

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ ІМЕНІ ГЕРОЇВ ЧОРНОБИЛЯ**

М.А. Кришталь, В.П. Садковий, А.Г. Снісаренко, О.В. Тімченко

**ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ
НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ
СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ МНС УКРАЇНИ**

Монографія

Харків – Черкаси 2011

Друкується за рішенням засідань Вчених рад:

- Національного університету цивільного захисту України, протокол № __ від __. _____. 2011 р.;
- Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля, протокол № __ від __. _____. 2011 р.

Рецензенти:

- доктор психологічних наук, доцент В.М. Корольчук, Національна академія Служби безпеки України, кафедра професійної психології і педагогіки, професор;
- доктор психологічних наук, професор В.О. Лефтеров, Донецький юридичний інститут МВС України, кафедра психології та соціології, професор.

УДК 159.9 : 159.94

Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України: [монографія] / М.А. Кришталь, В.П. Садковий, А.Г. Снісаренко, О.В. Тімченко. – Х. – Черкаси: АПБ, 2011. – 229 с.

У монографії проведено професіографічний опис діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України.

Призначений для начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту, психологів МНС України, науковців, викладачів, курсантів та студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах МНС України.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	6
ПЕРЕДМОВА	7
РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІОГРАФІЯ ЯК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	10
1.1. Науково-історичні та теоретико-методологічні основи вчення про професіографічний аналіз діяльності спеціаліста в загальносвітовій психологічній науці	10
1.2. Соціально-психологічні детермінанти, що обумовлюють потребу практики в розробці сучасного професіографічного опису основних спеціальностей в межах МНС України	29
1.3. Організація роботи та методи емпіричного дослідження	44
Висновки до розділу	67
РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ МНС УКРАЇНИ	69
2.1. Особливості професійної діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	69
2.2. Джерела комплектування служби та показники плінності кадрів серед начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	86
2.3. Фактори професійної незадоволеності серед начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	91
2.4. Оцінка напруженості праці начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	98
2.5. Психограма начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	105

2.5.1. Факторна структура індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують ефективність професійної діяльності начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	110
Висновки до розділу	112
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ МНС УКРАЇНИ	118
3.1. Особливості мотиваційної сфери начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	118
3.2. Визначення розвиненості пізнавальних якостей у начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	125
3.3. Особливості когнітивних стилів начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	127
3.4. Особливості представленості управлінської складової у структурі професійно важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	129
3.5. Особливості прояву типових властивостей соціальних типів особистості начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України та дослідження їх ступеню дисонансу уявлень про себе з оцінкою їх особистості підлеглими	134
3.6. Особливості рівня суб'єктивного контролю начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	144
3.7. Особистісні особливості начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	150
3.7.1. Особистісні особливості начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України, що не сприяють успішності їх професійної діяльності	150

3.7.2. Особистісні особливості начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України з різними показниками професійної успішності	158
3.8. Структура індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують успішність діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	166
Висновки до розділу	168
ВИСНОВКИ	174
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	179
ДОДАТКИ	200
Додаток А. Професіографічна анкета	201
Додаток Б. Професіограма начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України	216

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ГУ – Головне управління

ЕУ – екстремальні умови

КВТ – короткий відбірковий тест

КОЗ – комунікативні та організаторські здібності

МНС України – Міністерство надзвичайних ситуацій України

МПО – мотиваційний профіль особистості

НС – надзвичайні ситуації

ОРС ЦЗ – оперативно-рятувальна служба цивільного захисту

ПВЯ – професійно важливі якості

РСК – рівень суб'єктивного контролю

СМДО – стандартизований метод дослідження особистості

ПЕРЕДМОВА

Діяльність управлінських кадрів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту (ОРС ЦЗ) Міністерства надзвичайних ситуацій (МНС) України, на відміну від багатьох інших професій, пов'язана з умовами постійної екстремальності: відповідальність за життя та здоров'я особового складу, виконання завдань; забезпечення оперативної готовності технічних засобів; висока температура і концентрація продуктів горіння; робота на висоті; значні фізичні навантаження під час рятування людей і матеріальних цінностей тощо. Слід акцентувати увагу також на недостатній комплектації підрозділів сучасною пожежною, аварійно-рятувальною технікою та обладнанням, низькому рівні соціального та медичного захисту фахівців зазначеного напрямку діяльності. Щорічно кількість нещасних випадків серед начальницького складу ОРС ЦЗ МНС України під час виконання службових обов'язків коливається в межах від 28 до 53, у тому числі зі смертельними наслідками – від 3 до 7. Відмічається і значна плинність кадрів: близько 80 офіцерів щороку звільняється через хворобу, 145 – за власним бажанням, 170 – переводиться в інші структури МНС України.

Цей перелік можна ще продовжувати, але наслідком усіх вищевказаних обставин є проблема забезпечення належної професійної та психологічної готовності персоналу, що реалізується через систему професійного відбору та психологічного супроводу цього складного та важливого виду діяльності. Зокрема, набуває ваги професіографічний опис діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, тому що саме цей вид праці в межах МНС України спрямований на керування особовим складом у звичайних та екстремальних умовах.

У вітчизняній науці накопичений значний потенціал знань, необхідний для постановки та вирішення досліджуваної проблеми. Аналіз наукової літератури показує, що дослідження проблем діяльності є об'єктом уваги психологічної науки вже декілька десятиліть. Їх досліджували вітчизняні та

зарубіжні науковці – Б.Г. Ананьєв [4], С.М. Архангельський [8], Л.С. Виготський [35], В.П. Зінченко [63], М.Д. Левітов [89], О.М. Леонтєв [91], Б.Ф. Ломов [97], С.Д. Максименко [101], К.К. Платонов [139], С.Л. Рубінштейн [153], Ю.Л. Трофімов [171] та ін.

Психологічні аспекти діяльності працівників екстремальних служб стали предметом дослідження В.І. Барка [14], В.О. Бодрова [19], С.П. Бочарової [12], М.С. Корольчука [79], В.І. Лебедева [87], В.О. Лефтерова [92], С.Ю. Лебедевої [94], Г.В. Ложкіна [96], О.Р. Охременко [134], Є.М. Потапчука [143], О.Д. Сафіна [159], В.В. Стасюка [167], О.М. Столяренка [168], О.В. Тімченка [170] та ін.

Вагомий внесок у психологічне забезпечення професійної діяльності працівників державного пожежного нагляду, пожежогасіння та ОРС ЦЗ МНС України зробили А.М. Большакова [21], В.П. Бут [30], В.В. Вареник [31], Л.О. Гонтаренко [39], Г.С. Грибенюк [40], Ю.О. Дежкіна [44], О.П. Євсюков [54], В.М. Корольчук [78], М.А. Кришталь [85], А.С. Куфлієвський [86], М.В. Леві [88], Д.В. Лебедев [93], М.І. Мар'їн [106], С.М. Миронець [110], О.О. Назаров [116], Ю.О. Приходько [144], В.П. Садковий [155], О.П. Самонов [157], О.І. Склень [161], О.В. Тімченко [53], А.І. Черкашин [176], О.В. Шленков [179] та ін.

Проте слід зазначити, що більшою мірою зусилля науковців зосереджувалися на особистості офіцерів різних силових міністерств, військовослужбовців, миротворців, рядового складу пожежно-рятувальних підрозділів.

Актуальність дослідження обумовлена:

- зростаючими вимогами держави й суспільства щодо ефективності діяльності органів та підрозділів цивільного захисту у справі запобігання надзвичайним ситуаціям (НС) та ліквідації їх наслідків;

- практично відсутніми психологічними дослідженнями основних видів діяльності в межах МНС України, у тому числі й діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, від ефективності яких значною

мірою залежать результати дій за призначенням оперативно-рятувальних підрозділів та формувань;

- необхідністю удосконалення діяльності служби психологічного забезпечення МНС України, насамперед, у розрізі здійснення професійно-психологічного відбору персоналу та психологічного супроводження його діяльності.

Отже, сьогодні в межах психології діяльності в особливих умовах питання професіографічного опису діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України є досить актуальним та потребує всебічного дослідження.

Представлена Вашій увазі колективна монографія – перша спільна праця науковців-психологів вищих навчальних закладів МНС України: Національного університету цивільного захисту України та Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля.

РОЗДІЛ 1

ПРОФЕСІОГРАФІЯ ЯК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Науково-історичні та теоретико-методологічні основи вчення про професіографічний аналіз діяльності спеціаліста в загальносвітовій психологічній науці

Проблема психологічного вивчення різних видів професійної діяльності з 20-х рр. ХХ ст. і по теперішній час посідає центральне місце в ряді науково-прикладних напрямів психологічної науки (психотехніці, психології праці, інженерній психології, ергономіці, військовій психології, а також психології діяльності в особливих умовах) [4; 19; 24; 36; 43; 45; 51; 55; 56; 69; 78; 82; 89; 92; 104; 115; 136; 152; 168; 170; 171; 183; 193]. Проблемами трудової діяльності людини займається ряд наук. З позиції розроблюваної теми найбільш істотні досягнення психології праці та диференціальної психології.

Перші кроки в науковому вивченні трудової діяльності звичайно пов'язують з ім'ям Ф. Тейлора. Із системою цього науковця пов'язано виникнення психології праці, яка почала формуватись на рубежі ХІХ і ХХ ст., коли з'явилися нові складні види трудової діяльності. На ранньому етапі розвитку психології праці її проблематика входила в більш широку сферу психотехніки – наукового напрямку, змістом якої було залучення психології до вирішення практичних питань.

Термін «психотехніка» був запропонований у 1903 р. німецьким психологом В. Штерном, а засновником психотехніки є німецький психолог Г. Мюнстерберг. Для психотехніки був характерний широкий діапазон розв'язуваних задач: професійний відбір і професійна консультація, професійне навчання, раціоналізація праці, боротьба з професійним

стомленням і нещасними випадками, створення психологічно обґрунтованих конструкцій машин та інструментів, психічна гігієна, психологія впливу (плакат, реклама, кіно і т.д.), психотерапія. У теоретичному відношенні психотехніка спиралася на диференціальну психологію. Для вирішення багатьох задач у психотехніці застосовувався метод тестів. Так, у 1910 р., за пропозицією американської телефонної компанії, Г. Мюнстерберг здійснив перше дослідження з метою професійного відбору [80].

Отже, на рубежі ХХ ст. індустріальний прогрес, звернувши увагу психології до виробничої діяльності, обумовив зародження професійного відбору. Слід відзначити, що метою професійного відбору було виявлення придатності людини до конкретного виду діяльності. При здійсненні профвідбору перевага стала надаватись тим претендентам, які мали більш високий рівень ПВЯ, властивостей і сприятливі перспективи їхнього розвитку.

Початок розвитку вітчизняної психології праці було закладено в дослідженнях І.М. Сеченова [160]. Створюючи вітчизняну фізіологію і психофізіологію, І.М. Сеченов велику увагу приділяв їхнім прикладним аспектам. Визначаючи шляхи вирішення проблем психології, радянські вчені спиралися на передові традиції вітчизняної фізіології та психології, підводячи фізіологічну основу під цілий ряд психічних процесів, що характеризують трудову діяльність. Слід відзначити, що розвиток радянської психології праці пройшов досить складний шлях. Цей шлях умовно можна розбити на три періоди.

У першому періоді (1921 – 1930 рр.) основні підходи до психологічного аналізу професійної діяльності розвивалися радянськими психотехніками не на методологічній, а на емпіричній основі; другий період (1930 – 1936 рр.) – перебудова психотехнічних робіт, в якому було удосконалено методологію психографічних досліджень, на основі чого задовольнялись численні запити виробничої практики в сфері професійно-психологічного відбору; третій період розвитку підходів до психологічного

аналізу професійної діяльності протікає з 1957 р. по теперішній час в умовах поглиблення методології та теорії психологічної науки.

Спочатку роботи радянських психотехніків будувалися на досвіді їхніх колег із США і Західної Європи. Це було обумовлено тим, що радянська психотехніка, так само як і теоретична психологія, почала розвиватися тільки в 20-х рр. ХХ ст. У роботах зарубіжних психотехніків того часу, в основному спрямованих на вирішення задач профвідбору шляхом тестового обстеження, намітився цілий ряд цінних методичних здобутків в галузі психологічного вивчення професійної діяльності. До них належать:

- аналітичний і синтетичний підходи до дослідження професій;
- спроби побудови психології професій за зразком диференціальної психології з виділенням способів її дослідження, відповідно до яких аналізувалися отримані результати;
- психографічний метод, спрямований на одержання повного переліку всіх психічних якостей, необхідних для конкретної професії (О. Ліпман – 1923 р. [95], Е. Штерн – 1924 р. [181]);
- побудова систематики професій (Ф. Баумгартен – 1926 р. [15]);
- ідея про підхід до діяльності професіонала як активної і цілеспрямованої (Д. Древер – 1926 р. [49]).

Зазначені напрями та ідеї інтенсивно розвивалися шляхом розширення числа описуваних професій і, що більш важливо, напрямів удосконалення методичної бази досліджень на основі досягнень психодіагностики [10].

Вивчивши досвід роботи зарубіжних психотехніків у галузі психологічного дослідження професій і частково апробувавши його, радянські психотехніки досить швидко виявили методичну слабкість цих робіт: емпіризм, відсутність оформленого підходу до психологічного вивчення професій, відсутність системи понять. Починаючи з 1921 року, радянські психологи Б.Г. Ананьєв [4], М.О. Бернштейн [17], М.Д. Левітов [89] та ін. працювали над створенням власного підходу до психологічного дослідження професійної діяльності.

У цей період були розроблені основні теоретичні та методологічні підходи до вивчення професій, у тому числі:

- поняття «професіографія» (як описово-технічна і психофізіологічна характеристика різних видів професійної діяльності), «професіограма» (сукупність соціально-економічних, технологічних, психофізіологічних знань про професію та організацію праці), «психограма» (психологічний «портрет» професії, представленій групою психологічних функцій, що актуалізують конкретну професію);

- комплексний підхід до вивчення професійної діяльності (із залученням різних фахівців);

- основні методи професіографії: опитування, спостереження (хронометраж, хроноциклографія тощо), трудовий метод І.М. Шпільрейна (що дає змогу психологу виділити психологічні функції, які активуються певною робочою спеціальністю, простежити вплив на них процесів тренування, втоми, адаптації), експеримент (мета якого полягала в експериментальній перевірці виділених в орієнтовній психограмі психічної та психофізіологічної характеристик, визначенні міри їх функціонування, необхідної для успішного виконання професійного завдання, за допомогою тестів А. Бурдона, Ф. Гізе, О.О. Кушиннікова, У. Мак-Кола, Є.І. Рузера, І.М. Шпільрейна та ін.);

- дослідні схеми «орієнтованого професіографування» для визначення психофізіологічних функцій конкретної професійної діяльності, систематизації професіографічного матеріалу для вирішення завдань профконсультації;

- розчленовування професійної діяльності на окремі елементи та розгляд конкретного трудового процесу як системи [69].

Наприкінці 20-х на початку 30-х рр. розвиток радянської психології протікав в умовах гострих теоретичних дискусій про принципи розуміння і вивчення психічних явищ. У результаті, радянські психологи відмовляються від розроблення рефлексології як особливого напрямку в психології. Вони

також відмовляються від реактологічних схем і використання в психології поняття «реактологія».

Подальший розвиток підходів до психологічного аналізу професійної діяльності був обумовлений двома основними причинами: технічним прогресом та розвитком методології радянської теоретичної психології.

Формування методології вивчення професійної діяльності поклало початок оформленню системного і комплексного підходів, що згодом одержали розвиток і в теоретичній психології. Говорячи про розвиток методології радянської теоретичної психології, не можна не відзначити, що передумовою формування методологічних основ психологічної науки на основі діалектико-матеріалістичного підходу послужили роботи фізіологів І.П. Павлова [138] та І.М. Сеченова [160].

Одними з перших робіт психологів, спрямованих на формування діалектико-матеріалістичного підходу в 20-х рр., були роботи К.М. Корнілова, М.Я. Басова і П.П. Блонського, в яких психіка розглядалася як властивість високоорганізованої матерії, що змінюється під впливом праці і спеціальних зв'язків, які виникають у процесі праці. У роботах М.Я. Басова діяльність вперше розглядається як структурне утворення, і вона ж виділяється як предмет психології [25].

У цей же час роботи Л.С. Виготського [35] зробили великий внесок у розвиток теорії діяльності. Він порушив питання про новий підхід до психологічного аналізу діяльності, виходячи з намічених у М.Я. Басова «тенденцій до вивчення цілісних структур», на підставі трьох основних визначальних моментів: динаміки утворення процесу; об'єктивності аналізу процесу; виникнення самого процесу. Праці Л.С. Виготського стали відправним пунктом для циклу досліджень, спрямованих на вивчення залежності психічних процесів від таких умов діяльності, як мета, мотив, способи, і були покладені в основу побудови теорії діяльності.

У 30-х рр. починають закладатися основи психологічної теорії діяльності [91]. Під керівництвом О.М. Леонтьєва група вчених з Харкова та

Москви починає розробляти методи структурного аналізу психічної діяльності, досліджуючи наочно-діюче мислення, процеси пам'яті, відчуття і сприйняття (Б.Г. Ананьєв, Л.І. Божович, П.Я. Гальперин, О.В. Запорожець, П.І. Зінченко, А.О. Смирнов). Під керівництвом Д.М. Узнадзе оформляється теорія установки [166]; Б.М. Тепловим розробляється проблема обдарованості та формування здібностей [169]; подальший розвиток одержує рефлекторна концепція складних форм діяльності у роботах фізіологів П.К. Анохіна [6] і М.О. Бернштейна [17]. Ці дослідження були спрямовані на вивчення таких важливих особливостей діяльності, як цілісність, системність, активність, цілеспрямованість, саморегуляція і прогнозування дій. Узагальнюючи експериментальні дослідження 30-х рр., С.Л. Рубінштейн висуває положення про діяльність як умову формування психіки, і дає теоретичне узагальнення, положення про єдність свідомості та діяльності [153].

Таким чином, у роботах Л.С. Виготського [35], С.Л. Рубінштейна [153], О.М. Леонтьєва [91] та їхніх послідовників наприкінці 40-х рр. виділилися три фундаментальні принципи, що склали методологічну основу радянської психології:

- розуміння психіки як діяльності;
- визнання соціальної природи діяльності;
- визнання єдності психічної діяльності й зовнішньої практичної діяльності.

Після відомої перерви професіографічні дослідження в нашій країні були відновлені наприкінці 50-х рр., і проводяться в даний час у широких масштабах. Розвиток теоретичних і методологічних основ психології дозволив радянським психологам праці будувати прикладні дослідження на цілком новому рівні. Так, наприкінці 50-х рр. С.М. Архангельський [8] здійснює спробу формування системного підходу до аналізу професійної діяльності. Він виділяє нові одиниці аналізу професійної діяльності. На початку 60-х рр. В.П. Зінченко з групою співавторів [63] пропонують ще

одну концептуальну схему для вивчення діяльності, яка відрізняється від професіографічних тим, що в ній констатуються такі важливі властивості:

- наявність внутрішнього регулюючого зворотного зв'язку;
- пристосувальний характер поведінки (адаптивність).

Таким чином, можна відзначити, що в 50-60-х рр. з'являються спроби побудови системного підходу до психологічного аналізу професійної діяльності. На відміну від двох попередніх, цей період характеризують формуванням підходу до психологічного аналізу професійної діяльності на методологічній основі, розвинутій в теоретичній психології.

Необхідно відзначити, що розробка науковцями принципів та методів психологічного аналізу професійної діяльності відбувалася в рамках двох основних напрямів. Завдання першого напрямку передбачало складання психологічної класифікації професій (М.К. Гусєв, Є.О. Клімов, А.Ф. Лазурський, С.Г. Струмилін, І.М. Шпільрейн); другий напрям мав на меті опис та психофізіологічний аналіз професій (Б.Г. Ананьєв, С.Г. Геллерштейн, М.Д. Левітов, А.І. Розенблюм, І.П. Четвериков). Зупинимось на першому з них.

Аналіз наукової літератури [69] свідчить про те, що поняття «професія» – це термін, що розкриває основну суть професійної діяльності. Він походить від латинського «professio» (об'являю своїм ділом). Під цим розуміється трудова діяльність, яка потребує певної підготовки та є засобом існування людини, а також «основний рід занять, трудова діяльність», для виконання якої працівник повинен мати певний комплекс теоретичних знань та практичних навичок, а також необхідні фізичні та морально-психологічні якості.

У свою чергу, професії поділяються на ряд фахів. Так, професія начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України містить у собі фах оперативного спрямування. Поняття професії веде свій шлях з моменту виникнення людського суспільства. Подальший розвиток суспільства та формування

трудової діяльності призвів до розподілу праці та виникнення нових професій.

У вітчизняній психології загально визнаною і широко використовуваною є психологічна класифікація професій, запропонована Є.О. Клімовим [73]. В основу цієї класифікації покладена структура діяльності, яка вивчалася за предметом, метою, знаряддям та умовами праці. Відповідно до перелічених критеріїв, Є.О. Клімов розробив класифікацію професій, поділивши всі існуючі професії на типи, класи, відділи та групи. В залежності від особливостей основного предмета праці, всі професії поділяються науковцем на п'ять головних типів: «людина-людина», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ» [72; 73].

Автор відносить діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України до типу професій «людина-людина» та «людина-техніка», тому що основним завданням працівників є керівництво підлеглим особовим складом, їх підготовка, забезпечення безпеки, а також виконання обов'язків з гасіння пожеж, ліквідації аварій та наслідків НС.

Другий напрям полягав у вичерпному описі й ретельному психофізіологічному аналізі різних професій для вирішення психотехнічних завдань: профвідбору і профконсультації; профутомлення і профнавчання; раціоналізації робочого місця, реконструкції та проектування професій.

Слід зазначити, що вже в той період С.Г. Геллерштейн в одній із робіт намітив основні аспекти вивчення професійно-важливих ознак, підкресливши необхідність їхньої класифікації за різними основами, дав трактування профпридатності не як простої відповідності деяких властивостей організму визначеним вимогам професії, а як процесу, в перебігу якого психофізичні властивості людини, зіштовхуючись із перешкодами, висунутими професією, зазнають ряду змін, що так чи інакше формують професійний тип [69].

Основні прийоми, принципи та методи психологічного вивчення професійної діяльності вітчизняні психотехніки синтезували в спеціальний

підхід: професіографію. Термін «професіографія» походить від лат. «professio» – постійний фах, джерело існування та грец. «grapho» – пишу [22]. Поняття професіографії містить у собі проведення професіографічного дослідження, результатом якого виступає професіограма. Сутність професіографії визначена в самому терміні, тобто це описово-технічна характеристика видів професійної діяльності.

Таким чином, **професіографія** – це обов’язкова умова наукової організації професійної орієнтації, а також вихідний пункт для вибору методів, порядку й послідовності проведення професійного психологічного відбору [165]. Професіографія вивчає діяльність, професії, спеціальності з метою створення їхніх оптимальних моделей, зокрема:

- досліджує їх соціальну й соціально-психологічну сутність, основні функції, операційний склад;
- здійснює класифікацію професій і спеціальностей;
- проводить спеціально організований всебічний і документований опис різних професій і спеціальностей, результатом якого повинна стати професіограма;
- визначає вимоги, що висуваються суспільством і даною професійною діяльністю до особистості, рівня розвитку її ПВЯ, що забезпечують успіх у даному виді діяльності та ін. [52].

До задач професіографії входить опис професій або спеціальностей, основних вимог, що вони висувають до людини, її психофізіологічних і фізичних якостей, а також чинників, що зумовлюють успішність або неуспішність, задоволеність або незадоволеність особистості даною професійною діяльністю. Задача професіографії у напрямі професійного відбору полягає в тому, щоб розкрити психофізіологічні передумови професійної успішності, зв’язати їх воєдино.

Науковці виділяють такі основні принципи професіографії [37]:

- 1) специфічність (конкретність) опису визначеної діяльності;

2) поетапність вивчення діяльності – процесуальна послідовність збору й аналізу матеріалу (етапи: інформаційний, аналітичний, синтетичний, експериментальний, результативний);

3) цілеспрямованість опису – відповідність конкретним цілям вивчення (діагностичним, інформаційним, методичним та ін.) і конкретній практичній задачі (профорієнтація, профвідбір, профпідготовка та ін.);

4) селективність (вибірковість) об'єкта вивчення – концентрація на специфіці суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків у найскладніших завданнях трудового процесу;

5) багаторівневість (комплексність) вивчення суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків на всіх рівнях функціонування системи діяльності;

6) динамічність вивчення – з урахуванням розвитку суб'єкта і зміни діяльності;

7) системність – вивчення взаємозв'язків і взаємовпливів окремих компонентів діяльності на всіх її ієрархічних рівнях (діяльність, дії й операції, нормальні й екстремальні умови (ЕУ) й ін.);

8) ідентичність методичних прийомів і програм вивчення й опису – для коректного порівняння професій;

9) використання якісно-кількісних методів вивчення – взаємне доповнення змістової та статистичної інформації.

