час культурних і спортивних заходів; у позаслужбовий час і неофіційній обстановці; у ході виконання різних робіт.

Систематичне й цілеспрямоване спостереження дозволяє побачити і зафіксувати зміни, динаміку розвитку поведінкових характеристик, допомагає вивчати приховані процеси в колективах і виявляти факти порушення дисципліни.

високої напруженості професійної діяльності. Істотно, що методика дає можливість постійно накопичувати інформацію, оптимально поєднувати процедури усних і письмових оцінок стану дисципліни (прим. автор.).

Аналіз документів дозволяє на основі зафіксованої інформації зробити припущення про схильність деяких рятувальників до зміни поведінки в спілкуванні з товаришами. У сукупності з методом спостереження та іншими методами здійснюється оцінка схильності до порушення дисципліни.

Отримати необхідну інформацію про стан справ у підрозділі дозволяють індивідуальні й колективні бесіди керівника підрозділу з підлеглими. Індивідуальні бесіди повинні проводитись не спонтанно, від випадку до випадку, а постійно і цілеспрямовано. Перш ніж провести бесіду, доцільно визначити коло питань, що цікавлять співрозмовника, скласти невеликий план, визначити, у якій послідовності будуть задаватися питання.

Крім того, джерелами збору даних про стан дисципліни в підрозділі є:

- ✓ особисті перевірки посадовими особами виконання рятувальниками підрозділу професійних завдань;
- ✓ доповіді посадових осіб про стан дисципліни;
- ✓ матеріали, що надходять від місцевих органів, прокуратури, медичних працівників, органів внутрішніх справ, служби власної безпеки й інших органів;
- ✓ листи, пропозиції, скарги і заяви особового складу та ін.

При проведенні аналізу стану дисципліни в підрозділі необхідно здійснити систематизацію інформації, дати оцінку дисциплінарної практики й дієвості виховної роботи. Усе це робиться для того, щоб правильно спрогнозувати й виробити управлінські рішення профілактичної спрямованості.

Систематизація зібраної інформації проводиться методами порівняння і деталізування. Насамперед це аналіз однорідних за своїм змістом і характером показників конкретних проступків. Порівнюються показники стану дисципліни за окремі періоди часу (добу, тиждень, місяць, квартал, період виконання певних завдань). Факти порушення аналізуються з урахуванням таких даних, як категорії рятувальників, час, частота вияву, характер, тяжкість проступків, моральний і матеріальний збиток.

Методика оцінки стану дисципліни. Оцінка дисципліни колективу підрозділу – це складний процес. Її рівень визначається не тільки особистими якостями рятувальників, але й внутрішньоколективними нормами, що склалися, і традиціями, частина яких далеко не завжди відповідає вимогам, що пред'являються.

Деякі командири (начальники) підрозділів нерідко зазнають ускладнень у тому, як правильно й об'єктивно оцінити своїх підлеглих. Нерідко оцінка стану дисципліни зводиться до формального підрахунку кількості грубих та інших дисциплінарних проступків.

Кількісний показник в оцінці стану дисципліни необхідний, але важливо, щоб він відображав і загальний рівень організованості в підрозділі, і ефективність заходів переконання, що вживаються, і примус тощо.

Виходячи з цього, для оцінки стану дисципліни в підрозділі необхідно виділити основні критерії, показники та рівні оцінки.

Основними критеріями оцінки є:

- ✓ виконання професійних завдань (результати діяльності);
- ✓ виконання всіма посадовими особами покладених на них функціональних обов'язків зі зміцнення дисципліни;
- ✓ згуртованість колективу;
- ✓ повнота задоволення фінансовими й матеріально-технічними засобами.

Для оцінки стану дисципліни в підрозділі, як правило, використовуються показники, що відображають:

- ✓ позитивний аспект (факти добросовісного відношення до служби, заохочення за ініціативу і старанність, державні нагороди і т. ін.);
- ✓ негативний аспект (злочини, події, травматизм, грубі дисциплінарні проступки й т. ін.).

Оцінку стану дисципліни у групах (відділеннях) підрозділу доцільно провести за трьома рівнями:

✓ перший рівень – відділення оцінюється як “зразкове”, якщо стан справ повністю відповідає раніше перерахованим критеріям, рятувальники відмінно засвоїли програму навчання зі спеціальної та гуманітарної підготовки, за минулий період не було порушень дисципліни, колектив відділення згуртований;

✓ другий рівень – відділення оцінюється “задовільно”, якщо стан справ практично повністю відповідає раніше перерахованим критеріям, рятувальники добре засвоїли програму навчання зі спеціальної та гуманітарної підготовки, за минулий період були порушення дисципліни, які не вплинули на виконання професійних завдань, хороша згуртованість колективу відділення;

✓ третій рівень – відділення оцінюється “незадовільно”, якщо стан справ не відповідає раніше перерахованим критеріям, рятувальники недостатньо засвоїли програму навчання зі спеціальної та гуманітарної підготовки, за минулий період були грубі порушення дисципліни, недостатня згуртованість колективу відділення.

Стан дисципліни в підрозділі доцільно оцінювати двома рівнями – “забезпечує виконання професійних завдань” і “не забезпечує виконання професійних завдань”.

Підрозділ забезпечує виконання професійних завдань:

- ✓ якщо стан справ відповідає вищепереліченим критеріям;

- ✓ у підрозділі не допущено злочинів і подій, що пов'язані із загибеллю людей або спричинили інші тяжкі наслідки;
- ✓ вчинені рятувальниками грубі дисциплінарні проступки істотно не вплинули на виконання професійних завдань і згуртованість колективу.

Підрозділ не забезпечує виконання професійних завдань:

- ✓ якщо стан справ не відповідає основним критеріям;
- ✓ допущені злочини або події, пов'язані із загибеллю людей або тяжкими наслідками;
- ✓ вчинені рятувальниками грубі дисциплінарні проступки істотно вплинули на виконання професійних завдань і зниження згуртованості колективу.

Таким чином, унаслідок аналізу й оцінки стану дисципліни в підрозділі керівник отримує відомості, що всебічно характеризують реальний стан справ і знадобляться як для підбиття підсумків, так і для вироблення попереджуючих рішень.

Методика підбиття підсумків. Підсумки стану дисципліни в підрозділі підбиваються щотижня, щомісяця, за півріччя і рік на зборах рятувальників підрозділу, нарадах.

З доповіддю "Про стан дисципліни в підрозділі й заходи з її зміцнення" виступає керівник підрозділу, а в його відсутність – заступник.

Зміст доповіді, як правило, включає аналіз:

- ✓ загальної оцінки стану дисципліни й результативності роботи, що проводиться з її зміцнення, основних даних, що характеризують її стан;
- ✓ індивідуальних і колективних прикладів ревного відношення до виконання службових обов'язків (хто заохочений за розумну ініціативу і старанність);
- ✓ успішно виконаних завдань завдяки високій організованості й неухильному дотриманню статутних норм і наказів;
- ✓ дій окремих рятувальників, що дозволили запобігти можливим проступкам і позитивно вплинули на стан дисципліни підрозділу;
- ✓ пропозицій, внесених особовим складом з метою поліпшення порядку й заходів з їх реалізації;
- ✓ загальноколективних та інших заходів, вжитих за планом підтримки та зміцнення стану дисципліни, їх результатів, участі в них рятувальників підрозділу;
- ✓ позитивних змін, характерних для поведінки окремих працівників і для динаміки стану дисципліни в підрозділі;
- ✓ порушень дисципліни, їх причин, негативних наслідків, нанесених моральних і матеріальних утрат;
- ✓ заходів, вжитих для ліквідації негативних наслідків цих вчинків.

У доповіді також даються оцінки кожному відділенню; прогноз керівника підрозділу про можливий розвиток стану дисципліни (передумови поліпшення або погіршення); ставляться завдання щодо зміцнення стану дисципліни посадовим особам підрозділу за категоріями; робиться аналіз недоліків у роботі.

Після визначення конкретних завдань керівник підрозділу залишає тільки офіцерів та продовжує підбиття підсумків. При цьому аналізується і оцінюється:

- ✓ рівень виконавчої дисципліни, своєчасність та якість виконання наказів і розпоряджень старших начальників; особистий позитивний приклад у виконанні вимог статутів і своїх функціональних обов'язків;
- ✓ випадки необ'єктивних доповідей або приховування фактів порушення дисципліни серед підлеглих;
- ✓ роль офіцерського складу у підтримці порядку в підрозділі, дотриманні розпорядку дня;
- ✓ робота командирів щодо прищеплення підлеглим поваги до служби, задоволення їх потреб і запитів, навчання і виховання.

По закінченні підбиття підсумків керівник підрозділу оцінює персональний внесок кожного офіцера в підтримку порядку та зміцнення дисципліни в підрозділі і ставить конкретні завдання на перспективу.

7.3. Згуртування колективів підрозділів МНС як засіб зміцнення дисципліни

В ідеалі колектив підрозділу МНС – це високоорганізована спільність людей, що характеризується єдністю управління, волі, дисципліни та взаємної відповідальності, єдністю корінних інтересів, поглядів і переконань, товариською взаємодопомогою його членів і призначена для виконання специфічного завдання – захисту населення та територій від наслідків надзвичайної ситуації.

Згуртований колектив характеризується єдністю поглядів, узгодженістю дій і позитивним настроєм. Однак така гармонія життєдіяльності утворюється не відразу й не автоматично, оскільки є велика кількість чинників роз'єднання.

Виходячи з цього, можна прогнозувати вияв деяких негативних тенденцій у становленні й розвитку колективів підрозділів МНС:

- ✓ посилення внутрішньоколективних протиріч, що буде виявлятися в зростанні числа міжособистісних та міжгрупових конфліктів;
- ✓ розшарування колективів, зниження їх згуртованості та єдності;

- ✓ посилення соціальної та психологічної напруженості у підрозділах;
- ✓ загострення обстановки в багатьох сферах життєдіяльності колективів, у тому числі у дисципліні, правопорядку тощо.

Враховуючи реальну обстановку в суспільстві, дію негативних чинників, що впливають на ефективність діяльності МНС, керівник підрозділу повинен створювати умови в рамках свого колективу для оптимального й ефективного виконання рятувальниками професійних завдань та обов'язків служби цивільного захисту. Відомо, що без добре злагодженого і згуртованого колективу підрозділу цього досягнути практично неможливо.

Створення одностайності в колективі. Добитися одностайності в поглядах рятувальників з основних питань життєдіяльності можливо тоді, коли керівник підрозділу буде ставити перед собою і вирішувати нарівні з іншими такі завдання:

- ✓ поєднання індивідуальних поглядів (думок), позитивної спрямованості в інтересах найкращого вирішення завдань колективом;
- ✓ захист колективу від руйнуючих його єдність ідей, поглядів, думок (викриття їх негативної суті й інші способи боротьби з ними);
- ✓ подолання самоізоляції окремих думок від переважаючої позитивної колективної думки з ключових проблем професійної діяльності.

Для надання потрібного управлінського впливу на процес формування колективної думки офіцеру необхідно враховувати особливості трьох найбільш характерних етапів його формування.

На першому етапі відбувається неофіційне, первинне обговорення нової інформації в мікрогрупах рятувальників. Незважаючи на “довірчість” повідомлення, поширення інформації за межі малої групи стає неминучим. До неофіційного обговорення притягується все більше членів колективу. Формується морально-психологічна установка на очікування чогось нового.

На другому етапі відбувається більш широке, але таке ж неофіційне обговорення нових відомостей, що підтверджують або виключають достовірність первинної інформації. Іде досить тривале як індивідуальне, так і групове порівняння: вірно – невірно, має значення – не має значення, змінить положення – не вплине на життя колективу.

Третій етап, як правило, характеризується виробленням офіційної та неофіційної колективної думки. Для надання цьому процесу правильного розвитку керівник підрозділу повинен потурбуватися про те, щоб знати всю палітру думок, що переважають у деяких мікрогрупах, оцінити позиції. Маючи у своєму розпорядженні таку інформацію, він готує підґрунтя для свого виступу на зборах рятувальників або орієнтується на якийсь інший спосіб вираження своєї позиції. Його виступ особливо важливий, якщо в колективі є суперечливі погляди і конфліктні відносини між окремими працівниками або групами.

Усі пропозиції, що виходять від активу, пропозиції зі зміцнення дисципліни заздалегідь оцінюються керівником підрозділу. Єдине розуміння значення таких пропозицій всіма рятувальниками – вірна передумова цілеспрямованого розвитку позитивної колективної думки.

Об'єднання зусиль рятувальників на досягнення колективних цілей потребує постійного захисту від ідей, поглядів, думок, що руйнують єдність колективу, у викритті їх негативної суті.

Найбільш важка категорія рятувальників (з точки зору організації педагогічних впливів в інтересах згуртування колективу) – це люди, що дистанціюються від колективу. Відомо, що зовнішніх виявів відносної міжособистісної позиції самоізоляції може й не бути, адже внутрішнє дозріваюче неприйняття даною людиною колективу, як відомо, не виставляється на показ. Це сфера, у яку сторонні не допускаються, це внутрішній світ, збереження якого має дуже важливе значення для самого існування працівника як самотньої особистості.

Такі психологічні установки виникають нерідко під впливом некоректних форм спілкування в колективі підрозділу.

Установки такого роду провокують численні чинники, наприклад, грубість, вимоги, що завищуються начальниками до підлеглих без забезпечення їх необхідними засобами і часом, бездушся, яке часом важко кваліфікувати як посадову провину, але його наслідки позбавляють шансів на довірчі контакти в майбутньому.

Психологічна установка “тримати душу на замку” у деяких рятувальників позначається задовго приходу на службу до МНС. І в підрозділі цей настрій до самоізоляції тільки набуває нового наповнення. Істотно, що корислива мотивація в службі, таємні протиправні наміри в такої людини набувають особливої значущості як засіб, що забезпечує досягнення своїх цілей. Людина “з подвійним дном” зовні виглядає цілком благопристойно. Саме ці люди, за образним виразом А.С. Макаренка, складають “болото” колективу. З мовчазної згоди цієї категорії рятувальників і відбуваються всі порушення дисципліни. Часом личина “ізолянтів” виявляється в ініціюванні та провокуванні протиправних актів. При цьому свої дії вони обставляють таким чином, щоб не “засвітитися”.

Зрозуміло, що знайти ключ до такого роду проблем надзвичайно важко, але підходи до їх вирішення є.

Керівнику підрозділу важливо, отримуючи інформацію про певну провину, спостерігаючи, здавалося б, очевидний факт, виявити обачність, терпіння і спокій. Це дасть можливість не піддатися першому почуттю і виробити більш продумане рішення.

Для подолання розброду в думках важливо сформулювати і стисло викласти думки, що консолідують колектив. Сказані керівником слова

повинні відгукнутися в душі кожного рятувальника. І якщо фрази не бездушні, шаблонно-начальницькі, а вистраждані й адресно зорієнтовані на інтереси колективу, що гармонійно поєднують інтереси кожного, то незаперечно формується бажана однастайність у поглядах.

Цілком зрозуміло, що жоден керівник не може мати у своєму розпорядженні всеосяжну інформацію про кожного підлеглого. Тому досвідчений офіцер завжди готовий до ситуації, коли підлеглі його не зрозуміли, коли у деяких є й інші точки зору, що заслуговують на увагу і врахування. І тоді, якщо є час для роздуму (у обстановці надзвичайної ситуації його, як правило, немає і там дії носять екстрено-мобілізуєчий характер), обов'язок керівника підрозділу – роз'яснити свій задум, деталізувати завдання з урахуванням індивідуальних особливостей кожного підлеглого.

Узгодження дій рятувальників на досягнення цілей колективу. Узгодження дій та об'єднання зусиль рятувальників на досягнення цілей підрозділу включає п'ять самостійних напрямів:

- ✓ підтримку статутного порядку служби цивільного захисту;
- ✓ баланс вимогливості й поваги до рятувальників;
- ✓ оптимальний розподіл навантаження між членами колективу;
- ✓ розвиток доброзичливих взаємовідносин, товариства і дружби;
- ✓ подолання психологічних бар'єрів, профілактику міжособистісних протиріч і доброзичливе вирішення конфліктів.

Підтримка твердого статутного порядку визначає все життя і діяльність рятувальників і колективів підрозділів МНС, виробляє у них звичку правильної поведінки, впливає на образ мислення, справою переконує в доцільності тих або інших вчинків. Аналіз практики роботи передових керівників підрозділів дозволяє виділити деякі методичні прийоми з реалізації основних напрямів упровадження статутного порядку в життя:

- ✓ особистий позитивний приклад офіцерів;
- ✓ висока вимогливість до дотримання правил ввічливості з боку всіх категорій рятувальників;
- ✓ сувора персональна відповідальність кожного за доручену ділянку роботи;
- ✓ поєднання широкої роз'яснювальної роботи з високою вимогливістю до виконання своїх професійних обов'язків;
- ✓ систематичне вивчення і пропаганда передового досвіду роботи;
- ✓ поєднання високої вимогливості з постійною турботою про задоволення потреб і запитів підлеглих.

Одним із напрямів гуртуючого впливу на колектив є робота з формування високої вимогливості в ньому.

Відсутність вимогливості є негативним психологічним впливом, що перешкоджає згуртованості та відповідальності за доручену справу у членів колективу.

А.С. Макаренко, визначаючи згуртованість колективу за рівнем вимогливості в ньому, встановив ряд етапів її формування. На першому етапі вимогливість у колективі пред'являється керівником як представником суспільства. На другому вимогливість керівника вже підтримується активом. На третьому вимоги керівника й активу стають одностайною думкою всіх членів колективу і колектив може застосувати їх до кожного свого члена. Четвертий етап характеризується тим, що кожний член колективу під впливом вимог колективу починає пред'являти вимоги до самого себе.

Керівнику підрозділу в роботі з формування вимогливості у своєму колективі ці етапи можна взяти на озброєння. Їх урахування дозволяє методично правильно розвивати вимогливість у колективі і разом з тим визначати силу його згуртованості. Якщо особовий склад успішно справляється із завданнями лише внаслідок високої вимогливості керівника, то це ще не може характеризувати його як згуртований. Згуртованим є лише той колектив, у якому вимогливість начальника сприймається з повним схваленням як особистісно значуща кожним членом колективу. Забезпечення узгодженої взаємодії в колективі здійснюється на основі врахування індивідуальних особливостей працівників, що входять до складу груп, відділень, робочих команд.

При постановці завдань групі або окремому рятувальнику важливо виходити з відмінностей, що є в рівні підготовленості, фізичних даних, досвіді служби, а також з реалізації таких якостей, як ініціативність, працьовитість, кмітливність. Як відомо, немає жодної людини, рівної іншій (за широким переліком особистісних характеристик) і це зумовлює таку організацію взаємодії в колективі (групі), щоб відбувалося взаємодоповнення індивідуальних якостей і забезпечувалася велика результативність у роботі.

Істотне значення для прогнозу якості виконання завдання має і схильність до психологічної сумісності (соціальні, психофізіологічні, біоенергетичні та інші характеристики). У зв'язку з цим у керівника є багато можливостей для того, щоб виключити конфліктну ситуацію між рятувальниками, а наявні відмінності, використати для розвитку взаємодопомоги й підтримки.

В інтересах згуртування колективу важливо акцентувати увагу на характері навантажень і формувати постійно правильні уявлення про те, щоб більше навантажень ініціативно брали на себе ті рятувальники, у яких більше сил, знань, досвіду, здібностей. Однак таке розуміння співробітництва автоматично не приходить, і керівнику не можна обійтися не тільки без

постійного нагадування про це, але й без організації оптимального розподілу завдань між членами колективу.

Для прийняття оптимальних управлінських рішень потрібно отримати достатній обсяг інформації про соціально-психологічні процеси, що відбуваються в колективі, готовність рятувальників до виконання конкретних завдань. При чіткій постановці індивідуальних завдань (з урахуванням дозування навантаження) і при відповідному контролі негативним процесам роз'єднання в колективі не буде місця.

Важливим напрямом згуртування колективу виступає боротьба за підтримку в ньому доброзичливих (товариських) відносин, розвиток дружби. Психолого-педагогічна суть цієї роботи полягає в глибокому аналізі керівником підрозділу дійсного стану взаємовідносин, визначенні конкретних шляхів, форм і методів попередження та викорінення порушень у взаємовідносинах серед рятувальників, проведенні конкретних практичних заходів.

Знання причин порушення взаєморозуміння в колективі дозволяє керівнику правильно будувати роботу з їх попередження і подолання. При цьому потрібно враховувати, що кожна з причин не виявляється яким-небудь одним параметром, а їх поєднання може бути найрізноманітнішим.

Так, неправильне розуміння свого положення в колективі різними рятувальниками може відбуватися внаслідок різних способів самоствердження. Зустрічаються рятувальники, які намагаються зайняти по відношенню до товаришів по службі позицію розумової або етичної переваги. Завдання керівника в цьому випадку полягає в тому, щоб розвінчати помилковий авторитет таких рятувальників, показати їх егоїзм, індивідуалізм, силою свого авторитету і влади позбавити їх впливу на інших працівників.

Є рятувальники, які займають позицію пристосовництва. Ефективним шляхом у роботі з такими людьми є всебічне роз'яснення, а де це можливо – і висміювання непривабливості їх положення. Потрібно доводити до свідомості рятувальників, що пристосовництва, байдужість тим небезпечні для колективу підрозділу, що породжують атмосферу непротивлення злу, примирення з положенням, що склалося в колективі. Таким членам колективу необхідно допомогти сформувати вольові якості й риси характеру, виробити почуття власного достоїнства.

Зустрічаються і такі, які бравують своєю показною незалежністю, самостійністю, байдужістю, а для цього готові навіть обговорювати вимоги або зауваження керівника підрозділу. Завдання командира (начальника) підрозділу – показати шкідливість і неприпустимість такої поведінки. Для цього необхідно використати всі засоби як суспільного, так і дисциплінарного впливу.

При підборі форм і методів виховання керівник підрозділу у своїй роботі враховує, що колективістські якості найбільш ефективно формуються в процесі діяльності, що вимагає активних спільних зусиль, у ситуаціях, що передбачають взаємодопомогу і взаємовиручку, в умовах мобілізації всіх фізичних і етичних сил рятувальників.

Одним з істотних бар'єрів у згуртуванні колективу є наявність міжособистісних протиріч, тому постійне виявлення передумов напруженості у взаємовідносинах – запорука вирішення конфліктних ситуацій.

Чому виникають напружені ситуації між начальниками і підлеглими (товаришами по службі)? Щоб відповісти на це питання, треба розуміти, що конфлікти бувають різні. Взаємна напруженість у відносинах частіше за все носить поверхневий характер. Конфліктом правомірно називати більш глибоке зіткнення інтересів, позицій, поглядів. В основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, що включає або позиції сторін, що діаметрально розбігаються з якого-небудь приводу, або протилежні цілі та засоби їх досягнення в даних обставинах, або не співпадають інтереси, бажання. Конфліктна ситуація, таким чином, містить суб'єкт можливого конфлікту і його об'єкт. Однак, щоб конфлікт почав розвиватися, необхідний інцидент, коли одна зі сторін починає діяти, ущемляючи інтереси іншої сторони.

Природною реакцією командира (начальника) на будь-яке відхилення від нормальних взаємовідносин повинні бути оперативні заходи, направлені на припинення будь-якого, навіть дрібного конфлікту у колективі. Що стосується попередження конфліктів, то тут потрібні і час, і глибоке знання не тільки головної причини недоліків у взаємовідносинах між малими неформальними групами, але й причин конфліктів міжособистісного порядку. Напружені міжособистісні взаємовідносини – своєрідний айсберг, досить помітна верхівка якого – це тільки його мала частина. Основні ж причини тертя, конфліктів, як говориться, приховані в підводній частині цього айсберга. Необхідно знайти їх, проаналізувати, зробити належні висновки і вжити відповідних заходів для викорінення ненормальних явищ.

Як попередити подібний психологічний “перегрів”? Як зняти загрозу нервового зриву, виключити можливість несприятливого розвитку подій? По-перше, потрібна цілеспрямована і систематична робота з формування в колективі позитивного настрою, по-друге, створення умов для задоволення однієї з невід'ємних людських потреб – потреби в дружньому середовищі, у доброзичливому оточенні.

Ця діяльність багатогранна і багатопланова. У міру накопичення досвіду керівник колективу бачить в ній все більше й більше особливостей, вловлює все більш тонкий нюанс, властивий тільки його підрозділу.

Підтримка позитивного настрою рятувальників. У роботі керівника підрозділу зі створення та підтримки позитивного настрою в колективі потрібно виділити три основні ділянки докладання зусиль:

- ✓ підтримка у підлеглих бадьорого стану;
- ✓ акцентування уваги на позитивній стороні будь-якої справи, у будь-якій ситуації;
- ✓ заборона, гальмування і придушення негативних емоцій.