Професіографічний аналіз як метод вивчення професійної діяльності полягає в цілеспрямованому й організованому процесі, який починається зі збору інформації щодо оцінювання різних аспектів діяльності [69]. Для цього використовується: вивчення літературних даних, звітних документів, що характеризують особливості професії, бесіда, спостереження й експеримент, самоспостереження і самозвіт. Характеристики складності кожної спеціальності отримують з офіційних документів: нормативних документів, інструкцій, настанов тощо. З метою вирішення питання про необхідність і доцільність здійснення професійного відбору для певних професій використовуються дані стосовно травматизму, аварійності з вини оператора,

матеріали, в яких подані відомості про динаміку продуктивності праці, якості продукції, що випускається, тощо. Всі ці відомості групуються відповідно до чотирьох груп питань [52]:

1. Яка робота (спеціальність, професія, посада) аналізується й описується? Що є предметом і метою даної роботи? Які види дій (операцій) вона включає і як вони взаємозалежні між собою?

2. Які умови й можливості представляє дана робота для оптимального використання продуктивності праці та здібностей людини? Що сприяє та що стримує нормальний розвиток психічних процесів і професійних здібностей фахівця? Чим обумовлюється ефективність праці?

3. Які об'єктивні фактори позитивного або негативного характеру впливають на психіку людини при вирішенні професійних завдань? Що може стимулювати психічну та фізичну працездатність і продуктивність праці? Що поліпшує та розвиває або, навпаки, порушує психічні функції, негативно впливаючи на них?

4. Які особливі специфічні вимоги пред'являє дана діяльність до особистості людини? Які суб'єктивні властивості, здібності є передумовою для успішного виконання роботи і які якості зайві та навіть небажані в даному виді праці? Які з найбільш важливих суб'єктивних детермінант є основою високої результативності праці?

Одним із важливих завдань професіографічного дослідження є визначення показників (критеріїв) успішності досліджуваної діяльності. Знання таких показників допоможе, по-перше, перевірити обґрунтованість розробленої експериментальним шляхом професіограми та психограми і, по-друге, перевірити ефективність методик визначення професійної придатності фахівців, а також оцінити загальну ефективність засобів професійного відбору та раціонального розподілу кандидатів за спеціальностями [37; 69; 79].

На основі методу професіографії створюються професіограми та психограми конкретних спеціальностей в межах певної професійної

діяльності, у нашому випадку – в професійній діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Згідно з поглядами В.О. Бодрова [19], Е.А. Клімова [73], М.Д. Левітова [89], Б.Ф. Ломова [97], К.К. Платонова [139], Ю.Л. Трофімова [171], сутність професіограми полягає в систематизованому описанні характеристик певної професії, вимог до суб'єкта праці. У загальному вигляді вона являє собою опис соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професії. Таким чином, *професіограма* – це перелік науково обґрунтованих норм і вимог до видів професійної діяльності та якостей особистості фахівця, які дозволяють йому ефективно виконувати вимоги професії. Професіограма є науковою основою для визначення та уточнення переліку спеціальностей, розробки штатно-організаційних структур, формулювання функціональних обов'язків і посадових інструкцій [52; 80; 135].

У контексті завдань нашого дослідження під професіограмою ми будемо розуміти науково обґрунтовані норми та вимоги до конкретної спеціальності (начальник караулу ОРС ЦЗ) в межах МНС України і якості особистості фахівця, які дозволяють йому ефективно та успішно виконувати службові завдання та отримувати необхідний результат. Усі структурні частини професіограми повинні відбивати певний цикл професійної діяльності та особистісні якості, навички, уміння та знання, які забезпечують успішну професійну діяльність.

Існують різні види професіограм. О.М. Бандурка, С.П. Бочарова та Є.В. Землянська [12] пропонують класифікацію, в якій залежно від рівня узагальненості виділених ознак професії, будуються приватні та комплексні професіограми. Приватні професіограми дають уявлення про конкретну роботу з позицій однієї наукової дисципліни, відбиваючи певні показники (психологічні, соціологічні, санітарно-гігієнічні, екологічні й ін.). Комплексні професіограми є всебічним описом роботи, в якому узагальнені результати

професіограм із урахуванням даних усіх дисциплін – психології, фізіології, медицини, економіки й ін.

Залежно від орієнтації на професію професіограми поділяються на спеціальні та універсальні. Спеціальні професіограми – це спеціалізований відбір тих найважливіших характеристик, які необхідні для вирішення конкретних професійних завдань. Універсальні професіограми містять відомості й характеристики праці, істотні для всіх видів робіт у певній галузі.

Відомий науковець А.К. Маркова аналізує та виділяє такі основні підходи до змісту та структури професіограм [105]:

1. Комплексна професіограма, де враховується широке коло характеристик (соціальних, технічних, економічних, медико-гігієнічних та ін.), а також указується предмет, мета, спосіб, критерії оцінки результатів та ін.

2. Аналітична професіограма, де розкриваються не окремі характеристики компонентів професії, а узагальнені нормативні показники професії та показники психологічної структури професійної діяльності. При цьому спеціально аналізуються об'єктивні характеристики праці та психологічна характеристика праці, що в результаті й дозволяє виділяти ПВЯ, які відповідають цим завданням.

3. Психологічно орієнтована професіограма, де виділяються: опис зовнішньої картини праці, трудова поведінка: фотографія робочого дня, хронометраж робочого часу при виконанні конкретних завдань, тимчасова динаміка виробничої активності, типові помилки та ін.; внутрішня картина праці: типові реакції особистості на певні професійні ситуації, інтегральні утворення особистості працівника (здібності, структури навчання й досвід), психічні стани (інтелектуальні й емоційні процеси, емоції, воля, увага, пам'ять, психомоторика).

4. «Модульний підхід» у професіографуванні. Сам психологічний модуль – це «типовий елемент професійної діяльності, властивого ряду професій і виділений на основі спільності вимог до людини». Структура модуля: 1) об'єктивні характеристики типового елемента (наприклад, для

робітника – вимір об’єктів без допомоги інструментів і приладів – це перша, ліва частина модуля); 2) психологічні характеристики вимог до людини, пропоновані цим елементом (наприклад, для робітника – об’ємний і лінійний окомір, точність – інша, права частина модуля). Кожна професія складається з декількох модулів. Число можливих модулів менше, ніж число всіх професій, тому доцільніше (та економніше) вивчати ці модулі та вже з них створювати опис самих професій [105].

Природно, що зазначені логічні підстави для виділення видів професіограм можуть перетинатися, сполучаючи відбиття рівнів узагальненості характеристик діяльності та їхнього цільового призначення.

Специфікою складання професіограми із метою вирішення завдання діагностики та прогнозування професійної успішності є орієнтація на визначення, насамперед, найбільш стійких, стабільних психологічних якостей, які забезпечують реалізацію конкретного виду діяльності, а також визначення критеріїв, за допомогою яких можна диференціювати фахівців за рівнем успішності й ефективності діяльності.

Незважаючи на те, що структура й обсяги всієї професіограми та окремих її частин залежать від конкретних цілей її створення, можна виділити загальну схему професіограми (розділи) [135]:

1. Загальні відомості про професію. Назва та призначення професії; характеристика робочого місця та умов праці; вимоги до загальноосвітньої та спеціальної підготовки; основний зміст функціональних обов’язків; критерії ефективності діяльності.

2. Умови діяльності. Санітарно-гігієнічні умови, організація праці, режими праці та відпочинку.

3. Соціально-психологічні фактори діяльності. Характеристика підрозділу (екіпажу, команди), у складі яких фахівець виконує діяльність; особливості внутрішньокolleктивних зв’язків, роль і місце фахівця в системі внутрішньокolleктивних зв’язків; мотиваційні аспекти діяльності; особливості соціально-психологічної та професійної адаптації.

4. Зміст діяльності. Опис основних завдань і операцій, що виконуються фахівцем; особливості процесу прийому-передачі інформації; особливості переробки інформації та прийняття рішень; структура виконавських дій; аналіз помилок у діяльності фахівця; завантаженість у ході діяльності різних психічних функцій.

5. Динаміка психічного стану фахівця в процесі діяльності. Характер і ступінь зміни психофізіологічних функцій і працездатності фахівця; опис основних емоційних станів фахівця; основні шляхи подолання несприятливих станів.

6. Психограма. Особистісні особливості; сенсорно-перцептивні властивості; особливості мислення та пам'яті; моторні властивості (психомоторика та мовлення); співвідношення та переважне сполучення в процесі діяльності особистісних, сенсорно-перцептивних, розумових, мнемічних і моторних властивостей; протипоказання до діяльності.

У розділах 1, 2 наведеної вище схеми побудови професіограми містяться вимоги, задані зовнішніми умовами, у той час як у розділах 3, 4, а особливо 5 і 6, описується психологічна структура діяльності, вимоги до особистісних психологічних особливостей людини.

Як видно із вищезазначеного, структурною частиною професіограми є психограма. *Психограма* – це «психологічний портрет» професії, представлений комплексом психологічних властивостей особистості, необхідних для ефективного виконання певної діяльності, вирішення професійних службових завдань [135]. Розробка психограм необхідна для раціональної організації профвідбору, для адекватної психодіагностики та оцінки рівня сформованості якостей, необхідних для кожної конкретної професії. Звичайно професіограма та психограма доповнюють одна одну, забезпечуючи досить розгорнутий опис роботи фахівця.

Як показав аналіз наукової літератури, сьогодні існує достатня кількість науково розроблених та обґрунтованих професіограм [9; 13; 14; 18; 21; 30-33; 38-40; 44; 50; 52-54; 59-62; 67-69; 74; 76; 82-86; 88; 92-96; 99; 100;

103; 104; 106-108; 110; 111; 113; 114; 116; 129; 130; 132; 133; 137; 143; 144; 146-148; 151; 155-157; 159; 161; 163; 167; 170; 173-176; 179]. Найбільш повні розробки з професіографічного дослідження професійної діяльності фахівців різних професій зазначені у навчальному посібнику «Основи професіографії» [69], в якому розкриваються основні теоретичні основи професіографії, її методи, приводяться спеціальні методики, за допомогою яких можна виявити ПВЯ фахівця в різних галузях професійної діяльності. Також описуються загальні характеристики професій типу «людина-людина», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ», даються профорієнтаційні професіограми та психограми кожної класифікаційної групи.

Найбільш відомими дослідженнями із групи ризиконебезпечних професій є професіограма льотчика-винищувача, розроблена Б.Ф. Ломовим [97]. Також заслуговують на увагу наукові здобутки О.М. Бандурки разом із співавторами [12], які розробили психограму керівника органів внутрішніх справ, що більш детально відбиває його специфічні якості. Ця психограма передбачає, що структура ПВЯ особистості керівника містить у собі функціональні підструктури: мотивацію, професійну цілеспрямованість, функції психічних процесів та індивідуальні якості особистості.

Серед останніх робіт прикладного характеру слід відзначити дослідження авторського колективу практичного посібника «Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України» [146]. Матеріали призначені для використання в якості інформаційної основи при здійсненні профорієнтаційної роботи та професійно-психологічного відбору, при розробці посадових інструкцій працівників органів внутрішніх справ, при підборі й розстановці кадрів та при здійсненні контролю за правильністю їх використання відповідно до спеціальності та кваліфікації, при конкурсному відборі та атестації працівників, при формуванні резерву кадрів на висунення, при розробці та вдосконаленні програм підготовки й підвищення кваліфікації кадрів

відповідно до змісту професійної діяльності, при підготовці освітньо-кваліфікаційних характеристик випускників навчальних закладів МВС України тощо.

У праці Є.С. Романової [151] наведена професіограма пожежного. Але вона була складена з метою надання допомоги учням середніх шкіл, що вибирають свою майбутню професійну кар'єру, тобто для цілей профорієнтації та профконсультування.

У дисертаційному дослідженні Ю.О. Приходька [144] розроблена та науково обґрунтована професіограма пожежного-рятувальника, в якій автор максимально врахував усі сучасні умови діяльності цього професіонала, соціальні, нормативно-правові, виробничі, санітарно-гігієнічні, медичні характеристики цієї професії. Також цей автор наводить класичну психограму пожежного-рятувальника, комплекс відповідних індивідуально-психологічних особливостей працівників пожежно-рятувальних підрозділів, що детермінують успішність їхньої професійної діяльності. *Однак цю професіограму не можна повністю застосувати для керівної посади «начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України», тому що останній має більший обсяг завдань та обов'язків, які, відповідно, висувають підвищені вимоги до психофізіологічних і особистісних якостей працівника.*



Таким чином, можна стверджувати, що професіограма являє собою опис об'єктивних характеристик професії, функцій і процесів професійної діяльності, аналіз яких дозволяє визначити систему ПВЯ, необхідних працівникові для успішної праці. Таке визначення професіограми можна вважати достатнім для використання її з метою *професійного відбору*. Основною метою професійного відбору є визначення здібності індивіда до навчання та прогнозування ефективності його діяльності в реальній обстановці, забезпечення максимальної відповідності індивідуальних характеристик, особливостей і можливостей людини тим загальним і специфічним вимогам, які висуває до нього той або інший вид професійної діяльності.

Проблема відбору кандидатів для підрозділів ризиконебезпечного профілю діяльності має давню історію. Можна припустити, що за всіх часів критеріями відбору служили цілком визначені вікові, фізичні та особистісні властивості кандидатів у стражники, городові і т.п. Бурхливий розвиток на початку ХХ ст. науки і техніки послужив поштовхом до появи цілком нового, як вже відзначалося вище, наукового напрямку – психології та психофізіології праці, одним з основних завдань якого відразу ж стало вирішення проблеми професійного відбору військових фахівців [80].

Уперше спрямовані професіографічні дослідження щодо забезпечення професійного відбору в органи внутрішніх справ в радянські часи здійснено фахівцями Центральної науково-дослідної медико-психологічної лабораторії МВС СРСР. Зокрема, опрацьовано професіограми на найбільш відповідальні спеціальності (служба пожежогасіння, карний розшук). На їх основі здійснено перші тестові виробування абітурієнтів навчальних закладів МВС. Авторським колективом вчених служби психологічного забезпечення МВС України в 90-х роках були вперше в Україні розроблені професіограми на основні фахові напрями МВС та МНС. Продовжується ця робота й нині.

У дисертаційному дослідженні В.В. Вареника [31] показано можливість набуття ПВЯ на етапі фахового становлення за умови оптимізації

професійного психологічного відбору пожежних. Здійснено теоретичний аналіз в рамках найбільш чітко позначених в наш час підходів, структури та системи професійного психологічного відбору. Проведено професіографічний аналіз діяльності фахівця служби пожежогашіння пожежної охорони і встановлено, що домінуючою ознакою психологічних особливостей діяльності фахівця є високий рівень розвитку основних показників уваги, психофізіологічних функцій зорового і слухового аналізаторів, низький рівень тривожності, високий рівень нервово-психічної стійкості, висока стійкість рівноваги, сильна нервова система та високий інтелектуальний рівень. Проте зазначені результати дослідження не повною мірою відображають специфіку діяльності сучасного керівника ОРС ЦЗ МНС України, її інженерно-психологічне забезпечення, а нерозробленість шкали оцінок і критеріїв не дозволяє прослідкувати динаміку ПВЯ в процесі професійного становлення та скласти прогноз професійної придатності кандидатів до майбутньої спеціальності.

Проаналізувавши літературу із досліджуваної проблеми, можна зробити такий висновок: хоча професіографія як метод вивчення професійної діяльності людини була розроблена ще в 20 – 30 рр. ХХ ст. вітчизняними психотехніками, на сьогоднішній день не до всіх професій були складені характеристики і рекомендації. Тим більше це стосується професій, що з'явилися в нашій країні в останнє десятиліття у зв'язку зі зміною політичного та економічного устрою життя, а також значним збільшенням кількості пожеж, аварій та НС різного характеру.

Це дозволило нам обґрунтувати теоретичні та методичні засади конкретного професіографічного обстеження начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, визначити шляхи й межі розбудови моделі спеціаліста з урахуванням специфіки і чинників, що визначають ефективну діяльність.

Отже, ми можемо говорити про те, що проведення професіографічного аналізу діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України є невід'ємним завданням професійно-психологічного відбору. Кожна сторона

професіограми повинна відбивати певний цикл професійної діяльності та реалізовувати особистісні якості, навички, вміння та знання, що забезпечують професійний успіх на певному рівні діяльності.

1.2. Соціально-психологічні детермінанти, що обумовлюють потребу практики в розробці сучасного професіографічного опису основних спеціальностей в межах МНС України

Проблема професійної придатності людини завжди була в центрі уваги різних галузей науки [2; 16; 20; 23; 26; 31; 34; 46; 48; 80; 81; 89; 98; 112; 126; 131; 139; 141; 150; 154; 158; 159; 162; 166; 172; 177; 178; 186-188; 190; 191; 196]. Особливої ваги вона набуває, коли мова йде про керівну діяльність в умовах гасіння пожежі, ліквідації наслідків аварій та НС, проведенні розвідки, пошуку й евакуації людей із палаючих будівель, завалів тощо.

У загальнодержавній цільовій програмі розвитку цивільного захисту на 2009 – 2013 рр., схваленій Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 р. № 1156-р. [57], найважливішою метою діяльності на період до 2013 р. визначено створення ефективної системи підготовки фахівців, що забезпечить виконання всього спектру завдань щодо захисту населення і територій від НС природного і техногенного характеру.

Удосконалення професійної підготовки керівників пожежно-рятувальних підрозділів ОРС ЦЗ визначене як вирішальний чинник підвищення ефективності управління системою органів і підрозділів МНС України, забезпечення її єдності, результативності службової діяльності. При цьому наголошується, що підготовка повинна здійснюватися з урахуванням особливостей функціонування конкретних формувань і служб [122].

У даний час відповідно до освітньо-кваліфікаційних рівнів підготовки та наявності вакантних посад близько 44 % випускників ВНЗ МНС розподіляються на керівну посаду – начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України. Поряд з цим, за результатами входження у посади випускників

2007 р. визначено, що рівень теоретичних знань та практичних навичок молодих фахівців, їх здатність до самостійної роботи не повною мірою відповідає вимогам сьогодення [182].

Специфічні умови діяльності, особливості вирішуваних задач обумовлюють зростання відповідальності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України за результати управлінських рішень, що приймаються. Відповідно зростають вимоги до ефективності управлінської діяльності, рівня професійно-психологічного відбору, професійних і особистісних якостей керівників зазначених підрозділів. Найважливішим для вивчення і вирішення проблем успішності діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України є психологічний аспект.

Проведені автором дослідження свідчать про наявність як об'єктивних (пов'язаних з підвищенням ролі людського чинника в успішності діяльності), так і суб'єктивних (пов'язаних із усвідомленням начальниками караулів ОРС ЦЗ МНС України потреби в психологічних знаннях, уміннях і навичках) факторів підвищення значущості психологічної складової в забезпеченні успішної діяльності працівників зазначеного профілю.

На актуальності проблеми професіографічного вивчення діяльності фахівців екстремальних видів діяльності наголошували неодноразово вітчизняні науковці, зокрема:

- О.М. Бандурка [13], В.І. Барко [14], А.П. Павліченко [137], О.М. Столяренко [168], О.В. Тімченко [170] та ін. (здійснено психологічний аналіз діяльності фахівців МВС – працівників Державної служби охорони, патрульно-постової служби, Державної автомобільної інспекції, дільничних інспекторів міліції);

- В.П. Бодров [19], С.П. Бочарова [26], С.Л. Кандилович [67], О.Р. Охременко [134], В.В. Стасюк [167] та ін. (визначено психологічні особливості спеціалістів Збройних сил – миротворців, військовослужбовців

строкової служби, військовослужбовців-прикордонників, офіцерів-вихователів, службовців аеромобільних військ);

- А.М. Большакова [21], В.В. Вареник [31], Г.С. Грибенюк [40], В.І. Дутов [50], М.А. Кришталь [85], М.І. Мар'їн [106], О.О. Назаров [116], О.П. Самонов [157], А.І. Черкашин [176] та ін. (здійснено опис соціально-економічних, виробничо-технічних санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професій Державної пожежної охорони – пожежних, інспекторів Державного пожежного нагляду, водіїв пожежних автомобілів, чергових радіотелефоністів служби пожежогасіння);

- В.П. Бут [30], Л.О. Гонтаренко [39], О.П. Євсюков [54], В.М. Корольчук [78], Д.В. Лебедев [93], С.М. Миронець [110], Ю.О. Приходько [144], В.П. Садковий [155], О.В. Садковий [156], О.В. Тімченко [53], О.В. Шленков [179] та ін. (розроблено науково обґрунтовані норми і вимоги професії до видів професійної діяльності й якостей особистості фахівців МНС – газодимозахисників-рятувальників, пожежних-рятувальників, рятувальників, фахівців водолазних формувань аварійно-рятувальних підрозділів, працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику).

Незважаючи на значну кількість психологічних досліджень, присвячених окремим аспектам діяльності фахівців екстремального профілю, професіографічне вивчення діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України в сучасних умовах праці практично не розкрито. Хоча зі спектру посад служби цивільного захисту діяльність начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України є найбільш небезпечною та трудовитратною: він несе відповідальність за організацію аварійно-рятувальних робіт і дії з гасіння пожеж та ліквідації НС, за безпеку персоналу, збереженість технічних засобів, він повинен приймати управлінські рішення щодо ефективності роботи підлеглих, ставити завдання, згуртовувати колектив, підтримувати його психологічну готовність.

Необхідно відмітити, що у зв'язку з реорганізацією МНС (2003 р.) зміст і обсяг робіт сучасного начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України значно зросли: не тільки рятування людей, матеріальних цінностей, а й ліквідація наслідків аварій, стихійних лих та НС. Також зросла і кількість технічних засобів, з якими доводиться працювати фахівцю, що вимагає певної психологічної підготовленості.

Законодавчі та нормативно-правові документи МНС щодо психологічного забезпечення діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України не відповідають Указу президента України № 1430/2005 «Положення про Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи» [145] та «Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України» [123].

Так, наказ МНС України № 89 від 23.02.2004 р. «Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб» для професії начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України наводить психологічні вимоги до елементів діяльності [118]: робота з ручним інструментом, на висоті, можливість аварійних ситуацій, часті роз'їзди, групова форма роботи. Проте фахівцям цього профілю притаманні й такі елементи діяльності: робота парашутно-десантна та в затопленій місцевості, у підводних та підземних умовах, на забрудненій місцевості, управлінська тощо [119; 120; 123; 145;].

У законодавчих та нормативно-правових документах МНС України [118; 123] визначені кваліфікаційні характеристики посад, визначено завдання, обов'язки, вимоги до фахівців, технічних службовців та робітників, які є специфічними для ОРС ЦЗ МНС України, вказаний перелік психологічних моделей до різних категорій рятувальних професій, як рятувальник, водій та ін. Зазначені акти достатньо відображують психологічні засади діяльності працівників цих підрозділів, однак у них не

зазначено перелік ПВЯ та вимог, що пред'являються до діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Дуже актуальною проблемою, як зазначають керівники ГУ МНС України в областях (за підсумковими результатами входження в посади випускників відомчих вищих навчальних закладів) в умовах сьогодення є загострення протиріччя між зростаючими вимогами до діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України і рівнем розвитку їх ПВЯ. Це протиріччя можна перебороти, якщо формування ПВЯ проводити з урахуванням вимог професії до фахівця, складених на основі професіографічного аналізу діяльності офіцера, регулярної оцінки рівня розвитку ПВЯ, а також активного використання матеріалів професіографічного аналізу командуванням, психологами й самими начальниками караулів [182].

При цьому необхідно зауважити, що існуючі розробки з питання ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, дозволяють скласти лише загальне уявлення про предмет дослідження. Така ситуація стала можливою тому, що досліджувались лише окремі якості. Розглядаючи специфіку впливу на особистість пожежних складних умов праці, М.А. Кришталь звертає увагу на те, що найбільшого навантаження зазнають увага, пам'ять, мислення, як правило, їх показники суттєво знижуються [85]. Спостерігається також порушення точності рухів та дій, їх послідовності, загальне зниження активності, аж до відмови від роботи (В.В. Вареник [31], В.І. Дутов [50]).

На наш погляд, додаткові уявлення про ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України можна отримати на основі аналізу робіт, присвячених вивченню діяльності особистості в особливих та ЕУ, тому що діяльність фахівців такого профілю, відповідно до законодавства [142; 145] призначена для забезпечення ведення оперативних дій в непридатному для дихання середовищі при рятуванні людей, гасінні пожеж, ліквідації наслідків аварій та НС.

У психології останніх років активно вивчається проблематика вивчення ПВЯ фахівців пожежно-рятувальних підрозділів. Так, С.М. Миронець досліджуючи діяльність рятувальників аварійно-рятувальних підрозділів, виділив таку структуру їх ПВЯ: психологічні, медичні (фізіологічні), ергономічні, соціально-психологічні та інженерно-психологічні. До психологічних ним віднесені увага, пам'ять, мислення та воля. Медичними ПВЯ є відповідність організму змістові та умовам виконання аварійно-рятувальних робіт. До ергономічних якостей належать стан центральної нервової системи, стійкість до моногонії та імпульсивність. Соціально-психологічними якостями виступають комунікабельність і емпатія. Стан опорно-рухової системи і рівень самоконтролю віднесені автором до інженерно-психологічних ПВЯ [110].

Серед основних ПВЯ пожежних-рятувальників Ю.О. Приходько [144] достовірно виділяє максимально значущі атенційні, мнемічні, моторні, імажинітивні, емоційні, вольові, мовні та комунікативні якості, а також провідні мотиви професійного вибору працівників пожежно-рятувальних підрозділів. Запропоновано також інтегративну модель успішного пожежного-рятувальника, яка містить у собі як загальні індивідуально-психологічні особливості (спрямованість на службу, необхідний рівень загального інтелектуального розвитку, емоційно-вольової стійкості) так і спеціальні (необхідний рівень розвитку ПВЯ). Але слід зазначити, що ці дослідження стосувались рядового складу, для якого зміст і обсяг завдань значно поступається управлінцям – начальникам караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Вивчаючи соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водолазних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, Д.В. Лебедев [93] виділив три рівні у структурі особистості фахівця-водолаза, які обумовлюють безпомилковість здійснення ним своєї професійної діяльності: соціально-психологічний, індивідуально-психологічний та нейродинамічний.

Перший з виділених рівнів включає вивчення установок, норм, цінностей, мотивації, особливостей соціальних взаємодій, рівня домагань, самооцінки, самоконтролю. Цей рівень є найбільш важливим, значущим у розвитку відхилень, виступаючи як детермінанта поведінки й діяльності. З позицій саме зазначеного рівня необхідно розглядати характеристики інших рівнів. Правильна ціннісно-мотиваційна спрямованість людини, що проявляється у високій відповідальності, мотивації до професійної діяльності, адекватності самооцінки, високому самоконтролі, може нівелювати несприятливі психологічні особливості особистості.

Індивідуально-психологічний рівень передбачає виявлення показників емоційно-вольової, інтелектуальної сфер, характерологічних особливостей (наявність надмірних реакцій самоактуалізації, конфліктності, агресивності, акцентуацій і т. ін.), особливостей окремих психічних функцій.

Оцінка рівня нейродинамічних особливостей ґрунтується на вивченні рівня тривожності та інших показників нервової системи, зміна яких може свідчити про виникнення патологічних станів і порушення механізмів психологічного захисту [127].

При цьому потрібно відмітити, що для кожної конкретної спеціальності в межах підрозділу МНС України співвідношення складових у структурі особистості, схильної до помилкових дій, повинно бути своїм, специфічним, оскільки кожний конкретний вид діяльності висуває цілком конкретні вимоги до тих або інших психологічних особливостей фахівців.

Заслуговує на увагу дослідження В.П. Бута [30], який вивчав ПВЯ газодимозахисників-рятувальників. Так, у роботі уточнена сутність ПВЯ та визначена їх структура у газодимозахисників-рятувальників як сукупність мисленнєвих, управлінських, мотиваційних, атенційних, мнемічних, емоційно-вольових та фізичних якостей. Встановлені особливості їх діяльності та рівень розвитку зазначених груп якостей у офіцерів та курсантів. Визначено, що в останніх недостатньо сформовані для професійної діяльності управлінські та емоційно-вольові якості. Розроблено

та апробовано тренінгову програму формування ПВЯ курсантів необхідних для майбутньої служби газодимозахисника-рятувальника.

Аналізуючи управлінські та виконавчі спеціальності працівників ОРС ЦЗ МНС України, Г.С. Грибенюк об'єднує всі ПВЯ, що характерні для управлінських спеціальностей, у два блоки. До першого віднесені якості, які пов'язані з переробкою інформації: швидкість та гнучкість мислення, вміння орієнтуватись у змінах обстановки, виділяти в інформації головне, швидко прийняти єдино правильне рішення. Другий блок становлять особистісні якості: відповідальність, самостійність, вимогливість та самовладання [40].

Також до ПВЯ управлінця відноситься екстра-інтроверсія. Інтроверти намагаються уникати роботи, пов'язаної з непрогнозованими, невизначеними, нестандартними ситуаціями, тому що в цьому випадку вони припускаються більшої кількості помилок, мають більшу схильність до тривожних проявів. Екстраверти ж, навпаки, більш ефективно працюють за умов, коли існує можливість додаткових рухів саме в екстремальних та напружених умовах [40].

Проведений аналіз показав відсутність розробок цілеспрямованого вивчення ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, вони розглядались однією з складових інших дослідницьких завдань. Узагальнення робіт вказаних вище авторів дозволяє говорити, що успішне виконання завдань фахівцями зазначеного профілю забезпечують такі блоки ПВЯ: професійна направленість, професійна компетенція, управлінські, інтелектуальні, мнемічні, емоційно-вольові, психомоторні, сенсорно-перцептивні та атенційні якості.

З наведеного аналізу видно, що існуюче психологічне забезпечення фахівців не враховує збільшення кількості та обсягу завдань (завантаженість професійними завданнями значно зросло), екстремальність діяльності, різноманітність використовуваних технічних засобів.

Складність аналізованої проблеми виявляється в тому, що в реальних ситуаціях психічний стан начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України

визначатиметься одночасним впливом цілого ряду як пов'язаних між собою, так і незалежних стрес-чинників професійної діяльності. На наш погляд, проблема професіографічного опису діяльності фахівців потребує особливої уваги, насамперед, для своєчасного попередження різноманітних дезадаптивних нервово-психічних станів, що із високою ймовірністю можуть виникати у зазначеної категорії працівників.

Вивчаючи особливості поведінки рятувальників МНС України у стресових ситуаціях, О.М. Собченко виділяє ті особистісні властивості, які зазнають найбільшого навантаження під час професійної діяльності. До них належать емоційно-вольові, комунікативні якості, а також агресивність та самооцінка. Їх деформації під впливом стресових чинників зовнішнього і внутрішнього професійного середовища призводять до розвитку негативних посттравматичних розладів [163]. Виділені автором особистісні властивості є, на нашу думку, ПВЯ.

У свою чергу, дослідження В.П. Садкового [155] показало, що діяльність працівників пожежно-рятувальних підрозділів супроводжується великим нервово-психічним навантаженням, яке призводить до появи у фахівців негативних змін у психіці. Останні трансформуються в посттравматичний стресовий синдром, симптоми якого залежать від масштабності процесу пожежогасіння, часу його дії на працівників та від індивідуально-психологічних особливостей, сприймання ними своєї участі в цьому процесі.

Показано, що у пожежних-рятувальників не проявляється схильність до суїциду, алкоголізму, токсикоманії та наркоманії. У них також не проявляється симптом «бий і біжи» – все це особливості прояву досліджуваного феномену в пожежних-рятувальників, тому що, наприклад, у ветеранів війни такі симптоми знайдені й описані в літературі.

Подальше вивчення особистості працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України у стресових умовах діяльності знайшло своє відображення в роботі В.М. Корольчук. Вона стверджує, що високий рівень

стресостійкості у рятувальників зумовлений такими індивідуально-психологічними властивостями: вираженою професійною мотивацією, низькою особистісною та ситуативною тривожністю і високим рівнем емоційно-вольової регуляції. Серед інших особистісних якостей, які сприяють успішній діяльності, виділяють низький рівень агресивності, дратівливості, емоційної лабільності, високий рівень урівноваженості, впевненість у собі, високу самооцінку [110].

Серед основних чинників, що викликають нервово-психічну напругу і як наслідок – нервово-психічну нестійкість начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України можна виділити такі: надзвичайні умови професійної діяльності; ненормований час роботи та відпочинку; неможливість контролювати обставини, за яких виникла складна робоча ситуація; високий рівень відповідальності за якість виконання професійних обов'язків; необхідність швидко та самостійно приймати рішення, від яких часто залежить життя інших людей; стан здоров'я; особистісні стрес-чинники; професійні конфлікти; тривалі емоційні навантаження.

Необхідно відзначити, що складні умови, які супроводжують професійну діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, зокрема, високе психологічне напруження, може спричинити появу та розвиток нервово-психічного стомлення та астенії. Якщо до цих станів додати дратівливість та підвищення емоційної лабільності, можна спровокувати появу дезадаптивних нервово-психічних станів.

Окрім зазначених чинників, може виникнути ще ряд складнощів у відповідь на дію негативних об'єктивних факторів. Так, наприклад, в якості наслідку розуміння та усвідомлення ступеня складності умов, в яких доводиться працювати, у фахівців може розвинути психоемоційний стрес, може виникнути депресія, тривога та страх. Ці стани також можуть проявлятися з різним ступенем сформованості – від неврозоподібних до більш важких, депресивних [3; 102; 195]. Безумовно, виникнення таких станів у фахівця буде несприятливо позначатись на ефективності його

професійної діяльності. Одним із наслідків цих станів може бути виникнення порушень на поведінковому рівні, а саме – втрата складних недостатньо закріплених професійних навичок [28]. Також при дезадаптивних психічних станах відмічається порушення у сфері соціальних контактів, нестабільність у настрої, схильність до депресивних станів; зниження проявів вольової сфери, а саме послаблення самоконтролю та самоорганізації; підвищення чутливості та нестабільність в емоційній сфері; виникнення психосоматичних порушень [11; 184; 185; 192].

Таким чином, потреба у професіографічному описі діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України стає дедалі актуальнішою. З огляду на зазначене вище, можна виділити професійно-психологічні характеристики фахівців, в основу яких покладено поведінковий тип дезадаптації [54]:

1. Тривожно-астенічний тип. Характеризується нерішучістю, заниженою самооцінкою, підвищеною стомлюваністю, тощо. При виникненні непередбачуваних робочих ситуацій діє дуже обережно, через страх та невпевненість в своїх силах намагається уникнути труднощів. Погано переносить нервово-психічні навантаження. Через високий рівень тривожності багаторазово перевіряє правильність розуміння ним отриманого наказу. У складних умовах не може швидко та адекватно реагувати, відрізняється розгубленістю. Попри все, протягом досить тривалого часу фахівці цього типу є працездатними.

2. Ригідно-агресивний тип. Представників цього типу умовно можна поділити на успішних та неуспішних у професійній діяльності. Успішні фахівці характеризуються високим рівнем цілеспрямованості, впевненості в своїх силах, високою, а іноді завищеною самооцінкою. Відрізняються активністю, наполегливістю, високим рівнем домагань, не допускають недоліків як у себе, так і в інших. Їх можна охарактеризувати виразом – результат за будь-яку ціну.

Неуспішні працівники демонструють неадекватно високу самооцінку своїх професійних якостей, вважають себе цінними фахівцями. Мають схильність «робити вигляд», що працюють. У складних ситуаціях помірно виказують активність. Не схильні до тісних соціальних контактів.

3. Істеро-експресивний тип. Відрізняються домінуванням емоційної сфери. Демонструють активність, нестабільність в поведінці, легко відволікаються, часто не можуть сконцентруватися, намагаються привернути увагу оточуючих. Окрім цього, можуть стати порушниками існуючих норм та правил поведінки, дисципліни. При виникненні НС їх поведінка є важко прогнозованою.

4. Псевдоініціативний тип. Характеризується неоднозначністю своєї поведінки. Як правило, слабкий тип, який можна представити як людину, що створює видимість своєї сили. Так, у стосунках з оточуючими може демонструвати упевненість у своїх силах, активність, ініціативність. Насправді відрізняється високим рівнем тривожності, напруженості, низьким рівнем самооцінки. В умовах НС неініціативні, потребують додаткових вказівок щодо виконання функціональних обов'язків, як правило, нерішучі. Не рекомендується доручати самотійну роботу.

5. Соціально-девіантний тип. Характеризується схильністю до ризику, сміливістю, мужністю, активністю, що іноді суперечить здоровому глузду, легко збуджуються. В конфліктній ситуації демонструють агресивність поведінки, схильні у всьому звинувачувати зовнішні обставини та оточення. Негативні в своїх оцінках. Схильні скрізь шукати недоліки та демонструвати «правильність» своєї точки зору, можуть сперечатися з керівництвом. Проте в надзвичайних умовах, коли потрібно проявити ініціативу, відповідальність, рішучість, проявляють себе ефективно та демонструють високу надійність.

6. Депресивно-тривожний тип. Характеризується підвищеною чутливістю, гіпертрофованою оцінкою небезпеки. Не схильні проявляти ініціативу, активність, брати відповідальність за свої вчинки та прийняті рішення. Прагнуть працювати в групі більш активних та досвідчених колег.

Відрізняються невисокими показниками ефективності професійної діяльності. Через вплив зазначених індивідуальних особливостей в ситуації підвищеної небезпеки можуть неадекватно реагувати та діяти.

Дуже важливо звернути увагу на те, щоб начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України через свої індивідуально-психологічні особливості не був схильний до періодичної появи негативного емоційного стану, який дослідники називають «феноменом згорання» [86]. Цей стан характеризується душевною та фізичною втомою, втратою фахівцем віри у свої сили та, як наслідок, віри в те, що він здатний виконати завдання. Причинами виникнення «феномену згорання» можуть бути: внутрішньоособистісний конфлікт; гострий психологічний стрес; гостра або хронічна фрустрація. При цьому слід враховувати, що якщо фрустрація в основному відображає зовнішні труднощі, з якими може зустрічатися начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України, то конфлікт більше стосується його внутрішнього світу. Переживання «феномену згорання» може спричинити те, що фахівець замість того, щоб ефективно виконати завдання, буде припускати помилок і діяти непродуктивно [189].

За результатами дослідження встановлено, що серед основних соціально-психологічних чинників, що із великою ймовірністю можуть знижувати успішність професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України можна виділити:

1. Інформаційні чинники:

1.1. Семантичні: висока суб'єктивна складність завдань; висока відповідальність; небезпечність ситуації; недостатній контроль за ситуацією; невизначеність (невідомість) оперативної ситуації; непередбаченість розвитку ситуації; частковий або повний неуспіх у діяльності; суперечливість інформації.

1.2. Операціональні: дефіцит інформації; надлишковість інформації; великий обсяг інформації; низька вірогідність появи значущої інформації; порушення ритму надходження інформації.

1.3. Часові: дефіцит часу; велика тривалість впливу робочого навантаження; аритмічність подання інформації; високий темп надходження інформації; невизначеність часу (раптовість) надходження інформації.

1.4. Організаційні: низька об'єктивна вірогідність надходження інформації, об'єктивна невизначеність моменту надходження інформації; невірний вибір необхідної інформації; відвернута увага; об'єктивна складність завдання.

2. Суб'єктивні чинники:

2.1. Моральні: недисциплінованість; безвідповідальність; недбалість.

2.2. Професійні: низький рівень знань; недоліки в розвитку навичок та вмінь; відсутність необхідного досвіду роботи.

2.3. Фізіологічні: зниження резервів організму в результаті гострих і хронічних захворювань; несприятливі функціональні стани; незадовільний рівень чутливості аналізаторів тощо.

2.4. Психологічні: низька або надмірно висока мотивація діяльності; недоліки в розвитку професійно важливих психічних якостей; несприятливі особливості людини й психічні стани.

3. Супутні чинники:

3.1. В організації служби: нераціональний режим служби та відпочинку; надмірне службове навантаження; неадекватна оцінка діяльності й оплати праці; недоліки в професійному відборі.

3.2. В умовах служби: несприятливий психологічний клімат у підрозділі; недостатня міжособистісна сумісність, згуртованість особового складу караулу; міжособистісні конфлікти; загроза для власного життя та життя близьких і рідних.

Необхідно відмітити, що начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України під час ліквідації наслідків НС може по-різному переживати ситуації невизначеності.



Це можна пояснити тим, що:

- виникнення НС завжди є неочікуваним, раптовим; час, інтенсивність або сила впливу негативних факторів непередбачувані;
- розвиток подій при ліквідації наслідків НС є також непередбачуваним, отже розв'язання такої ситуації може вимагати від фахівця різноманітних вмінь та навичок, якими він може не володіти;
- підвищена складність НС може призвести до неспроможності фахівця вчасно адаптуватись до складних умов діяльності.

Тож, з метою вирішення завдань роботи, необхідно перш за все вивчити структуру професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Аналіз професійної діяльності фахівців зазначеного профілю становить собою цілеспрямований і організований процес, в якому можна виділити *три етапи*:

- 1) збір інформації про діяльність;
- 2) опрацювання і узагальнення отриманої інформації;
- 3) визначення та побудова професіограми для її використання у вирішенні практичних завдань дослідження. Удосконалення професійної

діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України значною мірою залежить від науково-обґрунтованого визначення ПВЯ та може відбуватись на етапі професійно-психологічного відбору кандидатів на службу та психологічного супроводження їх діяльності.

Таким чином, складний вид професійної діяльності, якою є служба в МНС України, висуває жорсткі вимоги до кожного фахівця, у тому числі й начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України. У всіх варіантах службової діяльності фахівець зазначеного профілю не може схибити, зробити помилку, виявити непрофесіоналізм, тому що від його дій залежить не тільки успішність виконання завдання, а й життя та здоров'я інших людей.

З метою кращого розуміння професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України зупинимось на її особливостях.

1.3. Організація роботи та методи емпіричного дослідження

Обґрунтовані в попередніх параграфах теоретичні та методичні засади проведення професіографічного дослідження діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України дозволили визначити шляхи і межі розбудови моделі фахівця з урахуванням специфіки і чинників, що визначають ефективність його діяльності. Основа нашого дослідження полягає в розробці та дослідженні моделі діяльності за основними двома формами: імпліцитній, що полягає у відтворенні вимог діяльності, яким повинен відповідати фахівець, і експліцитній, що відтворює перелік ПВЯ, вмінь та навичок, які повинні бути притаманні цьому фахівцю.

Вивчаючи професійну діяльність та особистість начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, ми базувалися на принципах, запропонованих К.К. Платоновим [118].

Принцип комплексності. Дотримання цього принципу важливе для запобігання однобічності у вивченні професійної діяльності. Найбільш поширений варіант його порушення – опис лише одного, наприклад

діяльнісного, аспекту професійної діяльності. Дотримання принципу комплексності при розробці професіограм передбачає визначення цілої низки загальних професіологічних та соціально-психологічних особливостей професійної діяльності, в тому числі перспективи росту працівників, особливості їх міжособистісних відносин, матеріальні умови, ПВЯ, які лежать в основі готовності до виконання професійної діяльності, а також фізичні та соціальні умови праці.

Принцип цілеспрямованості. Теоретичний аналіз професіографування, проведений в підрозділі 1.1, визначив, що професіограми відрізняються за своєю метою, обсягом тощо. Різноманітність професіограм зумовлена наявністю різних завдань, які стоять перед дослідником, а також галуззю проведення професіографії. Результат професіографії (професіограму) визначено нами в якості моделі визначення психологічної придатності кандидатів до діяльності на посаді начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України. Визначені в процесі психологічного вивчення ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, дозволять проводити професійно-психологічний відбір на більш якісному рівні.

Принцип типізації та диференціації. В ОРС ЦЗ МНС України у відповідності до напрямів діяльності, існують різні посадові категорії працівників. Професіографічне дослідження професійної діяльності цих категорій дозволить дійти висновку про існування певних особливостей, властивих начальникові караулу ОРС ЦЗ МНС України.

Принцип перспективності допомагає спеціалісту в галузі психологічного дослідження правильно орієнтуватися в перспективах, які відкриваються завдяки оволодінню даною професією чи спеціальністю. Це стосується, насамперед, професій, що передбачають наявність у кандидата психологічних характеристик, які важко або зовсім не піддаються тренуванню та вправам. Урахування результатів професійно-психологічного відбору кандидата на службу надасть можливість більш ефективно сприяти становленню фахівця в майбутній професійній діяльності.

Принцип надійності передбачає опис вимог професії до працівників з урахуванням не тільки так званих штатних, але й складних, непередбачуваних ситуацій. Відповідність начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України цій групі вимог, у царині сучасних досягнень у вивченні ПВЯ, характеризує його як стресостійкого працівника.

Таким чином, психологічне вивчення професійної діяльності має бути комплексним та багатоаспектним, воно повинно відображати одночасно результати вивчення самої діяльності, умов, в яких відбувається вивчення праці, особистості працівника як суб'єкта діяльності, динаміки психічного (функціонального) стану та соціальних аспектів праці.

Адекватний вибір методик вивчення та аналізу професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, по-перше, має важливе практичне значення для експериментальної апробації в якості інформативних індикаторів психологічного стану й надійності діяльності працівників, та, по-друге, є науково важливим з урахуванням завдань дослідження. З цієї точки зору постає завдання – провести належне обґрунтування методик щодо оцінки психічного стану та складання професіограми начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

У ході дослідження використовувалися як *традиційні методи* (спостереження, індивідуальна психологічна співбесіда, анкетування та ін.), які дають можливість глибокої, але переважно якісної, описової характеристики ПВЯ, так і *психодіагностичні тестові методики*, що дозволяють одержувати не тільки якісні, а й кількісні властивості ПВЯ.

Метод спостереження найбільш доцільний для застосування в МНС України, тому що дозволяє розглядати працівників у реальних умовах службової діяльності. Спостереження здійснювалося систематично, у різних умовах життя і діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Об'єктом спостереження також були колективи, в яких ці працівники проходять службу.

Залежно від етапів дослідження, метод спостереження був як основним, так і допоміжним. Спостереження дозволяло фіксувати динаміку психічних станів працівника, його основні поведінкові й особистісні особливості в період виконання конкретних задач службової діяльності. При використанні методу спостереження в умовах виконання конкретних задач професійної діяльності нами зверталася особлива увага на значеннєвий підтекст подій, що спостерігалися, і поведінку начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Крім цього, для уточнення висновків, при ухваленні висновку щодо профпридатності фахівця проводилася *індивідуальна психологічна співбесіда*. У процесі співбесіди оцінювалися професійна спрямованість і мотивація вибору професії, рівень особистісної й ситуативної тривоги, навички самоконтролю, інтелектуальні, комунікативні й емоційно-вольові якості.

При проведенні індивідуальної психологічної співбесіди використовувалися такі основні методи:

- формалізоване інтерв'ю;
- бесіда;
- аналіз вербальних (мовних) і невербальних (міміка, рухи, жести й ін.)

компонентів спілкування.

Формалізоване інтерв'ю – опитування фахівця за заздалегідь складеним списком конкретних питань (як відкритих, так і закритих).

Бесіда – обговорення з досліджуваним ряду значущих тем, питань.

Аналіз комунікативної поведінки фахівця – вербальних (рівень володіння мовою, уміння правильно будувати фрази, дикція, словниковий запас, часто вживані вирази, звороти, сленг, жаргон) і невербальних (міміка, вегетативні реакції, жести, рухи, поза) аспектів.

При проведенні співбесіди особлива увага зверталася на такі негативні чинники:

- 1) різка невідповідність управлінських характеристик вимогам, що висуваються до начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України;
- 2) педагогічна занедбаність, низький інтелектуальний розвиток;
- 3) нестійка й поверхова мотивація до службової діяльності в МНС;
- 4) наявність у реакціях і поведінці фахівця якостей, несумісних зі службою в МНС (облудність, агресивність, нахабність, егоцентризм та ін.);
- 5) невідповідне загальноприйнятим нормам ставлення до службової діяльності, правопорядку й законності;
- 6) наявність в анамнезі проявів девіантної поведінки, травм, обтяженої спадковості;
- 7) нервово-психічна нестійкість, схильність до поведінкових зривів, частих захворювань.

Ці чинники оцінювалися в процесі обговорення таких тем:

- сімейне життя й виховання обстежуваного;
- навчання, служба в армії;
- найближче оточення, вибір друзів і знайомих;
- рівень знань, особливості мислення;
- емоційні реакції в минулому й на момент співбесіди;
- мотиви вибору професії, служби.

Під час співбесіди проводилося спостереження за особливостями спілкування й реагування обстежуваного. Зверталася увага на забарвлення шкіри та міміку. У процесі бесіди відзначалися різні прояви в поведінці обстежуваного, які відбивають особливості його характеру, емоційно-вольової сфери, пізнавальної діяльності.

У ході бесіди фіксувалося:

- чи легко обстежуваний вступає в контакт, чи охоче відповідає на питання, намагається відповідати повно, розгорнуто або лаконічно, чи доводиться повторювати питання, щоб одержати бажану відповідь;
- чи звертає увагу на мимохідь зроблені зауваження, помічає навколишнє оточення, чи швидко й добре розуміє питання, чи легко

переходить від однієї відповіді до іншої, чи немає “в’язкості”, зайвої деталізації, чи спритний у відповідях, дотепний, розуміє гумор;

- граматична побудова мови (адекватність і точність відповідей, багатство лексики; манера викладу, чи вміє грамотно викладати свої думки);

- особливості емоційних реакцій, який настрій переважає (спокійний, дратівливий, виражає нетерпіння; настрій піднесений, знижений, рівний або відзначаються часті коливання настрою);

- манера триматися (тримається вільно чи напружено, розв’язно чи зняковіло; рухи спокійні, стримані чи рвучкі, зайві; чи зберігає зовнішній спокій і впевненість або хвилюється (помітно, довгостроково, короткочасно, сильно, слабо); як швидко заспокоюється);

- мова (жива, швидка, уповільнена, уривчаста); емоційне забарвлення мови;

- міміка (жива, рухлива, малорухома, маловиразна, скупа).

За результатами індивідуальної психологічної співбесіди кожному обстежуваному виставлялася оцінка за показником «Професійна придатність» і уточнювалися дані психодіагностичного тестування.