Перераховані шляхи досягнення позитивного настрою тісно пов'язані між собою, взаємодоповнюють один одного, а часом і просто невіддільні.

Підтримка бадьорого стану – складне завдання, що включає забезпечення оптимальних умов для функціонування організму рятувальників, збереження їх фізичного здоров'я та підтримки високого тону.

Вирішення цього завдання лежить, передусім, у сфері організації професійної діяльності й забезпечення необхідних матеріально-побутових умов для рятувальників, що залежить значною мірою від рівномірного розподілу завдань між усіма підлеглими і зняття невиправданих перевантажень, насамперед зі слабо підготовлених працівників.

Так, звичайно, людина – це система, яка сама настроюється та здатна за необхідності діяти в найекстремальніших умовах, але при цьому надто важливо, щоб підлеглий абсолютно виразно уявляв собі значущість справи, у якій він бере участь, був глибоко зацікавлений у сприятливих результатах і усвідомлював себе саме тією ланкою в спільному процесі творення, без якого даний процес просто неспроможний.

Однак для кожного, навіть найуніверсальнішого рятувальника, існує поріг стомлюваності, за яким людина вже просто не в змозі ефективно виконувати поставлені завдання і вимушено здійснює помилки, промахи, прорахунки. Граничні навантаження повинні покладатися на підлеглих з урахуванням їх індивідуальних фізіологічних і, що дуже важливо, психологічних можливостей. Не можна ставити явно нездійсненні завдання, не можна вимагати виконання завдань від тих, хто не готовий, не в змозі їх виконати. В іншому випадку може бути нанесена непоправна шкода не тільки спільній справі, але й особистості рятувальника.

Підтримка позитивного, бадьорого настрою в підрозділі вимагає від керівника не тільки уважно враховувати професійні навантаження, але й створювати умови для своєчасного зняття їх наслідків, тобто втоми.

Найважливіше значення має організація відпочинку, під яким потрібно розуміти не тільки розумне чергування режиму сну і пильнування, але й психологічне перемикання, суттю якого є переведення рятувальника зі стану напруженості, викликаного почуттям підвищеної відповідальності за життя та здоров'я цивільного населення, у стан психологічного розслаблення,

занурення в атмосферу приємних відчуттів. Це ніби підзарядка рятувальників позитивними емоціями.

Як би не намагався керівник підрозділу оптимально організувати професійну діяльність, які б цікаві заходи він не проводив, добитися бадьорого оптимістичного духу у рятувальників буде надто важко, якщо в приміщеннях буде холодно, брудно й сиро, якщо люди будуть погано нагодовані, не будуть у достатній мірі додержувати інших матеріально-побутових умов, необхідних для нормальної життєдіяльності підрозділу.

Відправною точкою всієї роботи зі згуртування колективу повинен бути особистий позитивний приклад командира (начальника) в підтримці позитивного настрою. Його бадьорий дух і оптимістичний настрій передаються підлеглим і на цій основі стає можливою реалізація найскладніших, на перший погляд, просто нерозв'язних проблем. Чим вище авторитет командира (начальника), тим більше людей в підрозділі захочуть його наслідувати, а отже, тим вище буде дух колективу, тим успішніше буде йти процес згуртування рятувального підрозділу.

Бадьорий дух і оптимістичний настрій повинні не просто бути внутрішнім станом керівника, вони повинні бути і зовні підкреслені в його поведінці, погляді, міміці, жестах, звучати в інтонаціях голосу, у життєстверджуючому характері його звернень до підлеглих.

В інтересах підтримки бадьорого духу в підрозділі командир (начальник) повинен неодмінно спиратися у своїй роботі на позитивне в людях, акцентувати на позитивне в будь-якій справі. Це правило повинно лягти в основу всієї його діяльності зі згуртування колективу. Такий підхід не тільки дозволить розвинути ще сильніше ті позитивні межі, які є у кожної людини, але й добитися переважання позитивних емоцій в психологічній атмосфері колективу, зняти вантаж негативного настрою, що додасть кожному рятувальнику й колективу загалом почуття упевненості у своїх силах, в успіху будь-якої справи. У свою чергу, упевненість в успіху справи створює обстановку зацікавленості в його результатах і в кінцевому рахунку гуртує колектив.

Даний метод, що уміло застосовувався А.С. Макаренком, добре знайомий кожному керівнику підрозділу і досить детально описаний в педагогічній літературі. Проте хотілося б нагадати деякі ключові моменти.

По-перше, незважаючи на те, що часом надто нелегко виявити які-небудь позитивні сторони в характері й поведінці рятувальника, усе ж потрібно пам'ятати, що немає остаточно зіпсованих людей, однозначно негативних колективів.

По-друге, помітивши позитивне, знайдіть спосіб підтримати його, дайте можливість йому розвинутися. Заохочуйте прагнення підлеглих до самовдосконалення, використовуйте для цього в повному обсязі заходи

матеріального і, передусім, морального стимулювання. Наймінімальніший зсув у кращий бік не залишайте без уваги, закріпіть його своїм схваленням, виявленим у тій або іншій формі, навіть проста похвала окриляє людину.

По-третє, потрібно пам'ятати, що офіцер є керівником колективу і, розвиваючи позитивне в кожній конкретній людині, він не повинен забувати про колектив загалом. Це не тільки мета його роботи зі згуртування, але й об'єкт педагогічного впливу. І навіть більш того, це не тільки об'єкт, але й засіб виховного впливу.

Опора на позитивне у колективі примушує діяти рятувальників активніше. Навіть найпасивніші більш охоче і старанніше виконують завдання, поставлені перед ними колективом, наслідуючи приклад своїх товаришів.

По-четверте, помітивши й розвиваючи позитивні межі в особистості рятувальника або колективу, потрібно пам'ятати, що це тільки половина справи. Необхідно добиватися того, щоб позитивне в людині затулило і витіснило те негативне, яке в ньому накопичилося, що заважає життєдіяльності колективу, перешкоджає його згуртуванню.

По-п'яте, якщо керівник підрозділу хоче добитися успіху в роботі та прагне того, щоб підлеглі гаряче підтримували його почини, він повинен почати з себе, тобто розвивати позитивні риси у своєму характері, поведінці та зживати негативне.

Оптимістичний настрій підрозділу найбільш яскраво виявляється в позитивних емоціях, які є не тільки індикатором, своєрідним лакмусовим папірцем наявності бадьорого духу, але й вельми ефективним засобом для його відтворення і збереження. Тому командир (начальник) у роботі з підтримки позитивного настрою в підрозділі постійно повинен добиватися переважання у кожного члена колективу позитивних емоцій різного характеру. Правильніше буде бачити у виконанні цього завдання два аспекти: з одного боку, це формування позитивних емоцій, а з іншого – це заборона, гальмування і, у кінцевому рахунку, придушення емоцій негативного характеру.

Кожному керівнику треба навчитися контролювати емоції, у будь-яких умовах зберігати працездатність і рівний тон у взаємовідносинах. Завдання це важке, його вирішення залежить від знання деяких особливих педагогічних засобів, рівня розвитку спеціальних навичок і вмінь.

7.4. Профілактика негативних явищ у колективах органів та підрозділів

МНС

На морально-психологічний клімат у колективах органів та підрозділів МНС впливає безліч негативних процесів, що відбуваються в суспільстві, серед яких можна виділити такі: соціально-економічна, політична і духовна криза; соціальна і правова незахищеність рятувальників; відсутність системи виховання молоді; загострення кримінальної обстановки в країні та в районах дислокації підрозділів МНС; посилення соціальної напруженості; матеріальне, соціально-політичне і духовне розшарування рятувальників; проникнення в сферу службово-соціальних відносин традицій карного світу; падіння рівня культури та освіти молоді; широкий розвиток наркоманії, токсикоманії, алкоголізму в молодіжному середовищі; вияв у міжособистісних відносинах егоїзму, індивідуалізму та бездуховності; відсутність необхідних умов для нормальної життєдіяльності підрозділів; пониження значущості виховної роботи у всіх сферах діяльності підрозділів, її морального і матеріального стимулювання та ін.

Деформація етичних орієнтирів і соціальних цінностей у частини працівників МНС, перебої з матеріальним забезпеченням підрозділів, і, як результат, відсутність у деяких підрозділах належних побутових умов – усе це створює об'єктивні передумови й умови для зростання правопорушень і вимагає профілактичної роботи, направленої на усунення негативних соціально-психологічних явищ у колективах.

Профілактика наркоманії у підрозділі. В останні роки наркоманія набула вигляду соціальної епідемії, перетворилася на чинник, що надто негативно впливає на перспективи розвитку суспільства. Особливо бурхливо це потворне явище розцвіло і розвивається в молодіжному середовищі.

Однак було б великим спрощенням окремі випадки наркоманії у підрозділах МНС пояснювати чисто зовнішніми причинами. Багато в чому цьому сприяє недооцінка посадовими особами ситуації, що склалася, важливості цілеспрямованої та систематичної роботи щодо боротьби з виявами наркоманії у колективах. У багатьох підрозділах нажалі ще відсутня система організаційних, виховних і медико-діагностичних заходів з профілактики наркологічної обстановки у колективах; заходи протинаркотичної спрямованості носять епізодичний характер, недостатньо налагоджена взаємодія з місцевою адміністрацією, правоохоронними органами, лікарями, фахівцями у галузі наркології. Подібна неувага до проблеми, що постійно загострюється, як переконує практика, неминуче позначається на життєдіяльності колективів.

Наркоманія – джерело подій (серйозні травми, каліцтва, дорожньо-транспортні випадки, самогубства, смерть внаслідок передозування) та злочинів (розкрадання майна з метою подальшого продажу й отримання коштів на придбання наркотиків або безпосереднього обміну на них; участь в

операціях з незаконного обігу наркотичних засобів; згвалтування, вбивства цивільних осіб, заподіяних під впливом наркотиків та т. ін.).

Навіть одиничний випадок вживання наркотиків треба розглядати як абсолютно недопустимий факт, що вимагає негайного вжиття дієвих заходів протидії поширенню наркотиків у середовищі працівників МНС. Необхідність такого категоричного реагування продиктована тим, що прийом наркотиків звичайно носить груповий характер. Окремі випадки в короткий термін переростають у поголовне захоплення, причому багато видів наркотиків призводять до надто швидкого і стійкого звикання.

Протидія наркоманії повинна являти комплекс організаційних заходів щодо виявлення осіб, які вживають наркотичні засоби, вживання до них заходів виховного, правового, дисциплінарного й медичного характеру, а також усунення причин і умов, які сприяють споживанню наркотиків, у тому числі запобігання проникненню наркотиків у підрозділи й поширенню їх серед рятувальників.

Будь-яке зло легше попередити, ніж потім з ним боротися. Ось чому профілактична робота – головна ланка в боротьбі з виявами наркоманії, один із пріоритетних напрямів у справі забезпечення законності, зміцнення дисципліни, організованості та порядку в підрозділах МНС.

Керівництво підрозділів, фахівці виховної служби, медичні працівники, психологи МНС грають вирішальну роль у реалізації завдань протидії наркотикам.

Головним завданням посадових осіб є створення у підрозділі *системи роботи з профілактики наркоманії, що включає::*

- ✓ розробку й упровадження порядку збору, узагальнення, аналізу інформації та оцінки наркологічної обстановки в регіоні, у місцях дислокації підрозділів, безпосередньо у колективах МНС (на основі цього здійснюється прогноз розвитку ситуації);
- ✓ щорічне й оперативне (у порядку реагування на ситуацію, що складається) планування роботи з профілактики наркоманії;
- ✓ функціонування механізму контролю за своєчасністю та якістю заходів, що вживаються, і за ефективністю профілактичної роботи загалом, а також оперативного коректування зосередження зусиль залежно від отриманих результатів;
- ✓ налагоджений механізм координації зусиль посадових осіб підрозділу МНС у вирішенні проблем протидії наркоманії, а також взаємодії з місцевими адміністративними та правоохоронними органами, спеціалізованими медичними установами (лікарями-фахівцями в галузі наркології, психіатрії);
- ✓ комплекс заходів виховної роботи, що регулярно вживаються;
- ✓ впровадження в повсякденну практику роботи посадових осіб методики раннього виявлення наркоманії серед рятувальників;

- ✓ комплекс превентивних (попереджувальних) заходів щодо перекриття можливих каналів проникнення наркотичних засобів у підрозділи;
- ✓ приведення повсякденної життєдіяльності підрозділів до суворої відповідності щодо вимог керівних документів, зміцнення дисципліни і правопорядку серед працівників МНС;
- ✓ турботу про поліпшення матеріально-побутових умов життєдіяльності рятувальників, своєчасне забезпечення підрозділів установленими нормами постачання і повноту їх доведення до особового складу.

Деякі елементи даної системи вимагають більш докладного викладення.

Збір, узагальнення інформації про наркологічну обстановку, її аналіз і оцінка. Прогнозування розвитку ситуації. Дієві заходи щодо боротьби з виявами наркоманії, які носять попереджувальний характер, можуть бути прийняті тільки на основі прогнозу розвитку наркологічної обстановки. Його обґрунтованість цілком залежить від наявності у підрозділі постійно функціонуючої системи збору, узагальнення та аналізу інформації. Збір та узагальнення відомостей про наркологічну обстановку здійснюється керівництвом підрозділу. Крім даних, що надходять у порядку, визначеному наказами і розпорядженнями МНС, в інтересах оперативного отримання достовірних відомостей потрібно встановити і постійно підтримувати тісні контакти з органами місцевого самоврядування, з підрозділами органів СБУ та МВС України, спеціалізованими медичними установами, громадськими організаціями, що цілеспрямовано протидіють поширенню наркоманії. Не менш важливими можуть бути відомості, що надходять від місцевих жителів, активу підрозділів.

Надалі, у процесі аналізу в обов'язковому порядку повинна бути вивчена наркологічна обстановка як у регіоні й місцях дислокації підрозділу і її вплив на стан справ у колективі, так і безпосередньо серед різних категорій рятувальників, членів їх сімей і цивільного персоналу, загальне число осіб, схильних до наркоманії, виділені неблагополучні в наркологічному плані підлеглі, узагальнена дієвість зусиль посадових осіб і ефективність заходів, що вживаються щодо протидії наркоманії.

У неблагополучних у наркологічному плані підрозділах МНС стан справ повинний аналізуватися надзвичайно детально, виявлятися головні причини й умови, що сприяють поширенню наркоманії в даних колективах, кількість осіб, схильних до вживання наркотичних речовин, їх коло спілкування і міра впливу на товаришів по службі, найбільш доступні наркотичні засоби і місця їх зростання, можливі канали доставки наркотиків у підрозділ, спрямованість існуючої у рятувальних колективах громадської думки відносно вживання наркотиків, наскільки широко й міцно вона укорінилася серед рятувальників та ін.

Такий аналіз дає можливість об'єктивно оцінити наркологічну обстановку, роботу відповідних категорій посадових осіб з протидії наркоманії, дієвість заходів, що вживаються, і розробити обґрунтований прогноз розвитку ситуації на рік.

У прогнозі повинні міститися:

- ✓ короткі висновки з аналізу та оцінки наркологічної обстановки в регіоні, місцях дислокації підрозділів (із зазначенням тенденцій, що виявилися) і передбачуваний характер її зміни;

- ✓ висновки з наркологічної обстановки серед різних категорій рятувальників, їх сімей і цивільного персоналу з докладним аналізом стану справ у несприятливих підрозділах (які підрозділи потрібно віднести до несприятливих у плані наркологічної обстановки, головні причини й умови, що сприяють поширенню наркоманії в даних колективах, кількість осіб, схильних до вживання наркотичних речовин у кожному з таких підрозділів, найбільш доступні наркотичні засоби, можливі канали доставки наркотиків у підрозділ або місця їх зростання, спрямованість існуючої у колективах громадської думки відносно вживання наркотиків, наскільки широко й міцно вона укорінилася серед рятувальників);

- ✓ оцінка дієвості заходів щодо профілактики наркоманії, ефективності роботи різних категорій посадових осіб;

- ✓ найбільш вірогідні зміни наркологічної обстановки (виходячи з діючих тенденцій) в підрозділі, де потрібно чекати загострення наркологічної ситуації;

- ✓ пропозиції з удосконалення роботи, направленої на протидію поширенню наркоманії, що носять попереджувачий профілактичний характер (напрями зосередження основних зусиль, найважливіші заходи, послідовність і терміни їх проведення, можливі напрями взаємодії з органами місцевого самоврядування, державними та громадськими організаціями).

Через 6 місяців прогноз уточнюється. На основі прогнозу здійснюється планування роботи з профілактики наркоманії у конкретному підрозділі МНС.

Планування роботи з профілактики наркоманії здійснюється на основі прогнозу розвитку наркологічної обстановки і стану справ у колективах органів та підрозділів МНС терміном на рік. При плануванні враховується специфіка виконання професійних завдань підрозділами. Профілактична робота повинна охоплювати всі категорії рятувальників, членів їх сімей і цивільний персонал. Основні зусилля зосереджуються на неблагополучних (у плані стану дисципліни) підрозділах.

За своєчасність і якість планування відповідальність доцільно покласти на заступника командира (начальника) підрозділу. Фахівцями виховної служби за участю психологів МНС та медичного персоналу безпосередньо

розробляється перелік основних заходів щодо профілактики наркоманії, визначається їх послідовність, терміни проведення, сили і засоби, що залучаються. Відповідно до змін обстановки в затверджений план оперативно вносяться корективи.

Контроль за дієвістю протинаркотичної роботи. Керуючись наказом (розпорядженнями) командира (начальника) органу (підрозділу) МНС про організацію роботи з профілактики наркоманії та затвердженим ним планом, посадові особи виконують покладені на них обов'язки, здійснюють систематичний контроль за своєчасністю та якістю протинаркотичних заходів, що вживаються підлеглими, подають їм всіляку підтримку й допомогу. Відповідно до порядку й періодичності, закладених у наказі та плані заходів щодо профілактики наркоманії, вони звітують про стан справ на дорученій їм ділянці про зроблену роботу і вносять свої пропозиції з її поліпшення. На протидію наркоманії кожна посадова особа повинна виявляти розумну ініціативу і вимагати цього від підлеглих.

Командир (начальник) органу (підрозділу) МНС контролює своєчасність і точність виконання відданих ним наказів і розпоряджень з питань профілактики наркоманії. З цією метою він регулярно вислуховує доповіді відповідальних осіб і питає з них за результативність роботи з протидії виявам наркоманії, особисто присутній при проведенні найбільш важливих заходів протинаркотичної спрямованості. На основі прогнозу розвитку наркологічної обстановки, доповідей, пропозицій працівників МНС з питань боротьби з наркоманією та особистих спостережень він оперативно вносить корективу в роботу з профілактики наркоманії.

Таким чином, контроль повинен носити постійний, багаторівневий характер. Його суть не в тому, щоб примусити посадових осіб до виконання обов'язків. Головна мета – надати протинаркотичній роботі попереджувального характеру. Тому контроль потрібно, передусім, розглядати як прагнення володіти об'єктивною інформацією для її подальшого аналізу, оцінки та вироблення на основі цього оптимального рішення в ситуації, що склалася.

Організація взаємодії в розв'язанні проблем протидії наркоманії. Взаємодія повинна охоплювати всі категорії персоналу МНС і бути організована за часом, місцем і завданнями.

Посадові особи в межах своєї компетенції зобов'язані організувати взаємодію в підлеглих їм структурних підрозділах. При організації взаємодії у справі профілактики наркоманії передусім потрібно досягти узгодженості зусиль у масштабі органу (підрозділу) МНС, а також установити тісні робочі контакти з місцевою адміністрацією, правоохоронними органами, лікарями, що спеціалізуються в галузі наркології та психіатрії. Питання взаємодії повинні періодично уточнюватися.

Виховна робота з попередження випадків вживання наркотиків працівниками МНС. Метою заходів виховної роботи є формування у рятувальників стійкого неприйняття наркотиків, здорової громадської думки, атмосфери нетерпимості навіть до одиничних випадків вживання наркотичних речовин.

У сучасних умовах, коли внаслідок лібералізації законодавства і доступності наркотичних речовин їх споживання практично легалізовано, основу роботи з профілактики наркоманії повинна складати регулярна роз'яснювальна робота, що охоплює всі категорії рятувальників, а також членів їх сімей. Пріоритет потрібно віддати роз'ясненню шкідливих соціальних і медичних наслідків наркоманії, її негативного впливу на професійну діяльність і дисципліну, пропаганді здорового способу життя. Переконавання – метод, який повинен бути поставлений в основу роз'яснювальної роботи. Повчальний тон необхідно виключити як неприйнятний, що не тільки не допомагає, але й шкодить справі.

При організації та проведенні роз'яснювальної роботи необхідно врахувати такі рекомендації:

- ✓ залучати тільки добре підготовлених осіб, що володіють необхідними знаннями з проблем наркоманії і токсикоманії, кваліфікованих фахівців-медиків;

- ✓ використовувати всю різноманітність форм роботи, віддаючи перевагу заходам, що містять елементи полеміки (бесіди, диспути, вечори питань і відповідей, обговорення статей, переглянутих кінофільмів і телепередач тощо), у ході яких легше виявити негативні настрої, викрити помилки, що укорінилися, і правильно спланувати подальшу роботу;

- ✓ скрупульозно продумувати методику проведення кожного заходу. Одна поверхово підготовлена, неправильно побудована бесіда або лекція може звести нанівець усі подальші зусилля, сформувані в аудиторії стійке упередження, несерйозне відношення до протинаркотичної роботи загалом;

- ✓ особливу увагу приділяти змісту й емоційному забарвленню заходів, що вживаються. Вони повинні бути ретельно продумані та зважені, оскільки замість позитивного ефекту можуть дати і зворотний результат – викликати нездоровий інтерес, підштовхнути окремих працівників до вживання наркотиків. Щоб не стимулювати нездоровий інтерес, не треба давати інформацію про способи отримання і застосування наркотичних засобів, про особливості їх впливу, пов'язані з приємними відчуттями;

- ✓ будувати роботу диференційовано, з урахуванням особливостей аудиторії та місцевої специфіки, звертати увагу лише на ті наркотичні засоби, які відомі й можуть вживатися в даному регіоні, а не давати їх докладний перелік з тим, щоб не розширювати обізнаність присутніх, не провокувати

тих, що вживають наркотики, на пошук аналогів або альтернативних джерел наркотичного сп'яніння;

✓ акцент робити - на наукові дані й результати лікарського досвіду, що переконливо доводять існування високого ризику від вживання наркотику, навіть після його разового прийому, формування залежності;

✓ заходи проводити на доступній, зрозумілій аудиторії мові, виступи насичувати яскравими фактами та прикладами з реального життя, ілюструвати витягами з творів художньої літератури, статей періодичної преси, слайдами, діафільмами, кадрами документального кіно, уривками з відео- та кінофільмів, уникати аргументів і фактів, які можуть трактуватися негативно.

Основними формами роз'яснювальної протинаркотичної роботи прийнято вважати бесіди, лекції, диспути, вечори питань і відповідей, тематичні вечори й ранки, стінний друк, виступи лікарів (наркологів, психіатрів), обговорення статей, перегляд відео- і кінофільмів, телепередач з проблем наркоманії. Уміло проведені подібного роду заходи є високоефективними, тому що дозволяють не тільки використати елементи дискусії, аргументи раціонального плану, але й емоційно впливати на учасників.

Під час подальшого обговорення, яке є обов'язковою процедурою, невід'ємною частиною заходу і має дуже велике значення, з'являється оптимальна можливість сформулювати у рятувальників правильну позицію відносно наркотиків, переконливо розвінчати шкідливі погляди, не дати їм оформитися в переконання. Обговорення доцільно провести відразу ж після перегляду (прочитання), коли працівники ще перебувають під емоційним враженням від побаченого (прочитаного). Але вже безпосередньо в процесі показу (читання) ключові моменти дії рекомендується супроводити репліками, короткими коментарями, які примушують думку рятувальника працювати в потрібному напрямі, допомагають йому пересвідчитися в правильності своїх оцінок і висновків.

Крім вище перерахованих форм роз'яснювальної роботи, отримали визнання і такі, як випуск відеожурналів, присвячених проблемам наркоманії, пропаганді здорового способу життя, звернення до рятувальників авторитетних для аудиторії осіб (батьків, популярних артистів та ін.).

Найактивнішу участь у різних заходах роз'яснювальної роботи повинні брати медпрацівники, що мають досвід лікування наркоманії та її наслідків.