При проведенні нашого дослідження використовувалися також такі способи й методи одержання інформації, як: *аналіз законодавчих та нормативно-правових документів, що регламентують діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, аналіз практичних результатів службової діяльності, експертна оцінка, метод групової оцінки особистості* й деякі інші методичні прийоми, частина з яких була модифікована нами для вирішення завдань даного дослідження.

Вивчення професійної діяльності завжди спирається на існуючий досвід, що описаний в спеціальній літературі. Ознайомлення з ним передувало проведенню професіографічного дослідження.

Конкретні відомості про професійну діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України містяться в нормативних документах, які

регламентують діяльність служби, посадових інструкціях (функціональних обов'язках) тощо. Заслужують на увагу також всі документи по особовому складу – відомості відділу кадрів та інших служб, що стосуються питань авторського дослідження.

Анкетування як один із найпоширеніших методів дослідження, що дозволяє обстежити в стислий термін велику кількість респондентів, проводилося за заздалегідь розробленим планом і характеризувалося однорідністю питань, які ставилися великій групі осіб для отримання кількісного матеріалу про факти, що становлять інтерес для дослідження. Анкетування використовувалося для вивчення думок, настроїв, поглядів і пропозицій різних категорій досліджуваних працівників, рівня і характеру їх адаптованості до умов служби, психологічної підготовки. Цей матеріал піддавався статистичному опрацюванню з використанням пакета стандартних програм на персональному комп'ютері та аналізу. Для проведення дослідження методом анкетування нами була використана «Професіографічна анкета» (додаток А).

Професіографічна анкета містила набір якостей чи речень, зі змістом яких експерт міг погодитися (треба було підкреслити потрібне) або відмовитися від них (закреслити непотрібне). Питання анкети сформульовані таким чином, щоб, відповідаючи на них, експерт мав можливість вказувати на важливість тих чи інших показників професійної діяльності начальників караулів.

Опитувальник складався з таких розділів: загальні відомості про спеціальність, основний зміст роботи за посадою, предметні та функціональні особливості діяльності працівника, умови діяльності, режим праці й відпочинку, соціально-психологічні чинники діяльності, чинники, що визначають якість діяльності начальника караулу. В структуру анкети покладено 117 ПВЯ. Експерти оцінювали зміст наданих в опитувальнику позицій за 5-бальною шкалою з точки зору їх важливості для професійної діяльності:

1 бал – якщо дана властивість є байдужою для даної професії;

2 бали – якщо дана властивість має деяке значення;

3 бали – якщо дана властивість є бажаною;

4 бали – якщо властивість є необхідною для успішної роботи;

5 балів – якщо властивість є надто важливою для роботи.

Для узагальнення отриманих даних підраховується середня арифметична оцінка (з точністю до десятих) для кожної групи психологічних ПВЯ.

Слід підкреслити, що під час опитування експертів була виявлена сукупність індивідуальних особливостей працівників, яка впливає на успішність освоєння професійної діяльності й ефективність її виконання. Здібності людини до діяльності, що розглядаються в широкому розумінні, виступають у ролі внутрішніх психологічних характеристик суб'єкта, в яких виражаються зовнішні специфічні впливи факторів трудового процесу як форми професійних вимог до особистості. У ПВЯ проявляються усі основні характеристики структури особистості: мотиваційно-вимогливі, когнітивно-психомоторні, емоційно-вольові.

Психологічні тестові методики, що використовувалися в ході нашого дослідження, крім стандартних психометричних (валідність, надійність та ін.), повинні були відповідати таким вимогам:

- бути досить компактними й зручними для застосування в умовах масових психодіагностичних обстежень;

- дозволяти проводити як групове (до 20 – 30 чоловік одночасно), так і індивідуальне обстеження кандидатів;

- містити в собі існуючий у цей час стандартний набір психодіагностичних методик, рекомендований для використання практичними психологами МНС України.

У зв'язку з тим, що використаний у роботі психодіагностичний апарат досить докладно описаний у відповідній науково-методичній літературі, ми наводимо лише його коротку характеристику.

1. Методика «МПО», тобто опитувальник В.Є. Мільмана, призначений для оцінки виразності базових потреб людини за А. Маслоу [109]. У межах нашого дослідження його застосовано з метою отримання оцінок щодо виразності потреб підтримки життєзабезпечення, комфорту, соціального статусу, досягнення, самореалізації, суспільної корисності, а також оцінки ступеня задоволеності потреб шляхом співвіднесення реального й ідеального профілів потреб.

Певне значення для виявлення мотивів діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України в межах нашого дослідження мало використання даних, отриманих за допомогою шкал мотиваційного профілю, а саме: П – підтримка життєзабезпечення, К – комфорт, С – соціальний статус, О – спілкування, Д – загальна активність, ДР – творча активність, ОД – суспільна корисність.

На основі співвідношення показників всіх шкал, виведених у результаті тестування, можна виділити певні типи мотиваційного й емоційного профілю:

Прогресивний – характеризується помітним перевищенням рівня розвиваючих мотивів над рівнем мотивів підтримки: $(Д+ДР+ОД) - (П+ДО+3) \geq 5$ балів. Даний тип переважає в осіб, що домоглися успіху в роботі або навчанні. Так само характерний для особистості із соціально спрямованою позицією.

Регресивний – протилежний прогресивному й характерний перевищенням загального рівня мотивів підтримки над розвиваючими мотивами. У найбільш виразному вигляді відбивається в послідовному зниженні профільної лінії ліворуч-праворуч.

Імпульсивний – характеризується різкими перепадами профільної лінії із трьома вираженими піками, найчастіше за шкалами «ДО», «ПРО», «ДР», але можуть бути й інші співвідношення. Критерій піка – кількісне значення даної шкали на 2 або більше балів перевищує сусідні з ним; якщо це крайня шкала («П» або «ОД»), то для того, щоб вважатися піком, вона повинна

перевищувати сусідню («ДО» або «ДР») не менше, ніж на 4 бали. Відбиває значну диференціацію й, можливо, конфронтацію різних мотиваційних факторів усередині загальної структури особистості.

Експресивний – характеризується помітними перепадами профільної лінії з наявністю двох піків: частіше за інших зустрічаються сполучення піків за шкалами «ДО» і «ДР». У цьому типі відбивається певна вибіркова диференціація мотиваційних факторів роздільно за групами підтримуючих (П, ДО, З) і розвиваючих (Д, ДР, ОД) мотивів. Названий так у зв'язку з тим, що виявляє певну кореляцію з експресивним типом акцентуації особистості (за Л.А. Гройсманом), тобто із прагненням суб'єкта через підвищення рівня самоствердження.

Сплющений – характеризується досить плоским, маловиразним профільним рисунком без виразних підйомів і спадів; наявність одного піка в цьому випадку не міняє сплющеного характеру профілю в цілому. Відбиває недостатню диференційованість мотиваційної ієрархії особистості, її бідність.

При інтерпретації результатів звичайно будується два профілі: для загальножиттєвої мотивації й для робочої.

2. Методика «КВТ» є адаптованим російською мовою варіантом інтелектуального тесту загальних здібностей Вандерліка. Призначена для визначення інтелектуального інтегрального показника, а також виявлення:

- здібності до узагальнення й аналізу інформації;
- гнучкості мислення;
- просторової уяви;
- емоційної деструкції;
- розподілу й концентрації уваги [149].

Тест являє собою набір з 50 різних за складністю й характером завдань. Тестування займає 15 хвилин. Обробка результатів проводиться за допомогою операторського введення результатів групового обстеження із бланків, або шляхом сканування. Комп'ютерна програма передбачає аналіз

одержаних результатів з використанням норм, отриманих для різних професійних груп.

3. Тест включених фігур Готшільда. За допомогою тесту включених фігур вимірюється такий параметр, як полезалежність-полenezалежність (ПЗ-ПНЗ). Найбільш загальною підставою індивідуальних відмінностей у пізнавальній діяльності, що встановлюються за допомогою «ПЗ-ПНЗ» є ступінь свободи від зовнішніх референтів, або, інакше, ступінь орієнтації людини при прийнятті рішень на наявні у нього знання і досвід, а не на зовнішні орієнтири, якщо вони вступають у протиріччя з його досвідом. Особистісні відмінності полезалежних і полenezалежних людей проявляються багатогранно. З одного боку, полenezалежні люди більш успішні в інтелектуальній діяльності. З іншого – полезалежні звичайно більш товариські, розкриті до соціальних контактів. Полenezалежні, як правило, вибирають сферу діяльності, яка потребує високої самостійності у засобах досягнення мети [29].

4. Методика «КОЗ» В.В. Синявського і В.А. Федоришина призначена для визначення рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей (уміння чітко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти з людьми, прагнення розширювати контакти, участь у групових заходах, уміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу), що позитивно впливають на формування інших якостей [149]. Дані про оцінку коефіцієнта комунікативних здібностей і коефіцієнта організаторських здібностей, отримані в ході обробки даних, ретельно аналізувалися, зіставлялися з іншими результатами.

5. Опитувальник «РСК» (адаптація Є.Ф. Бажина, О.А. Голинкіної, А.М. Еткінда) призначений для визначення локусу суб'єктивного контролю особистості [149]. Опитувальник складається із 44 пунктів. Дослідження проводимо за відношенням до таких галузей діяльності:

- Загальної інтернальності. Високий показник за цією шкалою відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими

значимими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих подій в їх житті були результатом їх власних дій, що вони можуть ними керувати, і, отже, відчувають свою власну відповідальність за ці події і за те, як складається їх життя в цілому. Низький показник за шкалою відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі досліджувані не бачать зв'язку між своїми діями і важливими для них подіями їх життя, не вважають себе здібними контролювати їх розвиток і вважають, що більшість з них є результатом випадку або дій інших людей;

- Інтернальність в галузі досягнення. Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно-позитивними подіями і ситуаціями. Такі люди вважають, що вони самі досягли всього в житті, що вони здатні з успіхом переслідувати свою мету і в майбутньому. Низькі показники за шкалою Ід свідчать про те, що людина приписує свої успіхи, досягнення і радощі зовнішнім обставинам: везінню, щасливій долі, або допомозі інших людей;

- Інтернальність в галузі невдач. Високі показники за цією шкалою говорять про розвинуте почуття суб'єктивного контролю по відношенню до негативних подій і ситуацій, що проявляється в схильності звинувачувати самого себе в різних невдачах, неприємностях і стражданнях. Низькі показники Ін свідчать про те, що випробовуваний схильний приписувати відповідальність за подібні події іншим людям і вважати їх результатом невезіння;

- Інтернальність в сімейних відносинах. Високі показники Іс означають, що людина вважає себе відповідальною за події свого сімейного життя. Низький Іс вказує на те, що суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів, причиною значимих ситуацій, що виникають в його сім'ї;

- Інтернальність в галузі виробничих відносин. Високий Ів свідчить про те, що людина вважає свої дії важливим фактором в організації виробничої діяльності, у відносинах, що складаються в колективі, в своєму просуванні і т.д. Низький Ів вказує на те, що досліджуваний схильний

приписувати більш важливе значення зовнішнім обставинам – керівництву, товаришам по роботі, везінню-невезінню;

- Інтернальність у галузі міжособистих відносин. Високий показник Ім свідчить про те, що людина вважає себе в силах контролювати свої неформальні відносини з іншими людьми, викликати до себе повагу і симпатію і т.д. Низький Ім, навпаки, вказує на те, що вона не вважає себе здатною активно формувати своє коло спілкування і схильна вважати свої відносини результатом своїх партнерів;

- Інтернальність за відношенням до здоров'я і хвороби. Високі показники Із свідчать про те, що випробовуваний вважає себе відповідальним за своє здоров'я: якщо він хворий, то звинувачує в цьому себе і вважає, що видужування залежить від його дій. Людина з низьким Із вважає здоров'я і хворобу результатом випадку і сподівається на те, що видужування прийде в результаті дій інших людей, перш за все лікарів.

6. Тест Кейрсі – націлений на вивчення психологічного типу особистості. В основі сучасної американської класифікації типів людського характеру лежать роботи з архетипів Карла Густава Юнга (архетип – це «маніфестація» більш глибокого шару несвідомого, де дримають загальнолюдські, первісні образи і мотиви), а також розробки школи біхевіоризму (від behaviour), яка робила ставку на поведінку людини, її досвід, звички, засвоєні знання тощо [29]. У 1950 р. Катрін Брігс та Ізабель Майерс розробили опитувальник для визначення 16 різних психологічних типів, які стали класичними. Сьогодні стандартами вважається методика Кейрсі (John Keirsey). Його опитувальник налічує 70 питань і дозволяє з високим ступенем точності визначити один з чотирьох типів темпераменту (SP – Діонісій, SJ – Епітемей, NF – Аполлон і NT – Прометей), а також один з 16 психологічних портретів, кожен з яких задається чотирма літерами. Їм відповідають чотири пари якостей:

- 1) Екстраверти (E) та інтроверти (I);
- 2) Довіряють досвіду (S) і довіряють інтуїції (N);

3) Логічні люди (Т) і люди, які «думають серцем» (F);

4) Перспективно планують (J) та імпульсивні (P).

7. Методика «Q-сортування» (В. Стефансон) – призначена для вивчення уявлень про себе. Вона розроблена В. Стефансоном у 1958 р. Тест може використовуватися керівництвом при вивченні індивідуальних особливостей членів групи, при оцінці сумісності працівників, формування команд [29]. Досліджуваному пропонується набір карток, що містять твердження або назви властивостей особистості. Їх необхідно розподілити по групах від «найбільш характерних» до «менш характерних» для нього. Замість карток досліджуваному може бути запропонований просто текст тесту-опитувальника «Q-сортування». Перевагою методики є те, що при роботі з нею досліджуваній виявляє свою індивідуальність, тобто реальне «Я», а не «відповідність-невідповідність» статистичними нормам і результатами інших людей. Методика може бути використана повторно для визначення «ідеального Я» або «соціального Я» (яким мене бачать інші), а також «значущих для мене інших» (яким я бачу свого партнера) або «ідеального партнера» (яким би я хотів бачити свого партнера).

Методика дозволяє визначити шість основних тенденцій поведінки людини в реальній групі: залежність, незалежність, товариськість, нетовариськість, прийняття «боротьби» і уникнення «боротьби».

Так, тенденція до залежності проявляється у внутрішньому прагненні індивіда до прийняття групових стандартів і цінностей (соціальних і морально-етичних). Тенденція до товариськості свідчить про контактність, прагнення до емоційних проявів у спілкуванні як у групі, так і за її межами. Тенденція до «боротьби» – це активне прагнення особистості брати участь у груповому житті, домагатися більш глибокого статусу в системі міжособистісних взаємин. На противагу цій тенденції, уникнення «боротьби» показує прагнення піти від взаємодії, зберегти нейтралітет у групових суперечках і конфліктах, схильність до компромісних рішень. Кожна з цих тенденцій має внутрішню і зовнішню характеристики, тобто

може бути внутрішньо властивою індивіду, а може бути зовнішньою, своєрідною маскою, що приховує справжнє обличчя людини.

8. СМДО – скорочений варіант Міннесотського багатопрофільного особистісного опитувальника (Minnesota Multiphasic Personal Inventory – MMPI) [164].

СМДО являє собою опитувальник, що включає 566 тверджень. Він складається з 10 основних, 3 оцінних і 198 додаткових шкал. Тест служить для виявлення характерологічних особливостей особистості, а також для висування гіпотез про рівень психічного здоров'я особистості. Тестування займає від 1,5 до 3 годин. Для обробки використовувалася спеціальна комп'ютерна програма, що дозволяє проводити тестування в діалоговому режимі з людиною, яку випробовують, операторське введення результатів групового обстеження з бланків, або шляхом сканування. У ході комп'ютерної обробки на екран монітора видається така інформація:

- особистісний профіль за 13 основними шкалами (графік);
- результати досліджуваного за основними шкалами в «сирих» і Т-балах;
- інтерпретація за основними шкалами СМДО;
- інтерпретація доточкового коду профілю. Якщо буде потреба, на екран може виводитися лише коротка інформація (профіль, показники досліджуваного за основними шкалами у «сирих» і Т-балах).

Шкали профілю:

Шкала L (шкала неправди). Високі показники за цією шкалою свідчать про навмисне прагнення досліджуваного постати соціально бажаним, показати себе кращим, ніж є насправді, а саме заперечувати у своїй поведінці здатність хоч трохи сердитися, лінуватися, нехтувати правдивістю, охайністю, суворістю манер тощо. Низькі показники за цією шкалою свідчать про відсутність тенденції прикрасити свій характер.

Шкала F (достовірність) дозволяє судити про надійність отриманих результатів. Високі показники за цією шкалою можуть ставити під сумнів достовірність обстеження.

Шкала K (шкала корекції). Високі показники свідчать про відсутність відвертості, прагнення приховати дефекти свого характеру й наявність будь-яких проблем і конфліктів. Низькі показники свідчать про відвертість і самокритичність.

Шкала 1 (невротичний надконтроль) дає змогу виявити мотиваційну спрямованість особистості на відповідність нормативним критеріям як в соціальному оточенні, так і у сфері фізіологічних функцій свого організму. Високі показники свідчать про старанність особистості, вміння підкорятися встановленому порядку і виконувати певні інструкції та директиви, дотримуватися надвідповідальності, високої вимогливості як до себе, так і до інших стосовно відповідності до моральних критеріїв соціуму.

Шкала 2 (песимістичність). Високі показники можуть бути пов'язані з ситуацією різкого розчарування після пережитої невдачі, або у зв'язку із захворюванням, яке порушує звичайний хід життя і перспективних планів людини, а також можуть свідчити про схильність до гострого переживання невдач, до хвилювань, підвищеного відчуття провини з самокритичним відношенням до своїх недоліків, з невпевненістю у собі.

Шкала 3 (емоційна лабільність) дозволяє виявляти нестійкість емоцій і конфліктне поєднання різнонаправлених тенденцій: високий рівень домагань поєднується з потребою у причетності до інтересів групи, егоїстичність – з альтруїстичними деклараціями, агресивність – з прагненням сподобатися оточуючим.

Шкала 4 (імпульсивність) дозволяє виявити активну особистісну позицію, високу пошукову активність у структурі мотиваційної спрямованості. Високі показники за цією шкалою свідчать про виражену імпульсивність, конфліктність. Низькі показники говорять про зниження мотивації досягнення, про відсутність безпосередності поведінки, гарний

самоконтроль, відсутність лідерських рис і прагнення до незалежності, конформізм.

Шкала 5 (маскулінність) інтерпретується по-різному в залежності від статі досліджуваного. Підвищенні показники за цією шкалою в будь-якому профілі позначають відхилення від типової для цієї статі рольової поведінки. У профілі чоловіків високі оцінки за 5-ю шкалою виявляють пасивність особистісної позиції (якщо інші шкали не протирічать цьому), гуманістичну направленість інтересів, сентиментальність, витонченість смаку, художньо-естетичну орієнтацію, потребу в дружніх гармонійних стосунках, чутливість, вразливість. Низькі показники свідчать про типовий чоловічий стиль статевої поведінки: жорсткість характеру, відсутність сентиментальності.

Шкала 6 (ригідність) дозволяє виявляти стійкість інтересів, заповзятливість у відстоюванні власної думки, активність позиції, що посилюється при протидії зовнішнім силам, практичність, реальність поглядів на життя, прагнення до опори на власний досвід, синтетичний склад розуму з вираженим тропізмом до сфер конкретних знань, до точних наук.

Шкала 7 (тривожність). Значне підвищення показників за цією шкалою свідчить про невпевненість у собі, нерішучість, про тенденцію до щільної переперевірки своїх вчинків і виконаної роботи; особи з високими показниками за цією шкалою відповідальні, відрізняються залежною позицією, орієнтацією на думку групи, високо розвинутим відчуттям обов'язку, прихильністю до загальноприйнятих норм, схильністю до альтруїстичних проявів, конформністю, тенденцією реагувати підвищеним відчуттям провини, навіть на малі невдачі та помилки. Будь-якою ціною прагнуть уникнути конфлікту. Низькі показники за 7-ю шкалою свідчать про необережність у вчинках та відсутність скрупульозності у питаннях моралі, егоцентризму, знижену здатність до співпереживання, неконформність установок, дещо грубу і жорстку манеру поведінки, цинічний погляд на життєві явища.

Шкала 8 (індивідуалістичність). Для осіб з високими показниками за 8-ю шкалою, при наявності гарного інтелекту, спосіб корекції недостатньо адаптивних форм поведінки є непростим. Обдарованим, творчо орієнтованим, але складним за характером, не конформним особистостям необхідно створення такої соціальної ніші, в якій була б можлива реалізація диференційованого підходу і була б відсутня «заформалізованість». Для особистостей з делінквентними тенденціями необхідна своєчасна переорієнтація інтересів зі збереженням позитивного особистісного статусу. Низькі показники за 8-ю шкалою зустрічаються в осіб з небагатою фантазією, практичних, у тих, хто мислить за шаблоном. Такі особистості схильні до реальної оцінки життєвої ситуації, раціонального підходу до вирішення проблем.

Шкала 9 (оптимістичність) відображує активність позиції, високий рівень життєлюбства, впевненості у собі, позитивну самооцінку, схильність до жартів, високу мотивацію досягнення, однак орієнтовану більшою мірою на моторну активність і мовну надактивність, ніж на конкретні цілі. Низькі показники за цією шкалою свідчать про знижений рівень оптимізму та життєлюбства.

Шкала 0 (соціальна інтроверсія) виявляє пасивність особистісної позиції і сконцентованість на світі внутрішніх переживань. Низькі показники за цією шкалою демонструють не тільки товариську, але й відсутність сором'язливості, непримусовість при демонстрації своїх характерологічних особливостей.

Відповідно до теоретичної моделі, а також з метою перевірки її практичної працездатності було здійснено емпіричне дослідження на вибірці, що складається з 194 осіб у віці від 21 до 34 років, стаж служби в ОРС ЦЗ МНС України – від 4 до 15 років, на займаній посаді – від 1 до 11 років, освіта неповна вища (бакалавр) та повна вища (спеціаліст, магістр). Загальні соціально-демографічні ознаки вибірки представлені на рис. 1.1. – 1.4.

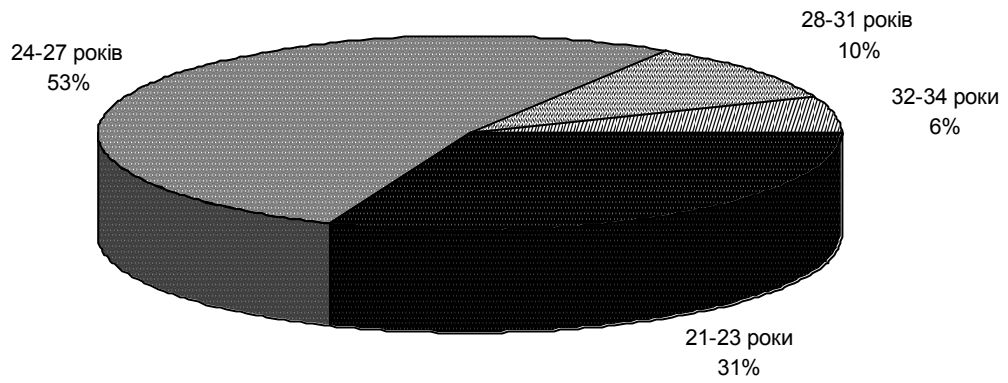


Рис. 1.1. Склад вибірки досліджуваних за ознакою «Вік»

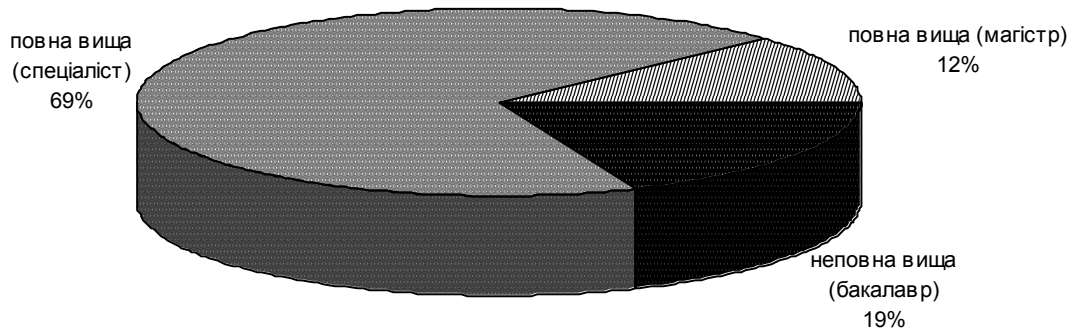


Рис. 1.2. Склад вибірки досліджуваних за ознакою «Освіта»

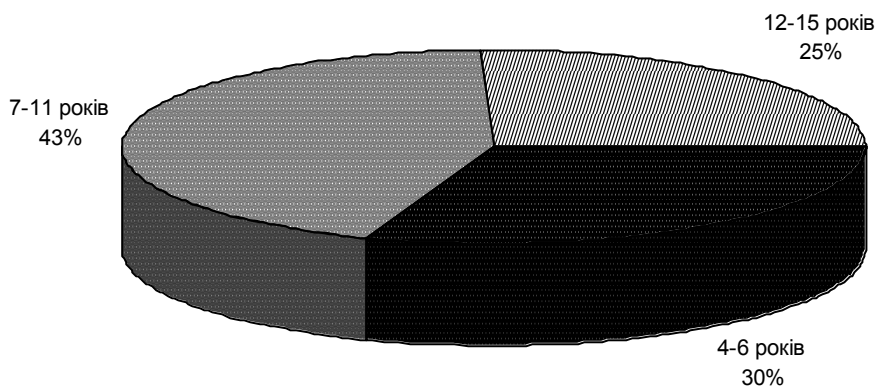


Рис. 1.3. Склад вибірки досліджуваних за ознакою «Стаж служби в ОРС ЦЗ МНС України»

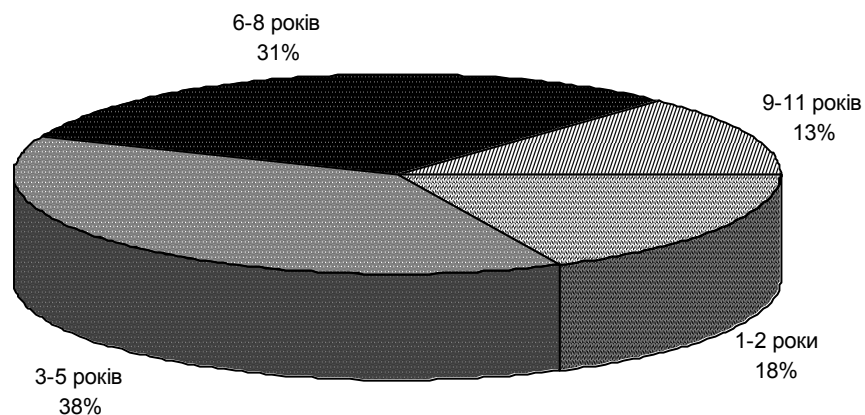


Рис. 1.4. Склад вибірки досліджуваних за ознакою «Стаж служби на займаній посаді»

Як видно з рис. 1.1 – 1.4, середній вік досліджуваних начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України складає 24 – 27 років (53 %), 69 % працівників мають повну вищу освіту (спеціаліст), 43 % – стаж служби у МНС 7 – 11 років, 38 % – стаж служби на займаній посаді від 3 до 5 років.