На практиці далеко не завжди у керівного складу підрозділу є можливість якісно підготуватися до такого роду заходів. Тому фахівцями виховної роботи спільно з медиками та психологами МНС розробляються методики для проведення агітаційної і пропагандистської роботи серед рятувальників,

готуються комплекти матеріалів з профілактики наркоманії (з розрахунку на кожний підрозділ).

Разом з тим, роботу не можна зводити тільки до пропаганди й агітації за здоровий спосіб життя. Величезну роль у припиненні різних виявів наркоманії грає правове виховання рятувальників. Головна мета цієї роботи – переконати працівників МНС у невідворотності покарання за вчинені правопорушення. До неї необхідно широко залучати юристів, працівників правоохоронних органів. Відправною точкою в даному напрямі діяльності потрібно вважати ознайомлення кожного з рятувальників (засвідчується підписом) і ґрунтовне роз'яснення карно-правових норм, передбачених ст. 305-327 КК України (виготовлення, придбання, зберігання, перевезення, пересилка, збут, підготовка до вживання, розкрадання або здирство, культивування рослин, що містять наркотичні речовини).

Найважливішою умовою профілактики наркоманії є здорова морально-психологічна обстановка у колективах. Соціологічні дослідження показують, що у 47% випадків саме ця обставина стає перешкодою формуванню пристрасті до наркотиків. Кропітка робота всіх посадових осіб органу (підрозділу) МНС в цьому напрямі – гарантія запобігання наркоманії, повному виключенню фактів вживання наркотичних речовин.

Найбільш ефективні результати в справі протидії проникненню наркоманії дає індивідуально-виховна робота. Передусім, вона проводиться з особами, схильними до прийому наркотичних речовин або вже поміченими в їх вживанні. При цьому необхідно пам'ятати – не існує і не може існувати раз і назавжди вивіреного, придатного на всі випадки життя алгоритму індивідуально-виховної роботи, особливо в питаннях боротьби з наркоманією. Прийняття рішення про відмову від наркотиків – питання суто особисте. Людина приходить до нього через глибоке усвідомлення шкоди, що заподіюється її організму, того, що вона доставляє прикрощі близьким для неї людям. В одних це відбувається болісно, важко й довго, іншим дається легше, у залежності від індивідуальних особливостей психіки й організму рятувальника, виду наркотичних речовин і тривалості їх прийому, впливу на нього найближчого оточення тощо. Однак як би не склалися обставини, в індивідуально-виховній роботі потрібно виявляти тактовність, суворо дотримувати даних рятувальнику гарантій анонімності, надавати йому всіляку душевну підтримку.

Результати виховної роботи помітні не відразу. Але саме вона була і залишається наріжним каменем профілактики наркоманії, запорукою успіху в діяльності з викорінення її виявів.

Виявлення випадків вживання наркотичних речовин рятувальниками.

На вживання наркотичних речовин вказують:

- ✓ зізнання рятувальників;

- ✓ стан наркотичного сп'яніння та абстиненції;
- ✓ непрямі ознаки виготовлення та вживання наркотиків;
- ✓ інформація, отримана з різних джерел (від правоохоронних органів, з наркологічних і психіатричних диспансерів, від місцевих жителів, товаришів по службі, з місця проживання, при вивченні характеристик, записів у медичних книжках і з інших документів).

У роботі з виявлення працівників, що вживають наркотичні речовини, виділяються три основних етапи.

Перший етап – робота з особами, що бажають працювати в системі МНС або влаштуватися на роботу як цивільний персонал. Уже на цьому етапі бажано вирішити головне завдання – виключити проникнення в ряди персоналу МНС наркоманів.

Посадові особи, які займаються відбором кандидатів на службу в МНС, повинні бути ретельно проінструктовані про роботу з виявлення осіб, що вживають наркотичні речовини.

Під час особистої бесіди з кандидатом на службу необхідно уточнити його відношення до наркотиків, наявність у нього й осіб його найближчого оточення досвіду прийому наркотичних засобів. Кандидати, що дали ствердну відповідь, рішуче відсіваються. Важливу роль грають особисті спостереження. Тому офіцер, що проводить відбір кандидатів на службу до МНС, повинен знати зовнішні ознаки наркотичного сп'яніння (абстиненції) і непрямі свідчення вживання наркотиків. У разі виникнення підозр з приводу нещирості співрозмовника необхідно уточнити, наскільки вони обґрунтовані. Для цього доцільно зустрітися з родичами, працівниками міліції, адміністрацією за місцем роботи (навчання), сусідами.

Аналогічним чином здійснюється відбір із числа місцевих жителів для роботи в якості цивільного персоналу. Офіційний запит у наркологічний диспансер, медичний огляд, вивчення документів (характеристики, трудової книжки, медичної книжки та ін.), ознайомлювальна бесіда – ось перелік обов'язкових заходів щодо виявлення наркоманів.

Другий етап – виявлення осіб, що вживають наркотики, серед молодих фахівців.

У роботі з виявлення осіб, що вживають наркотики, слід дотримувати певної послідовності. Передусім, необхідно звернути увагу на зовнішній вигляд кожного з прибулих, а також ретельно вивчити всі документи, які дозволили б скласти загальне враження про особистість рятувальника, його морально-ділові якості, сім'ю, родичів, найближче оточення, умови виховання, інтереси, захоплення, стан здоров'я. До таких документів, передусім, відносяться характеристики з місця роботи, навчання, колишнього місця служби, медична книжка, автобіографія. У результаті аналізу фактів, що містяться в документах, можна зробити попередній

висновок, чи є достатні основи для включення рятувальника в “групу ризику”.

Виключно важливим заходом повинен стати медичний огляд, у ході якого бажано звертати увагу на наявність і характер татуювань (непряме свідчення вживання наркотиків, контактів з кримінальним середовищем), наявність гнійничкового висипу, свербіння шкіри, слідів від уколів, а також виявляти худих рятувальників з дефіцитом ваги. Усі ці ознаки можуть свідчити про те, що працівник знайомий з наркотиками.

Дані медичного огляду й висновки, зроблені внаслідок вивчення документів, а також аналіз інформації, що надходить від товаришів по службі, повинні стати основою індивідуальної бесіди. У залежності від результатів бесіди планується подальша робота з даним працівником. Остаточні докази причетності рятувальника до вживання наркотиків можна зібрати після досить тривалого цілеспрямованого педагогічного спостереження за особливостями його поведінки, результатами діяльності, взаємовідносинами з товаришами по службі.

Виявлення “групи ризику” не повинно перетворитися на самоціль. Цю роботу треба розглядати лише як підготовчий період в організації виховного впливу на людей, схильних до вживання наркотичних засобів. З рятувальниками, включеними в “групу ризику”, крім масових профілактичних заходів, повинна проводитися систематична індивідуально-роз’яснювальна робота, організоване подання їм допомоги в найшвидшій адаптації до умов служби, у розв’язанні існуючих проблем.

Третій етап – виявлення осіб, що вживають наркотики, за місцем служби.

Робота на цьому етапі має подвійну спрямованість. З одного боку – завдяки більш поглибленому й тривалому вивченню рятувальників з’являється можливість встановити осіб, що вживають наркотики, але нічим себе раніше не виявили, з другого – завдяки своєчасному виявленню працівників, які щойно встали на шлях вживання наркотичних речовин, і тим самим уникнути перетворення згубного потягу на хронічне, а значить, невиліковне захворювання, поставити надійний заслін поширенню наркотиків у колективі.

Бесіди, педагогічне спостереження, профілактичні медичні огляди, аналіз інформації, що надходить від товаришів по службі, вивчення громадської думки – ось тільки деякі з тих методів, які дозволяють виявити рятувальників, що вживають наркотики.

Особливо цінною буває інформація, що надходить від низового активу, яка часто дозволяє оперативно втручатися в розвиток подій і запобігати злочинам. Одним із каналів надходження таких відомостей може стати “телефон довіри”.

Детальне з'ясування обставин і причин вживання наркотиків. Виявивши осіб, що вживали наркотики, керівник підрозділу повинен установити, які наркотичні речовини, як довго і як часто, з ким (на початковій стадії наркотики вживаються, як правило, у групі), у якому місці та в який час вживалися, звідки надійшли наркотики, яким способом і хто доставляв їх у підрозділ, місця приховування і зберігання наркотиків. Залежно від того, що вдалося з'ясувати, планується та організовується подальша робота. Про те, що трапилося, доповідається по команді відповідно до встановленого порядку.

Усунення причин і умов, що сприяють вкоріненню наркоманії у підрозділі. Ця проблема не має моментального вирішення, а вимагає тривалої копіткої роботи. Крім ліквідації безпосередніх передумов наркоманії, необхідно постійно підтримувати високий рівень ефективності профілактичної роботи, яка повинна бути конкретною, цілеспрямованою та інтенсивною. Її мета – сформувати у колективі здорову громадську думку про шкоду наркотиків, неприпустимість їх вживання і тим самим запобігти новим випадкам вживання. Систематична та планомірна робота посадових осіб підрозділу повинна стати засобом надійної протидії наркоманії. Головне, щоб у всьому комплексі заходів, що вживаються, не було формалізму, нав'язливості, некомпетентності, що викликає часто зворотний ефект і здатне викликати нездоровий інтерес, підштовхнути рятувальників до набуття особистого досвіду вживання наркотичних засобів.

Таким чином, основу протидії наркоманії у кожному підрозділі МНС повинна скласти профілактична робота. У її проведення необхідно закласти системність, цілеспрямованість та скоординованість зусиль, оперативне зосередження їх на найважливіших ділянках, своєчасність, різноманітність і високу ефективність заходів, залучення до протинаркотичної роботи всіх посадових осіб, охоплення профілактичним впливом усіх категорій персоналу МНС, членів їх сімей, врахування специфіки діяльності й індивідуальних особливостей рятувальників.

Зовнішні відмітні ознаки осіб, що вживають наркотики, і непрямі свідчення виробництва та вживання наркотичних засобів. На вживання наркотиків указують:

- ✓ наявність сильного потягу до нарковмісних препаратів;
- ✓ стан наркотичного сп'яніння;
- ✓ абстинентний синдром.

Потяг до наркотиків виникає дуже швидко, в окремих випадках навіть після разового вживання. Наркоман не завжди відразу усвідомлює те, що його приваблює до наркотиків, але чим би не був він зайнятий, думка про наркотичні засоби, одурманюючі речовини періодично й нав'язливо протягом усього дня спливає у його свідомості, і якщо досвідченим

наркоманам вдається приховувати вияви наркотичного сп'яніння, то потяг до наркотику навіть вони приховати не здатні. Тема розмови цих людей неухильно повертається до наркотиків, при цьому в них відмічається емоційна зацікавленість. Їх обличчя виражає задоволення, міміка й вираз очей пожвавлені, нерідко виникає мрійлива усмішка. Вони повністю зосереджені на розповідях про наркотики, ці розмови активізують потяг. Вони переконано відстоюють право особистості вживати наркотики.

У передчутті прийому наркотичних засобів у цих людей виникає хвилювання, яке виявляється в пожвавленні, непосидючості, нездатності зосередитися на роботі, що виконується, багатомовності.

За відсутності наркотику або при затримках його прийому з яких-небудь причин, вони відчують незадоволення, невдоволення собою і оточуючими, стають дратівливими, нездатними до тривалого фізичного або розумового навантаження.

Стан наркотичного сп'яніння майже при всіх видах наркоманії нагадує алкогольне (за винятком викликаного препаратами, приготовленими з маку), але без характерного запаху алкоголю. Загальною ознакою стану сп'яніння для всіх видів наркотиків є ейфорія, тобто піднятий настрій, безтурботне блаженство в поєднанні зі сповільненням або прискоренням мислення. Однак такий настрій нестійкий і може раптово змінитися невдоволенням.

Ті, що сп'яніли, пожвавлені, веселі, товариські, балакучі, голосно розмовляють, настирливі. Мова змазана, невиразна ("каша в роті"), прискорена або, навпаки, уповільнена, з раптовими зупинками, непослідовна (легко перескакує з однієї теми на іншу). Нерідко виникає сексуальне збудження. У ряді випадків спостерігається загальмованість, запізнення з виконанням команд, якихось дій, заціпеніння аж до повного відключення, відсутність реагування на звернення до них. Іноді при вживанні великої дози наркотику настає повна втрата свідомості на тривалий час.

Навіть у стані легкого наркотичного сп'яніння знижується здатність до формулювання думок, вирішення логічних завдань і виконання найпростіших арифметичних дій. Під цим медичним терміном розуміється надто хворобливий стан, що виникає у наркоманів унаслідок раптового припинення прийому наркотичних засобів, який знімається і полегшується тільки після введення наркотику.

З'являються розлади координації. Рухи стають неточними, уривчастими, розмашистими. Той, що сп'янів, не може виконувати точні дії, характерне дрібне тремтіння пальців рук. При діагностиці сп'яніння потрібно звертати увагу на можливі порушення почерку. Хода невпевнена, можливе похитування при ходьбі, різкі відхилення зі сторони в сторону від вибраного напрямку руху. Обличчя того, що сп'янів, нагадує маску (обвислі губи,

напівзакриті повіки), зіниці розширені, незалежно від освітлення, їх реакція на світло млява. Міміка стає яскраво вираженою. Спостерігається зайва жестикуляція. У такому стані, як правило, відмічається підвищена пітливість, частішає або рідшає пульс, з'являється блідість або почервоніння обличчя.

Коли дія препаратів підходить до кінця, наркомани стають млявими, малорухливими, байдужими до оточуючого, перебувають у дрімотному, загальмованому стані або впадають у глибокий сон. У цьому випадку розбудити їх навіть у денний час надзвичайно складно. При багатьох видах наркоманії відмічається почуття голоду, підвищений апетит.

Крім загальних ознак, властивих наркотичному сп'янінню, потрібно звертати увагу й на специфічні. Так, при гашишному сп'янінні, викликаному прийомом марихуани, гашишу, гашишного масла, зіниці можуть бути різного розміру. Спостерігається почервоніння обличчя, підвищений блиск очей, тремтіння не тільки рук, а можливо й усього тіла, сухість у роті. Тих, що знаходяться в стані гашишного сп'яніння, може охоплювати безпричинний сміх, з'являються порушення почуття часу й простору (декілька секунд для тих, що сп'яніли, тягнуться як десятки хвилин, предмети збільшуються або меншають).

Наркоманам здається, що у них відбуваються зміни рук, ніг, голови, усього тіла, забарвлення предметів стає дуже яскравим, а звуки гучними (найменший шурхіт сприймається як гуркіт).

Спостерігаються особливості поведінки при курінні наркотиків. Куріння наркотиків відбувається, як правило, у групі. Курці частіше за все користуються однією і тією ж цигаркою або самокруткою. При курінні в компанії емоції одного наркомана передаються всім, вони заражаються сміхом, плачем, наслідують вигуки, кривляються. Увага наркоманів зосереджена тільки на тих, з ким вони починали вживання наркотику. Як правило, вони не реагують на знов прибулих.

Відрізняються від перерахованих ознаки наркотичного сп'яніння, викликаного препаратами, приготованими з маку (опій, екстракт макової соломки, морфій, кодеїн, омнопон, героїн). Найбільш достовірною ознакою опійного сп'яніння – помітне звуження зіниць. Друга ознака, що не спостерігається при прийомі інших наркотичних засобів, – свербіння шкіри обличчя (особливо кінчика носа) та верхньої половини тулуба. Найбільш яскраво це виявляється при вживанні кодеїну, коли свербіж настільки сильний, що у наркоманів спостерігаються численні розчісування шкіри голови, шиї, за вухами та верхньої половини тулуба.

Третьою важливою ознакою є сухість шкіри, у той час як при інших видах наркотичного сп'яніння виступає піт. Четверта ознака – відсутність порушень координації. Крім того, при опійному сп'янінні мислення прискорене, мова швидка й виразна. Не спостерігається дратівливості,

злісності, грубості, як це буває при алкогольному сп'янінні. Язик рожевий, обкладений білуватим нальотом.

При ефедроновій наркоманії (ефедрон, первитин, екстазі) відмічається відсутність потреби в їжі й у сні. Ці люди можуть не спати по 5-6 діб, постійно знаходяться в русі, однак свої дії не контролюють, оцінюють обстановку неадекватно. Їх тягне займатися творчою діяльністю (писати вірші, малювати, робити те, що їм не властиво).

Сп'янілого переповнює почуття безмірної радості, йому хочеться всім оточуючим зробити що-небудь приємне, допомогти всім, хто цього потребує. На обличчі присутня радісно-ідіотська гримаса, шкіра бліда. Він ні на що не ображається. У нього присутнє відчуття, що немає нерозв'язних проблем, що все можна зробити, він надміру балакує, причому йому байдуже, з ким говорити. Сп'янілий нав'язливо звертається з розмовами до оточуючих, занадто відвертий, прагне поділитися з ними незвичайними відчуттями. Він має характерну "мавпячу" ходу.

При зловживанні лікарськими препаратами (циклодол, димедрол, пипольфен та ін.) прискорюється мова, спостерігається безпричинна веселість, змінюється сприйняття навколишнього світу, порушується орієнтування в просторі й часі, з'являються ілюзії та галюцинації, як правило, зорові, які носять сценopodobний характер. Наприклад, при циклодоловій токсикоманії спостерігається феномен "сигарети", що пропала, яку сп'янілий настійливо шукає. Іноді "з'являються" і "зникають" інші предмети. При перших використаннях звичайно виникає почуття страху, здивування, розгубленості. При систематичному прийомі – порожевіння щік на фоні блідості обличчя, яскраво-червоні губи, мимовільні рухи й судомні сіпання м'язів, зміна ходи (випрямлена спина, ходьба на прямих ногах).

При вживанні летючих розчинників сп'янілому властива втрата орієнтування у часі й місці, обов'язково виникають галюцинації, частіше зорові. Майже всі токсикомани порівнюють їх із мультфільмами, у яких вони дуже часто самі беруть участь. Зміст цих картин носить приємний характер. Під час наркотичного сп'яніння від токсикоманів відчувається характерний хімічний запах. При розмові у них немає належної серйозності, відсутнє почуття дистанції.

Потрібно врахувати, що стани наркотичного сп'яніння можуть бути нетривалими і повторюватися протягом дня.

Найважливішою ознакою, яка вказує на вживання наркотиків, є абстинентний синдром. Навіть дуже сильні й терплячі люди насилу переносять його. Болі настільки інтенсивні, що можуть викликати спроби самогубства. Абстинентний синдром виявляється тоді, коли організм людини вже не може нормально функціонувати без наркотичних засобів. Ця залежність настільки велика, що без наркотику в окремих випадках настає

смерть. На відміну від наркотичного сп'яніння, абстиненція тим яскравіше виражена, чим більше стаж прийому наркотиків. Її вияви пов'язані з розладами психіки. У наркоманів переважає пригнічений, похмурий настрій. Вони в цей час злобні, дратівливі, конфліктні, байдужі до оточуючих і близьких. У них може виникати безпричинне почуття страху. Загальним виявом абстинентного синдрому для всіх форм наркоманії є збудження, яке знижується в міру зниження абстиненції, а також з розвитком захворювання.

Крім того, спостерігається важкість і біль в голові, нудота, блювання, пронос, розлади сну, підвищена пітливість, частий або, навпаки, уповільнений пульс, тремтіння пальців рук, розширені або звужені зіниці, млявість, нездатність переносити психічні й фізичні навантаження.

До специфічних виявів абстиненції потрібно віднести:

✓ при опійній наркоманії – позіхання, сльозо- і слинотечі, чхання, нежить, озноби, “гусячу шкіру”, судомні жувальних м'язів, болі в міжщелепових суглобах, судомні ікроніжних м'язів, болі в крижах, м'язах спини. Наркомани не можуть знайти собі місце, то лягають, то встають, постійно бродять. Можуть втрачати у вазі до 2 кг за добу;

✓ при гашишній наркоманії – різноманітні й надто неприємні, болісні, обтяжливі відчуття (печії, тиску, роздратування, перевертання, переливання, лоскотання) в різних ділянках тіла, окремих внутрішніх органах;

✓ при ефедроновій наркоманії – головні болі, що частіше захоплюють тільки одну половину голови, світлобоязнь. Характерні сіпання язика, тик обличчя, перебування в стані байдужості, прагнення до самотності. З'являються відчуття того, що волосся на голові росте, ворухиться, “стає сторчма”, що під шкірою завелися величезні черв'яки, голова вкрилася вошами, і тому сп'янілі годинами стоять під душем, змиваючи їх, збривають собі волосся, щоб вошам ніде було жити. Може розвинутися ігломанія, коли наркоман готовий уколувати собі у вену все – чай, дощову воду тощо. Виникає гостре бажання заснути, але сон настає тільки після прийому заспокійливих або снодійних препаратів;

✓ при кокаїновій наркоманії (кокаїн, крек) – відчуття чужорідних неживих та живих предметів під шкірою;

✓ при зловживанні снодійними – болі, що викручують коліна, ліктьові та плечові суглоби, болі в шлунку, судомні ікроніжних м'язів, тремтіння мови.

Уся поведінка наркоманів під час абстинентного синдрому направлена на пошук наркотиків, і вони в цей період порушують не тільки моральні норми, але й переступають закон.

Сп'яніння та абстинентний стан надто мінливі. Уже через 1-2 години поведінка наркомана може бути абсолютно іншою. При вживанні одночасно декількох наркотичних засобів або наркотиків спільно з алкоголем ознаки

наркотичного сп'яніння та абстинентного синдрому можуть видозмінюватися й пересікатися.

Тривале вживання наркотиків накладає відбиток і на зовнішній вигляд людини. Наркомани зі стажем звичайно виглядають значно старше за свої роки. Волосся у них ламке, зуби кришаться, випадають, нігті обламуються, розшаровуються, шкіра млява, зморшкувата, суха, бліда, неприродного кольору (при зловживанні опіатами шкіра може мати жовтуватий відтінок, як у дуже старих людей, а при зловживанні заспокійливими засобами й транквілізаторами – землистий). У цих людей повільно загоюються рани. У тих, хто вводить наркотики за допомогою шприца, є численні сліди від уколів у ділянці ліктьових згинів, на кистях рук, на ногах, стопах, венах шиї. Особливо це характерне для ефедренової наркоманії, коли частота введення наркотику особливо висока. Вени у них ніби обсипані десятками точкових слідів, які часто гнояться. Щоб приховати сліди від уколів, наркомани вважають за краще не роздягатися при свідках.

Для ефедренової наркоманії, а також при зловживанні заспокійливих засобів і транквілізаторів характерні гнійничкові висипання на шкірі. При ефедреновій наркоманії вени витончені, у місцях уколів шкіра пігментована. Язик покритий тріщинами, волосся спутане та скуйовджене. Голос осиплий та слабкий. При зловживанні снодійних на язичку утворюється смуга щільного брудно-коричневого нальоту. У хронічних наркоманів відмічаються серйозні захворювання життєво важливих органів і, передусім, серцево-судинної системи, шлунка, нирок, печінки, легенів, розвивається імпотенція. При токсикоманії речовинами, що швидко випаровуються, спостерігається запалення верхніх дихальних шляхів. У осіб, які регулярно вдихають випаровування клею "Момент", швидше, ніж у кого б то не було з наркоманів, розвивається недоумство.

Багато наркоманів байдужі до свого вигляду, неохайні, не піклуються про чистоту тіла й одягу. У них відмічається пригніченість волі, зниження інтелекту, нездатність зосередитися, швидка стомлюваність.

Помітивши які-небудь з перерахованих ознак, для постановки більш точного діагнозу необхідно направити підозрюваного на медичний огляд.