Експертам надавали спеціально розроблений «Бланк експертної оцінки» із прізвищами начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. До групи експертів увійшли начальники пожежно-рятувальних частин та їх заступники, які мають тривалий стаж служби та є загальноновизнаними професіоналами (стаж служби у МНС України – більше 10 років). Загальна кількість експертів 37 осіб.

Експертам пропонувалося оцінити ПВЯ в кількісній формі в балах. Ранжування груп начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України проводилося експертами самостійно, незалежно один від одного.

Далі оцінки експертів зводилися до середньої, і виявлялася група працівників, які показали високу схильність до успішної діяльності. Оцінка визначала ступінь сформованості ПВЯ кожного начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України. Для цього використовувалася 5-бальна шкала (добре знайома експертам, що істотно полегшувало на практиці оцінку якостей).

У ході дослідження виявлено основні групи якостей, що визначають психологічну успішність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України під час діяльності в екстремальних ситуаціях. У загальному вигляді, кількісно, оцінка тієї чи іншої якості особистості фахівця виражалася в такий спосіб:

5 балів – якість яскраво виражена, стійка, постійно, широко й ефективно виявляється в усіх діях, заснована на глибокому та всебічному знанні суті певного виду службових завдань і вимог, що висуваються ними до працівника;

4 бали – якість в основному виражена, у діях виявляється не завжди ефективно, відзначаються відхилення, викликані відносно неповним розвитком самої якості при знанні сутності певного виду службових відносин і вимог, що висуваються ними до працівника;

3 бали – якість виражена слабо, обмежено й недостатньо ефективно проявляється в діях і вчинках, іноді проявляються ознаки якості-антипода при знанні в основному суті певного виду службових відносин і вимог, що висуваються ними до працівника;

2 бали – якість виражена вкрай слабо, у проявах більш характерні ознаки якості-антипода при обмеженому знанні суті певного виду службових відносин і вимог, що висуваються ними до працівника;

1 бал – недостатньо відомостей для визначення наявності певної якості та її оцінки.

Використовуючи таку шкалу, керівники накопичували інформацію про якість особистості начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України за допомогою різних методів і оцінювали відповідними балами. Для єдиного підходу до оцінки якостей були визначені ознаки, які характеризують у сукупності суть тієї чи іншої якості.

Паралельно із цим були проаналізовані результати щорічного складання заліків зі службової підготовки: функціональної, тактичної, психологічної, загальнопрофільної, фізичної та спеціальної.

Надалі, на підставі результатів спеціального анкетування, інтерв'ювання, оцінок експертів та заліків зі службової підготовки усіх досліджених розділили на три групи професійної успішності, що включає рівень суб'єктивного професійного досвіду фахівця, розвиток його ПВЯ, стаж роботи за спеціальністю та особливості його особистості.

До першої групи (високий рівень професійної успішності) увійшли 58 осіб віком від 21 до 34 років. Стаж служби в ОРС ЦЗ МНС України становить від 4 до 14 років, на займаній посаді – від 1 до 10 років. При виконанні службових завдань діють впевнено, самостійно, рішуче. В екстремальних ситуаціях добре контролюють свої емоції й поведінку. Діють планомірно й упорядковано. Систематично складають заліки зі службової підготовки на оцінку «відмінно».

До другої групи (середній рівень професійної успішності) увійшли 64 особи віком від 21 до 34 років. Стаж служби в ОРС ЦЗ МНС України становить від 4 до 14 років, на займаній посаді – від 1 до 10 років. При виконанні службових завдань виявляють стриманість, обережність, нерішучість. Характерна відповідальність, обов'язковість, орієнтація на думку групи. В екстремальних ситуаціях поведінка спокійна, урівноважена. Систематично складають заліки зі службової підготовки на оцінку «добре».

До третьої групи (низький рівень професійної успішності) увійшли 72 особи віком від 21 до 34 років. Стаж служби в ОРС ЦЗ МНС України становить від 4 до 15 років, на займаній посаді – від 1 до 11 років. Професійна діяльність характеризується низькою якістю виконання службових завдань. Мають низький рівень здатності контролювати свою діяльність в ЕУ. Знижена витривалість до стресу. Поведінка з елементами тривожності, напруженості, занепокоєння. Систематично складають заліки зі службової підготовки на оцінку «задовільно».

Отримані результати, незважаючи на всю їхню зовнішню переконливість, перевірялися аналізом матеріалів особової справи, інших службових документів, спостереженнями, бесідами та ін.

Необхідно відзначити, що у виділені три групи, які розрізняються за рівнем професійної успішності, увійшли особи з різним стажем служби на посаді начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України. Кількісний розподіл досліджуваних осіб за виділеними параметрами представлено в табл. 1.1.

Статистична обробка даних. На підставі первинної обробки результатів комплексного психологічного обстеження начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України склалися аналітичні таблиці. Отримані дані далі піддавалися методам одномірного й багатомірного статистичного аналізу: кореляційного, факторного (метод головних компонентів), регресійного.

Розподіл досліджуваних начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України за групами з різним рівнем професійної успішності (кількість осіб)

Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з різним терміном служби на займаній посаді	Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з різним рівнем професійної успішності		
	1-а група	2-а група	3-я група
Професіонали	31	22	6
Фахівці	24	33	31
Початківці	3	9	35
Всього	58	64	72

Для виявлення значущих розходжень порівнюваних показників використовувалися t-критерій Стюдента, ϕ – критерій Фішера (кутове перетворення Фішера), кореляційний аналіз за r – критерієм Пірсона, факторний аналіз.

Експериментальні матеріали, отримані в ході даного дослідження, піддавалися статистичній обробці за допомогою стандартних і апробованих програм для персональних ЕОМ. Використовувалися спеціалізовані пакети прикладних програм для психологічних досліджень («SPSS 17.0.» та «Microsoft Office Excel 2003»), що забезпечують виконання загальноприйнятих одномірних статистик і багатомірних математико-статистичних методів.

Таким чином, статистична обробка матеріалів дослідження проводилася з використанням спеціалізованих пакетів прикладних програм, що забезпечують виконання загальноприйнятих одномірних статистик і багатомірних математико-статистичних методів, адекватних для вирішення конкретних завдань дослідження.

Висновки до розділу

У першому розділі монографії міститься стислий огляд проблеми психологічного вивчення різних видів професійної діяльності. Узагальнено наукові підходи до теоретико-методологічних основ дослідження професійної діяльності, описано соціально-психологічні детермінанти, які обумовлюють потребу в розробці сучасного професіографічного опису основних спеціальностей у межах МНС України.

1. Аналіз результатів наукових досліджень показав, що професіографія як метод вивчення професійної діяльності людини була розроблена ще в 20 – 30 роках ХХ ст. радянськими психотехніками. Проте на сьогоднішній день не до всіх професій складені характеристики і рекомендації. Тим більше це стосується професій, що з'явилися в нашій країні в останнє десятиліття у зв'язку зі зміною політичного і економічного укладу життя, а також значним збільшенням кількості пожеж, аварій та НС різного характеру.

Водночас, професіографія вже нині має на своєму рахунку деякі істотні досягнення, а послідовне проведення і подальше удосконалення основних її принципів відкриває перспективу урахування і правильного використання різноманітних аспектів конкретної трудової діяльності, зокрема, діяльності спеціалістів МНС України. Це дозволило нам обґрунтувати теоретичні та методологічні засади конкретного професіографічного обстеження начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, визначити шляхи і межі розбудови моделі спеціаліста з урахуванням специфіки і чинників, що визначають ефективну діяльність.

2. Складний вид професійної діяльності в ОРС ЦЗ МНС України висуває жорсткі вимоги до кожного фахівця, у тому числі, – і начальника караулу. У всіх варіантах службової діяльності начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України не може схибити, зробити помилку, виявити непрофесіоналізм, тому що від його дій залежить не тільки ефективність виконання завдання, а й життя та здоров'я інших людей.

3. Аналіз психологічних досліджень професійної діяльності та особливостей її впливу на психічний стан та особистісні якості начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України довів недосконалість існуючої системи професійно-психологічного відбору, що в свою чергу негативно впливає на рівень успішності виконання фахівцями своїх професійних обов'язків. Ураховуючи те, що професіографія – це обов'язкова умова наукової організації професійної орієнтації, а також вихідний пункт для вибору методів, порядку й послідовності проведення професійного психологічного відбору, то проблема професіографічного опису діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України нині є дуже актуальною як в теоретичному, так і в науково-практичному аспекті та вимагає досконалого та всебічного емпіричного вирішення в рамках психології діяльності в особливих умовах.

4. З огляду на дані наукової літератури, характер і спрямованість емпіричного дослідження, визначено методологічну основу дослідження, що включила в себе загальні та часткові методологічні принципи, методи дослідження та конкретні технології. Основний акцент у доборі методів було зроблено на ті, які дозволяють діагностувати ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Авторський підхід до розробки та дослідження моделі діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, перш за все, ґрунтується на принципі її ізоморфізму у двох основних формах – імпліцитній, яка полягає у відтворенні функціональних вимог, яким повинен відповідати фахівець, і експліцитній, що відтворює перелік відповідних ПВЯ, знань, умінь та навичок, які повинні бути притаманні цьому фахівцю.

5. Математико-статистична обробка даних проводилася з використанням пакетів прикладних програм «SPSS Statistics 17.0» та «Microsoft Office Excel 2003», що забезпечили розрахунок варіаційних статистичних показників, t-критерію Стьюдента, ϕ – критерію Фішера (кутове перетворення Фішера), кореляційного аналізу за r – критерієм Пірсона, факторного аналізу.

РОЗДІЛ 2

ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ МНС УКРАЇНИ

2.1. Особливості професійної діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

Необхідність виділення особливостей професійної діяльності обґрунтовуються методологічними положеннями по-перше, С.Л. Рубінштейна про те, що з одного боку, лише в діяльності проявляються повною мірою властивості особистості, а з іншого боку, особистість постає як сукупність внутрішніх умов, через які проходять всі зовнішні впливи. Останні дають той чи інший психічний ефект, переломлюючись через психічний стан суб'єкта [153]; по-друге, розумінням Б.Ф. Ломовим того, що саме в діяльності здійснюється розвиток психіки як цілого [97]; по-третє, встановленою О.М. Леонтєвим залежністю між формуванням і протіканням різних психічних процесів від змісту діяльності [91]; по-четверте, твердженням В.О. Бодрова [19], що якості особистості формуються не безпосередньо суспільними умовами життя, а через її діяльність у конкретних умовах. Властивості особистості які утворюються під час діяльності, включаються до структури її наступної діяльності, зазнають у ній різних змін, диференціюються, інтегруються і стають компонентами більш складного цілого, яким і є структура особистості [77]; по-п'яте, згідно з К.К. Платоновим, особистість в цілому та її якості виявляються і формуються у діяльності [139].

Проаналізуємо діяльність підрозділів ОРС ЦЗ МНС України в цілому і начальників караулів зокрема. Діяльність ОРС ЦЗ МНС України чітко регламентується *законодавчими та нормативно-правовими актами*: законом

України «Про правові засади цивільного захисту» [58], постановою Кабінету Міністрів України «Про єдину державну систему запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру» [142], наказами МНС України «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України» [123], «Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки та післядипломної освіти осіб рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту» [122], «Про введення в дію Тимчасового Статуту дій у надзвичайних ситуаціях (Органи управління, аварійно-рятувальні підрозділи оперативно-рятувальної служби цивільного захисту. Гасіння пожеж. Органи управління, пожежно-рятувальні підрозділи оперативно-рятувальної служби цивільного захисту)» [119; 120], «Про затвердження Тимчасового порядку організації внутрішньої, гарнізонної та караульної служб МНС України» [121] та ін.

Відповідно до зазначених актів ОРС ЦЗ МНС України – спеціальне воєнізоване формування, на яке покладається захист населення і територій від НС техногенного, природного і військового характеру, участь у заходах територіальної оборони, а також міжнародних рятувальних та інших гуманітарних операціях.

Основними функціями ОРС ЦЗ МНС України є: організація захисту населення і територій від НС, надання невідкладної психологічної, медичної та іншої допомоги потерпілим; проведення невідкладних робіт із ліквідації наслідків НС та організація життєзабезпечення постраждалого населення; забезпечення постійної готовності сил і засобів цивільного захисту до запобігання НС та ліквідації їх наслідків.

Установлено, що начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України – це фахівець, який має відповідну спеціальну освіту, здійснює керівництво черговим караулом, безпосередньо бере участь у навчально-тренувальних і оперативних діях щодо гасіння пожеж, ліквідації наслідків аварій, стихійних лих і НС.

Посада начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України є характерною для оперативної діяльності, оскільки він очолює протягом чергової зміни основну тактичну одиницю в ОРС ЦЗ – караульну службу. Його діяльність – специфічна за своєю структурою, цілями, мотивами, засобами і прийомами, зовнішніми і внутрішніми умовами протікання.

Визначено, що *фахівець зазначеного профілю виконує такі основні завдання:*

- здійснює керівництво діяльністю підрозділу;
- забезпечує підтримання постійної оперативної готовності караулу до дій за призначенням та дотримання розпорядку дня;
- оцінює оперативну обстановку до прибуття старшого начальника, визначає головний напрям дій особового складу караулу;
- керує особовим складом караулу на всіх етапах дій щодо ліквідації наслідків НС;
- у межах службової підготовки організовує та проводить заняття з особовим складом щодо роботи в апаратах захисту, з технічними засобами зв'язку, реєстрації інформації тощо;
- контролює дотримання особовим складом караулу правил безпеки праці в аварійних ситуаціях, на заняттях, навчаннях тощо;
- у разі відсутності старшого начальника виконує його функції під час ліквідації НС;
- здійснює заходи щодо взаємодії з аварійними службами та службами життєзабезпечення;
- забезпечує надання першої медичної допомоги потерпілим на пожежах;
- забезпечує аналіз аварійного становища на закріплених об'єктах, стану роботи із запобігання виникненню НС;
- розробляє та впроваджує заходи щодо посилення несення служби залежно від обставин, що склалися; контролює якісне несення служби вартівими, дозорними та особами внутрішнього наряду чергової караулу;

- забезпечує підтримання порядку у службових приміщеннях, носіння встановленого форменого одягу підлеглими;
- забезпечує утримання та належну експлуатацію спеціальної техніки, обладнання, засобів зв'язку і сигналізації, їх облік, ремонт та випробування;
- контролює дотримання працівниками вимог керівних документів з питань службової діяльності;
- сприяє підвищенню кваліфікації особового складу;
- складає індивідуальні плани, плани-конспекти, інші навчально-методичні документи;
- забезпечує правильну експлуатацію службових та побутових приміщень підрозділу, дотримується інструктивних вимог щодо роботи з документацією, збереження документів.



Необхідно відмітити і *засоби професійної діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України* – пожежна та аварійно-рятувальна техніка, пожежно-технічне та аварійно-рятувальне обладнання, засоби пожежогасіння та індивідуального захисту, інше майно, призначене для гасіння пожеж, ліквідації наслідків аварій, повеней, землетрусів та інших катастроф

техногенного, біологічного, радіаційного, хімічного або екологічного та військового характеру, мінімізації наслідків Чорнобильської катастрофи.

Таким чином, *професійна діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України* – це складний процес, який відбиває основні властивості загального феномену діяльності, зокрема, цілеспрямованість, предметність, перетворюючий і усвідомлений характер, детермінованість умовами служби. Вона в широкому розумінні є формою суспільної діяльності і має соціально-політичний характер. За допомогою цієї діяльності здійснюється протипожежний захист об'єктів, цивільний захист населення та територій від НС, надання допомоги людям. *У цілому її зміст визначається трьома складовими: запобігти, врятувати, допомогти.*

У більш вузькому розумінні діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України – це процес виконання фахівцями завдань служби, робота з пожежною та аварійно-рятувальною технікою, пожежно-технічним та аварійно-рятувальним обладнанням, несення оперативного чергування, ведення безпосередніх оперативних дій з ліквідації НС та їх наслідків, евакуація в безпечну зону та забезпечення першочергових потреб потерпілого населення, проведення рятувальних робіт на водних та гірських об'єктах, на об'єктах транспорту, робота в задимленому середовищі та в зоні дії високих температур, робота на висотах та від'ємних висотах. Дана діяльність характеризується специфікою взаємовідносин (суворістю субординації), необхідністю великого фізичного, морального та розумового напруження сил фахівців.

На основі аналізу нормативно-правових актів та керівних документів МНС України (організаційна побудова, функціональне призначення пожежно-рятувальних підрозділів, посадові інструкції персоналу тощо) [123] та відповідей експертів, нами узагальнено та сформульовано етапи професійної діяльності, перелік основних завдань начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України та їхній психологічний зміст (табл. 2.1).

**Основні професійні завдання начальників караулів ОРС ЦЗ
МНС України та їхній психологічний зміст**

Етапи професійної діяльності	Професійні завдання	Психологічний зміст професійних завдань
1	2	3
1. Чергування (очікування виклику)	1. Знати оперативну обстановку в районі виїзду підрозділу.	- осмислити, логічно переробити, класифікувати отриману інформацію.
	2. Здійснювати керівництво діяльністю підрозділу.	- користуватися знаннями керівних та нормативних документів МНС України.
	3. Здійснювати професійно-психологічну підготовку особового складу (проводити заняття).	- формувати та підтримувати професійно важливі психологічні якості.
	4. Керувати обслуговуванням пожежно-рятувальної техніки та озброєння.	- володіти навичками роботи з аварійно-рятувальним озброєнням.
	5. Постійно бути готовим до виконання оперативних дій, підтримувати готовність особового складу.	- відповідальність; - самоконтроль; - виявляти емоційно-вольову стійкість.
2. Збір, виїзд за тривоною та прямування до місця пожежі, аварії	1. Керувати збором особового складу за сигналом «Тривога».	- реалізація моторних програм в умовах дефіциту часу й інформації.
	2. Виїзд та прямування до місця пожежі, аварії.	- низький рівень тривожності; - прогнозувати діяльність особового складу.
	3. Підтримувати безперервний зв'язок із оперативно-диспетчерською службою оперативно-координаційного центру.	- приймати інформацію в мовній та слуховій формах, аналізувати її; - чітко формулювати і стисло викладати власні думки під час доповіді.

Продовж. табл. 2.1

1	2	3
3. Опера- тивна робота щодо гасіння пожежі, ліквідації аварії	<p>1. Розвідувальні роботи: отримувати дані про наявність потерпілих, характер і масштаби пожежі, аварії.</p> <p>2. Рятувальні та інші невідкладні роботи: - керувати оперативним розгортанням сил і засобів для пошуку та рятування потерпілих, гасінням пожежі, ліквідацією аварії; - здійснювати заходи щодо взаємодії з іншими підрозділами; - забезпечувати надання першої медичної допомоги потерпілим.</p> <p>3. Інженерні роботи: керувати проведенням санітарної обробки особового складу, озброєння.</p> <p>4. Згортання сил і засобів.</p>	<p>- урівноваженість та самовладання в умовах загрози особистій безпеці; - приймати інформацію в мовній, зоровій та слуховій формах, аналізувати її; - висока стійкість уваги в умовах перешкод; - прогнозувати зміни оперативної обстановки; - брати на себе відповідальність у складних ситуаціях; - проявляти рішучість, сміливість, витримку, ініціативність; - зберігати активність і високу працездатність в умовах стомлення; - зберігати самовладання, зібраність, адекватне почуття самозбереження.</p>
4. Повер- нення до місця постійної дислокації	1. Підтримувати безперервний зв'язок із оперативно-диспетчерською службою оперативно-координаційного центру.	<p>- чітко формулювати і стисло викладати власні думки під час доповіді; - проводити адекватну ситуації стратегію комунікативної поведінки, змінювати стиль спілкування.</p>
5. Чергу- вання (робота після повернення в підрозділ, очікування виклику)	<p>1. Забезпечувати технічне обслуговування пожежно-рятувальної техніки, озброєння.</p> <p>2. Проводити розбір дій особового складу.</p> <p>3. Забезпечувати відновлення функцій органів і систем організму особового складу.</p>	<p>- зберігати активність і високу працездатність в умовах стомлення, що поглиблюється.</p> <p>- логічно мислити, чітко та лаконічно доводити інформацію.</p> <p>- відновлювати психічну рівновагу й індивідуально-психологічні характеристики; - закріплювати психічні реакції і психологічні характеристики особистості в межах індивідуальної норми.</p>

З табл. 2.1. видно, що всю професійну діяльність начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України можна поділити на *три великі групи*:

1. *Виховна діяльність*, яка полягає у вихованні та навчанні підлеглих, зміцненні дисципліни, згуртованості особового складу.

2. *Управлінська діяльність*, яка полягає у організації гасіння пожежі, ліквідації наслідків аварій, стихійного лиха, НС. Начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України ставить завдання підлеглим, керує ними під час бойової роботи, підтримує підлеглих у постійній мобілізаційній готовності, сприяє їх психологічному відновленню.

3. *Адміністративно-господарська діяльність* передбачає виконання заходів щодо життєзабезпечення служби (контролювати дотримання особовим складом розпорядку дня, правил безпеки праці, збереження державного майна, встановлення порядку і норм забезпечення підлеглих усіма видами постачання).

За результатами опитування досвідчених фахівців оперативної діяльності МНС України встановлено, що успішне виконання вищезазначених завдань досягається:

- чітким плануванням, своєчасним та якісним здійсненням комплексу організаційних заходів;

- безперервним і рішучим управлінням силами і засобами;

- організацією чіткої взаємодії сил, залучених до дій за планами цивільного захисту;

- своєчасним оповіщенням населення про загрозу НС або факт її виникнення, а також подання інформації про порядок дій в обстановці, яка склалася;

- якісною підготовкою начальницького і особового складу сил цивільного захисту;

- вихованням високих морально-психологічних рис, готовністю до дій у НС особового складу.

Як показав проведений аналіз звітних документів МНС, діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України дійсно є дуже трудовитратною. Так, за участю пожежно-рятувальних підрозділів протягом 2007 р. було ліквідовано 44568 пожеж, врятовано життя 4110 особам (із них 351 дитина) та матеріальних цінностей на суму 963 млн. 737 тис. гривень [124].



У цьому ж році підрозділи ОРС ЦЗ МНС України 3985 разів брали участь у ліквідації НС, що в середньому становило 11 виїздів на добу або один виїзд кожні 2 год. 11 хв.

Усі перелічені пожежі, аварії та НС були ліквідовані завдяки рішучим та професійним діям особового складу [124]. Необхідно відмітити, що за мужність і відвагу, виявлені під час ліквідації наслідків НС, лише у 2007 р. було нагороджено 424 працівники МНС України.

Цікавим аспектом, є те, що на відміну від багатьох професій, у мирний час діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України протікає в умовах постійної загрози для життя. Так, у 2007 р. сталося 53 нещасних випадки з

працівниками апаратів ГУ МНС та особовим складом пожежно-рятувальних підрозділів під час виконання службових (трудових) обов'язків.



У 2007 р. значно зросла питома вага нещасних випадків, що сталися з особами начальницького складу ОРС ЦЗ МНС України (при ліквідації пожеж, наслідків НС, проведенні занять, навчань, спортивних заходів, несенні караульної служби та виконанні посадових обов'язків тощо). Сталося 4 нещасних випадки зі смертельними наслідкам: при ліквідації пожежі, несенні караульної служби, проведенні занять та ДТП.

Основні травмуючі фактори за останні 10 років представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Основні травмуючі фактори начальників караулів
ОРС ЦЗ МНС України (у %)**

Рік	Фактори						
	Обвалення будівельних конструкцій, падіння предметів і матеріалів	Дія екстремальних температур	Падіння з висоти	Вибухи ємностей із горючими та легкозаймистими рідинами	Ушкодження електричним струмом	Дія отруйних речовин, газів, продуктів згоряння	Інші
1998	23,7	17	13,6	6,8	3,4	22	13,5
1999	46,9	18,7	6,3	6,3	3,1	0	18,7
2000	10	5	15	30	0	15	25
2001	14,8	3,7	18,5	7,4	7,4	26	22,2
2002	15,4	0	38,4	23,1	0	0	23,1
2003	18,5	3,7	14,8	0	0	44,5	18,5
2004	0	5	35	10	10	15	25
2005	13,6	9,2	22,7	13,6	4,6	22,7	13,6
2006	14,3	14,3	42,8	14,3	14,3	0	0
2007	27,6	0	3,4	13,8	0	41,4	13,8

Тому цілком очевидно, що згідно з діючими нормами, діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України належить до категорій важкої й дуже важкої (5-а і 6-а категорія важкості).

У зв'язку з несприятливими умовами праці, у практично здорових людей наприкінці робочого періоду формуються реакції, характерні для патологічного функціонального стану організму. При інтенсивності фізичних навантажень у ньому відбуваються морфологічні, функціональні та біохімічні зміни. Ці зміни, не встигаючи ліквідуватися за час відпочинку, накопичуються, що призводить до виникнення гострих і хронічних перенапружень організму, які здатні переходити в захворювання.

Результати опитувань експертів за професіографічною анкетною дозволили встановити, що **особливостями професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України є:**

- висока відповідальність як керівника за прийняті рішення, вчинки та дії;
- дефіцит часу й відсутність належної інформації, що потрібна для організації відповідних дій та прийняття відповідного рішення;
- невизначеність завдання у зв'язку з незвичністю і складністю просторового орієнтування в незнайомій місцевості;
- неперервність нервово-психічного напруження, що спричинено систематичною роботою в небезпечному середовищі (при високій температурі, шумі, високій густині диму, підвищеній вологості, обмеженій видимості тощо);
- постійна загроза для життя і здоров'я (можливі обвалення будівельних конструкцій, вибухи парів і газів тощо);
- емоційні та стресові розлади (винесення травмованих людей, загибель товариша по службі та ін.);
- значні фізичні навантаження, що виникають внаслідок високого темпу роботи з рятування людей і гасіння пожеж, розбирання конструкцій, перенесення пожежно-технічного обладнання на значні відстані;
- труднощі, зумовлені необхідністю проведення робіт в обмеженому просторі (у тунелях, підземних галереях, газопровідних і кабельних комунікаціях);

- неочікувані перешкоди, що ускладнюють виконання оперативної задачі;

- дискомфортний стан через перебування в бойовому одязі та спорядженні.





Тривалий вплив зазначених факторів досить часто призводить до того, що начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України припускається певних помилок у своїй діяльності, що призводить до неефективної діяльності підрозділу в цілому.



На основі аналізу звітних матеріалів нами виділені наступні *типові помилки*, яких припускаються начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України: неякісне проведення розвідки; повільне нарощування сил і засобів; помилковий вибір вирішального напрямку пожежогасіння, аварійно-рятувальних робіт; неефективне використання найближчих джерел; низька організація використання аварійно-рятувальної техніки.

Не важко помітити, що незалежно від загальної тенденції до зниження відсотка допущених помилок вони ще мають місце у діяльності керівника пожежно-рятувального підрозділу і пов'язані в основному з прорахунками в управлінській галузі.

*Серед описаних умов діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, на наш погляд, доцільно виділити й **управлінські особливості праці**:*

1. Автономність розміщення частин і підрозділів. Це вимагає від фахівців самостійності, ініціативи, самокритичності в оцінці своїх рішень, активності в службовій і суспільній роботі, високих організаторських якостей і компетентності у комунікативній діяльності.

2. Тривалість і тіснота взаємодії з підлеглими на спільних чергуваннях, що визначає вміння фахівця переборювати психологічні бар'єри при спілкуванні, знімати зайве напруження і формувати позитивний соціально-психологічний настрій у колективі.

3. Велика самостійність у проведенні заходів (культурних, масових, спортивних і господарських), яка потребує від фахівців широкої ерудиції, культури, вміння зацікавити людей, грамотно та ясно сформулювати свою думку і говорити експромтом, без попередньої підготовки.

4. Колективний характер праці. Всі номери бойового розрахунку на пожежних та аварійно-рятувальних автомобілях працюють згідно з табелем обов'язків, тобто їх праця є колективною. Помилка одного з номерів розрахунку призводить до невиконання оперативного завдання цілим підрозділом. Це накладає велику відповідальність на фахівців.

5. Надзвичайна відповідальність за результати особистих дій у процесі вирішення складних задач оперативного чергування, що створюють певний емоційний фон, напруженість, вимагають високої свідомості і почуття відповідальності. Особливе значення має оптимальна організація спілкування у процесі бойового чергування, в однорідних умовах, обмежених і одночасно надмірних міжособистісних контактах.

6. Динамічність у змінах умов оперативно-тактичної роботи, яка зумовлена різкою і раптовою зміною обстановки при виникненні й розвитку НС, постійними переходами від оперативного чергування до безпосереднього ведення оперативно-тактичних дій. Ця обставина вимагає від фахівця рішучості та хоробрості, вміння оволодіти ситуацією, внести чіткість і порядок в організацію, не допустити паніки і дезорганізації.

7. Не всі підлеглі в умовах екстремальної ситуації розуміють сенс подій, які відбуваються, тому що отримують лише ту інформацію, яка потрібна для виконання їх обов'язків. Для ефективного виконання функцій управління в цих умовах велике значення мають: вміння говорити логічно точно, не допускати двозначного тлумачення отриманих розпоряджень, а також вміння тоном, емоційним наповненням команди або розпорядження вселяти впевненість в успішному виконанні задач підлеглими.

Отже, на відміну від багатьох професій, діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України проходить в умовах загрози для життя та здоров'я. Специфікою діяльності таких фахівців є те, що вони, працюючи в ЕУ, приймають управлінські рішення і не мають права на помилку.

Професійна діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України – це досить складний процес. Вона відбиває основні властивості загального феномену діяльності, зокрема, цілеспрямованість, предметність, перетворюючий і усвідомлений характер, детермінованість умовами служби.



Структура служби визначається її внутрішніми властивостями, а виділення у ній груп однорідних елементів визначається її здатністю виконувати історичне призначення та внутрішньою організацією [30; 39; 40; 88; 110; 116; 128; 144]. Конкретний фахівець є реальним носієм системних якостей служби, який виступає у вигляді суб'єкта професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Таким чином, визначені та проаналізовані ключові питання теорії діяльності, професійної діяльності, їх найвагоміші проблеми, перспективи та завдання, з одного боку, виступають як методологічне підґрунтя для розробки та практичного втілення умов повноцінного професіографічного опису діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

2.2. Джерела комплектування служби та показники плинності кадрів серед начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

Основними критеріями щодо комплектування посад начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України є кваліфікаційні вимоги, визначені у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України [123], а саме наявність:

- базова або неповна вища освіта відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра, молодшого спеціаліста;
- стаж роботи у сфері цивільного захисту – не менше 2 років. Післядипломна освіта у сфері цивільного захисту.

Особистісні вимоги до начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: придатність за станом здоров'я та результатами випробувального терміну до роботи з використанням індивідуальних засобів захисту.

Аналіз плинності кадрів серед начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України за 2005 – 2007 роки демонструє те, яким є сучасне становище в ОРС ЦЗ (табл. 2.3).

Узагальнена інформація про рух кадрів із числа начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України за 2005 – 2007 роки містила такі дані:

- 36 % працівників було звільнено за власним бажанням;
- 32 % – за віком;
- 24 % – через хворобу;
- 5 % – з інших причин (передусім за негативними мотивами);
- 2 % – у зв'язку зі смертю;
- 1 % – через скорочення штатів.

Таблиця 2.3

**Узагальнена інформація про рух кадрів із числа начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України
за 2005-2007 роки**

№ з/п	ГУ(У) МНС України (область, місто)	2005 рік											2006 рік											2007 рік										
		Прийнято на службу	Звільнено зі служби									Переведено в інші структури МНС	Некомплект на кінець року	Прийнято на службу	Звільнено зі служби									Переведено в інші структури МНС	Некомплект на кінець року									
			за віком	через хворобу	через скорочення штатів	за власним бажанням	засуджені за вчинення злочину	у зв'язку зі смертю	з інших причин	Усього	за віком				через хворобу	через скорочення штатів	за власним бажанням	засуджені за вчинення злочину	у зв'язку зі смертю	з інших причин	Усього													
1	АР Крим	23	3	4	0	6	0	1	2	16	6	57	52	6	8	0	9	0	1	2	26	5	27	23	4	2	0	7	0	1	0	14	10	18
2	Вінницька	10	1	1	0	5	0	0	0	7	10	20	31	7	3	0	3	0	0	1	14	3	14	20	0	4	0	2	0	0	1	7	5	16
3	Волинська	9	1	0	0	1	0	0	1	3	1	14	10	4	3	0	1	0	0	0	8	3	11	12	0	0	0	1	0	0	1	6	15	
4	Дніпропетровська	11	11	3	0	5	0	0	4	23	8	50	16	19	14	0	17	0	0	2	52	9	41	10	9	9	0	10	0	1	4	33	9	38
5	Донецька	33	18	6	1	14	0	1	0	40	13	27	6	21	11	2	13	0	1	1	47	11	30	12	6	2	1	12	0	1	0	22	16	13
6	Житомирська	12	1	4	0	4	0	0	2	11	4	31	19	1	5	0	6	0	0	1	13	5	15	9	1	0	0	3	0	0	0	4	6	3
7	Закарпатська	5	1	2	0	3	0	0	0	6	3	26	20	5	3	0	2	0	0	0	10	3	12	22	0	0	0	1	0	1	0	2	2	3
8	Запорізька	19	14	6	0	10	0	1	7	38	7	43	36	15	3	0	4	0	0	6	28	8	30	15	0	0	0	3	0	0	4	7	8	23
9	Івано-Франківська	9	2	3	0	2	0	0	1	8	6	29	21	12	5	0	3	0	0	2	22	6	19	11	0	0	0	2	0	0	0	2	2	7
10	Київська	37	0	3	0	3	0	0	1	7	15	32	37	14	18	0	6	0	2	1	41	19	28	34	1	2	0	4	1	0	1	9	12	18
11	м. Київ	39	5	4	0	9	0	1	5	24	17	26	31	6	3	0	14	0	1	8	32	16	19	29	6	4	0	17	0	0	0	27	10	17
12	Кіровоградська	8	1	4	0	5	0	0	0	10	7	29	8	4	7	0	1	0	0	0	12	6	20	6	4	9	0	2	0	1	0	16	5	9
13	Луганська	14	6	5	0	8	0	0	0	19	13	19	21	9	5	0	7	0	0	0	21	12	13	17	9	1	0	4	0	3	0	17	8	31

Продовж. табл. 2.3

№ з/п	ГУ(У) МНС України (область, місто)	2005 рік											2006 рік											2007 рік										
		Прийнято на службу	Звільнено зі служби								Переведено в інші структури МНС	Некомплект на кінець року	Прийнято на службу	Звільнено зі служби								Переведено в інші структури МНС	Некомплект на кінець року	Прийнято на службу	Звільнено зі служби								Переведено в інші структури МНС	Некомплект на кінець року
			за віком	через хворобу	через скорочення штатів	за власним бажанням	засуджені за вчинення злочину	у зв'язку зі смертю	з інших причин	Усього				за віком	через хворобу	через скорочення штатів	за власним бажанням	засуджені за вчинення злочину	у зв'язку зі смертю	з інших причин	Усього				за віком	через хворобу	через скорочення штатів	за власним бажанням	засуджені за вчинення злочину	у зв'язку зі смертю	з інших причин	Усього		
14	Львівська	11	1	2	0	4	0	2	1	10	5	33	14	10	2	0	5	0	0	0	17	4	29	39	0	0	0	3	0	0	0	3	11	17
15	Миколаївська	30	4	6	0	8	0	0	3	21	4	37	25	8	11	0	9	0	0	1	29	5	37	23	0	3	0	5	0	0	0	8	6	33
16	Одеська	11	1	2	0	9	0	0	0	12	6	40	24	8	5	0	12	0	0	0	25	7	32	25	1	2	0	5	0	0	0	8	12	18
17	Полтавська	20	3	7	0	2	0	0	0	12	2	40	47	13	8	0	8	0	0	5	34	7	25	29	4	6	0	2	0	0	12	3	17	
18	Рівненська	19	1	2	0	1	0	0	1	5	1	19	12	6	2	0	2	0	0	1	11	3	18	13	0	0	0	1	0	0	1	2	11	
19	м. Севастополь	11	0	1	0	2	0	0	3	6	1	7	13	2	2	1	7	0	0	0	12	2	2	5	0	1	0	6	0	0	4	11	0	4
20	Сумська	14	4	1	0	3	0	1	0	9	3	33	22	6	2	1	2	0	0	0	11	4	24	16	1	0	0	2	0	0	1	4	3	16
21	Тернопільська	11	1	0	0	1	0	0	0	2	5	10	13	3	1	1	1	0	0	0	6	2	13	12	0	0	2	1	0	0	3	3	10	
22	Харківська	59	4	2	2	10	0	1	1	20	12	13	44	24	3	0	17	0	1	0	45	15	21	27	4	3	1	14	0	0	0	22	11	20
23	Херсонська	10	3	2	0	2	0	0	2	9	4	12	17	2	2	0	2	0	0	0	6	6	9	18	2	0	0	2	0	0	4	5	8	
24	Хмельницька	37	1	2	0	7	0	0	0	10	1	22	31	11	9	0	6	0	1	1	28	7	18	24	0	2	0	6	0	0	8	2	5	
25	Черкаська	19	1	3	0	6	0	0	0	10	4	23	28	5	0	0	6	0	1	0	12	6	9	21	2	2	0	9	0	1	0	14	4	4
26	Чернівецька	18	1	3	0	2	0	0	0	6	2	7	10	3	8	2	3	0	0	0	16	2	5	11	0	0	0	4	0	0	1	5	2	4
27	Чернігівська	11	2	4	0	2	0	0	3	11	2	29	11	10	7	0	4	0	0	3	24	3	18	8	0	2	0	3	0	2	3	10	4	14
	Всього:	510	91	82	3	131	0	8	37	355	162	728	619	234	150	7	170	0	8	35	602	179	539	509	54	54	4	131	1	11	19	274	167	392



Ці показники свідчать, що максимальний відсоток від числа звільнених становлять начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України, які були звільнені за власним бажанням. Можна припустити, що, з одного боку, мотиви, які спонукають фахівців до такого рішення, як правило, є проявом розчарування в обраній професії. Вони можуть відображати характеристику факторів, які визначають у них незадоволеність професійною діяльністю, а також тих, що викликають нервово-психічну напругу. З іншого боку, звільнення за власним бажанням може допускати перехід фахівця на роботу в інший підрозділ або в інші служби: державний пожежний нагляд, МВС, Збройні Сили тощо.

Поряд з цим, результати опитування 194 начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, проведеного нами в межах дослідження в підрозділах ГУ МНС України показали, що на питання «Чи хотіли б Ви перейти в іншу службу?» фахівці відповіли таким чином: близько 62 % відповіли негативно («Ні, не хотів би» – 43% та «Скоріше ні, ніж так» – 19 %); 13 % – «І так, і ні»; 16 % – «Напевно перейшов би»; 2,5 % – «Перейшов би при першій нагоді»; 6,5 % – «Взагалі пішов би з МНС» (рис. 2.1).

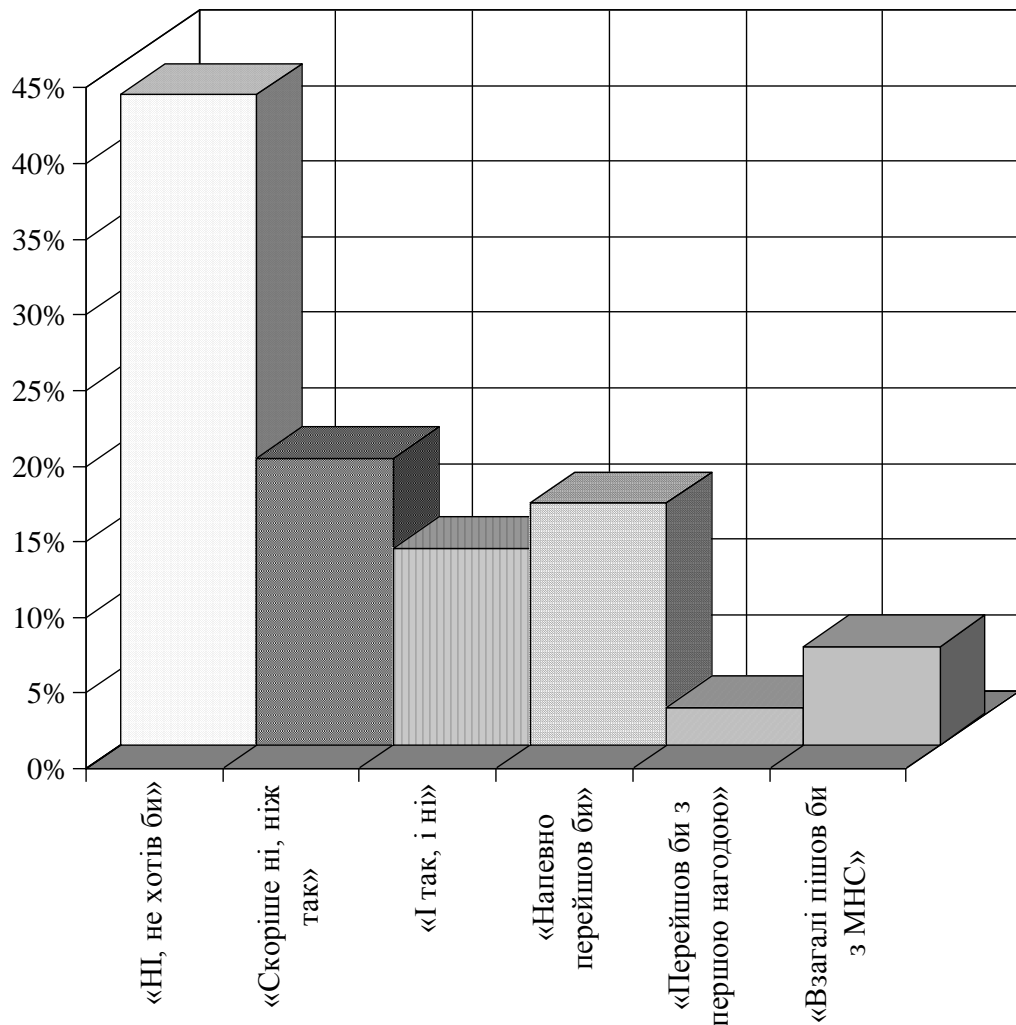


Рис. 2.1. Відсоток начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, які потенційно мають бажання перейти в іншу службу

Із рис. 2.1 видно, як розподіляється потенційне бажання у начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України змінити характер роботи:

- у 43 % працівників сильна позитивна мотивація працювати в ОРС ЦЗ МНС України;
- близько 19 % працівників мають перші сумніви;
- 13 % працівників вже перебувають на роздоріжжі (і «так», і «ні») щодо бажання змінити службу;
- 16 % працівників перейшли границю невизначеності («перемінив би»);
- 2,5 % працівників уже вирішили остаточно («з першою нагодою»);
- 6,5 % працівників розчаровані роботою не тільки в ОРС ЦЗ, але й у МНС України («взагалі пішов би з МНС»).

Усе вищенаведене дає нам змогу виявити розходження між потенційними та реальними мотиваційними процесами, тобто свідчить про існування, імовірно, багатьох факторів, що загальмовують процес ухвалення рішення щодо реалізації наявного наміру перейти в іншу службу або взагалі звільнитися з МНС України.

Таким чином, виходячи із представлених даних, можна стверджувати, що існує гостра необхідність у розробці й впровадженні програм різного напрямку, покликаних оптимізувати професійну діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України й підвищити рівень ефективності її виконання. Покращення матеріально-технічного забезпечення такої діяльності та підвищення рівня фінансування начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України дозволить вирішити зазначену проблему та знизити показники плинності кадрів.

2.3. Фактори професійної незадоволеності серед начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

Аналіз структури звільнень начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, наведений вище, показує неблагополуччя цієї служби за наступними основними ознаками:

1. Медична, а саме здатність переносити (без серйозних наслідків для здоров'я) добові чергування в умовах високого рівня нервово-психічної напруженості (24 % фахівців звільнено через хворобу);

2. Індивідуально-психологічна, що пов'язана з сумісністю особи із даною посадою управлінця (36 % працівників було звільнено за власним бажанням; 5 % – з інших причин (передусім за негативними мотивами).

Звертаючись до проблеми ставлення начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України до своєї праці, ми проаналізували результати опитування: фахівцям потрібно було відповісти на запитання про те, чи виправдалися

сподівання від служби в підрозділах ОРС ЦЗ МНС України. Були отримані наступні відповіді:

- для 31,18 % – «не виправдалися»;
- для 28,52 % – «виправдалися частково»;
- для 22,14 % – «виправдалися повністю»;
- для 18,16 % – «складно відповісти».



Із результатів дослідження видно, що принаймні у 31,18 % начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України є стійке негативне відношення до своєї професійної діяльності. Це підтверджується також відповіддю на питання про бажання перейти з оперативної діяльності в Державний пожежний нагляд або взагалі звільнитися із МНС: майже 39 % фахівців не виключають такої можливості.

Близько 46 % начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, як правило, визначають свій професійний вибір романтизацією й захопленням цією професією. Але при зануренні в робочі будні ці уявлення швидко розвіюються і з'являється зовсім інший образ професії. Її характеризують як рутинну, буденну й одночасно екстремальну та напружену діяльність.

Серед факторів, що визначають рівень *незадоволеності професійною діяльністю*, начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України на перше місце за значущістю ставлять *недостатню грошову винагороду* – 82,36 % досліджуваних (рис. 2.2).

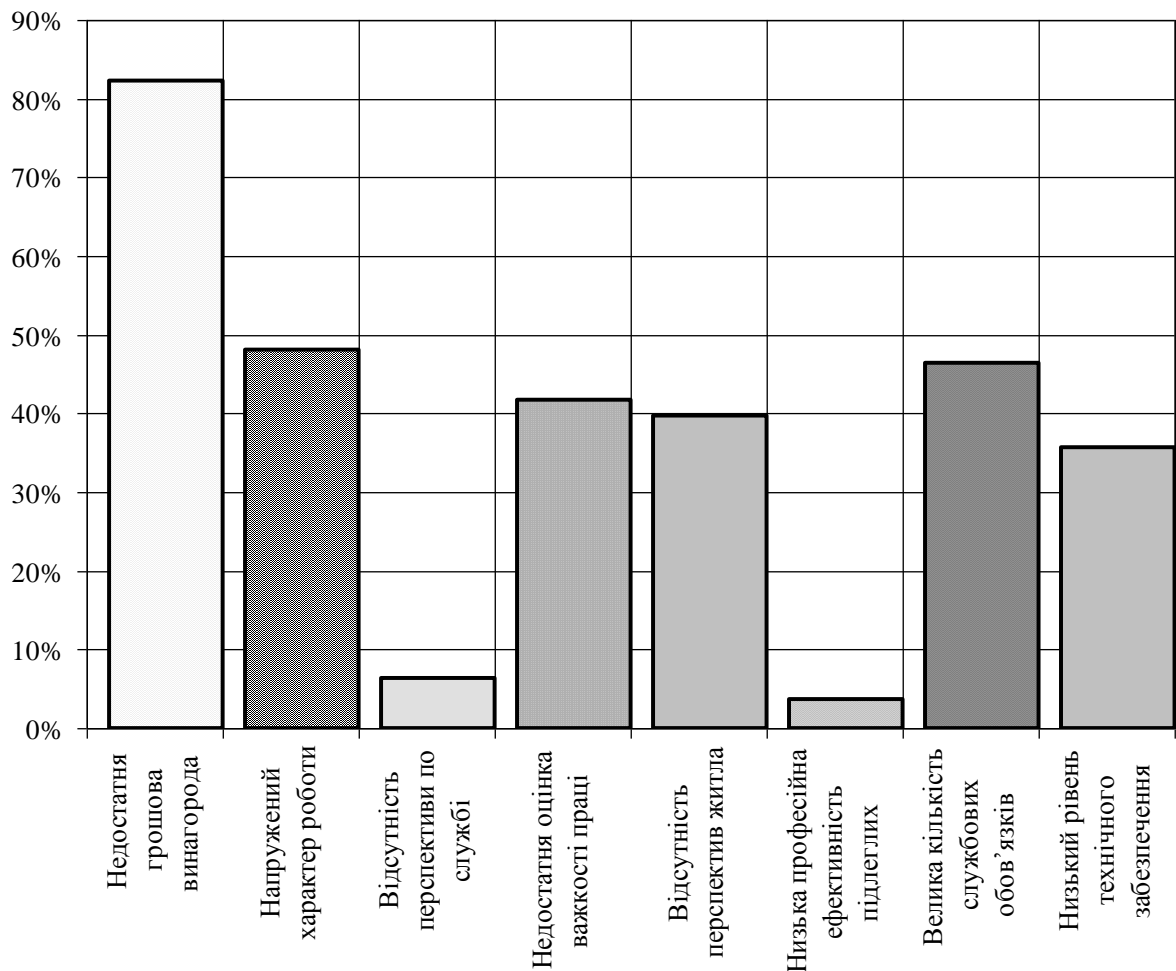


Рис. 2.2. Показники незадоволеності працею серед начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України

Друге місце в списку причин, що впливають на незадоволеність фахівців пожежно-рятувальних підрозділів своєю роботою, є *неспокійний, нервовий, напружений характер роботи*. Його відзначили 48,12 % начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Зазначений фактор викликаний такими особливостями професійної діяльності: постійна загроза життю і здоров'ю (можливий обвал конструкцій будинків і споруджень, вибухи, отруєння небезпечними хімічними речовинами); постійне очікування сигналу тривоги; дефіцит часу для прийняття рішення; інформаційна ізольованість,

недостатній обсяг інформації про навколишні події; висока температура в зоні діяльності; різкий перепад температур в умовах підвищеної вологості повітря; визначення району забрудненості отруйними речовинами; пошук джерел загоряння та виходу газу; обмежена видимість; висока концентрація продуктів горіння; зміна складу повітря; наявність сильнодіючих отруйних речовин; суттєва задимленість; складність орієнтації в умовах задимленості; присутність нових незвичних подразників; нестандартність ситуацій; несподівані зміни ситуацій на пожежі; нетривалий за часом дії високий рівень шуму або ж тривалий вплив невисоких рівнів шуму; робота в киснево-ізолюючих протигазах і апаратах стиснутого повітря, що обмежує рух, погіршує подих, ускладнює спілкування; постійна висока відповідальність кожного начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України при відносній самостійності дій і рішень, спрямованих на порятунок людей, матеріальних цінностей тощо; наявність постраждалих, вплив їх фізичного та психічного стану на психіку фахівців; велике фізичне навантаження, пов'язане з роботами демонтажу конструкцій і устаткування, роботами з аварійно-рятувальним і пожежно-технічним обладнанням різного призначення, високим темпом роботи.