На виробництво і вживання наркотиків можуть вказувати:

✓ кофемолки, м'ясорубки, друшляки, решета, преси, газети, посуд (тази, бочки, тарілки й ганчірки (можуть використовуватися простирадла, наволочки, натільні сорочки тощо), забруднені рослинними частками, тампони, бинти, що просочилися бурою речовиною, а також закопчений посуд, що пахне розчинником;

✓ наявність кристалічного йоду, марганцівки, питної соди, оцтової кислоти, червоного фосфору, лугів, різних хімічних реактивів, приладів,

записів і друкарських матеріалів з описом способів приготування та хімічних реакцій отримання наркотичних засобів;

- ✓ специфічні рослинні й хімічні запахи, які походять від тих, що підозрюються у прийомі наркотиків, наявність у наркоманів на руках і під нігтями темного нальоту рослинного походження;

- ✓ наявність книг і бібліотечні замовлення на фармацевтичну літературу;

- ✓ поліетиленові пакети, целофан, пергамент, пляшки, що зберігають специфічний запах від наркотиків, упаковки від засобів побутової хімії;

- ✓ наявність медичних інструментів і пристосувань, які можна використати для вживання наркотиків (шприців, медичних голок, гумових бинтів, джгутів), рецептів, трав, таблеток, порошків, ампул, а також упаковок від них;

- ✓ розчинники, лаки, фарби, бензин, гас, дизельне паливо тощо, що зберігаються в непризначених для цього місцях, наявність слідів крові на одязі, насамперед на рукавах;

- ✓ наявність у відлюдних місцях блювотної маси, недопалків від самокруток і цигарок, у яких цигарковий папір дещо стягнутий зі щільної внутрішньої втулки, а сама втулка заломлена дещо всередину, а також жерстяних банок з діркою в дні й характерними голковими проколами збоку (пристосування, що використовується для куріння марихуани, гашишу);

- ✓ дірки на брюках, пропалені сигаретами, опіки на плечах, у ділянці вен на руках (при курінні в стані опійного сп'яніння людина "клює носом" і може заснути, не звертає уваги на упалий попіл, а також, роблячи мимовільні рухи, тикає запаленою сигаретою собі в плече);

- ✓ часті звернення до лікарів із проханням виписати медикаменти, симуляція хвороби, наприклад, простуди (при вживанні опіє-вмісних препаратів), кашлю (з метою отримання "таблеток від кашлю", що містять кодеїн) і т. ін.;

- ✓ контакти з підозрілими особами з числа цивільного населення;

- ✓ наявність значних коштів незрозумілого призначення;

- ✓ зовнішній вигляд нездорової людини, втрата апетиту, помітне схуднення; зміна відношення до служби без видимих на те причин;

- ✓ спілкування з обмеженим колом товаришів по службі, скритність, відокремленість, самоізоляція;

- ✓ часта, різка зміна настрою без видимих на те причин;

- ✓ різке загострення хитрості й вивертливості, наростаюча брехливість;

- ✓ загальні психічні зміни – втрата пам'яті, нездатність мислити логічно, пояснювати свої вчинки і їх причини;

- ✓ використання жаргонних виразів, що вживаються наркоманами, висловлювання про безглуздя життя;

- ✓ татуювання у вигляді шприців, фраз типу “живи швидко, помри молодим”;
- ✓ носіння майок з символікою наркоманів, написами “ХТС”, “КАУЕ” і т. ін.

Профілактика самогубств у підрозділі. За останні роки загибель працівників МНС внаслідок самогубств перетворилася на одну з найгостріших проблем та найсерйознішим чином позначається на морально-психологічному стані колективів.

Кількість суїцидальних випадків серед усіх категорій рятувальників з року в рік залишається дуже значною. Пояснюється це багатьма причинами: правовою та соціальною незахищеністю працівників МНС, важким соціально-економічним становищем у країні, руйнуванням традиційної системи цінностей суспільства, що неминуче породжує роз’єднання людей і супроводжується зростанням психологічної напруженості.

Нерідко рятувальники, перебуваючи у важкому емоційному стані, залишаються сам на сам зі своїми проблемами. Неможливість поодиноці знайти адекватне вирішення труднощів, що виникли, і проблем, відсутність підтримки з боку товаришів по службі й керівництва підрозділу приводять окремих рятувальників до фатального кроку.

Самогубство – добровільний відхід із життя. Чому людина зважується на такий фатальний крок? На це та інші питання, пов’язані з суїцидальною поведінкою людини, протягом багатьох десятиріч намагаються знайти відповіді вчені та практики. Важливо зрозуміти психічний стан людини перед межею, що відділяє життя від небуття, розібратися в причинах, що спровокували її на такий крок і, зрештою, уникнути повторюваності даних трагічних ситуацій. Проблема профілактики самогубств надзвичайно складна, для її вирішення необхідні спеціальні знання та уміння.

Основні причини й мотиви самогубств. Суїцид (самогубство або спроба його здійснення) – це результат впливу соціальних, психологічних і фізіологічних чинників, переплетення несприятливих обставин. Тривало впливаючи одні на одних або, що найбільш характерно, звалюючись одночасно, вони підривають життєві сили людини, руйнують цілі, ідеали, інтереси, створюють враження про безглуздя подальшого існування.

Потрапляючи в такі обставини, людина відчуває глибоке душевне потрясіння, гама негативних емоцій істотно послаблює механізми психологічного захисту, знижує здатність протистояти життєвим труднощам.

Аналіз суїцидальних випадків, вивчення матеріалів розслідувань за фактами самогубств, наукові дослідження дають можливість визначити основні передумови і причини суїцидальних випадків у підрозділах.

Частіше за все самогубства здійснюються на ґрунті конфліктних ситуацій, що зумовлені сімейно-побутовими проблемами: нерозділена любов, зрада коханої дівчини (дружини), хвороба або смерть рідних та близьких і т. ін.

Інша група причин суїцидальних випадків пов'язана зі станом здоров'я рятувальників: психічними та соматичними (тілесними) захворюваннями, фізичними вадами, слабким фізичним розвитком і переживаннями, що виникли на цьому ґрунті.

Суїцидальні випадки виникають внаслідок несприятливого збігу обставин або внаслідок суб'єктивної оцінки людиною цих обставин як таких, що вирішуються.

Причини, що породжують самогубство, багатогранні, а суїцидальні мотиви відображають усю гаму проблем, з якими людина стикається протягом своєї служби. Рішення покінчити з життям частіше за все носить імпульсивний характер. Воно може виникнути під впливом образи, що гостро спалахнула, при бажанні помститися, нетерпимості до негативних оцінок власної поведінки з боку оточуючих. Замаху на своє життя можуть передувати події різної міри серйозності з точки зору об'єктивної складності їх вирішення.

Досвід підказує, що найбільш поширеними мотивами, які спонукають людину до самогубства, є: низька оцінка своїх сил у складних ситуаціях, за несприятливих обставин; загострене сприйняття жорсткості висунутих вимог, оцінки їх як несправедливих; невміння підтримувати доброзичливі контакти з товаришами по службі; боязнь покарання за проступки і злочини, самопокарання за скоєне; демонстративна дія як протест проти існуючих порядків, свого положення; панічний настрій, викликаний наявністю симптомів невиліковного захворювання або недовірливістю; прагнення змінити ситуацію у вигідному для себе напрямі, викликати до себе жалість і співчуття; бажання отримати захист або підтримку з боку громадської думки тощо.

Звичайно кожне самогубство має складну мотивацію, в основі якої лежить ціле сплетіння несприятливих обставин. Впливаючи одночасно, вони приводять людину до фатального кроку.

Людину єднає з життям віра, надія і любов. Ясне усвідомлення або підсвідома оцінка втрати нею однієї зі складових цієї тріади може спонукати до самогубства. Життя в такому випадку перестає бути вищим даром і цінністю для даного індивідуума.

У кожній людині закладений великий потенціал життєвої енергії, і тому світосприйняття, засноване на повній втраті сил і можливостей для подальшого існування, – самообман. Однак у певний період часу, у напружених психологічних ситуаціях, коли біди, що йдуть одна за одною, накопичуються, виникнення почуття безвихідності цілком закономірне. Можна стверджувати, що жодна людина (у будь-якому віці й посадовому ранзі) не гарантована від появи у неї цього відчуття.

Віра – це слово, яке частіше за все використовують для позначення духовного зв'язку з божественним (Богом), відношення до етичних ідеалів.

Але це поняття має на увазі й віру в якусь конкретну людину, що є передумовою для товариських дружніх відносини. Як правило, це почуття базується на життєвому досвіді. Мати віру хоч би в одну людину дуже важливо, але для життєстійкості краще, коли об'єктів довіри у рятувальника багато. У своєму підрозділі та за його межами повинно бути коло довір'я (кохані, близькі, друзі, товариші та знайомі), у якому можна поділитися найпотаємнішим, відкрити душу.

При руйнуванні або відсутності відносин довір'я з іншими людьми у рятувальника складається передумова до пошуку шляхів відходу з життя.

Віра в самого себе – ще одне поняття. Воно пов'язане з відчуттям неповторності своєї особистості, збереженням здатності мислити, діяти, відчувати, бути потрібним іншим людям. В основі віри в самого себе лежить творча потреба людини. Але коли обставини повсякденної служби протягом тривалого часу порушують нормальні умови для задоволення цієї потреби, працівник може зневіритися в собі. У цьому закладена ще одна передумова до самогубства.

Отже, дефіцит віри як духовності в найширшому значенні, втрата довір'я до іншої людини (якщо вона була єдиним обранцем) і втрата впевненості в самому собі складають перший блок внутрішньоособистісних передумов для відходу в небуття.

Передумови до самогубства можуть бути пов'язані з браком любові. Цей стан незадоволення виникає тоді, коли відсутні вияви доброго відношення з боку інших людей або коли потреба в турботі та довірі переходить розумні межі.

У зв'язку з цим важливо, щоб кожна людина навчилася завойовувати любов і симпатію з боку оточуючих увагою, поданням допомоги товаришам, добрими й безкорисливими справами, виявом терпіння і працьовитості в будь-якій повсякденній ситуації.

З втратою надії на позитивні зміни в обстановці, що склалася, як правило, завершується фінальна фаза трагічної ситуації. Психологічно надія на щось краще в майбутньому йде останньою після того, як втрачені любов і віра.

Природно, що у людини, охопленої важкими переживаннями, замкненої в собі, залишається дуже мало шансів для того, щоб помітити якісь нові обставини, що змінюють перспективи життя. Тому рятувальнику виключно важливо мати можливість відкрити душу іншій людині. А якщо такої немає, то в даній ситуації майже не залишається порятунку від непоправного кроку.

Характерні ознаки поведінки рятувальників, схильних до самогубства. Природа людини влаштована так, що інстинкт самозбереження формує різні способи захисту від несприятливих умов навколишнього середовища. Вдаючись до такого захисту, вона подає своєрідні "знаки біди".

У ситуації, що усвідомлюється рятувальником як “терпінню приходить кінець”, з’являється гостра потреба в довірчому контакті та отриманні підтримки, хоч би добрим словом. Однак за відсутності такої можливості до моменту прийняття рішення про самогубство нерідко настає особливий період самоізоляції. При цьому потреба в спілкуванні різко падає. Характерними особливостями поведінки працівника у даному періоді є замкненість, прагнення до самоти, аж до повної ізоляції, втрата інтересу до оточуючих, емоційна загальмованість, неадекватні дії та висловлювання.

Глибокий емоційний спад у кожної людини виявляється по-своєму. Найчастіше пригнічений стан виражається в недовірливості до оточуючих. Рятувальники, що перебувають у подібному психічному стані, мляві, часто скаржаться на втому.

Грубе поводження з таким працівниками, різкий докір їм у присутності товаришів по службі може стати останньою краплею, яка переповнить чашу терпіння і спровокує акт самогубства. Захисна реакція від стресу в деяких рятувальників виражається в активних спробах отримати допомогу від товаришів по службі, у так званому прагненні уваги. При цьому людина може висувати різного роду ініціативи, прагнучи бути в центрі подій, здійснює несподівані для оточуючих вчинки. Коли ж такому працівнику не вдається привернути до себе увагу, отримати підтримку від посадових осіб і колективу підрозділу, то він стає здатним або на демонстрацію самогубства, або на дійсний суїцид.

Багатьом актам самогубства передують спалахи роздратування, вияви жорстокості по відношенню до оточуючих. Характерною зовнішньою ознакою поведінки таких особистостей є злісність реакцій. У керівництва підрозділу часто виникає відчуття, що їх підлеглого ніби підмінили. При цьому суттєві невміння і небажання таких підлеглих підкорятися, безпричинні напади гніву, що призводять до неприборканої люті й т. ін. Закономірно, що поступово до таких працівників в колективі виникає неприязнь, що в кінцевому рахунку призводить до їх повного відчуження. Людина виявляється в глибокій соціально-психологічній ізоляції.

На основі виділених вище характерних рис поведінки керівник підрозділу може своєчасно виявити серед своїх підлеглих таких, яких потрібно віднести до групи підвищеного суїцидального ризику.

Як допомогти людині в скрутній ситуації? Коли у людини горе, душевний розлад, розчарування, вона, як правило, шукає співчуття в оточуючих. У цих умовах вона втрачає віру в себе, у здатність подолати несприятливі обставини. Якщо підлеглий знаходиться в емоційно пригніченому стані і його поведінка видалась вам суїцидально загрозливою, невідкладно запросіть його на бесіду. Головна мета бесіди – встановити довірчі відносини,

допомогти йому відкритися у своїх переживаннях, позбавити рятувальника відчуття безвихідності.

У ході бесіди необхідно встановити причину й послідовність розвитку психологічної кризи, переконати людину в тому, що в ситуації, яка склалася, подібні настрої можуть виникнути в кожного, що причини можуть бути усунені і стан справ можна виправити.

В атмосфері співчутливого вислуховування необхідно тактовно підкреслити позитивні якості рятувальника, визначити успіхи в його діяльності, формуючи у співрозмовника уявлення про себе як про особистість, здатну до подолання життєвих незгод. Це дуже ефективний прийом психологічної допомоги, який повинен неодноразово повторюватися в ході бесіди.

Визначивши чітке формулювання кризової ситуації, необхідно намітити спільні заходи щодо її подолання. Засновуючись на знанні особистості, стосунках працівника з оточуючими, необхідно виробити варіант його поведінки, передбачити можливі способи розв'язання кризи. Радити щонебудь слід надзвичайно обережно. Який би не був ваш педагогічний досвід, давати однозначну пораду просто неможливо, оскільки життєві ситуації, що виникають у кожної людини, індивідуальні та унікальні. Прийнятними будуть ті рекомендації, які спираються на систему цінностей самого рятувальника.

Найважливішою умовою такої бесіди є її анонімність. Це означає, що будь-яка інформація, повідомлена рятувальником, не може бути передана без його згоди кому б то не було, а тим більше стати предметом обговорення в колективі.

Після бесіди необхідно ретельно осмислити її результат і продумати основні напрями індивідуальної роботи. Вона повинна будуватися на основі аналізу бесіди, з урахуванням особистісних особливостей працівника і ситуації, що склалася.

Деталізованих рекомендацій на цей рахунок багато, але основні можуть бути такими:

- ✓ поставитися до висловлювань співрозмовника дуже серйозно;
- ✓ продумати план подання реальної допомоги;
- ✓ створити для рятувальника на якийсь період більш спокійні умови служби, не залишати його без контролю та уваги;
- ✓ у разі необхідності продумати можливість госпіталізації рятувальника.

Людині властива потреба в співчутті, теплоті й розумінні її іншими. Проста душевна бесіда з працівником, який знаходиться в кризовому стані, може запобігти суїцидальним вчинкам.

Знання особистісних особливостей рятувальників. Для профілактики суїцидних випадків посадовим особам підрозділу необхідно знати не тільки

мотиви, причини цих актів, але й обставини, що характеризують соціальне середовище та особистість. Суїцидальна поведінка є наслідком нездатності людини пристосуватися до навколишнього середовища на фоні внутрішньоособистісного конфлікту.

Об'єктом вивчення та цілеспрямованого впливу служить, по-перше, сама особистість рятувальника, її адаптаційні можливості й, по-друге, комплекс умов, у яких вона знаходиться. Заходи, що попереджають суїцидальні дії, повинні носити характер і нейтралізуючий (що усуває причини стресу), і мобілізуючий (що сприяє активізації антисуїцидальних чинників особистості). Успіх цієї роботи залежить як від глибини і спрямованості вивчення особливостей особистості рятувальника й подальшого їх врахування в процесі професійної діяльності, так і від знання складностей, з якими особистість зустрічається на службі, у побуті, в особистісно-сімейних відносинах і т. ін. Вірна постановка цієї роботи дозволяє мати достатню інформацію про рятувальників, володіти ситуацією та своєчасно впливати на негативні процеси.

Суїциду, безумовно, можна запобігти, зосередившись на усуненні причин, що його породжують. Але далеко не завжди вдається вирішити проблему кардинально в короткі терміни. Тому для своєчасного попередження суїцидальних випадків у підрозділі надзвичайно важливо уміти розпізнавати ознаки, які вказують на можливість спроб з боку окремих рятувальників здійснити подібні дії. У зв'язку з цим значне місце необхідно відводити роботі з вивчення індивідуальних особливостей працівників МНС, звертаючи особливу увагу на внутрішній світ, душевний стан, характер відносин з товаришами по службі, батьками, коханою дівчиною.

Початковим матеріалом вивчення особового складу є дані первинного медичного обстеження.

Уже безпосередньо в підрозділі, у ході подальшого вивчення працівників, особлива увага повинна бути приділена особам, що перенесли нервово-психічні захворювання або мали черепно-мозкові травми, що знаходяться на обліку в психоневрологічному диспансері, схильні до вживання алкоголю або наркотиків, а також тим, хто виховувався в неблагополучних сім'ях.

У бесідах з підлеглими важливо помітити й оцінити ті ознаки поведінки, які можна охарактеризувати як чинники схильності до суїциду: дефекти мови й моторики, слабкий фізичний розвиток, надмірне хворобливе реагування на грубість і нетактовність, нездатність захистити себе тощо.

Відомо чимало прийомів і методів вивчення індивідуальних особливостей рятувальників. Важливо, щоб усі ці методи застосовувалися в комплексі, завдяки цьому вони доповнюють один одного і дають всебічні й більш точні відомості про особистість працівника МНС.

Однак завдання профілактики суїцидальних явищ у підрозділі не може бути зведене тільки до виявлення рятувальників, що знаходяться на грані суїциду. Профілактика суїцидальної поведінки можлива на різних етапах – від фази виникнення конфлікту до його кульмінації та передсуїциду.

Потрібно дуже уважно відноситися до скарг і заяв рятувальників, своєчасно реагувати на них, більше уваги звертати на психологічні особливості підлеглих, глибоко розбиратися в мотивах, якими вони керуються у своїй поведінці, не допускати приниження їх гідності й честі.

Керівництву підрозділу не завадить знати про стан здоров'я батьків і найближчих родичів підлеглих, перенесені захворювання, травми. Важливо глибоко вникати в обставини й умови позаслужбової діяльності й особистого життя рятувальників.

Питання для самоконтролю

- 1. Охарактеризуйте поняття дисципліни.*
- 2. Розкрийте основні методики аналізу і оцінки дисципліни.*
- 3. Наведіть критерії для оцінки стану дисципліни в підрозділі.*
- 4. Наведіть рекомендації щодо згуртування колективів підрозділів МНС.*

РОЗДІЛ 8. ПСИХОЛОГІЯ ВЗАЄМОВІДНОСИН У ПІДРОЗДІЛІ

До числа основних соціально-психологічних явищ у колективі підрозділу МНС відносяться колективні взаємовідносини, думки, настрої і традиції. Взаємовідносини між рятувальниками є одним з центральних компонентів психології колективу. На їхній основі складаються і виявляються багато інших соціально-психологічних феноменів.

Взаємовідносини, або міжособистісні відносини, є елементом більш складної структури соціальних або суспільних відносин. Для розуміння місця і природи міжособистісних відносин необхідно хоча б стисло розглянути механізм формування суспільних відносин, їхню структуру, дати загальну характеристику взаємовідносин, що виникають між працівниками МНС.

8.1. Загальна характеристика взаємовідносин у підрозділі

Усією історією людського суспільства доведено, що об'єднання зусиль людей сприяє більш успішному вирішенню проблеми виживання, збільшує матеріальні і духовні блага, одержувані кожним індивідом, зменшує його особисті витрати на їхнє виробництво. Основою життєдіяльності людей є різноманітні форми їхньої спільної діяльності, виробництво матеріальних цінностей.

Спільне виробництво матеріальних і духовних благ є основним чинником, що об'єднує людей у соціальні групи різних масштабів. Тому відносини, що виникають з приводу і в процесі виробництва, у кінцевому рахунку визначають характер всіх інших виглядів відносин.

У чому ж полягає відмінність міжособистісних відносин, що інколи ще називають психологічними, від інших видів суспільних відносин? Головна відмінність полягає в тому, що міжособистісні відносини — це конкретні відносини, у котрі вступають конкретні особистості. Якщо говорити про виробничі, політичні й інші види суспільних відносин, то вони виникають не між конкретними людьми і не між людьми як особистостями, а між людьми як представниками певного класу, партії, професії і т. п. Ці відносини носять значно більш виражений об'єктивний характер, у порівнянні з міжособистісними відносинами. Г.М. Андреева відзначає: "Такі відносини будуються не на основі симпатій або антипатій, а на основі певного положення, що займає кожний у системі суспільства. Тому такі відносини зумовлені об'єктивно, вони є відносинами між соціальними групами або між індивідами як представниками цих соціальних груп. Це означає, що суспільні відносини носять безособовий характер...".

Виробничі, політичні й інші види відносин існують, незалежно від міжособистісних відносин. Однак реалізуватися в житті і діяльності конкретної людини вони можуть лише шляхом тих відносин, у котрі вона вступає з іншими людьми, тобто через міжособистісні відносини. Це важливий момент, на що слід звернути увагу керівнику підрозділу. Взаємовідносини, у котрі він буде вступати зі своїми начальниками, підлеглими і товаришами по службі, тяжко буде зрозуміти і регулювати, не усвідомлюючи того, що в них, як у фокусі, сконцентровані всі інші види відносин. Тому *міжособистісні відносини можна визначити як різноманітні форми і види взаємозв'язку і спілкування особистостей в колективі в процесі їхнього спільного життя і діяльності.*

Взаємовідносини у колективі підрозділу МНС виступають у двох основних формах. По-перше, це офіційні, формальні відносини. Вони визначаються організаційною структурою підрозділу, що окреслює в ньому функції кожного працівника, обсяг його обов'язків, прав і відповідальності. Офіційні відносини є немов би зовнішніми по відношенню до рятувальників, оскільки вони задаються ззовні шляхом законів, статутів, інструкцій і розпоряджень. Структура формальних взаємовідносин зумовлена об'єктивними зв'язками працівників МНС, що утворюються в ході їхньої спільної життєдіяльності. Її основу складають відносини керівництва і підлеглих, співробітництво в процесі спільної професійної діяльності.

Слід мати на увазі, що у колективі підрозділу МНС водночас спостерігаються декілька структур формальних відносин, що накладаються. Є службові відносини, але й є неофіційні, неформальні відносини. Вони формуються як система міжособистісних переваг, симпатій і антипатій, поваги і неприязні. Іншими словами, структура неформальних взаємовідносин жодними документами не регламентована і заснована на особистих особливостях сприймання рятувальниками один одного. Ці взаємовідносини визначально залежать від індивідуально-психологічних особливостей працівників і інколи називаються внутрішніми. Важливо підкреслити, що особливості неофіційних відносин багато в чому залежать від ціннісних орієнтацій рятувальників, їхнього взаєморозуміння і взаємосприйняття.

Офіційні взаємовідносини грають в колективі визначальну роль у формуванні всієї системи міжособистісних відносин.

Структура офіційних відносин у підрозділі досить стабільна. Неофіційні відносини надто динамічні. Схильний до швидких змін і характер неформальних відносин між одними і тими ж рятувальниками.

Особливістю колективу підрозділу МНС є також і те, що він включає в себе декілька чітко виражених за соціально-психологічними параметрами

категорій рятувальників. Це офіцерський склад, прапорщики, рятувальники-чоловіки та працівники МНС жіночої статі.

Визначаючи соціально-психологічні особливості офіцерського складу, у першу чергу слід відзначити, що офіцери складають основний кістяк підрозділу. Саме вони є безпосередніми організаторами служби, навчального і виховного процесів. Однак слід враховувати, що за своїми соціально-психологічними характеристиками офіцерський склад також не однорідний. В інтересах підвищення об'єктивності і практичної значущості соціально-психологічних характеристик офіцерського складу доцільно цю категорію умовно поділити на дві великі групи: офіцери першого періоду служби й офіцери, що мають значний службовий досвід і знаходяться на другому, завершальному етапі своєї службової діяльності. До першої групи, як правило, відносяться молоді офіцери і більшість молодших офіцерів (природно, до цієї групи не попадають ті, хто в 35-40 років знаходиться в званні старшого лейтенанта або капітана). У другу групу доцільно включити тих, хто закінчує службу, і більшість старших офіцерів. Розглянемо загальну соціально-психологічну характеристику кожної з виділених груп офіцерського складу у вигляді сукупності позитивних і негативних якостей, знання яких дозволить вибрати найбільш ефективні засоби впливу на них.

До найбільш істотних позитивних характеристик офіцерського складу першої групи доцільно віднести сформовані світоглядні позиції; політичну і соціальну зрілість; широту інтересів; схильність до професії рятувальника; усвідомлений вибір служби в МНС; добру теоретичну підготовку; старанність, ретельність, дисциплінованість; довіру до досвіду старших офіцерів; професійну честолюбність, потребу удосконалюватися в обраній професії; прагнення до самостійності, ініціативи, бажання виявити себе, просунути по службі; підвищену потребу в спілкуванні; близькість до підлеглих та інші якості.

Протилежність перерахованому складають такі характеристики цієї групи офіцерського складу: нестача досвіду; нестійкість переконань; сприйнятливність до негативного впливу середовища; висока уразливість; максималізм в оцінках; емоційність; поспішність в рішеннях і вчинках; слабкі навички в роботі з людьми; схильність до жорсткого прагматизму у виконанні своїх обов'язків; нерідко, особливо в останній час, виявляється прагнення знайти застосування своїм професійним знанням і вмінням поза службою в МНС; недостатня сформованість навичок у подоланні службових і побутових труднощів; нечітке уявлення перспектив своєї службової кар'єри; незадоволеність побутом, матеріальним положенням, організацією дозвілля і т. ін.

Характеризуючи офіцерський склад другої групи, слід звернути особливу увагу на такі притаманні їй позитивні якості, як життєвий і службовий

досвід; високий професіоналізм; відповідальність; вимогливість до себе і підлеглих; розвинена комунікабельність; добрі навички й уміння в роботі з людьми; спроможність приймати зважені рішення; професійна честюлюбність; адаптованість до обмежень особистої свободи і жорсткої регламентації службової діяльності й особистого життя; зосередженість на службових справах; дисциплінованість і т. ін.

Як негативні характеристики слід відзначити схильність до консерватизму; тривку довіру своєму службовому і комунікативному досвіду; вкрай рідку відмову від звичних, у тому числі і негативних, стереотипів поведінки і професійної діяльності (що, можливо, характеризує не стільки твердість переконань, скільки інерцію думки); у більшості випадків віддається перевага адміністративним, командним методам роботи з людьми, рідше використовується потенціал інших методів; переважання матеріальних інтересів у мотивації служби; прояв службового снобізму, авторитарного стилю поведінки, покровительського тону у взаємовідносинах; спостерігається певне зниження службової активності в силу передпенсійних настроїв; у багатьох присутнє відчуття соціальної, моральної і матеріальної незахищеності, певної неповноцінності в соціальному плані у порівнянні з представниками інших прошарків суспільства рівного рівня підготовки і кваліфікації; відчувається, а інколи підкреслено демонструється так звана службова втома й ін.

Соціально-психологічна характеристика прапорщиків має свої складнощі і протиріччя. Вони набираються найчастіше з числа колишніх рятувальників і можуть нести на собі відбиток соціально-психологічних особливостей цієї категорії. Але в цілому слід відзначити більш високий, у порівнянні з нею, освітній рівень. Позитивним чинником є і цілком усвідомлений, глибоко осмислений вибір виду професійної діяльності. Як правило, підписуючи контракт на службу прапорщиком, людина володіє повною інформацією про умови й особливості служби в конкретному підрозділі МНС, і вони її влаштовують. Мотивами можуть виступати і близькість до житла, і можливість отримати спеціальну або вищу освіту, що відкриває службові перспективи, житлові, фінансові й інші матеріальні пільги, пов'язані з професійною діяльністю. Не останню роль в цьому плані відіграють і придбання соціальної стабільності, тривкого заробітку, гарантії від безробіття. Усе це активізує службову діяльність прапорщиків, зміцнюючи їхнє прагнення до професійного вдосконалення. Враховуючи широкий діапазон відмінностей професійного досвіду, освіти, професіоналізму, вислуги років прапорщиків, керівник підрозділу одержує сприятливу можливість кадрового маневру, що, у свою чергу, може стати стимулом службової активності прапорщиків частини.

Разом з тим, важливо бачити і негативні характеристики цієї категорії. Через деякий час серед певної категорії прапорщиків може виявлятися професійна і організаторська неспроможність, випадки панібратства з підлеглими, невміння належним чином пред'явити вимогливість до них. Нерідко в їхній діяльності виявляються прагнення уникнути службових навантажень і зайняти відносно самостійну посаду без підлеглих при мінімальному контролі з боку офіцерів; безініціативність; спроби вирішувати особисті питання за рахунок службового часу і посадового положення. Якщо службова активність прапорщика мотивована в основному матеріальними стимулами, то, як правило, вона різко падає при досягненні очікуваних від служби матеріальних благ (отримання житла, закінчення технікуму або вузу, опанування вигідною для цивільної роботи спеціальністю і т. д.).

У цілому соціально-психологічні особливості прапорщиків і рятувальників-чоловіків мають багато загальних рис. У соціально-психологічній характеристиці даної категорії особового складу також доцільно виходити з розгляду сукупності позитивних і негативних рис. До позитивних особливостей цієї категорії можна віднести такі: добровільність прийнятого рішення служити в МНС; розуміння і прийняття необхідності виконувати умови контракту; матеріальна зацікавленість у професійному вдосконаленні; прагнення досконало оволодіти своєю спеціальністю, довести свою професійну придатність; свідомість вибору місця служби; як правило, сумлінне відношення до виконання повсякденних професійних обов'язків і т. ін.

Однак, як показують соціологічні дослідження, у мотивації сучасного рятувальника переважають матеріальні інтереси, і дуже незначно дадуть себе знати мотиви широкого соціального плану. У цьому зв'язку переважна активність в службовій діяльності направлена дуже часто лише на реалізацію своїх прав і пільг.

Говорячи про працівників МНС жіночої статі, у першу чергу слід виділити високу старанність цієї категорії, дисциплінованість, прагнення до порядку й охайності на робочому місці. Присутність жінок культурно облагороджує взаємовідносини у підрозділі, певною мірою стимулює соціальну і службову активність чоловіків. Помічено: де в підрозділі служить більше жінок, там менше випадків пияцтва, грубості в міжособистісних взаємовідносинах.

Разом з тим, слід відзначити і те, що на жінок не можна в повному обсязі покласти виконання професійних обов'язків, бо позначається специфіка фізичного розвитку і можливостей жіночого організму, а також регулярні фізіологічні цикли, властиві жінкам. Крім того, у жінок родинні проблеми, як правило, відображаються на службі більше, ніж у чоловіків. Слід також враховувати і підвищену емоційність жінок, що в суто жіночих колективах часто стає причиною конфліктів і сварок.

Враховання соціально-психологічних особливостей різноманітних категорій рятувальників дозволяє більш обмірковано, з урахуванням практичної доцільності проаналізувати взаємозв'язок тих явищ, що характеризують психологічну структуру колективу підрозділу МНС.

Особливості взаємовідносин у підрозділі МНС визначаються специфікою професійної діяльності колективу й індивідуально-психологічними характеристиками рятувальників, що входять до його складу. До особливостей взаємовідносин, передусім, відносяться ведуча роль офіційних службових відносин, у порівнянні з неофіційними. У трудовому колективі підлеглий у випадку істотного неспівпадання його офіційних і неофіційних відносин з начальником має більш широкі можливості регулювання своєї поведінки і діяльності у порівнянні з працівником МНС, що опинився в такий ситуації. У колективі підрозділу МНС помітно більш глибока, детальна й однозначна регламентація офіційних відносин між рятувальниками у порівнянні з трудовим колективом.

Особливістю взаємовідносин у колективі підрозділу МНС є те, що емоційний компонент відіграє в їхньому формуванні надто помітну роль. Цього немає в інших видах відносин, таких, як виробничі, політичні і т. ін. Зміст, ступінь вираженості емоцій і почуттів, що рятувальники можуть переживати по відношенню один до одного, надзвичайно різноманітні. Це глибоке почуття поваги, готовність пожертвувати заради друга всім, і байдужість, і ненависть.

Усе різноманіття емоцій і почуттів, пов'язаних з міжособистісними відносинами, можна характеризувати за різноманітними ознаками. Основними серед них вважаються ті, у якому напрямку вплинуть емоції і почуття на відношення до товариша по службі: в позитивному або негативному. З цієї точки зору емоції і почуття можна поділити на дві великі групи. У першу чергу в них входять емоції і почуття, що сприяють взаємодії рятувальників. Це, передусім, почуття симпатії до іншого, почуття поваги, позитивні емоції, що виникають як наслідок високої оцінки його моральних, ділових та інших якостей. Другу групу складають емоції і почуття, що перешкоджають співробітництву працівників МНС. До них відносяться почуття антипатії, почуття презирства, інші негативні емоції, що виникають як наслідок низької оцінки моральних, ділових та інших якостей товариша по службі.

У процесі спільного життя і діяльності для рятувальників важливий прогноз якості діяльності і вчинків товаришів по службі. Оскільки у колективі всі його члени в тій або іншій мірі залежні один від одного, такий прогноз є одним з важливих чинників досягнення особистого успіху окремим працівником, дозволяє йому почувати себе в колективі впевнено, сприяє вирішенню завдань, що постають перед колективом підрозділу загалом. Тому

важливою функцією міжособистісних відносин є прогноз на їхній основі діяльності і поведінки товаришів по службі. Якщо один рятувальник оцінює іншого як порядну людину і хорошого фахівця, то у нього виробляється до нього і відповідне ставлення. При потраплянні цих працівників у ситуацію, що вимагає спільних зусиль у діяльності і поведінці, вони здійснюють прогноз можливих дій один одного на основі тих міжособистісних відносин, що у них сформувалися раніше. Якщо рятувальник розраховує на те, що він буде співробітничати з товаришем по службі, то він ставить одну мету спільної діяльності. Якщо ж працівник МНС прогнозує, що взаємодія за своїм характером буде скоріше всього суперництвом або навіть протиборством, то він буде розраховувати на досягнення інших цілей.

Ще однією функцією взаємовідносин є їхній регулярний характер. Суть її полягає в тому, що прогноз рятувальником відношення товаришів по службі до його справ і вчинків виступає одним із чинників, що визначають характер його майбутньої професійної діяльності і поведінки. Мотивація професійної діяльності з точки зору її спрямування може бути трьох видів.

1. Мотивація “на справу”. Рятувальник з такою мотивацією більше зацікавлений в досягненні високих результатів діяльності. Особисті переваги, що він може отримати при досягненні гарних результатів діяльності, його турбують меншою мірою. Такого працівника цікавить і захоплює самий процес діяльності.

2. Мотивація “на себе”. При такій мотивації рятувальник більш за все націлений на особистий успіх, на отримання особисто ним тих матеріальних і духовних благ, яких він потребує. Навіть індивідуальне досягнення високих результатів діяльності розглядається працівником як спосіб отримання у подальшому будь-яких переваг. Успіх товаришів по службі, колективу загалом хвилює його в значно меншій мірі, ніж особистий результат. Природно, що при такій мотивації характер відносин рятувальника з товаришами по службі буде іншим, ніж при домінуванні мотивації “на справу”.

3. Мотивація “на взаємовідносини”. При такій мотивації працівник МНС, передусім, враховує те, як оцінять його дії оточуючі. Для нього важливо підтримувати зі всіма добрі стосунки. Якщо такий рятувальник потрапляє в ситуацію, що вимагає або піти на конфлікт з іншим працівником, або пожертвувати інтересами справи, то він, звичайно, жертвує інтересами справи.

Звичайно у “чистому” вигляді будь-який один вид мотивації у конкретного працівника МНС присутній рідко. Більш характерним є наявність водночас двох-трьох мотивів. Однак серед мотивів різноманітного спрямування якийсь один є переважаючим. З цього випливає, що практично завжди при визначенні того, що йому робити в конкретній ситуації,

рятувальник враховує можливий вплив свого вчинку на взаємовідносини з товаришами по службі. Якщо ж мотивація “на взаємовідносини” є домінуючою, то фактично саме взаємовідносини з оточуючими визначають діяльність і поведінку працівника МНС.

Тому знання взаємовідносин між рятувальниками, уміння їх регулювати істотно допомагають керівнику в забезпеченні ефективної діяльності підрозділу.

Однією з труднощів, з якою випускник ВУЗу системи МНС зіштовхується в процесі керівництва, є необхідність врахування численних особливостей, що відрізняють колектив підрозділу від колективів іншого типу. Лейтенант, не має досвіду життя і діяльності у колективі підрозділу МНС, що відрізняється від класного і курсантського колективів, інших соціальних груп (родина, друзі), у яких молодий офіцер має деякий досвід спілкування. Молодий офіцер не просто приходить у підрозділ, а стає його керівником. Це набагато ускладнює процес його соціальної адаптації. Адже він водночас повинен на власному досвіді пізнавати соціальні закономірності функціонування колективу і керувати його діяльністю. Забезпечити успішне керівництво об’єктом, що сам ще не дуже добре знаєш, навіть для досвідченого керівника нелегко. Тому труднощі соціальної адаптації молодого офіцера, невміння їх подолати стають однією з серйозних причин розчарування лейтенанта в службі, появи у нього невіри у свої сили.

Яким чином молодий офіцер може полегшити вирішення проблем своєї соціальної адаптації до життя і діяльності у колективі підрозділу МНС? Передусім, він повинен добре зрозуміти, що багато що тут залежить від нього самого. Викладачі і курсові офіцери у ВУЗі, посадові особи у підрозділі, де він починає службу, товариші по службі - усі вони можуть тільки допомогти офіцеру розібратися в проблемах, що виникають, дати поради про способи їхнього вирішення. Але вирішити проблеми замість молодого офіцера вони не зможуть. Тому він, ще будучи курсантом, повинен засвоїти, що успішність вирішення проблем керівництва колективом підрозділу, формування в ньому хороших взаємовідносин залежить, головним чином, від нього.

З перших місяців навчання у ВУЗі курсант повинен усвідомити, що для того, щоб уміти сформувати в колективі хороший соціально-психологічний клімат, необхідно знати і психіку людей, і закономірності розвитку основних соціально-психологічних явищ. Необхідно засвоїти знання, накопичені психологією, розібратися в методиці індивідуально-виховної роботи з різноманітними категоріями особового складу. Ці знання допоможуть майбутньому офіцеру успішно вирішити непросту проблему підтримання добрих взаємовідносин зі своїми підлеглими, начальниками і товаришами по службі.

Важливе місце в пізнанні курсантом особливостей взаємовідносин у колективі належить стажуванню та виробничій практиці. У ході стажування курсант повинен не тільки “попутно”, у процесі вирішення інших завдань, вивчати характер відносин між рятувальниками, але і займатися цією проблемою спеціально. Корисно і цікаво шляхом спостереження, використання інших засобів психології проникнути в суть взаємовідносин у підрозділі, визначити, від чого залежить їхній характер, спробувати впливати на них, принаймні шляхом бесід. Така робота в ході стажування дозволить курсанту визначити сильні і слабкі сторони у своїх знаннях психології міжособистісних відносин. Вона помітно полегшить молодому офіцеру труднощі його соціальної адаптації після закінчення навчального закладу.

Працівники МНС, як і всі люди, судять один про одного на підставі таких основних ознак: зовнішній вигляд - вираз обличчя, одяг, зачіска, статура і т. ін.; характер мови – що і як говорить, зміст і форма стилю спілкування; поведінка - характер вчинків, їхні мотиви, манера поведінки і т. ін.; діяльність - що і як робить рятувальник, мета, мотиви і засоби діяльності, її якість.

Зовнішній вигляд, стиль спілкування, поведінка і діяльність грають неоднакову роль в формуванні уявлення про рятувальника у товаришів по службі. Найбільш цінну і вірогідну інформацію ми можемо отримати, оцінюючи результати діяльності працівника, а також сам процес досягнення цих результатів, способи діяльності. Наступною за важливістю ознакою є поведінка рятувальника, його вчинки. Однією з типових помилок у визначенні відношення молодого офіцера до товаришів по службі є те, що він переоцінює значення стилю спілкування і зовнішнього вигляду. Загалом це для молодого людини природно. Уміння визначити головне в людині, і на основі цього головного сформулювати своє ставлення до нього приходиться з роками, разом з життєвим досвідом. Треба пам'ятати, що суть людини виявляється в її справах і вчинках. У цьому зв'язку важливо уміти так побудувати свої відносини з товаришами по службі, щоб в їхній основі лежали головні, а не другорядні моменти.

Характер взаємовідносин у колективі впливає на ефективність індивідуальної діяльності рятувальників; якість спільної діяльності членів колективу, психічний стан працівників, їхнє самопочуття; соціально-психологічний клімат підрозділу. На перший погляд здається, що чим кращі взаємовідносини в колективі, тим вища повинна бути ефективність індивідуальної і спільної діяльності. Однак, як показують дослідження, це не завжди справедливо. Поліпшення взаємовідносин у колективі до певного рівня сприяє підвищенню ефективності колективної діяльності. Якщо ж ступінь взаємних симпатій перевищує цей рівень, то може спостерігатися зворотний процес: ефективність спільної діяльності почне падати. Це можна пояснити нижченаведеним.

Передусім, наявність у колективі дуже комфортних відносин скоріше за все можлива тоді, коли у багатьох працівників цього підрозділу переважною мотивацією є мотивація “на взаємовідносини”. Цей тип мотивації сам по собі сприяє досягненню високої якості діяльності. Крім того, якщо в колективі досягнуті дуже добрі взаємовідносини, то їхнє збереження може набути для рятувальників самостійної цінності. Чудові взаємовідносини формуються з великими труднощами. Також тяжко ними і пожертвувати, навіть там, де цього вимагають інтереси справи. Тому вдосконалення взаємовідносин у колективі підрозділу МНС не є самоціллю. Це лише засіб підвищення якості діяльності колективу, поліпшення умов служби рятувальників.

8.2. Нестандартні взаємовідносини та їх психопрофілактика

Для керівника підрозділу природним є бажання добитися гарних результатів у професійно-психологічній підготовці. Кожний молодий офіцер хоче, щоб саме його підрозділ був кращим. Однак кожний знає, що досягнути цього не так легко. Офіцер не може ефективно управляти підрозділом, не доб’ється хороших результатів у професійній діяльності, якщо він буде погано знати всіх підлеглих, особливості взаємовідносин між ними.

Вивчити взаємовідносини не так просто. Багато з них не лежить на поверхні. Вивчення буде більш успішним, якщо використати методи, розроблені психологією. Оцінюючи роль методу у вивченні практично будь-якої проблеми, видатний російський дослідник І.П. Павлов писав: “Метод - найперша, основна річ. Від методу, від способу дії залежить вся серйозність дослідження. При хорошому методі і не дуже талановита людина зможе багато що зробити. А при поганому методі і геніальна людина буде працювати даремно...”.

При оцінці взаємовідносин можна в тій або іншій мірі використати всі основні методи психологічної науки: спостереження, експеримент, опитування, аналіз результатів діяльності, вивчення документів і т. д. Природно, не всі з цих методів мають однаково ефективність при оцінці взаємовідносин.

Мабуть, найпопулярнішим методом, що застосовується для вивчення взаємовідносин, є *соціометричний*. Суть його достатньо проста: відношення між членами колективу з’ясовуються шляхом взаємовиборів за критеріями, що пропонуються. Опитуваний рятувальник висловлює своє відношення до інших членів колективу через: “+” - позитивний вибір (бажання співробітничати); “-” - негативний вибір (ухилення від співробітництва); “0” - відсутність вибору (нейтральне відношення).

Загальна послідовність підготовки і проведення соціометричного опитування виглядає таким чином:

1. Підготовчий етап: визначення проблеми, стан якої необхідно вивчити; визначення, кого для цього необхідно опитати; вивчення соціально-демографічних даних колективу; формулювання соціометричних критеріїв; визначення кількості виборів, що робляться кожним, хто опитується; розробка соціометричної картки.

2. Основний етап: роз'яснення тим, хто опитується, процедури опитування; заповнення тими, хто опитується, індивідуальних соціометричних карток; збір офіцером-керівником соціометричних карток.

3. Завершальний етап: побудова соціоматриці, соціограми, обчислення індексів; перевірка надійності отриманих даних; аналіз результатів опитування, формулювання висновків і рекомендацій.

Істотним для методу є те, що взаємовибори здійснюються по відношенню до певної діяльності.

Соціометричним критерієм називається ціннісне судження, що моделює той або інший вид діяльності рятувальників і дозволяє більш повно виразити їхню оцінку товаришів по службі при соціометричному опитуванні. Він формулюється у вигляді питань, відповідь на які і служить підставою для встановлення структури взаємовідносин. Слід так формулювати критерій, щоб його сенс по можливості більш повно відповідав соціальному і моральному змісту відношень між працівниками МНС і був пов'язаний з конкретною діяльністю, де ці взаємовідносини можуть виявитися.

Критерій вважається позитивним, якщо припускається об'єднання рятувальників для будь-якої спільної діяльності ("З ким би ви хотіли виконувати це завдання?"). Критерій вважається негативним, якщо припускається виділення з колективу осіб (особи), з якими той, хто опитується, не хотів би займатися однією діяльністю. ("З ким би ви не хотіли виконувати це завдання?").

У практичній діяльності молодого офіцера часто виникає завдання - виявити неформальну структуру авторитетності, розкрити відношення лідерства і підпорядкування, основані на процесах міжособистісного впливу. Для цих цілей можна використати такі критерії: "Кого з підрозділу ви б вибрали як керівника при виконанні відповідального завдання?" і т. д. Можливі запитання з вимогою негативного вибору.

Наступним етапом в методиці соціометричного опитування є визначення величини обмеження можливих виборів. Коли вимагається отримати повну картину взаємовідносин в колективі, дозволяється робити необмежене число виборів. Достоїнство такого підходу - можливість отримати інформацію про всю різноманітність міжособистісних зв'язків у підрозділі. Недоліки: по-перше, зв'язків у підрозділі так багато, що без ЕОМ їх аналізувати тяжко; по-друге, велика ймовірність отримання випадкових виборів. Якщо офіцера цікавлять лише найбільш виражені елементи взаємовідносин, то вводиться

обмеження числа виборів. Для групи з 20-25 працівників звичайна величина обмеження - 4-5 виборів. Достоїнством такої процедури є достатня надійність одержуваних даних, мала трудомісткість статистичної обробки. До недоліків можна віднести неможливість розкрити всю різноманітність взаємовідносин у підрозділі.

Підготовчий етап закінчується розробкою соціометричної картки. Її найпростіший варіант приводиться нижче.

Шановний товаришу! Взаємовідносини в колективі помітно впливають як на самопочуття працівника, так і на успішність вирішення завдань всім підрозділом. З метою вивчення взаємовідносин у вашому колективі просимо відповісти на запитання, що пропонуються, вписуючи прізвища ваших товаришів (або їхні номери за списком групи).

1. Як ви вважаєте, хто у вашому колективі користується найбільшим авторитетом у товаришів?

1. _____ 2. _____ 3. _____

2. Хто з працівників підрозділу краще за все підготований у професійному відношенні?

1. _____ 2. _____ 3. _____

3. З ким із членів вашого колективу ви не хотіли б мати дружніх відносин?

1. _____ 2. _____ 3. _____

Рекомендується не загромаджувати соціометричну картку великою кількістю питань. Доцільно включати в неї такі критерії, що були б логічно пов'язані між собою, мали цілком певний змістовний сенс і викликали інтерес у більшості з тих, хто опитується.

На основному етапі здійснюється інструктування (мета опитування, порядок заповнення карток тими, хто опитується, самостійність відповідей, гарантія анонімності і т. д.), роздавання соціометричних карток рятувальникам, їх заповнення тими, хто опитується, і збір керівником опитування.

Отримані дані підлягають обробці, що включає в себе побудову соціоматриць, соціограм, а також розрахунок соціометричних індексів. Соціоматриця – це матриця зв'язків, за допомогою якої аналізуються внутрішньоколективні відносини. Вона будується таким чином. У горизонтальні рядки (їх стільки, скільки працівників у підрозділі) з індивідуальних карток заносяться позитивні “+” і негативні “-” вибори, зроблені кожним членом колективу (хто вибирає). Тоді у вертикальних стовпчиках будуть зафіксовані позитивні або негативні вибори, отримані тим або іншим рятувальником (кого вибирають).

Таким чином, соціоматриця дозволяє виявити положення кожного працівника в колективі, оцінити, як він ставиться до товаришів по службі і як вони ставляться до нього.

Щоб результати соціометричного опитування мали достатню вірогідність, офіцеру слід враховувати такі основні вимоги:

- ✓ опитування бажано проводити в колективах, що мають досвід спільної діяльності не менше 6 місяців;
- ✓ оптимальна кількість членів групи -12-15 чоловік;
- ✓ усі члени колективу мають можливість безпосереднього спілкування в процесі служби, тобто знають один одного;
- ✓ зміст питань (соціометричних критеріїв) повинен бути однозначним і зрозумілим кожному з тих, хто опитується.

Очевидно, що соціометричне опитування не може вирішити всіх проблем, що цікавлять керівника підрозділу і пов'язаних з оцінкою взаємовідносин у колективі. У психології розроблені й інші методики, що використовуються для оцінки тих або інших сторін соціально-психологічного клімату у колективах. Однією з них є експрес-методика комплексної оцінки взаємовідносин у первинному колективі.