Далі за значущістю знаходиться фактор, який визначає незадоволеність роботою, – це *велика кількість службових обов'язків* (46,37 % досліджуваних). Реорганізація системи МНС України призвела до того, що на начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України в умовах сьогодення покладається значний обсяг професійних завдань: керівництво діяльністю підрозділу; забезпечення підтримання постійної оперативної готовності караулу та дотримання розпорядку дня; оцінка становища до прибуття старшого начальника; визначення головного напрямку дій особового складу караулу; керівництво особовим складом караулу на всіх етапах бойових дій щодо ліквідації наслідків НС; здійснення навчання особового складу виконанню функціональних обов'язків; контроль дотримання особовим складом караулу правил безпеки праці в аварійних ситуаціях, на заняттях,

навчаннях тощо; здійснення заходів щодо взаємодії з аварійними службами та службами життєзабезпечення; забезпечення надання першої медичної допомоги потерпілим на пожежах; забезпечення утримання та належної експлуатації спеціальної техніки, аварійно-технічного обладнання, засобів зв'язку і сигналізації, їх облік, ремонт та своєчасне випробування; контроль дотримання працівниками вимог керівних документів з питань службової діяльності; сприяння підвищенню кваліфікації особового складу.

Також фахівці виконують ряд робіт, що пов'язані з наданням допомоги населенню у НС побутового характеру: деблокування потерпілих внаслідок їх особистої необачності; вилучення потерпілих з важкодоступних місць в умовах підвищеного ризику; відкриття дверей квартир за заявою власників; рятування домашніх тварин; виконання робіт з евакуації людей при аваріях ліфтів; виконання інших робіт, що потребують застосування спеціальної техніки і обладнання, а також професійних навичок.

Недостатня оцінка важкості праці як негативний фактор відзначили 41,81 % начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Цей недолік спричиняє неможливість достовірної оцінки рівня професіоналізму фахівця пожежно-рятувального підрозділу через відсутність об'єктивного критерію оцінки ефективності його праці.

Наступний фактор незадоволеності пов'язаний із *відсутністю перспектив отримання службового житла* (цей фактор відзначили 39,65 % начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України).

Низький рівень технічного забезпечення професійної діяльності відзначили 35,72 % досліджуваних. На наш погляд, цей фактор можна віднести також і до ефективності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, оскільки найчастіше результати їхньої праці та власна безпека безпосередньо залежать від стану пожежної, аварійно-рятувальної техніки та озброєння.

Менш значущими факторами професійної незадоволеності є такі: *відсутність перспективи просування по службі* (6,31 % досліджуваних), та

низька професійна ефективність підлеглих пожежних-рятувальників (3,72 % досліджуваних).

Крім того, у ході проведеного нами дослідження виявлена взаємозалежність рівня незадоволеності начальниками караулів ОРС ЦЗ МНС України професійною діяльністю з *внутрішньосімейними взаємовідносинами та соціально-психологічним кліматом в пожежно-рятувальних підрозділах.*



Так, свої відносини охарактеризували в діапазоні від негативного до вкрай негативного:

- з керівництвом – 7,39 % досліджуваних;
- у колективі – 4,26 % досліджуваних;
- із товаришами по службі – 2,44 % досліджуваних.

У певної кількості начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України існують складні внутрішньосімейні взаємовідносини. Так, відносини в сім'ї у діапазоні від негативного до вкрай негативного відзначили у себе 10,51 % досліджуваних. Часті конфлікти з дружиною відбуваються у 21,83 %

опитаних. 9,7% досліджуваних висловили повну відсутність порозуміння зі своїми дітьми.

Відомо, що всі люди мають певну структуру або ієрархією потреб, що вимагає постійного задоволення. Такими потребами у кожної людини є фізіологічні потреби, потреба у безпеці, у визнанні тощо. Як правило, багато з цих потреб можна пов'язати із професійною діяльністю особистості, а саме, визначити – допомагає чи перешкоджає робота людини задовольняти дані потреби. На це можна подивитися й з іншого боку – кожна людина знає, чого конкретно вона гідна, вона хоча б приблизно, але може оцінити рівень свого професіоналізму, рівень сформованості власних професійних умінь і навичок й співвіднести ці фактори з умовами, у яких доводиться працювати. Безсумнівно, ці фактори відіграють велику роль у формуванні відношення начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України до своєї професійної діяльності, у забезпеченні процесу виконання своїх професійних обов'язків і, зрештою, впливають на фізичний і психічний стан особистості. Таким чином, можна відзначити наявність ряду факторів, що негативно відображаються на професійній діяльності фахівців. Слід зазначити, що фактор незадоволеності власною професійною діяльністю серед начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України може впливати на ефективність діяльності пожежно-рятувального підрозділу та динаміку плинності кадрів.

Зауважимо, що за результатами досліджень професійної незадоволеності серед начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України і частотою виконання задач в умовах підвищеного ризику ми побачили певну закономірність: чим частіше фахівець виконує службові задачі в умовах підвищеного ризику, тим меншим є рівень його незадоволеності своєю професійною діяльністю.

2.4. Оцінка напруженості праці начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

Професійна діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України проходить в умовах ризику для здоров'я і життя, супроводжується значною кількістю стрес-факторів середовища (висока температура, токсичні гази, можливість вибухів, обвалів будівельних конструкцій, робота на висотах, у замкненому просторі при дефіциті інформації й часу тощо). Складність роботи підвищується певним ступенем особистого ризику, підвищеною відповідальністю за рятування людей і матеріальних цінностей, здоров'я та життя підлеглих. Усе це передусім викликає зростання психічної напруженості.

Наші дослідження свідчать, що *головне джерело психічної напруженості – напружені ситуації*.

Приведемо класифікацію напружених ситуацій, в умовах яких виконують свої професійні обов'язки начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України.

1. За походженням (особливостями виникнення):

Індивідуально-психологічні – це особистісні характеристики фахівця, до яких можна віднести характерологічні особливості, тип темпераменту, високий рівень тривожності, неадекватну самооцінку, тощо. Такі властивості, як правило, діагностуються під час професійного відбору. Проте іноді виникають ситуації, коли доводиться зустрічатися з подібними проявами. Звичайно, такі обставини негативно впливатимуть на хід та результативність діяльності [27; 41; 71].

Фізіологічні – стан організму начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України, його фізична підготовленість, почуття втоми, голоду, спраги. В таких випадках визначними є рівень підготовленості працівника до виконання професійних обов'язків в складних умовах, а також його фізична стійкість.

Фізичні – умови, обставини, в яких доводиться працювати, наприклад – низька температура повітря, праця в нічний час без приладів освітлення і т.д. Зазначені обставини протидіють діяльності фахівця, вони практично не піддаються змінам та корекції, тому ще більше ускладнюють діяльність.

Функціональні – рівень складності завдань, які доводиться вирішувати працівникам, терміновість їх виконання, кількість інформації стосовно робочої проблеми. Як правило, зазначені умови є постійними факторами, що супроводжують професійну діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Групові – особливості взаємовідносин у робочій групі, розподіл обов'язків, узгодженість. Позитивний соціально-психологічний клімат у караулі, чіткий розподіл обов'язків між його членами, є дуже важливою умовою ефективної ліквідації наслідків НС.

2. За часом виникнення:

Передстартові, або ситуації, які виникають перед виконанням завдання. Передчуття складного завдання, роботи в умовах підвищеного ризику, а також ситуація невизначеності може викликати у суб'єкта діяльності нервово-психічне напруження. Кожен фахівець переживатиме напруження по-різному, залежно від його готовності до виконання службових обов'язків, від установки на роботу в складних умовах та від рівня його психологічної підготовки. Провідні позиції тут займає самоконтроль та саморегуляція психічного стану.

Ситуаційні, або супровідні умови, які виникають під час виконання начальниками караулів ОРС ЦЗ МНС України своїх професійних обов'язків. Можуть викликати підвищення рівня емоційної напруженості. Слід зазначити, що такі умови діяльності є досить частими в діяльності працівників оперативно-рятувальних підрозділів та практично не впливають на хід діяльності фахівця високого класу. Необхідними якостями є психологічна стійкість та надійність працівників.

Постситуаційні, або умови, що виникають після виконання діяльності та вирішення поставлених завдань. Характеризуються відсутністю оцінки результатів діяльності, незатребуваністю виконаних завдань, негативною оцінкою результатів діяльності. Може викликати у начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України зниження самооцінки, зневірення в своїх професійних здібностях та професійній спроможності. В більш складних та частих випадках можливий розвиток депресії.

Періодичні, які можуть виникати на різних етапах виконання діяльності. Характеризуються різноманітною природою виникнення. Зазвичай не можуть бути прогнозовані щодо виникнення, протікання та завершення. Дестабілізують психічний стан та діяльність фахівців.

3. За прогнозованістю:

Прогнозовані, або ті, виникнення яких можливо передбачити. Зазвичай їх особливості добре знайомі фахівцям, тому вони не викликають високого рівня напруги. Відношення до таких ситуацій визначається рівнем професійного досвіду начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України, його професійною підготовкою. Недосить досвідчені працівники, як правило, потерпають від негативного впливу таких ситуацій.

Непрогнозовані, мають властивість практично повністю дестабілізувати і психічний стан фахівців, і їх професійну діяльність. Такі ситуації небезпечні, найчастіше, аварійного характеру. Здатні викликати високий рівень психічної напруженості у начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України.

4. За інтенсивністю:

Високоінтенсивні, характеризуються короткостроковою дією екстремальних факторів. Здатні порушити хід виконання професійних обов'язків, впливають на рівень психічної напруженості фахівців.

Середньоінтенсивні, або ситуації зі змінним впливом зовнішніх факторів.

Низькоінтенсивні, можуть негативно впливати на стан начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України за умов тривалої дії.

5. За тривалістю:

Тривалі, як правило, носять не досить руйнівний характер, оскільки їх дія розподіляється, тим самим знижуючи свою активність. У випадку надто довгого функціонування здатні викликати стан психічної напруженості фахівців та впливати на ступінь готовності до виконання обов'язків.

Короткочасні, характеризуються інтенсивною дією та сильним впливом на фахівців. Можуть викликати миттєве підвищення психічної напруженості начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, збудження та дестабілізацію всіх видів його діяльності.

Змішані, залежать від дії зовнішніх факторів, які визначають складність ситуації, особливості впливу на психічний стан та діяльність фахівців.

Окрім розглянутих вище різновидів особливих, або напружених ситуацій, слід відзначити, що існує група ситуацій, які виникають внаслідок дії людського фактору. Адже зазвичай, напружені ситуації виникають під впливом об'єктивних умов, або через взаємодію останніх з фактором, що виникає внаслідок особливостей людини. До зазначених особливостей в першу чергу слід віднести рівень адаптації суб'єкта діяльності та його готовність до виконання діяльності в надзвичайних умовах [1; 47; 70; 75; 194]. Такими особливостями визначається результат діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Таким чином, наведені ситуації передусім викликають зростання психічної напруженості, яка є однією з форм цілісної психологічної реакції начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України на ЕУ діяльності.

Для більш докладного професіографічного аналізу діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України нами було проведено опитування, спрямоване на визначення оцінки напруженості їхньої праці. У ході дослідження респондентам було запропоновано виділити один або декілька основних показників напруженості професійної діяльності. Такими показниками (у порядку проведеного нами ранжування) стали:

- ризик для здоров'я та життя (відзначили 84,13 % від загальної кількості опитаних);

- ЕУ діяльності (76,85 %);

- велика кількість обов'язків (69,16 %);

- значні нервово-психічні навантаження (63,45 %);

- понаднормова робота (57,32 %);

- ступінь відповідальності у роботі (52,24 %);

- недостатня оцінка складності роботи (45,68 %) (рис. 2.3).

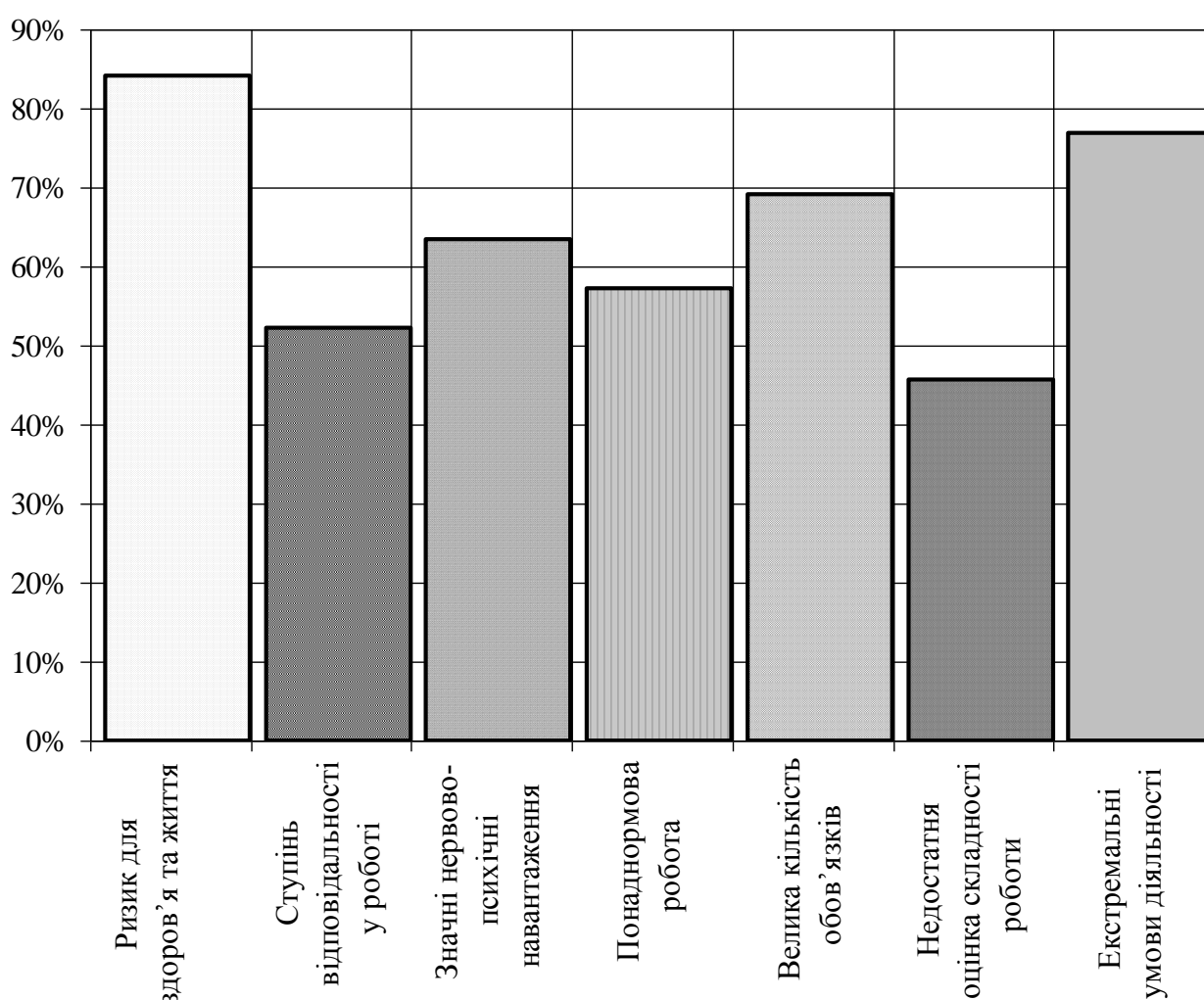


Рис. 2.3. Показники напруженості праці начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України



Разом з тим, визначені вище умови праці не виключають того, що наслідками особливої професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України можуть бути різноманітні порушення та хвороби. Так, за даними Департаменту охорони здоров'я та медико-біологічного захисту МНС України:

- Основними функціональними порушеннями під час чергування є: втома (56 %), дратівливість (20 %), головні болі (19 %). Приблизно у 9 % працівників проявляється сонливість, зниження уваги, біль в попереку. Тільки у 15 % не спостерігається ніяких функціональних порушень у процесі роботи.

- До 40 % працівників страждають різними порушеннями сну (утруднене засипання, раннє пробудження, часте пробудження серед ночі).

- У середньому 1,4 рази на рік співробітники хворіють, звертаючись до лікаря, і 3,5 рази переносять хворобу на ногах без оформлення лікарняного листа.

- Найпоширенішими хронічними захворюваннями є захворювання шлунково-кишкового тракту (19 %), радикуліт (17 %), захворювання

серцево-судинної системи (12 %) і захворювання бронхів і легенів (8 %). Інші захворювання мають меншу поширеність (від 1 до 5 %). Близько 20 % відзначають у себе наявність хронічних захворювань.

- До 24 % працівників знаходяться на обліку з приводу хронічного захворювання. Майже всі вони впевнені, що втратили здоров'я, працюючи в МНС.



Таким чином, на підставі аналізу особливостей професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України і «Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» [117] можна констатувати, що їхня робота є дуже напруженою і за умовами праці відноситься до четвертого класу – **небезпечна** (екстремальна). Тобто, умови праці начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень.

2.5. Психограма начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

Як уже зазначалося, розробка психограми начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України здійснювалася за допомогою анкети, яка ввійшла до складу професіографічного опитувальника (дод. А). Нами було проведено опитування групи експертів, до якої ввійшли начальники пожежно-рятувальних частин та їх заступники, які мають тривалий стаж служби та є загально визнаними професіоналами. Їх оцінка психологічних якостей, що є необхідними в професійній діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, виступила як об'єктивний показник особливостей даної професії.

Проведений контент-аналіз ПВЯ начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України особистості дозволив виділити найбільш значимі з них. Враховуючи висновки про структуру особистості за О.М. Леонтєвим [91], К.К. Платоновим [139], О.М. Столяренком [168], нами було складено цілісний «портрет» успішного начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України, в який включено 9 груп ПВЯ: професійна направленість, професійна компетенція, управлінські, інтелектуальні, мнемічні, емоційно-вольові, психомоторні, сенсорно-перцептивні та атенційні якості.

Отримані результати дослідження ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

ПВЯ начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України

ПВЯ	Оцінка
	$X_{cp} \pm \delta$
1	2
Професійна направленість	
направленість на змістовну продуктивну працю	4,24±0,51
готовність до професійного саморозвитку та вдосконалення	4,15±0,36
здатність досягати поставленої мети	4,11±0,47
здатність уникати невдач у професійній діяльності	4,02±0,35
Професійна компетентність	
екстремальна професійна компетентність, тобто здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися	4,26±0,33

Продовж. табл. 2.4

1	2
уміння чітко донести до підлеглих свої думки та наміри	4,18±0,39
уміння дати об'єктивну оцінку діям підлеглих	4,1±0,46
уміння в конфліктних ситуаціях проводити адекватну ситуації стратегію комунікативної поведінки, змінювати стиль спілкування	4,01 ±0,51
Управлінські	
здатність організувати діяльність підлеглих, ставити конкретні завдання, згуртовувати колектив, виявляючи при цьому вимогливість і критичність (у тому числі вимогливість до себе і самокритичність)	4,71±0,38
здатність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та дії	4,65±0,47
здатність до активності, ініціативності, розпорядливості	4,52±0,31
здатність формувати мотивацію у підлеглих до виконання поставлених завдань	4,49±0,45
уміння давати чіткі, ясні, впевнені формулювання при постановці завдань, доповіді	4,37±0,41
здатність досягати успіху у вирішенні службових справ	4,31±0,36
Інтелектуальні	
розвинутий інтелект, прогресивний світогляд, ерудиція	4,73±0,38
здатність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення	4,62±0,27
уміння вибирати з великого обсягу інформації ту, яка необхідна для вирішення завдання	4,51±0,31
аналітичний склад розуму, прогностичні здібності	4,46±0,51
уміння діяти творчо, нешаблонно	4,35±0,43
здатність розглянути проблему в цілому	4,34±0,62
Мнемічні	
достатній обсяг, швидкість і точність запам'ятовування та сприймання	4,67±0,36
здатність протягом тривалого проміжку часу утримувати в пам'яті велику кількість інформації	4,42±0,36
здатність протягом короткого терміну утримувати в пам'яті розташування предметів, їх колір, розмір	4,37±0,36
здатність швидко орієнтуватися в новій і незнайомій обстановці, оцінювати ступінь важливості інформації, що надходить	4,23±0,36
здатність помічати зміни в обстановці, не зосереджуючи свідомо на них увагу	4,18±0,36
Емоційно-вольові	
здатність керувати власною поведінкою у критичних обставинах	4,69±0,51

Продовж. табл. 2.4

1	2
здатність психологічно впливати на підлеглих у критичних обставинах, заряджати їх енергією, оптимізмом, упевненістю	4,69±0,32
здатність до сміливих, рішучих, ініціативних дій	4,42±0,57
врівноваженість та самовладання в умовах загрози особистій безпеці	4,33±0,46
наполегливість у подоланні труднощів	4,33±0,62
висока стресостійкість	4,26±0,32
схильність до розумного і виправданого професійного ризику	4,21±0,42
Психомоторні	
висока фізична витривалість, стійкість до фізичної втоми	4,5±0,37
розвинута координація рухів, стійкість до тремору	4,28±0,56
точність рухів і здатність до швидкої дії в умовах дефіциту часу	4,16±0,41
здатність використовувати мускульну силу як вибухового, так і статичного характеру	4,02±0,63
Сенсорно-перцептивні	
підвищені вимоги до зорової, слухової чутливості та вестибулярного апарату	4,2±0,54
Атенційні	
здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та сторонні подразники	4,51±0,39
здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший	4,19±0,65
уміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, завдань в умовах дефіциту часу	4,06±0,42

Примітка: X_{cp} – середнє значення; δ – стандартне відхилення.

До неї ввійшли якості, що одержали найбільші оцінки: є «необхідними для служби» (4 балів) та «вкрай важливими для успішної роботи» (5 балів).

Якщо перелічити максимально значущі за оцінками експертів ПВЯ, то для начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України є властивими:

- розвинутий інтелект, прогресивний світогляд, ерудиція;
- здатність організовувати діяльність підлеглих, ставити конкретні завдання, згуртовувати колектив, виявляючи при цьому вимогливість і критичність (у тому числі вимогливість до себе і самокритичність);
- здатність керувати власною поведінкою у критичних обставинах;

- здатність психологічно впливати на підлеглих у критичних обставинах, заряджати їх енергією, оптимізмом, упевненістю;
- достатній обсяг, швидкість і точність запам'ятовування та сприймання;
- здатність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та дії;
- здатність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення;
- здатність до активності, ініціативності, розпорядливості;
- здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та сторонні подразники;
- висока фізична витривалість, стійкість до фізичної втоми.