Офіцеру-керівнику часто буває необхідно без великих витрат часу кількісно оцінити загальний стан взаємовідносин у підрозділі. Така потреба виникає, по-перше, при вступі на посаду. У цьому випадку молодому офіцеру корисно хоча б у найзагальніших рисах оцінити, яким колективом він буде керувати. По-друге, кількісна оцінка характеру взаємовідносин необхідна для визначення ефективності роботи керівника з удосконалення соціально-психологічного клімату підрозділу. Для того, щоб оцінити, у якому напрямку розвивається колектив, наскільки результативні зусилля посадових осіб підрозділу, бажано 1-2 рази на рік робити узагальнену оцінку стану справ у колективі.

Для вирішення цієї проблеми і призначена *експрес-методика комплексної оцінки взаємовідносин у первинному колективі*. Методика дозволяє кількісно оцінити характер міжособистісних відносин, число конфліктних пар працівників МНС та інтенсивність конфліктів, отримати уявлення про професійну підготовленість, моральний потенціал колективу в цілому. Сама процедура опитування за даною методикою займає невеликий час і передбачає відповідь кожного члена колективу підрозділу на нижченаведені чотири питання.

1. Оцініть ваше ставлення до кожного члена колективу підрозділу за шкалою від +5 до -5:

1+5 — у вищій мірі позитивно;

10 — нейтрально;

1-5 – у вищій мірі негативно.

2. Оцініть, як до вас, на ваш погляд, ставиться кожний член вашого колективу за шкалою від +5 до -5:

1+5 – у вищій мірі позитивно;

10 — нейтрально;

1-5 – у вищій мірі негативно.

3. Оцініть професійні знання і якість виконання своїх службових обов'язків кожним членом вашого колективу за шкалою від +5 до -5:

1+5 — професійні знання і виконання своїх службових обов'язків відмінні;

10 — професійні знання і виконання своїх службових обов'язків середні;

1-5 — професійні знання і виконання своїх службових обов'язків незадовільні.

4. Оцініть, які, на ваш погляд, моральні якості кожного члена вашого колективу за шкалою від +5 до -5:

1+5 — у вищій мірі порядна, чесна людина;

10 — моральні якості не виражені ні в позитивний, ні в негативний бік;

1-5 — у вищій мірі непорядна, нечесна людина.

При відповіді на кожне питання може виставлятися будь-який бал від +5 до -5. Наприклад, +4, -3, +1, -2 і т. д. — у залежності від думки того, хто опитується, про кожну людину.

Для того, щоб не примушувати працівника давати оцінку товаришам по службі в тому вигляді, у якому вона для нього неприйнятна, а також для підвищення вірогідності одержуваної інформації, передбачені три варіанти анонімності відповідей.

При першому варіанті після опитування буде попрізвищно відомо, хто і кому який бал виставив. У цьому випадку кожний бланк оцінки взаємовідносин підписується тим, хто цей бланк заповнив. Важливо підкреслити, що в будь-якому колективі перед початком опитування рятувальникам пояснюються всі три ступені можливої анонімності відповідей і ті, хто опитуються, самі індивідуально вибирають найбільш прийнятний для кожного з них варіант.

При другому варіанті анонімності після опитування буде відомо попрізвищно, кому і який бал виставлений. Однак хто яку оцінку поставив, відомо не буде, бо бланк в цьому випадку не підписується. Такий варіант працівники МНС вибирають найчастіше.

При повній анонімності рятувальник виставляє оцінки всім товаришам по службі, але послідовність виставлення оцінок знає тільки він сам. При повній анонімності невідомо, хто поставив оцінку і кому вона поставлена. Тут за результатами опитування можна дати лише загальну оцінку колективу загалом. Однак вірогідність отриманих даних при цьому варіанті найбільш висока. Тут ми можемо узагальнено кількісно оцінити соціально-психологічний клімат колективу, число конфліктних пар та інтенсивність

конфліктів, професійний рівень колективу в цілому і його моральний потенціал.

Ще раз підкреслюємо, що варіант заповнення бланку вибирається самим рятувальником. Оцінки виставляються кожним з тих, хто опитується, на спеціально підготовленому бланку. Відповідь позначається знаком “+” у відповідній графі і колонці бланку. У першій колонці по вертикалі числами 1, 2, 3, 4 і т. д. позначаються працівники, які входять до складу колективу, що вивчається. Їхній попрізвищний список на час опитування пишеться на дошці або на аркушах, що роздаються кожному рятувальнику. На зворотному боці бланку друкуються матриці оцінки професійних і моральних якостей членів колективу.

Яку нову інформацію можна отримати після обробки результатів опитування? Передусім, визначивши середнє арифметичне всіх оцінок, отриманих із кожного з питань окремо, можна кількісно оцінити характер взаємовідносин, професійну підготовленість і моральний потенціал колективу в цілому. Якщо опитування проводиться в декількох підрозділах, то, порівнявши отримані середні оцінки, можна визначити, у якому підрозділі оцінки найкращі, а в якому - найгірші.

Якщо використовувався другий варіант анонімності, тобто відомо, кому виставлялися оцінки, то можна визначити ранг кожного працівника за його професійними і моральними якостями, оцінити ставлення до нього в колективі, а також виявити, як колектив сприймає його ставлення до товаришів по службі.

Якщо рятувальник оцінює своє ставлення до якогось члена колективу підрозділу негативно і вважає, що цей працівник також ставиться до нього негативно, то це свідчить про існування між ними передконфліктної або конфліктної ситуації.

Чим більше виражені негативні оцінки, тим більш гострих форм може набувати конфлікт. Кількість конфліктних пар рятувальників також є важливою характеристикою соціально-психологічного клімату колективу підрозділу.

Характер взаємовідносин в колективі можна оцінити, спостерігаючи зміст і форми спілкування рятувальників між собою. Вже за характером розмов, що ведуть працівники МНС можна визначити, як вони ставляться один до одного. Приязний тон бесід, готовність подати товаришу посильну допомогу, співпереживання тих проблем, що турбують співрозмовника, свідчать про добрі відносини рятувальників. Зауваження, що висловлюються в категоричній формі, прагнення в розмові зачепити один одного, показати свою зверхність, небажання допомогти співрозмовнику в чому б то не було говорять про напружені взаємовідносини.

Таким чином, для того, щоб сформувати в колективі добрий соціально-психологічний клімат, офіцеру-керівнику необхідно знати особливості психіки рятувальників, закономірності розвитку основних соціально-психологічних явищ. Офіційні взаємовідносини відіграють у колективі визначальну роль при формуванні всієї системи міжособистісних відносин. Оволодівши соціометричним методом і експрес-методикою комплексної оцінки взаємовідносин у первинному колективі, командир (начальник) підрозділу зможе швидко і достатньо глибоко вивчати взаємовідносини своїх підлеглих, позитивно впливати на них. Турбота офіцера-керівника про здоровий соціально-психологічний клімат колективу є одним із його важливих посадових обов'язків.

Питання для самоконтролю

- 1. У чому ж полягає відмінність міжособистісних відносин від інших видів суспільних відносин?*
- 2. Охарактеризуйте основні форми взаємовідносини у колективі підрозділу МНС та розкрити структуру.*
- 3. Дайте характеристики групам офіцерського складу.*
- 4. Розкрийте соціально-психологічну характеристику прапорщика МЧС.*
- 5. Розкрийте соціально-психологічну характеристику працівників МНС жіночої статі.*
- 6. Охарактеризуйте основні види мотивації професійної діяльності.*
- 7. Надайте рекомендації офіцеру-керівнику щодо управління особовим складом.*
- 8. За допомогою яких основних методів можливо оцінити взаємовідносини колектива?*
- 9. Розкрийте основні етапи соціометричного опитування.*

РОЗДІЛ 9. ПСИХОЛОГІЯ МІЖОСОБИСТІСНОГО СПІЛКУВАННЯ

Беручи участь у спільній діяльності, люди стають суб'єктами взаємовідносин. Важливим засобом такої взаємодії виступає спілкування. Необхідність спілкування рятувальників зумовлена, по-перше, обов'язком спільної участі у професійній діяльності, опануванням своєї спеціальності, засвоєнням норм поведінки у колективах підрозділів МНС; по-друге, потребою особистості в придбанні соціального досвіду, причетністю до культурних цінностей.

Практичний досвід свідчить, що рівень професіоналізму командира (начальника) багато в чому визначається не стільки його спеціальною та технічною підготовленістю, скільки умінням спілкуватися з підлеглими, тобто особистими якостями і спроможністю керувати людьми. Зумовлене це тим, що більше двох третин робочого часу керівника займає спілкування з особовим складом. Для того, щоб оволодіти наукою і мистецтвом спілкування, офіцеру необхідні знання закономірностей і механізмів цього процесу, структури, форм і прийомів спілкування, а також усвідомлення його місця в складній системі взаємовідносин працівників МНС.

9.1. Сутність, зміст і функції спілкування

Спілкування - це складний, багатоплановий соціально-психологічний процес установалення і розвитку контактів між людьми, породжений потребою в спільній діяльності. Він включає обмін інформацією, вироблення єдиної стратегії взаємодії, сприймання і розуміння іншої людини.

Головне завдання психології - установити взаємодію людини з соціальною системою через сукупність соціально-психологічних зв'язків, у котрі вона тісно вписана і завдяки яким стає особистістю, суб'єктом діяльності й індивідуальністю. У цій різноманітності зв'язків слід розрізняти два види відносин: суспільні (економічні, політичні, ідеологічні, соціальні і т. ін.) і безпосередньо психологічні. Усі ці відносини розкриваються і реалізуються в спілкуванні. Отже, корені спілкування – у самій матеріальній життєдіяльності і психічній природі людини. Спілкування, таким чином, постає як реальний вимір суспільних (соціальних) і міжособистісних відносин.

Специфіка суспільних відносин полягає в тому, що людина представляє в них певні суспільні групи (класи, професії і т. п.). Такі відносини несуть безособовий характер. Їхня сутність – у взаємодії конкретних соціальних ролей, а не у взаємодії конкретних особистостей. Однак всередині системи без особистих суспільних відносин люди неминуче вступають у взаємодію, у

спілкування, де виявляються їхні індивідуальні характеристики. Міжособистісні відносини виникають і функціонують всередині кожного з видів суспільних відносин і дозволяють конкретним людям виявити себе як особистість в актах спілкування і взаємодії. Суспільні і міжособистісні відносини - це єдине ціле, другі існують всередині перших. Тому в усіх групових діях їхні учасники виступають, з одного боку, як виконавці безособової ролі, а з іншої - як неповторні людські особистості, що виявляють свої індивідуальні психологічні особливості.

Найважливіша специфічна риса міжособистісних відносин - емоційна основа. Це означає, що такі взаємовідносини виникають і складаються на основі певних почуттів, що народжуються у людей по відношенню один до одного, і виявляються на трьох емоційних рівнях: в афектах, емоціях, почуттях. У психології звичайно розглядається третій компонент - *почуття*, набір яких можна звести у дві групи.

Перша група - кон'юнктивні - включає в себе почуття, що об'єднують, зближують, при яких суб'єкти відносин демонструють готовність і бажаність співробітництва, спільних дій. Друга група - диз'юнктивні - включає в себе почуття, що роз'єднують людей, коли буде відсутнє бажання до співробітництва, взаємодія стає неможливою.

Вітчизняні психологи виходять з єдності спілкування і діяльності, бо будь-які форми спілкування є специфічні форми спільної діяльності людей. Діяльність шляхом спілкування не просто організується, але і збагачується. Взаємодіючи в процесі тієї або іншої діяльності, люди вступають у взаємовідносини як особистості, підкреслюючи свою індивідуальність.

Розглянемо докладніше поняття "спілкування". Мета спілкування - це те, заради чого у людини виникає даний вид активності, а саме: навчання і виховання, погодження дій у спільній діяльності, встановлення взаємовідносин і т. ін. Мета людського спілкування - задоволення не тільки біологічних потреб, як у тварин, але і багатьох інших: соціальних, культурних, пізнавальних, творчих, потреб інтелектуального зростання, морального і професійного розвитку тощо. Досягнення мети спілкування сприяє задоволенню біологічних і соціальних потреб людини. Перша з них необхідна для підтримання, збереження і розвитку організму, задоволення основних органічних потреб. Вона служить самозбереженню організму, підтриманню і розвитку його життєвих функцій. Друга потреба призначена для розвитку міжособистісних контактів, установа інтерперсональних відносин, формування особистості. Соціальне спілкування обслуговує суспільні потреби людей і є чинником, що сприяє розвитку форм суспільного життя груп, колективів, держави в цілому.

Зміст спілкування - це інформація, що передається при контактах людей. Це можуть бути відомості про внутрішній мотиваційний стан, про наявні

потреби, що передаються партнеру з розрахунком на його участь в їхньому задоволенні. Це знання про світ, набутий досвід, навиків і вміння. Спілкування багатопредметне і різноманітне за своїм внутрішнім змістом, пізнати яке можна лише проаналізувавши предмет спілкування, тобто те, з приводу чого воно відбувається.

Змістовна сторона спілкування може бути подана як сукупність матеріальної, когнітивної, кондиційної, мотиваційної і діяльній складових.

При *матеріальному спілкуванні* люди обмінюються предметами і продуктами діяльності, що служать засобом задоволення їхніх потреб і умовою їхнього індивідуального розвитку.

При *когнітивному спілкуванні* відбувається обмін знаннями, навиками, вміннями. Це важливий чинник інтелектуального розвитку і формування наукового світогляду.

Під *кондиційним спілкуванням* розуміється взаємовплив людей, розрахований на те, щоб привести один одного в певний фізичний або психічний стан. Таке спілкування створює стан психологічної готовності до навчання, формує настанови для оптимізації інших видів спілкування і завдяки цьому сприяє інтелектуальному й особистому розвитку людини.

При *мотиваційному спілкуванні* здійснюється передавання один одному мотивів, настанов, готовності до дій в певному напрямку, що призводить до формування настанов до дій, актуалізації потреб. Виступаючи джерелом додаткової енергії, мотиваційне спілкування дозволяє набути нових інтересів, мотивів і цілей діяльності. Завдяки цьому збільшується психоенергетичний потенціал людини, стимулюється її розвиток.

Діяльнісне спілкування пов'язане з різноманітними видами пізнавальної або навчальної діяльності і служить способом передачі інформації, поширює кругозір, розвиває хист людини. У ході його здійснюється міжособистісний обмін діями, операціями, навиками і вміннями, що збагачує і вдосконалює діяльність людини.

Засоби спілкування можна визначити як способи кодування, передачі, переробки і розшифровки інформації, що передається в процесі спілкування. Інформація може передаватися і прийматися різноманітними способами: тілесними контактами (дотики тіла, руками і т. п.); на відстані, за допомогою органів чуттів (спостереження за діяльністю іншої людини, сприймання звукових сигналів). Людина винайшла і вдосконалила такі засоби, як мова й інші знакові системи, писемність в її різноманітних формах (тексти, схеми, малюнки), технічні засоби передачі і прийому інформації (радіо, телебачення, механічна, магнітна, лазерна й інші форми запису). Під засобами спілкування розуміється те, яким чином людина реалізує зміст спілкування і досягає його мети. Залежать вони від рівня розвитку людини і її культури.

У залежності від засобів, спілкування може бути безпосереднім і опосередкованим, прямим і посереднім. За допомогою природних органів людини (рука, голова, тулуб, голосові зв'язки і т. п.) здійснюється безпосереднє спілкування. Воно необхідне людині для того, щоб навчатися і виховуватися, використовуючи наявні від народження прості й ефективні засоби і способи навчання: умовно-рефлекторні, вікарні і вербальні. При опосередкованому спілкуванні використовуються спеціальні засоби. Це можуть бути як природні предмети (палка, камінь, слід на землі й ін.), так і культурні (знакові системи, преса, радіо, телебачення і т. ін.). Таке спілкування допомагає засвоєнню як власних засобів, так і вдосконаленню на їхній базі здатності до самоосвіти і самовиховання людини, а також до свідомого управління процесом спілкування. Пряме спілкування здійснюється при особистих контактах, безпосередньому сприйманні людьми один одного, коли вони бачать, чують, відчувають співрозмовника, реагують на певні дії. Побічне спілкування припускає участь посередників, якими можуть виступати інші люди.

У залежності від змісту, цілей і засобів спілкування можна поділити на декілька видів. Тут доцільно виділити такі його види, як ділове, особисте і цільове. *Ділове спілкування* присутнє в спільній діяльності і направлене на підвищення її якості і продуктивності. Якщо ділове спілкування зосереджене на тому, чим зайняті люди, то *особисте спілкування* пов'язане з психологічними проблемами внутрішнього світу людини, а саме: пізнанням себе і собі подібних, ставленням до інших людей, до того, що відбувається навколо, вирішенням внутрішнього конфлікту і т. п. *Цільове спілкування* служить засобом задоволення специфічної потреби, у тому числі потреби в спілкуванні з людьми.

Отже, усвідомивши сутність спілкування, його мету, зміст, засоби, типи і види, слід розглянути і функції спілкування.

У психології виділяють *три функції спілкування* (інколи їх називають сторонами, аспектами), що дозволяють більш чітко структурувати цей процес. Серед них: комунікативна, що включає обмін інформацією; інтерактивна, що передбачає організацію взаємодії; перцептивна, що відображає процес сприймання і формування образу іншої людини і встановлення взаємодії. Розглянемо докладніше кожну з них.

Комунікація в процесі спілкування передбачає, що працівники МНС в ході спільної діяльності обмінюються різноманітними уявленнями, ідеями, почуттями, настроями тощо. Це і є інформація людської комунікації, у ході якої інформація не просто передається, а й формується, уточнюється, розвивається.

Комунікативна функція спілкування між людьми має свою специфіку. По-перше, спілкування – це не просто обмін або рух інформації. Тут ми маємо

справу з відношенням двох індивідів, кожний з яких виступає активним суб'єктом. Схематично комунікація може бути подана як інтерсуб'єктний процес ($S=S$), як суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини активного обміну інформацією, у ході якого спільно досягається предмет спілкування.

По-друге, обмін інформацією передбачає взаємовплив суб'єктів, припускає психологічний вплив на поведінку партнера з метою його зміни.

По-третє, комунікативний вплив можливий лише тоді, коли суб'єкти володіють єдиною або схожою системою кодування і декодування, тобто говорять однією мовою, коли знаки і закріплені за ними значення відомі всім.

По-четверте, для спілкування характерні комунікативні бар'єри, що носять соціальний або психологічний характер. З одного боку, це різноманітне світосприйняття, світогляд, світорозуміння, що породжує різну інтерпретацію одних і тих же понять. З іншого боку, бар'єри можуть носити чисто психологічний характер внаслідок індивідуальних особливостей особистості (сором'язливість, скритність, недовіра, несумісність і т. п.).

Існує декілька знакових систем, що використовуються в комунікативному процесі. Розрізняють вербальну і невербальну комунікації.

Вербальна комунікація - це усна і письмова мова, тобто як знакова система використовується мова.

До властивостей мовного спілкування відносять: мовні звукові явища - діапазон, тональність, інтонація, темп промови, тембр, ритм, модуляція висоти голосу (їх докладно вивчає пара лінгвістика); немовленнєві виразні якості голосу - специфічні звуки - сміх, хіхікання, плач, шепіт, зітхання і т. ін.; розділові звуки - кашель; нульові звуки - паузи й ін. (усі вони вивчаються екстралінгвістикою).

Використовуючи мову, комунікатор в процесі говоріння кодує, а реципієнт в процесі слухання декодує цю інформацію. Усна мова здійснюється у формах монологу або діалогу. Переважнішим для спілкування є діалог, у ході якого відбувається зміна комунікативних ролей, динаміку якої на прикладі одного з партнерів можна уявити у вигляді послідовності відрізків: висловлювання, відношення, сприймання повідомлення, підготовка до висловлювання, знов висловлювання.

Довжина кожної фази залежить від ситуації. Сприймання без викривлення повідомлення може бути тільки в тому випадку, якщо фаза висловлювання того, хто говорить, співпадає з фазою сприймання того, хто слухає. На ефективність спілкування впливають багато чинників. Серед них: інтенції (настрої, настанови) партнерів, що припускають активний, двосторонній характер взаємодії і скоординованості мови; включеність партнерів у загальний контекст діяльності, близькість предмета спілкування; наявність зворотного зв'язку, що дозволить розкрити точність сприймання сенсу повідомлення партнером; вміння і навички спілкування з людьми.

Невербальна комунікація виконує такі функції: доповнення мови, заміщення мови, репрезентація емоційних станів партнерів по спілкуванню. Учені вважають, що в спілкуванні слова складають 7%, звуки й інтонація - 38%, немовленнєва взаємодія - 55%, за іншими оцінками невербальному спілкуванню відводиться до 80%. До невербальних засобів відносять кінетику, праксеміку, тактику і візуальне спілкування або контакт очей.

Розглянемо докладніше роль кінетики і праксеміки в невербальному спілкуванні. *Кінетика* вивчає зовнішній прояв людських почуттів і емоцій, в основі якого лежить загальна моторика різноманітних частин тіла. Це міміка, жестика, пантоміміка.

Міміка - рух м'язів особи, що показує внутрішній емоційний стан рятувальника, що може відображати здивування, страх, гнів, інтерес, відразу, презирство, тугу, щастя і т. ін. Основне пізнавальне навантаження несуть очі, брови і губи.

Емоції людини відображаються найчастіше на лівій стороні обличчя. Це пов'язане з тим, що права півкуля кори головного мозку відповідає за досвід відчуттів, що асиметрично відображається на обличчі, тобто з лівої сторони. Це аналоговий канал інформації. Ліва півкуля відповідає за знакову інформацію, логічно - це знаковий канал, що асиметрично відображається на правій стороні обличчя. Керівник підрозділу, що володіє достатніми психолого-педагогічними знаннями, може за мімічними ознаками обличчя (губи, очі, брови, складка на лобі), рухливістю особи в цілому сприйняти і проаналізувати мімічні коди емоційних станів підлеглих і начальників.

Жестика доповнює спілкування гамою рухів окремих частин тіла людини. Жестику руху можна звести до таких груп:

- ✓ жести-ілюстратори - це жести-повідомлення, показчики, що образно зображують сенс повідомлення, яке передається;
- ✓ жести-регулятори - жести, що виражають відношення людини до чогось або когось;
- ✓ жести-емблеми - це своєрідні замітники слів або фраз у спілкуванні;
- ✓ жести-адаптори - специфічні рухи рук людини, що відображають її звички;
- ✓ жести-афектори - жести, що виражають емоції певної людини, такі як певність, сумнів, підозрілість, самоконтроль, очікування, напруженість, готовність та ін.

Жести можуть бути відкритими і закритими. Перші свідчать про психологічну відкритість, бажання продуктивного спілкування. Це виявляється в не схрещених і незамкнених позиціях рук і ніг. Другі - говорять про психологічну замкненість, тенденцію до відгородженості від ситуації. Зовні вони виявляються у вигляді схрещених рук і ніг.

Пантоміміка відображає моторику всього тіла: позу, осанку, ходу. Ці динамічні позиції характеризують різноманітні психічні стани, у тому числі готовність і неготовність, бажаність і небажаність спілкування. Так, винний працівник МНС найчастіше іде непевною ходою, сутулиться, щоб зменшити своє зростання, підкреслити відношення субординації і спробувати уникнути покарання. За позами, осанками і розташуванням тих, хто спілкується, можна припустити, наскільки конгруентне спілкування, і визначити роль кожного з них.

Праксеміка займається нормами просторової, тимчасової організації спілкування. Її сутність полягає в тому, що час і простір несуть смислове навантаження в спілкуванні.

Засновник праксеміки Е. Хол, вивчаючи норми наближеності партнерів, виділив 4 зони міжособистісного простору: інтимну (0-45 см), персональну (45-120 см), соціальну (120-400 см) і публічну (400-750 см). Кожній з них властиві особливі ситуації спілкування. Для інтимної зони характерні довірчість, тихий голос, тактильний контакт. Вона призначена для близьких людей. Персональна зона – для друзів, колег припускає візуальний і аудіальний контакт. Соціальна зона – для спілкування з групою, наприклад, на лекції.

Різнманітні відносини людей один до одного можуть виражатися через те, яке місце (при свободі вибору) вони займають за столом.

Квадратний стіл сприяє створенню відносин суперництва і викликаючої поведінки людей, рівних за положенням. Він найчастіше використовується для проведення короткої ділової бесіди, підкреслюючи субординацію. За таким столом відношення співробітництва встановлюються керівником підрозділу більш за все з тими, хто поруч. Причому з тими, хто праворуч, буде більше взаєморозуміння, ніж з тими, хто ліворуч, і менш за все - навпроти. Такий стіл - для офіційних взаємовідносин.

Круглий (неофіційний) стіл використовується для довірчого спілкування, для “зручності” дискусії. Вважається, що ті, хто розміщений праворуч від керівника підрозділу, ближче до нього і краще за всіх його розуміють. Ті, хто ліворуч, - теж близькі люди. Інші – дистанційовані. Якщо за круглим столом розмістилися дві або декілька груп для дискусії, то, як правило, праворуч від лідера розташуються члени його команди.

Існує специфічний набір просторових констант комунікативних ситуацій - хронотопів (термін введений А.А.Успенським). Усім відомі хронотопи “лікарняної палати”, “вагонного попутника” й ін. Специфіка ситуації призводить до не завжди зрозумілої відвертості з першим зустрічним, якщо це вагонний попутник, або прагнення повідати всім про своє самопочуття і здоров'я при відвіданні лікарні.

Успіх або неуспіх керівника підрозділу в спілкуванні з підлеглими визначають не стільки засоби праксеміки, скільки його зміст, хід і напрямок, що задаються більш високими змістовними рівнями людської діяльності, а саме: ціннісними настановами, позиціями, метою спілкування.

У візуальному спілкуванні використовується специфічна знакова система – це *контакт очей*. Його характеристиками є частота обміну поглядами, спрямування і тривалість, динаміка, статика й інші рухи очей. Контакт очей доповнює вербальну комунікацію, а саме – повідомляє про готовність продовжити або припинити її, сприяє розкриттю внутрішнього стану або, навпаки, приховуванню його.

Погляд партнера може бути діловим, якщо не опускається нижче очей іншої людини, зосереджений в районі лоба; соціальним, якщо він направлений на символічний трикутник на особі партнера, розташований на рівні очей і в області рота; інтимний, що проходить через лінію очей і опускається на інші частини тіла; скісний погляд, що використовується для передачі інтересу або ворожості. Отже, у процесі комунікації рятувальники обмінюються інформацією, а також вступають у взаємодію, без якої неможлива ратна праця.

Інтерактивна функція спілкування пов'язана з виробленням стратегії, тактики і техніки взаємодії людей, організацією їхньої спільної діяльності для досягнення певних цілей. Таке спілкування припускає досягнення взаєморозуміння, докладання спільних зусиль для подальшої організації діяльності, у кінцевих результатах якої зацікавлені ті, хто спілкується. Специфіка інтеракції полягає в тому, що вона фіксує не тільки обмін інформацією, але і, головне, організацію спільних дій, а отже, виробляє їхні форми і норми.

Багатоплановість структури взаємодії викликала різноманітні підходи до її опису. Теорія соціальної дії аналізує компоненти взаємодії: людей, їхній зв'язок, взаємодію і їхні зміни. Інші учені розглядають взаємодію як процес, що проходить через певні стадії: просторовий, психологічний, соціальні контакти, взаємодія і, нарешті, соціальні стосунки.

Оригінальний підхід до опису взаємодії поданий у транзактному аналізі Е. Берну – напрямку, що пропонує регулювати позиції учасників взаємодії (Батьки, Дорослі, Дитина) і враховувати характер ситуації і стиль взаємодії.

Можливі види взаємодії звичайно поділяють на дві протилежні групи: позитивні (кооперація, згода, пристосування, асоціація) і негативні (конкуренція, конфлікт, опозиція, дисоціація). У першому випадку взаємодія сприяє організації спільної діяльності. У другому – створює на її шляху перешкоди. Для більш глибокого розуміння розглянемо дві категорії: кооперацію і конфлікт.

Кооперація являє собою упорядкування, координацію зусиль партнерів. О.М. Леонтьєв виділяв дві риси спільної діяльності: 1) розподіл єдиного процесу діяльності між учасниками; 2) зміну діяльності кожного з них. Важливо, що результат діяльності кожної людини з'єднується з кінцевим результатом спільної діяльності за рахунок розвитку міжособистісних відносин.

Соціальна психологія аналізує *конфлікт* з точки зору таких його характеристик, як структура, динаміка, функції і типологія. Феномен конфлікту в тому, що в його основі можуть лежати дві ознаки: психологічний антагонізм і конфліктні дії. До розузгодження, розхитування взаємодії ведуть деструктивні конфлікти. Для них характерний розгляд кількості учасників і їхніх конфліктних дій, збільшення негативних настанов і гостроти висловлювань, зростання напруженості й упередженості, збільшення числа хибних сприйнятів рис і якостей особистості.

Не всякий конфлікт має негативне значення. Продуктивний конфлікт породжується різноманітними точками зору на проблему, на засіб її вирішення, тут відсутня несумісність особистостей. Такий конфлікт сприяє всебічному розумінню проблеми і кооперативної взаємодії всередині його.

Поведінка людей у конфліктних ситуаціях зумовлена їхньою схильністю до них і здійснюється в таких формах: *суперництво* - як прагнення добитися задоволення власних інтересів за рахунок іншої людини і на шкоду їй; *приспосовування* - принесення в жертву власних інтересів заради інтересів іншої людини; *компроміс* - означає взаємну згоду і поступки; *унікання* - для нього характерна відсутність як прагнення до кооперації, так і прагнення до досягнення власних цілей; *співробітництво* - припускає знаходження альтернативи, що задовольнить інтереси обох сторін.

Реальні механізми взаємодії працюють тоді, коли організовані спільні злагоджені дії працівників МНС. Стратегія і тактика взаємодії можливі лише на основі взаєморозуміння. Причому стратегія визначається соціальною діяльністю, тобто професійною діяльністю, а тактика - безпосереднім уявленням про партнера, конкретного працівника МНС, його наміри, настанови, мотиви. Взаємодіючи, керівник підрозділу і його підлеглі не тільки піклуються про плани спільної ратної праці, але і, виражаючи себе як індивідуальні особистості, взаємно сприймають один одного.

Перцептивна функція спілкування пояснює сприймання і розуміння іншої людини і самого себе, встановлення на цій основі взаєморозуміння і взаємодії. В акті спілкування включаються і працюють всі психічні процеси. З їхньою допомогою сприймаються і оцінюються індивідуальні особливості психіки і поведінки рятувальників. Соціальна перцепція припускає не тільки розуміння і прийняття мети, мотивів, настанов партнера щодо спілкування, але і розглядає, як, яким чином він сприймається. У процесі міжособистісної

перцепції ми, за словами С.Л. Рубінштейна, немовби “читаємо” думки іншої людини. Це з одного боку. З іншого - чим більш повно розкривається інша людина, тим більш повним стає уявлення про самого себе. У ході пізнання іншої людини водночас здійснюються декілька процесів: і емоційна оцінка іншого, і спроба зрозуміти його вчинки, і основана на цьому стратегія власної поведінки.

Як *механізми соціальної перцепції* виділяють ідентифікацію, рефлексію і емпатію. *Ідентифікація* означає ототожнення, уподібнення себе іншим. Ідентифікувати себе з підлеглими - значить, по-перше, об'єднати себе з ними на основі емоційного зв'язку, що встановився, і включити у власний світ прийнятих норм і цінностей; по-друге, це уявлення, бачення керівником своїх підлеглих як продовження самого себе (проекція), наділення їх своїми особливостями, рисами, почуттями, бажаннями; по-третє, ставлення себе на місце підлеглого, що виявляється у вигляді занурення, перенесення себе в поле, простір, обставини підлеглих і призводить до засвоєння їхніх особистісних сенсів.

Раціональне осмислення ситуації партнера посилюється емоційним переживанням, тобто *емпатією* (відчуванням). Емпатія дозволяє взяти до уваги лінію поведінки іншої людини. На основі емоційної оцінки людини формується відношення до нього: симпатія – позитивний образ іншого, антипатія – негативний. Емпатія може виявлятися в таких формах: співчуття - переживання тих же емоційних станів, що і інша людина, через ототожнення з ним або співчуття - переживання власних емоційних станів з приводу почуттів іншої людини. Важливою характеристикою емпатії є замкненість в рамках безпосереднього емоційного досвіду і слабкий розвиток рефлексивної сторони.

Наступним механізмом перцепції є *рефлексія*. Під рефлексією в соціальній психології розуміється усвідомлення діючим індивідом того, як він сприймається партнером по спілкуванню. Іншими словами, розуміння співрозмовника шляхом міркування за нього. Взаємне сприймання в процесі рефлексії припускає такі позиції: самий суб'єкт, який він є в діяльності, і суб'єкт, яким він бачиться іншому. У цих позиціях перебувають обидва суб'єкти спілкування. Отже, рефлексія - це своєрідний процес подвоєного дзеркального відображення суб'єктами один одного.

Розглянуті механізми взаєморозуміння дозволяють перейти до аналізу самого процесу пізнання людьми один одного з точки зору вивчення змісту міжособистісної перцепції (аналіз її механізмів, ефектів, що її супроводжують).

Зміст міжособистісного сприймання є взаємодія двох партнерів, що мають дві сторони: оцінювання один одного і зміна якихось характеристик завдяки самому факту своєї присутності. При оцінюванні партнера люди часто

будують цілу систему інтерпретацій його поведінки і причин, що його викликають. В умовах дефіциту інформації починається приписування причин поведінки і виникає ціла система способів приписування (атрибуція).

Приписування залежить від вчинку. Якщо він типовий, можливості інтерпретації звужені. Якщо неординарний - можливості найширші. Це з одного боку, з іншого - приписування залежить від відповідності вчинку соціальним і культурним нормам. При їхньому порушенні діапазон пояснень поширюється. Нарешті, характер атрибуцій залежить від того, чи є суб'єкт сприймання сам учасником цих подій. Стає ясно, чому рятувальник, що не виконав завдання, винуватить обставини, а керівник, що його поставив і особисто не брав участь, винуватить підлеглого. З цієї ж причини відповідальність за певні події приписується іншим працівникам. Важливо пам'ятати, що в міжособистісному сприйманні атрибутивні процеси посідають значне місце.

У перцепції важлива роль відводиться настанові в спілкуванні. Часто формування першого враження про незнайому людину залежить від даної їй характеристики. І тоді в ній, у залежності від настанови, одні знайдуть негативні риси, інші - позитивні.

У перцепції можливі помилки сприймання, в основі яких лежить ефект "ореола", ефект "новизни і первинності", ефект стереотипу сприймання.

Ефект "ореола" – це своєрідне "тавро" на образ людини, що заважає бачити її дійсну поведінку. Тому під час спілкування шляхом приписування формується настанова на образ, що раніше існував і викривляється сприймання. *Ефект "первинності"* виникає при сприйманні незнайомої людини і залежить від порядку і значимості подання інформації для оцінки особистості. Раніше доведена інформація, хоча вона і діаметрально протилежна останній, відіграє вирішальну роль при сприйманні.

При сприйманні знайомої людини діє *ефект "новизни"*, і остання, нова інформація, також протиставлена раніше висловленій, виявляється найбільш значущою. Помилкове сприймання пов'язане і зі стереотипом. Він виникає в силу недостатнього досвіду й інформації і існує у вигляді тривкого образу. У результаті виникає спрощений підхід і упередження до людей. Існують стереотипи сприймання професій, етнічні стереотипи і т. ін.

У процесі перцепції відбувається не просто сприймання один одного, а народжується ціла гама почуттів, виникають емоційні відношення, механізми утворення яких вивчає *атракція*.

Включення атракції в процес міжособистісного сприймання – необхідна умова спілкування керівника підрозділу з підлеглими. Для того, щоб у рятувальників виник привабливий образ командира (начальника), позитивне емоційне відношення до нього, слід дотримуватися ряду положень.

Конкретними прийомами формування атракції можуть служити такі. Прийом “ім’я власне” рекомендує частіше звертатися по імені і по батькові, бо ці звуки - найприємніша мелодія для людини. Ім’я, дане людині, супроводжує її все життя і нероздільне з її особистістю. Таке звернення служить показником уваги і викликає часто неусвідомлені позитивні емоції. Черговий прийом пов’язаний з особою людини, що, як відомо, є “дзеркалом душі”. Мімічні реакції особи рідко піддаються контролю, і тому відображають дійсне відношення до співрозмовника. Привітний вираз на обличчі, посмішка сигналізують про дружні, товариські відношення і добрі наміри.

Прийом “золоті слова” має на увазі, щоб керівники усіх рівнів не скупилися на компліменти, похвалу і заохочення, які потрібні кожній людині. Сутність прийому “терплячий слухач” зводиться до того, щоб уміти зацікавлено вислухати рятувальника, не тільки дати, але і сприяти тому, щоб він висловився. Ще один прийом допоможе вплинути на людину, якщо, спілкуючись, командир (начальник) буде використовувати знання про людей, їхнє родинне положення, хобі й інші індивідуальні особливості і характеристики особистості.

Таким чином, ефективне спілкування керівника підрозділу припускає обмін інформацією, організацію взаємодії і взаєморозуміння. Командиру (начальнику), що є активним суб’єктом соціального управління, необхідно не тільки розвивати особисті якості як керівника, але і володіти технологією і конкретними техніками управлінського спілкування.

9.2. Психологічні особливості переконуючого впливу керівника

Один з продуктивних і перспективних підходів, що свідчить про високий рівень професійної компетентності офіцера, полягає в практичному використанні ефективних технологій взаємодії з працівниками МНС, і, передусім, з підлеглими. Тут системно-цілісно виявляються цілеспрямованість, комунікабельність, результативність, коректність та інші сторони спілкування керівника. Оволодіння такими моделлю, алгоритмом і технологією спілкування у колективі підрозділу представляється можливим, якщо буде забезпечене виконання офіцером статутних обов’язків не маніпулятивно, в авторитарному стилі керівництва, а на основі врахування психологічних особливостей рятувальників. Принципова підстава вирішення даної проблеми базується на спроможності командира (начальника) аналізувати причинність, характер і наслідки суджень, відношення, дій і вчинків підлеглих.

Тільки таке розуміння впливу керівника на підлеглого може дати бажаний результат без докладання додаткових зусиль, засобів і встановлення зайвих

регламентацій. Керівнику підрозділу важливо бачити, що визначальним механізмом рефлексії є її індивідуально-сміслова зумовленість (при цьому розуміється рефлексивне самовизначення, що доповнюється іншими способами саморозвитку культури спілкування). Сформована таким чином творча спілкувальна позиція у підлеглого, що тривко виявляється і детермінує цілком певні його оцінки і дії, є однією з істотних ознак оволодіння офіцером моделлю переконуючого впливу на підлеглого.

В основі переконуючого впливу, лежить рефлексивно-гуманістична концепція і основана на ній практика, що успішно використовується ефективними управлінцями (менеджерами) в нашій країні і за рубежом. Головний її сенс полягає у культивуванні неруйнівних способів взаємодії, впливу, розвитку і саморозвитку. Сутність такого впливу виявляється в прагненні керівника підрозділу до співтворчості з підлеглими, що забезпечується постійним розвитком розуміння ним широти і різноманіття, (поліфонії) індивідуальних цінностей внутрішнього і зовнішнього життя кожного учасника спілкування. І тільки на основі їхнього бачення, поважного ставлення до них здійснюється активний вплив на думки і вчинки рятувальників.

У рамках такої моделі виявляється здатність командира (начальника) генерувати творчі підстави в повсякденних відносинах з працівниками МНС і з їхньою допомогою ефективно впливати на підлеглих. При цьому шляхом переконуючого впливу на творчій основі забезпечується включення в процес управління і засвоєння рятувальниками як необхідних нормативних регламентації (законів, статутних вимог, наказів і т. п.), так і скарбів культури (загальнолюдських цінностей, традицій і т. ін.), витісняючи авторитарно-бюрократичні стереотипи спілкування керівника з підлеглим. Тут вносима цінність набуває значущого сенсу для кожного суб'єкта діяльності.

Дана приваблива ідея може бути ефективно реалізована за допомогою самовдосконалення, рефлексопрактики й інших ефективних як традиційних, так і інноваційних підходів до оволодіння сучасною культурою спілкування. Вони забезпечують поєднання продуктивного досвіду з новими рішеннями, взаємозбагачення і взаєморозуміння. Зокрема, надається можливість безконфліктно витіснити стереотипи байдужості, роз'єднаності, безвідповідальності; здійснювати адаптацію рятувальників до динамічно змінюваних умов служби, а їхніх начальників - до нових підходів в управлінській діяльності; затверджувати менталітет офіцера як керівника підрозділу нової формації і т. ін.

Сучасна психологія, використовуючи досвід вирішення даного питання в акмеологічній практиці, пропонує для повсякденної діяльності офіцера сучасні модель, алгоритм і технологію переконуючого впливу. Дослідження показали, що в умовах діяльності МНС вони ефективні і доступні кожному

керівнику підрозділу, який творчо ставиться до виконання своїх обов'язків. Вони виступають важливим засобом у вирішенні завдань служби цивільного захисту, особливо якщо їхні вимоги не співпадають з інтересами і потребами підлеглих. Подолання даної неадекватності і досягнення найбільшої конгруентності (збігу службового й особистого) вимагають від керівника оволодіння сучасними моделлю, алгоритмом і технологією переконуючого впливу.

Спираючись на концепцію переконуючого впливу, розроблену професором А.Ю. Панасюком, ми склали модель переконуючого управлінського впливу. Вона подана на рис. 1.

У рамках запропонованої моделі головна мета переконуючого впливу полягає в утворенні нової психологічної позиції у підлеглого (судження, погляду, відношення, претензії, настанови і т. д.) на проблему, що вирішується.

Ця нова позиція, якщо вона не співпадає з колишніми стереотипами рятувальника, може бути сформована при участі його начальника, що оволодів таким засобом, як переконуючий вплив.

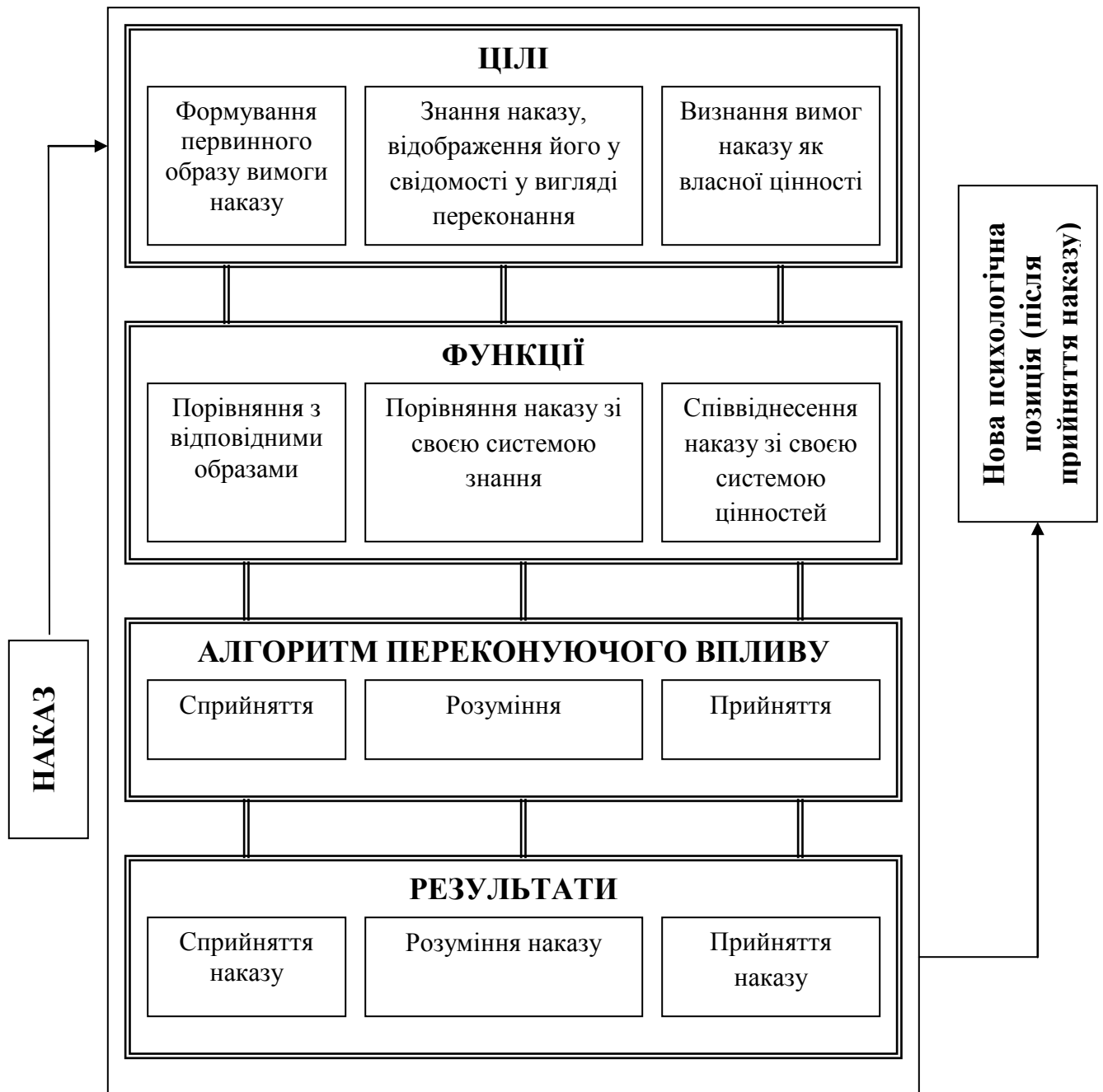


Рис. 1. Модель переконуючого управлінського впливу керівника підрозділу на підлеглого

Модель об'єднує сукупність ієрархічно пов'язаних елементів переконуючого впливу, що реалізуються командиром (начальником) у відповідності до алгоритму. Дана модель, як показали результати експерименту, дозволяє керівнику підрозділу більш продуктивно

вирішувати завдання не тільки чисто спілкувального характеру, але і найскладніші проблеми рятувальної служби.

Найважливішою відокремлювальною рисою переконуючого впливу є вхідна управлінська ситуація, що містить протиріччя в позиціях суб'єктів служби (начальника і підлеглого) з питання, що вирішується. Тут керівнику підрозділу не треба добиватися, щоб підлеглий відмовився від власної позиції або цінності. Марним і неефективним може виявитися навіювання, маніпулювання, особистий приклад, прохання і навіть наказ. У таких ситуаціях доцільно використати переконуючий вплив. Справедливо відзначає доктор психологічних наук А.Ю. Панасюк, що переконуючий вплив відрізняється від інших видів впливу за параметрами свідомості, критичності, соціальної автономності і моральності.

Основне призначення впливу полягає в утворенні нової психічної позиції у підлеглого (судження, погляду, відношення, претензії, настанови і т. д.), що характеризує його нове відношення до проблеми, яка вирішується. Позиція підлеглого, що склалася на час переконуючого впливу, відображає його внутрішні цінності, потреби. Доведено, що цього психологічного утворення достатньо для виникнення і прояву цілком певної поведінки.

Нова психологічна позиція підлеглого відрізняється від колишньої. Вона може бути сформована в результаті здійснення переконуючого впливу у відповідності до найбільш прийняттого алгоритму. Його реалізація керівником підрозділу в процесі спілкування дозволяє послідовно досягнути:

- ✓ сприймання підлеглим переконуючого впливу і тієї інформації, яку він несе, тобто формування у нього первинного образу повідомленої цінності розпорядження (наказу), що віддається, поряд з наявними власними ціннісними оцінками; розуміння підлеглим інформації переконуючого впливу, дійсне збагнення припустимого сенсу і значення отриманого розпорядження (наказу). Результатом такого розуміння повинно з'явитися набуття знання про розпорядження (наказ), що міститься в переконуючому впливі. У свідомості рятувальника це знання набуває характеру переконання;

- ✓ прийняття змісту інформації переконуючого впливу (інтеріоризація зовнішніх цінностей). Воно виступає як процес включення цінності отриманого від керівника підрозділу розпорядження (наказу) в структуру особистих цінностей. У зв'язку з винятковим місцем і роллю "прийняття" в досягненні успішності переконуючого впливу важливо його розглянути більш детально.

Феномен "прийняття" (акцепція) припускає врахування і використання всіх його умов, чинників і механізмів в контексті цілісного переконуючого впливу. Вони охоплюють таке коло питань. Рятувальник включає у власну систему цінностей наказ (розпорядження) керівника підрозділу, якщо він відповідає таким умовам: наказ (розпорядження) не суперечить вже

існуючим у нього цінностям; виникла в результаті нова орієнтація дозволяє краще задовольнити його інтереси і потреби; утворення атракції (тяжіння, притягнення) між командиром (начальником) і підлеглим. Визначені умови реально діють у вигляді чинників прийняття наказу (розпорядження); синергізм (разом діючи) зовнішніх і внутрішніх цінностей; стимулювання результатом прийняття пред'явлених вимог власної задоволеності (задоволення, комфортності); формування дієвого залежного зв'язку між начальником і підлеглим в його інтересах.

Відмічені умови і чинники "прийняття" детермінують психологічний механізм рятувальника: співвіднесення цінностей наказу з власною системою цінностей викликає або його блокування (захист, неприйняття наказу, розпорядження), або акцентує його, утворюючи необхідну ціннісну орієнтацію на виконання наказу.

Цей механізм ідентифікації забезпечує трансформацію зовнішніх цінностей, що містяться в наказі, у структуру особистих цінностей. Якщо результат виконання наказу з'явиться реальним задоволенням власних потреб, то рятувальник виявить до нього особливий інтерес.

Отже, механізм прийняття наказу багато в чому визначається мистецтвом керівника підрозділу донести до підлеглого позитивну для нього настанову, що посилить атракцію між ними. Це призводить до виникнення нових ціннісних орієнтацій працівника в бік завдань, що вирішуються в процесі професійної діяльності, і посилює конгруентність (суміщення) завдань служби і особистих інтересів. У результаті прийняття підлеглим цінності, що міститься в переконуючому впливі, досягається мета управлінського впливу. Таким чином, сприймання, розуміння і прийняття, переконуючого впливу - це складові його алгоритму.

Технологія переконуючого впливу за своєю сутністю виражає системний управлінський вплив одного рятувальника на іншого, що досягається застосуванням взаємопов'язаної послідовності прийомів, технік, методів безпосереднього і опосередкованого впливу для забезпечення найбільш ефективного вирішення завдань служби. Така технологія повинна відповідати вимогам високої уніфікованості, експансивності (швидка і широка розповсюдженість), продуктивності, практичної доцільності і доступності.

Сучасні досягнення людинознавства дозволяють запропонувати офіцеру-керівнику продуктивні варіанти технології переконуючого впливу. Вони являють собою синтез найбільш ефективних часткових технологій, що об'єднані єдиним системоутворюючим початком - метою досягнення оптимальності управління. Така цілісна технологія складається з ряду самостійних технологій - дослідно-аналітичної, конструкторсько-прогностичної, діяльнісно-регулятивної і безпосередньо комунікативної. Такі

технології за змістом представляють сукупність психолого-педагогічних методів, що дозволять найбільш ефективно досягати мети переконуючого впливу на всьому “маршруті” даної роботи. За складом їх можна уявити як стратегію, тактику і техніку застосування керівником управлінського інструментарію у відповідності до методологічних, психолого-педагогічних і організаційно-методичних настанов.

Стратегія переконуючого впливу відображає загальну концепцію, задум і план командира (начальника) щодо використання способів здійснення даного виду впливу. Весь цей процес підпорядкований кінцевій меті і припускає вирішення трьох завдань:

1) діагностика вхідних позицій підлеглого по відношенню до вимог наказу, розпорядження. Це дозволить виробити найбільш ефективну тактику і техніку формування його ціннісних орієнтацій для прийняття і виконання наказу (розпорядження);

2) руйнування (деструкція) психологічних блокуючих негативних бар'єрів у підлеглого, що перешкоджають прийняттю наказу (розпорядження);

3) конструювання нових особистісних позицій підлеглого, що виражають прийняття наказу (розпорядження).

У відповідності до передбачуваної стратегії керівник підрозділу виробляє і реалізує найбільш ефективну тактику переконуючого впливу. Вона в конкретних умовах виходить з реальних завдань і припускає застосування найбільш раціональних технік і прийомів переконуючого впливу.

Тактика переконуючого впливу встановлює порядок вирішення поточних завдань, що просувають до загальної мети, використовуючи найбільш прийнятні способи і засоби у відповідності до ситуації, що складається. Найбільш прийнятна тактика виробляється на правовій основі, у відповідності до наукових рекомендацій і з урахуванням реального рівня результатів управлінської діяльності. Вона покликана забезпечити гнучке, ефективне досягнення сприймання, розуміння і прийняття цінності, що обрана як предмет переконуючого впливу.

Техніка переконуючого впливу командира (начальника) - це його мистецтво цілісно використати сукупність сил, засобів, інструментарію, способів і прийомів досягнення висунутої мети. У числі раціональних технік, що призначені для досягнення прийняття цінності наказу, можна використати аргументацію, контраргументацію, захист від некоректного спору й ін. Наприклад, невербальні техніки, нестандартні засоби вербального спілкування, прийоми моніторингового контролю і діагностики взаємовідносин з рятувальниками допоможуть керівнику підрозділу успішно вирішувати проблему атракції в процесі переконуючого впливу і спілкування в цілому. Комплексне їх застосування повинно бути вивірене методично і скоординоване за всіма напрямками. Оволодіння керівником апробованої

методики в поєднанні з інноваційними підходами і діями виступає важливою передумовою підвищення ефективності техніки переконуючого впливу.

Загалом сукупність стратегії, тактики і техніки утворить технологію переконуючого впливу керівника. Застосування такої технології багато в чому буде сприяти підвищенню ефективності спілкування. Тому оволодіння технологією переконуючого впливу є актуальним практичним завданням для кожного офіцера. Цим надається можливість застосувати незапитані раніше резерви всіх суб'єктів професійної діяльності.

Для керівника підрозділу МНС можуть бути корисними деякі практичні рекомендації, дотримання яких сприяє оволодінню практикою переконуючого впливу.

У практиці діяльності командира (начальника) переконуючий вплив повинен бути органічно присутній в усій комунікації управління. Тут воно розвивається за певними етапами, варіантами, виражає характер взаємодії керівника підрозділу і підлеглих.

У залежності від ситуації, переконуючий вплив, минаючи два етапи розвитку, може реалізовуватися на кожному з них за одним із нижченаведених варіантів або напрямків.

Етап сприймання і розуміння вимог наказу (розпорядження) припускає такі варіанти: повне сприймання і розуміння; не сприймання і нерозуміння наказу, про що отримана інформація від підлеглого; несприйнятливості і нерозуміння наказу за відсутності зворотного зв'язку. Кожний з відмічених варіантів припускає використання командиром (начальником) своєї тактики для досягнення повного сприймання і розуміння пред'явлених вимог. Це дозволить здійснити успішний підхід до другого етапу переконуючого впливу.

Другий етап - прийняття повідомлення - об'єднує два напрямки: прийняття цінності наказу і прийняття цінності командира (начальника) підлеглим. Це зумовлене тим, що в безпосередньому доведенні наказу підлеглий бачить і приймає як цінність вимог, що висуваються, так і цінність того, хто це робить. Неприйняття однієї з даних цінностей вимагає від керівника підрозділу застосування нових технік для досягнення успіху на другому етапі. Тут можливі і реалізуються два напрямки.

Перший напрямок - прийняття підлеглим особистості командира (начальника) припускає чотири варіанти: 1) виняткова авторитетність керівника (повне прийняття); 2) зовнішня байдужість; 3) відкрите неспівпадання цінності особистості; 4) повне неприйняття підлеглим особистості начальника і наказів (розпоряджень), що віддаються ним.

Цей ступінь розузгодженості або співпадання оцінок підлеглим начальника на основі порівняння його реального статусу з власними критеріями оцінювання повинні бути відомі керівнику підрозділу. Це

забезпечить йому можливість правильно обрати підхід і реалізувати ефективні заходи, що забезпечують вирішення проблеми особистісного сприйняття.

Другий напрямок - прийняття цінності наказу як нового власного ціннісного утворення. Тут керівник підрозділу, можливо, зіштовхнеться з чотирма варіантами вирішення проблеми, що визначаються ступенем розузгодженості цінності наказу з особистою цінністю підлеглого: 1) повне неспівпадання веде до неприйняття вимог наказу; 2) часткове неспівпадання викликане високою зарозумілістю підлеглого; 3) часткове неспівпадання зумовлене заниженою самооцінкою підлеглого; 4) раціонально нерозв'язні протиріччя призводять до конфліктів між підлеглим і начальником і до зриву виконання практичних завдань.

Усі відмічені етапи комунікативного процесу переконуючого впливу визначаються типом ситуації і реальними психологічними бар'єрами в управлінні. Різноманітність варіантів розвитку процесу вимагає від керівника підрозділу вибирати для них найбільш адекватні технології (стратегію, тактику, техніку). Творчий підхід до діяльності дозволяє йому реалізувати найбільш ефективний переконуючий вплив.

Отже, в практиці спілкування офіцера-керівника представляється доцільним і привабливим використання переконуючого впливу. Він, як свідчать результати дослідження, виступає важливим засобом у вирішенні завдань професійної діяльності. Ці завдання не завжди співпадають з інтересами і потребами підлеглих. Подолання даної неадекватності і досягнення найбільшої конгруентності (збігу службового й особистого) вимагають від керівника оволодіння продуктивними моделлю, алгоритмом і технологією переконуючого впливу. Для того, щоб воно стало засобом у спілкуванні керівника підрозділу, необхідне наполегливе оволодіння ним.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність і зміст спілкування.
2. Охарактеризуйте види спілкування і вкажіть, які функції воно виконує в умовах діяльності МНС.
3. Розкрийте особливості вербального і невербального спілкування, а також визначте умови його ефективного здійснення.
4. Як ви розумієте переконуючий вплив і його місце в спілкуванні керівника підрозділу МНС?
5. Виділіть продуктивні модель, алгоритм і технологію ефективного переконуючого впливу й умови оволодіння ними.

ВИСНОВКИ

Сьогодні в процесі створення та примноження теоретичних основ психологічного забезпечення діяльності МНС розробляються технологічні елементи, що визначають правові основи його здійснення, вносяться нові положення в керівні документи, створюється необхідна навчально-матеріальна база, готуються відповідні кадри. Психологічне забезпечення діяльності МНС як галузь теоретичних знань та сфера практичної діяльності – це не продукт політичної або наукової кон'юнктури, а об'єктивний процес, що відображає потреби соціальної практики, закономірний результат розвитку наших наукових уявлень, їх усе більш глибоке проникнення в практику.

Водночас існуючі підходи до розуміння психологічного забезпечення не завжди спираються на єдину методологічну базу.

Досвід діяльності МНС переконливо підтверджує той факт, що без системи всебічного, організованого на єдиних методологічних та організаційних принципах психологічного забезпечення, що пронизує професійну діяльність на всіх її етапах, украй складно досягти високого морально-психологічного стану рятувальників та ефективного вирішення завдань захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій природного або техногенного походження.

Психологічне забезпечення є широким поняттям, що охоплює своїм впливом усю сферу духовно-моральної, психологічної, фізіологічної та генетико-біологічної сутності людини з урахуванням усіх чинників та обставин, що визначають поведінку людини в соціумі. Даний вид забезпечення службової діяльності – багаторівневе утворення, що охоплює загальнодержавний та відомчий масштаби діяльності МНС.

Психологічне забезпечення – невід'ємна складова системи всебічного забезпечення діяльності МНС. Завдання психологічного забезпечення повинні вирішуватися постійно, у тісному й нерозривному зв'язку один з одним та з іншими видами забезпечення.

Психологічне забезпечення покликане збалансувати в роботі з людьми політико-ідеологічні, соціально-психологічні аспекти, розширити можливості застосування сучасних досягнень психології, психофізіології, педагогіки, акмеології, соціології, соціальної психології та інших загальнолюдських наук. Вихідною методологічною позицією психологічного забезпечення діяльності МНС є принцип системності, що розглядає людину як систему, яка функціонує в рамках більш широкої системи й набуває в ній якісно нових

властивостей. Тому як об'єкт психологічного забезпечення береться не ізольований рятувальник, а система "людина – середовище".

Психологічне забезпечення діяльності МНС – це не суцільно відомча проблема, і воно повинно включати не тільки відповідну підготовку рятувальників, але й усього населення країни, здійснюватися на основі офіційних державних і політичних установок, координуватися вищими органами влади.

Необхідні результати цей вид забезпечення діяльності МНС дасть тільки при високій організації наукового керування соціальними процесами у колективах, що обумовлює необхідність цілеспрямованої підготовки керівного складу в цій галузі.

Історія нашої країни, МНС свідчить, що, на жаль, не раз поновлювалась та сама схема: життя висувало потребу в тих або інших перетвореннях, питання про неї ставилися в суспільстві, намічалася програма цих перетворень, але інерційність мислення і види вольових зусиль призводили до того, що корисне починання зводилося до нуля і можливого істотного поліпшення ситуації не відбувалося. Щоб сучасна ідея психологічного забезпечення не пішла за зазначеною схемою, необхідно розібратися в причинах, що перешкоджають довести справу до одержання наміченого результату. Їх може бути декілька: боротьба за частковості без осмислення та вирішення головних питань; перекручене уявлення про наявні реалії та небажання бачити, що відбувається у світі; невміння черпати уроки з власної та світової історії, із закордонного досвіду, вчитися на своїх, а ще краще на чужих помилках і, отже, приреченість на повторення того, що вже було пройдено.

Реалізація сформульованих у даному підручнику поглядів на концепцію та методологію організаційно-управлінських аспектів психологічного забезпечення в умовах сучасної діяльності МНС буде сприяти більш активному освоєнню нового виду забезпечення цієї діяльності і тим самим удосконаленню роботи з рятувальниками.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Айдаралиев А.А., Максимов А.Л. Адаптация человека к экстремальным условиям (опыт прогнозирования). - Л.: Наука, 1988. - С. 76 - 123.
2. Алещенко В. І. Морально-психологічне забезпечення застосування військ (сил): історія та сучасність: Навчальний посібник. - Харків: ХВУ, 2000. - 87 с.
3. Аналіз дій органів управління та сил ГУ МНС України в Херсонській області під час ліквідації надзвичайної ситуації, пов'язаної з ліквідацією лісових пожеж на території Цюрупинського та Голопристанського районів Херсонської області 20-31 серпня 2007 року. - Херсон: ГУ МНС України в Херсонській області, 2007 - 21 с.
4. Аналіз дій органів управління та сил під час ліквідації надзвичайної ситуації техногенного характеру на залізничному перегоні Красне - Броди біля с. Ожидів Львівської області. - Львів: ГУ МНС України в Львівській області, 2007 - 56 с.
5. Аналіз дій органів управління та сил під час ліквідації надзвичайної ситуації природного характеру регіонального рівня, яка виникла 13 серпня 2007 року в місті Нова Одеса Миколаївської області. - Миколаїв: ГУ МНС України в Миколаївській області, 2007 - 19 с.
6. Аналіз дій органів управління та сил під час ліквідації наслідків стихійного лиха, що сталася 22-23 липня 2007 року на території Волинської області. - Луцьк: ГУ МНС України в Волинській області, 2007 - 25 с.
7. Андрусенко В.А. Социальный страх. - Свердловск: Изд - во Урал. ун - та, 1991.- 168с.
8. Афанасенко В.С., Залкін С.В., Ноздрін В.Т., Попова Г.В., Прокопов В.О., Тімченко О.В. Військово-професійне спілкування: Навчальний посібник. - Харків: ХВУ, 2002. - 391 с.
9. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія. - К.: Ніка-Центр, 2002. - 296 с.
10. Борисов П.Ф. Посібник на допомогу працівнику МНС з питань взаємодії із ЗМІ та зв'язків з громадськістю / П.Ф, Борисов, О.П. Венжик, О.Ю. Великова-Лагода. - К.: «Преса України», 2004. - 480 с.
11. Варій М.Й., Козир М.М., Коваль М.С. Військова психологія і педагогіка: посібник /За аг. ред. М.Й. Варія. - Львів: вид-во «Сполом», 2003. - 624 с.
12. Василюк Ф.Е. Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций. - М.: Изд-во МГУ, 1984. - 200с.
13. Військова психологія і педагогіка: Підручник. - 2-е вид. - Хмельницький: Видавництво НАПВУ, 2000. - 562 с.

14. Волович В.Г. Человек в экстремальных условиях природной среды. - М.: Мысль, 1980.- 190с.
15. Гнутель Я. Б. Виховна робота в сучасних умовах: теорія і методика. - Тернопіль, 1998. - 262 с.
16. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. - М.: Политиздат, 1987.- 286с.
17. Державний класифікатор надзвичайних ситуацій. ДК 019-2001, затверджений і введений в дію наказом Держстандарт України від 19.11.2001 р. № 552.
18. Дикая Л.Г. Особенности регуляции функционального состояния оператора в процессе адаптации к особым условиям /Психологические проблемы деятельности в особых условиях. Под ред. Б.Ф. Ломова, Ю.М. Забродина. - М., Наука, 1985. - С.63 - 90.
19. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. Л. Краткий психологический словарь: Личность, образование, самообразование, профессия. - Мн.: Хэлтон, 1998. - 399 с.
20. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект. - Минск: Изд-во БГУ, 1984.- 207с.
21. Екстремальна психологія: Підручник / За заг. ред. проф. О.В.Тімченка - Х.: УЦЗУ, 2007. - 502 с.
22. Епишкин А.Н. Методы повышения устойчивости деятельности оператора к экстремальным условиям /Вопросы кибернетики. Психические состояния и эффективность деятельности. - М.: Наука. 1983.- С.55-61.
23. Євсюков О.П., Тімченко О.В. Психологічне прогнозування надійності діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: Монографія. - Харків, 2007. - 288 с.
24. Закон України "Про аварійно-рятувальні служби".
25. Закон України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення".
26. Закон України "Про захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру".
27. Закон України "Про місцеве самоврядування в Україні".
28. Закон України "Про пожежну безпеку".
29. Закон України "Про правові засади цивільного захисту".
30. Закон України "Про Цивільну оборону України".
31. Запобігти, врятувати, допомогти: Українські рятувальники: Фотоальбом /Упоряд. і текст В.Є. Устименка. - К.: Мистецтво, 2001. - 192 с.
32. Караяни А.Г., Сыромятников И.В. Прикладная военная психология. - СПб.: Питер, 2006. - 480 с.

33. Карпенчук С. Г. Теорія і методика виховання: Навчальний посібник. - К.: Вища школа, 1997. - 304 с.
34. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. - Минск: Изд-во БГУ, 1976. - 350с.
35. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. - М.: Наука, 1980. - 256 с.
36. Короленко Ц.П. Психофизиология человека в экстремальных условиях. Л.: Медицина, 1978.- 271с.
37. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. - К.: Ніка-Центр, 2006. - 580 с.
38. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. - К.: Ніка-Центр, 2006. - 536 с.
39. Космополинский Ф.П. Эмоциональный стресс при работе в экстремальных условиях. - М.: Медицина, 1976. - 191 с.
40. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. - К.: Ніка-Центр, 2007. - 432 с.
41. Кремень В.Г., Костицький М.В., Максименко С.Д., Сафін О.Д. Психологія професійної діяльності офіцера. Підручник. - Хмельницький: видавництво Акадумії ПВУ, 1999. - 488 с.
42. Крысько В. Г. Секреты психологической войны (цели, задачи, методы, формы, опыт) / Под общ. ред. А. Е. Тараса. - М.: Харвест, 1999. - 448 с.
43. Лайнбарджер П. Психологическая война. - М.: Воениздат, 1962. - 350 с.
44. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях. - М.: Политиздат, 1989. - 303с.
45. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка: основні положення: Навчальний посібник. - К.: ЕксОб, 1999. - 304 с.
46. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии /Отв. ред. Ю.М.Забродин, Е.В.Шорохова. - М.: Наука, 1984.- 414с.
47. Максименко С. Д. , Олексієнко Б. М., Мельник П. В. Загальна військова психологія: Підручник. - Хмельницький: Видавництво НАПВУ, 2001. - 508 с.
48. Медведев В.И. Устойчивость физиологических и психологических функций человека при действии экстремальных факторов. - Л.: Наука. 1982. - 140с.
49. Моховиков А. Н. Телефонное консультирование: Монография. - К., 1994. - 191 с.
50. Наказ МНС від 19.04.2003 р. № 119 "Про затвердження Класифікаційних ознак надзвичайних ситуацій".

51. Наказ МНС від 20.09.2004 р. № 65 "Про затвердження Положення про Оперативно-рятувальну службу цивільного захисту Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій".
52. Наказ МНС від 23.11.2005 р. № 352 "Про затвердження Порядку підготовки матеріалів, на підставі яких надається експертний висновок щодо рівня надзвичайної ситуації".
53. Основи загальної та військової акмеології: Підручник. - 2-е вид. - Хмельницький: Видавництво НАПВУ, 2000. - 376 с.
54. Основи практичної психології: Підручник /В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. - К.: Либідь, 1999. - 536 с.
55. Основы теории управления войсками. - М.: ВАГШ, 1992. - 264 с.
56. Плиско В.И. Формирование у сотрудников устойчивого психомоторного состояния к внешним проявлениям опасности. - Киев: РИО МВД Украины, 1991.- 128с.
57. Подоляк Я.В. Практические вопросы военной психологии. - М.: Воениздат, 1987.- 151с.
58. Полищук И.А., Видренко А.Е. (ред.) Атлас для экспериментального исследования отклонений в психической деятельности человека. - Киев, 1980.- 156 с.
59. Пономаренко В.А., Дьяченко М.И. и др. Готовность к деятельности в направленных системах: Психологический аспект. - Минск, 1985.- 200 с.
60. Постанова Кабінету Міністрів України від 02.11.2006 р. № 1539 "Про затвердження Положення про Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи".
61. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.08.1998 р. № 1198 "Про єдину державну систему запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру".
62. Постанова Кабінету Міністрів України від 04.02.1999 р. № 140 "Про порядок фінансування робіт із запобігання і ліквідації НС та їх наслідків".
63. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.1999 р. № 192 "Про затвердження Положення про організацію оповіщення і зв'язку в надзвичайних ситуаціях".
64. Постанова Кабінету Міністрів України від 16.02.1998 р. № 174 "Про Державну комісію з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій".
65. Постанова Кабінету Міністрів України від 16.11.2001 р. № 1567 "Про затвердження Плану реагування на надзвичайні ситуації державного рівня".
66. Постанова Кабінету Міністрів України від 19.08.2002 р. № 1201 "Про затвердження Положення про штаб з ліквідації НС техногенного та природного характеру".

67. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.03.2004 р. № 368 "Про затвердження Порядку класифікації надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру за їх рівнями".
68. Потапчук Є.М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Монографія. - Хмельницький: Видавництво Національної академії ДПСУ, 2004. - 323 с.
69. Потеряхин А. А. Психология управления. Основы межличностного общения. - К.: ВИРА-Р, 1999. - 384 с.
70. Психологические проблемы деятельности в особых условиях /Отв.ред. Ломов Б.Ф., Забродин Ю.М. - М.: Наука, 1985.- 232с.
71. Разумов С.А. Экспериментальное изучение эмоционального стресса в условиях нормы. - В кн.: Эмоциональный стресс в условиях нормы и патологии человека. - Л.: Медицина, 1976. - С. 46 - 81.
72. Рейковский Я. Экспериментальная психология эмоций. - М.: Прогресс, 1979. - 392с.
73. Русалова М.Н. Экспериментальные исследования эмоциональной реакции человека. - М.: Наука, 1979.- 171 с.
74. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира: Навчальний посібник. – Хмельницький: Видавництво Академії ПВУ, 1997. - 149 с.
75. Стратієнко О. Ф., Ротань М. П. Морально-психологічне забезпечення бойової підготовки та служби військ: навчально-методичний посібник. - К.: КВГІ, 1998. - 166 с.
76. Тарабрина М.В. Экспериментально-психологическое и биохимическое исследование состояния фрустрации с помощью стресса при неврозах. Автореф. дис. канд. психол. н. - Л., 1973. - 19с.
77. Теплов М.И. Проблемы индивидуальных различий. - М.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1961. - 536 с.
78. Указ Президента України від 04.02.2003 р. № 76 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 11.11.2002 р. "Про стан техногенної та природної безпеки в Україні".
79. Указ Президента України від 04.03.2004 р. № 269 "Про вдосконалення єдиної системи проведення авіаційних робіт з пошуку, рятування та організації захисту населення від наслідків надзвичайних ситуацій".
80. Указ Президента України від 09.02.2001 р. № 80 "Про заходи щодо підвищення рівня захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру".

Редактор Хорошилова К.В.
Комп'ютерна верстка Ковалевська М.А.
Дизайн обкладинки Лебедєв Д.В.

Підписано до друку 15.12.08. Формат 60x84 1/16
Тираж 100 прим. Вид.№ 64/08. Зам. № 318/08
Віддруковано: відділення редакційно-видавничої діяльності
Університету цивільного захисту України
61023, м. Харків, вул. Чернишевська, 94