Ураховуючи середньогрупові показники та їх стандартні відхилення можна побудувати таку ієрархію виділених груп.

На першому, найбільш важливому рівні для начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України виступають інтелектуальні ПВЯ – середньогруповий показник знаходиться в діапазоні 4,73 – 4,34 бала ($p \leq 0,05$). Під час виконання пожежно-рятувального завдання конче необхідно вірно оцінити обстановку, прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення, віднайти оптимальні засоби його виконання, поставити завдання підлеглим, а також передбачити їх наслідки. Все це стає можливим за умови наявності інтелектуальних якостей.

Другий рівень займають управлінські ПВЯ. Їх середньогруповий показник розміщується в діапазоні 4,71 – 4,31 бала ($p \leq 0,05$). Начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України здійснює керівництво особовим складом пожежно-рятувального підрозділу, ставить їм завдання та контролює хід їх виконання, організовує взаємодію між особовим складом підрозділу. В зв'язку з вищенаведеним, в екстремальних ситуаціях на перший план виступає потреба у цілеспрямованому, кваліфікованому керівництві підлеглими. Гострий ліміт часу, відведений на прийняття рішення, посилює почуття підвищеної відповідальності, яке виникає внаслідок того, що

помилки допущені керівником, можуть спричинити розширення масштабів екстремальної ситуації, збільшення кількості травмованих людей. Некомпетентність та психологічна невідповідність керівника у таких ситуаціях може мати непоправні наслідки.

На третьому рівні знаходяться емоційно-вольові ПВЯ, що мають середньогрупові показники в діапазоні 4,69 – 4,21 бала ($p \leq 0,05$). Вони набувають першочергового значення при роботі начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України в екстремальному режимі. Ситуації, які потребують емоційно-значних вольових зусиль, виникають часто і регулярно. Ступінь емоційної напруги різноманітний і коливається в широких межах від помірного до надто високого, тому вольові якості відіграють вирішальну роль у формуванні стійкості начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України до впливів вражаючих факторів і психотравмуючих умов НС. Від рівня розвитку емоційно-вольових характеристик залежить здатність начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України діяти в умовах, пов'язаних з ризиком для його здоров'я і життя.

Четвертий рівень займають мнемічні ПВЯ, що мають середньогрупові показники в діапазоні 4,67 – 4,18 бала ($p \leq 0,05$). Однією з головних умов успішного збереження і переробки інформації начальником караулу ОРС ЦЗ МНС України є володіння мнемічними якостями. Мнемічні якості – це вміння запам'ятовувати та актуалізовувати відомості, що зберігаються (вміння згадати саме те, що необхідно в цей момент в складних умовах), а також вміння відфільтровувати інформацію, яка вже використана і не буде потрібна надалі. Вимоги до обсягу довгострокової та оперативної пам'яті досить високі. Високі вимоги висуває діяльність в ЕУ до міцності й точності збереження інформації: занадто велика ціна помилки. Підвищено вимоги і до готовності пам'яті. Навичка забувати неприємні події – важливий засіб збереження нервово-психічного здоров'я начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України.

2.5.1. Факторна структура індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують ефективність професійної діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України. Для визначення місця, ролі й ваги кожної з особистісних якостей у структурі психологічної основи, що визначає ефективність професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, нами був проведений факторний аналіз методом головних компонентів з Varimax raw обертанням. В якості критерію значимості результатів виступила факторна вага 0,47. Це дозволило виділити основні фактори психологічної основи особистості начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України, що визначають ефективність його професійної діяльності.

Перший фактор склали такі ПВЯ: екстремальна професійна компетентність, тобто здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися (0,653); здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та сторонні подразники (0,624); здатність керувати власною поведінкою у критичних обставинах (0,770); здатність до сміливих, рішучих, ініціативних дій (0,426); висока стресостійкість (0,611). Даний фактор представляється можливим позначити як вольовий компонент в структурі особистості.

Другий фактор містить у собі наступні компоненти: розвинутий інтелект, прогресивний світогляд, ерудиція (0,800); здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший (0,610); уміння вибирати з великого обсягу інформації ту, яка необхідна для вирішення завдання (0,733); уміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, завдань в умовах дефіциту часу (0,389); аналітичний склад розуму та прогностичні здібності (0,420); уміння діяти творчо, нешаблонно (0,678); здатність розглянути проблему в цілому (0,389). ПВЯ, які були об'єднані в даному факторі, можна назвати інтелектуально-когнітивним компонентом в професіографічній структурі.

Всі отримані дані приведені в таблиці 2.5.

Продовж. табл. 2.5

Rotated Component Matrix(a)										
	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Здатність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення					,239					
Уміння вибирати з великого обсягу інформації ту, яка необхідна для вирішення завдання		,733								
Аналітичний склад розуму, прогностичні здібності		,420						-,231		
Уміння діяти творчо, нешаблонно		,678				,198				
Здатність розглянути проблему в цілому		,389						-,195		
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a Rotation converged in 38 iterations.										

На основі отриманих даних можна відмітити, що найбільше значення у професійній діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України відіграють інтелектуальні, управлінські, емоційно-вольові та мнемічні якості. Наявність таких груп якостей забезпечує ефективність професійної діяльності підлеглих пожежних-рятувальників МНС України під час виконання оперативних завдань щодо гасіння пожеж, ліквідації наслідків аварій, НС техногенного та природного характеру. Дещо менше значення відводиться таким якостям: психомоторним, атенційним, сенсорно-перцептивним, професійній направленості та компетенції, що опосередковано вказує на домінуючу роль у діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України саме управлінських, а не виконавчих якостей.

Висновки до розділу

У другому розділі монографії розкрито особливості професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Проведений аналіз сучасного нормативно-правового регулювання їхньої діяльності дав змогу

виділити найбільш вразливі місця функціонального призначення цих фахівців.

1. Відзначено, що на сьогодні основними нормативно-правовими документами, які регламентують діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ, є накази МНС України «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України», «Про затвердження Тимчасового порядку організації внутрішньої, гарнізонної та караульної служб МНС України» та «Про введення в дію Тимчасового Статуту дій у надзвичайних ситуаціях». Проте головним недоліком в організації роботи начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України є повна відсутність будь-якої професіограми цього виду діяльності.

2. Виокремлено такі особливості професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: висока відповідальність як керівника за прийняті рішення, вчинки та дії; дефіцит часу й відсутність належної інформації, що потрібна для організації відповідних дій та прийняття відповідного рішення; невизначеність завдання у зв'язку з незвичністю і складністю просторового орієнтування в незнайомій місцевості; неперервність нервово-психічного напруження, що спричинене систематичною роботою в небезпечному середовищі (при високій температурі, шумі, високій густині диму, підвищеній вологості, обмеженій видимості); постійна загроза для здоров'я і життя (можливі обвалення будівельних конструкцій, вибухи парів і газів); емоційні та стресові розлади (винесення травмованих людей, загибель товариша по службі); значні фізичні навантаження, що виникають внаслідок високого темпу роботи з рятування людей і гасіння пожеж, розбирання конструкцій, перенесення пожежно-технічного обладнання на значні відстані; труднощі, зумовлені необхідністю проведення робіт в обмеженому просторі (у тунелях, підземних галереях, газопровідних і кабельних комунікаціях); неочікувані перешкоди, що ускладнюють виконання оперативної задачі; дискомфортний стан через перебування в бойовому одязі та спорядженні.

Виявлені основні травмуючі фактори начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: обвалення будівельних конструкцій; дія екстремальних температур; падіння з висоти; вибухи ємностей із горючими та легкозаймистими рідинами; ушкодження електричним струмом; дія отруйних речовин, газів, продуктів згоряння.

3. Аналіз плинності кадрів серед начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України показав, що максимальний відсоток від числа звільнених зі служби становлять фахівці, які були звільнені за власним бажанням. Тобто, з одного боку, мотиви, які спонукають фахівців до такого рішення, як правило, є проявом розчарування в обраній професії: незадоволеність професійною діяльністю, нервово-психічна напруга тощо. З іншого боку, звільнення за власним бажанням може допускати перехід фахівця на роботу в інший підрозділ або в інші служби: державний пожежний нагляд, МВС, Збройні Сили тощо.

4. Виявлені основні причини, що визначають фактор незадоволеності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України своєю професійною діяльністю: недостатня грошова винагорода; неспокійний, нервовий, напружений характер роботи; велика кількість службових обов'язків; недостатня оцінка важкості праці; відсутність перспектив отримання службового житла; низький рівень технічного забезпечення професійної діяльності. Менш значущими факторами професійної незадоволеності є: відсутність перспективи просування по службі; низька професійна ефективність підлеглих; соціально-психологічний клімат у пожежно-рятувальних підрозділах та внутрішньосімейні взаємовідносини.

5. Визначено основні показники напруженості праці начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: ризик для здоров'я та життя, ЕУ діяльності, велика кількість обов'язків, значні нервово-психічні навантаження, понаднормова робота, ступінь відповідальності в роботі, недостатня оцінка труднощів роботи. Це підтверджує той факт, що умови праці начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України характеризуються такими рівнями

шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень. Тобто можна констатувати, що їхня робота є дуже напруженою і за умовами праці належить до четвертого класу – небезпечна (екстремальна).

Отже, на відміну від багатьох професій, діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України проходить в умовах прямої загрози для життя та здоров'я. Специфікою діяльності таких фахівців є те, що вони, працюючи в екстремальних умовах, приймають управлінські рішення і не мають права на помилку.

6. Визначено основні ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: професійна направленість (направленість на змістовну продуктивну працю; здатність уникати невдач у професійній діяльності; здатність досягати поставленої мети; готовність до професійного саморозвитку та вдосконалення); професійна компетентність (екстремальна професійна компетентність, тобто здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися; уміння чітко донести до підлеглих свої думки та наміри; вміння дати об'єктивну оцінку діям підлеглих; уміння в конфліктних ситуаціях проводити адекватну ситуації стратегію комунікативної поведінки, змінювати стиль спілкування); управлінські якості (здатність організовувати діяльність підлеглих, ставити конкретні завдання, згуртовувати колектив, виявляючи при цьому вимогливість і критичність; здатність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та дії; здатність до активності, ініціативності, розпорядливості; здатність досягати успіху у вирішенні службових справ; здатність формувати мотивацію у підлеглих до виконання поставлених завдань; уміння давати чіткі, ясні, впевнені формулювання при постановці завдань, доповіді); інтелектуальні якості (здатність розглянути проблему в цілому; здатність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення; уміння вибирати з великого обсягу інформації ту, яка необхідна для вирішення завдання;

аналітичний склад розуму, прогностичні здібності; уміння діяти творчо, нешаблонно; розвинутий інтелект, прогресивний світогляд, ерудиція); мнемічні якості (достатній обсяг, швидкість і точність запам'ятовування та сприймання; здатність протягом тривалого проміжку часу утримувати в пам'яті велику кількість інформації; здатність помічати зміни в обстановці, не зосереджуючи свідомо на них увагу; здатність швидко орієнтуватися в новій і незнайомій обстановці, оцінювати ступінь важливості інформації, що надходить; здатність протягом короткого терміну утримувати в пам'яті розташування предметів, їхній колір, розмір); емоційно-вольові якості (здатність керувати власною поведінкою у критичних обставинах; здатність психологічно впливати на підлеглих у критичних обставинах, заряджати їх енергією, оптимізмом, упевненістю; схильність до розумного і виправданого професійного ризику; врівноваженість та самовладання в умовах загрози особистій безпеці; наполегливість у подоланні труднощів; висока стресостійкість; здатність до сміливих, рішучих, ініціативних дій); психомоторні якості (висока фізична витривалість, стійкість до фізичної втоми; розвинута координація рухів, стійкість до тремору; точність рухів і здатність до швидкої дії в умовах дефіциту часу; здатність використовувати м'язову силу як вибухового, так і статичного характеру); сенсорно-перцептивні якості (підвищені вимоги до зорової, слухової чутливості та вестибулярного апарату); атенційні якості (здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та сторонні подразники; здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший; уміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, завдань в умовах дефіциту часу). Кожна ПВЯ визначає успішність взаємозв'язку між реальністю і суб'єктивним світом професіонала в процесі діяльності.

Розроблено психограму начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України, яка набула вигляду багаторівневої структури ПВЯ: на першому, найбільш важливому рівні знаходяться інтелектуальні ПВЯ; на другому рівні –

управлінські ПВЯ; на третьому рівні – емоційно-вольові якості та на четвертому рівні – мнемічні ПВЯ.

Розроблена професіограма (дод. Б) та психограма начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України як система вимог до особистості є своєрідною моделлю фахівця. Можливо, що в основі цієї моделі лежать менш численні психічні процеси, властивості, якості, які необхідно виділити в процесі психологічних вимірів. Однак у первісному варіанті запропонована нами структура ПВЯ може бути корисною для підбору найбільш адекватних та максимально об'єктивних методів, що дозволить діагностувати і встановлювати рівні виразності виявлених якостей у начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

РОЗДІЛ 3
ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ НАЧАЛЬНИКІВ
КАРАУЛІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ
ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ МНС УКРАЇНИ

3.1. Особливості мотиваційної сфери начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

На початку розгляду особливостей мотиваційної ієрархії досліджуваних, нами було проведено анкетування щодо визначення мотивів вступу на службу в МНС України. Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України давали відповіді на запитання про найбільш значущі чинники, що призвели до вибору такого виду діяльності.

Узагальнене уявлення про обставини вступу на службу в МНС України нами зведено в ієрархічну структуру мотивів та наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Ієрархічна структура мотивів професійної діяльності
 начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України**

Мотиви обрання професії	1-а група		2-а група		3-я група		φ* (1,2)	φ* (1,3)	φ* (2,3)
	(%)	Ранг	(%)	Ранг	(%)	Ранг			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сімейна традиція	5,09	7	5,31	7	2,03	11	0,33	1,77	1,48
Так вирішили батьки	1,24	11	3,25	9	11,27	4	1,24	4,35**	3,46**
Прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям	10,13	4	8,04	6	6,47	7	1,35	1,85	1,17
Прагнення до морального задоволення від роботи	17,02	2	13,68	3	1,26	12	2,13*	4,63**	4,75**
Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе	7,56	6	8,94	5	13,85	3	1,02	3,24**	3,21**

Продовж. табл. 3.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Бажання чомусь навчитися по-справжньому	8,45	5	17,47	2	5,61	8	3,95**	1,76	4,49**
Схильність до воєнізованої служби	19,23	1	18,86	1	9,11	5	0,27	3,58**	2,87*
Бажання зробити професійну кар'єру	12,27	3	10,25	4	7,05	6	1,53	2,74*	1,68
Прагнення «себе перебороти», змінити характер, стати впевненіше	2,65	10	3,89	8	16,21	2	0,85	4,81**	4,72**
Прагнення одержати вищу технічну освіту	3,17	8	2,73	10	3,32	10	1,64	0,62	0,63
Змістовний інтерес до роботи в рятувальних підрозділах	2,98	9	2,15	11	3,84	9	1,42	1,25	1,14
Можливість мати пільги, стабільний заробіток	1,06	12	1,28	12	18,34	1	0,51	4,73**	4,93**
* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$									

Нами виділено лише половину мотивів зі всього списку – інші мотиви набрали невеликий показник виборів працівників, вони не є достатньо важливими в ієрархічній структурі домінуючих мотивів. Таким чином, переважна кількість домінуючих мотивів обрання професії можна віднести до групи моральних мотивів, до мотивів наслідування зразків та ідеалів, а також до групи мотивів, що представлені у вигляді змістовних аспектів діяльності.

При проведенні порівняльного аналізу виразності мотивів професійної діяльності, нами було відмічено низку достовірних розходжень (табл. 3.1). Необхідно відмітити, що головною відмінністю у структурі професійних мотивів досліджуваних трьох груп є те, що начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України 3-ї групи у порівнянні з 1-ю і 2-ю групами в числі домінуючих мотивів, що обумовили обрання ними професії, назвали «можливість мати

пільги, стабільний заробіток» (18,34 % проти 1,06 % і 1,28 % відповідно, при $p \leq 0,01$).

Для фахівців 1-ї та 2-ї груп домінуючим мотивом є «схильність до воєнізованої служби» (19,23 % і 18,86 % відповідно). У свою чергу надають значення цьому мотиву 9,11 % фахівців 3-ї групи ($p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$ відповідно).

Достовірно більше фахівців 3-ї групи у порівнянні з фахівцями 1-ї та 2-ї груп схильні при обранні професії спиратись на прагнення «себе перебороти, змінити характер, стати впевненіше» (16,21 % проти 2,65 %, і 3,89 % відповідно, при $p \leq 0,01$).

Мотив «Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе» достовірно вище у досліджуваних 3-ї групи у порівнянні з 1-ю та 2-ю групами (13,85 % проти 7,56 % і 8,84 % відповідно, при $p \leq 0,01$).

Окрім зазначеного, відмічено достовірне розходження у виразності мотиву, що вказує на «прагнення до морального задоволення від роботи» (17,02 % у 1-й групі, 13,68 % у 2-й групі та 1,26 % у 3-й групі, при $p \leq 0,01$).

Наступне достовірне розходження було виявлено стосовно такого мотиву як «бажання зробити професійну кар'єру», що є менш виразним у начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України 3-ї групи (7,05 %) у порівнянні з 1-ю групою (12,27 %), при $p \leq 0,05$.

Також необхідно відмітити, що 1,24 % досліджуваних 1-ї групи, 3,25 % 2-ї групи і 11,27 % 3-ї групи зазначають, що обрали професію, оскільки «так вирішили батьки». Результати достовірні на рівні $p \leq 0,01$.

Отже, представлені результати дослідження дали змогу отримати характеристику мотиваційної сфери начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України і виокремити мотиви, що сприяють високому рівню професійної діяльності – моральні мотиви, які опосередковано визначають високий рівень усвідомлення професійного вибору особистості та впливають на формування психологічної готовності до професійної діяльності.

Заключним етапом вивчення особливостей мотиваційної сфери начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України стала побудова їхнього мотиваційного профілю за допомогою методики В.Е. Мільмана, що дозволяє досліджувати структуру мотивації особистості.

Як відзначає В.Е. Мільман, мотиваційна сфера особистості – це не проста ієрархія потреб, а ієрархія реалізованих людиною діяльностей, її мотивів і умов, цілей і засобів [109].

Самоактуалізацію пропонується розуміти як утілення сутності людини в людській діяльності. Це так звана продуктивна лінія розвитку особистості, і одночасно розвивається підпорядкована відносно неї лінія підтримки життєдіяльності та соціального існування особистості, обумовлена як споживча лінія (задоволення потреб життєзабезпечення та самозбереження, одержання необхідних умов комфорту та гарантій безпеки, статусу та впливу).

Продуктивна мотивація детермінує творчий розвиток особистості та сприяє входженню людини в систему соціальних взаємовідносин. Ці мотиви та цінності орієнтують людину на майбутнє. Продуктивний тип мотивації є цілковито усвідомленим, він забезпечує формування суспільно важливих матеріальних та духовних цінностей. Споживчий тип мотивації спрямований на підтримку життєдіяльності особистості та є похідним від її натуральних потреб.

Вивчення зазначених типів мотивації дозволило отримати низку результатів, що представлено у таблиці 3.2.

На початку побудови індивідуального мотиваційного профілю доцільним є вивчення достовірних розходжень у результатах дослідження між трьома групами начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

У споживчій тенденції (загальножиттєва спрямованість) було зафіксовано декілька розходжень. Так, виразність мотиву «підтримка життєзабезпечення» достовірно вище у групі досліджуваних 3-ї групи ($t_{1,3} = 2,11$; $t_{2,3} = 2,02$, при $p \leq 0,05$). Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України

цієї групи стурбовані задоволенням основних природних потреб і в таких умовах схильні для цього підпорядковувати власну професійну діяльність.

Таблиця 3.2

Домінуючі мотиви начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України

Мотиви		1-а група M ± m	2-а група M ± m	3-я група M ± m	t (1,2)	t (1,3)	t (2,3)
Споживча тенденція	Підтримка життєзабезпечення (Ж)	14,61±0,36	15,13±0,34	18,29±0,41	0,57	2,11*	2,02*
	Комфорт (К)	14,35±1,87	15,54±1,39	16,23±1,12	0,45	1,79	1,32
	Соціальний статус (С)	10,83±0,27	11,91±0,16	16,02±1,14	1,17	3,06**	2,74*
	Спілкування (О)	18,53±1,61	17,32±0,30	16,36±0,33	1,63	1,51	1,13
Продуктивна тенденція	Загальна активність (Д)	18,76±1,55	17,09±0,26	13,03±0,28	1,12	2,68*	2,17*
	Творча активність (ДР)	15,12±0,48	14,04±0,21	8,69±0,14	1,36	3,24**	3,21**
	Суспільна корисність (ОД)	17,73±1,26	16,01±0,23	12,18±0,24	1,68	2,83*	2,53*
*p≤0,05; **p≤0,01							

Мотив «Соціальний статус» є більш виразним також у досліджуваних 3-ї групи ($t_{1,3} = 3,06$, $p \leq 0,01$; $t_{2,3} = 2,74$, $p \leq 0,05$). Отримані результати можуть свідчити про прагнення досліджуваних 3-ї групи до укріплення свого соціального статусу та поширення соціальних контактів.

Цікавими є наступні відмінності в отриманих результатах виразності домінуючих мотивів начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Усі мотиви, що віднесені до продуктивної тенденції (робоча спрямованість), достовірно менше виразні у досліджуваних 3-ї групи у порівнянні з досліджуваними 1-ї та 2-ї груп: «Загальна активність» ($t_{1,3} = 2,68$; $t_{2,3} = 2,17$, $p \leq 0,05$), «Творча активність» ($t_{1,3} = 3,24$; $t_{2,3} = 2,21$, $p \leq 0,01$), «Суспільна корисність» ($t_{1,3} = 2,83$; $t_{2,3} = 2,53$, $p \leq 0,01$).

Таким чином, можна констатувати, що загальна та творча активність більш притаманна досліджуваним 1-ї та 2-ї груп, які, окрім цього, прагнуть

бути максимально соціально корисними. Слід відмітити, що при зверненні до побудованої на основі суб'єктивних уявлень ієрархії професійних мотивів, зберігається аналогічна тенденція, коли мотив що характеризує прагнення допомагати іншим, також домінує і в індивідуальному профілі.

Отже, отримані дані надають нам змогу зробити висновок, що більш професійно спрямованими є групи начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з високим та середнім рівнями професійної успішності. Підтвердженням цього свідчать загальні результати за виразністю споживчої та продуктивної тенденцій.

Отримані результати дозволяють побудувати усереднені мотиваційні профілі трьох груп досліджуваних начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України (рис. 3.1).

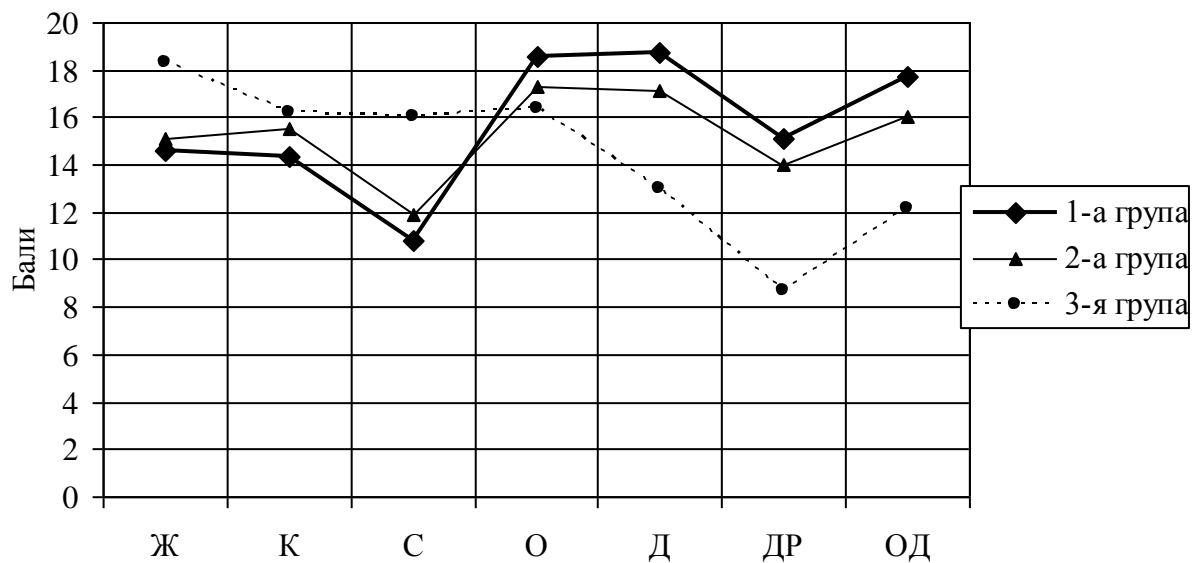


Рис. 3.1. Усереднені мотиваційні профілі начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України

Таким чином, результати дослідження показали, що більш професійно спрямованими є 1-а і 2-а групи начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України – фахівці з високим та середнім рівнем професійної успішності. Так, у досліджуваних даних груп більш виразною є продуктивна тенденція, що збігається з робочою спрямованістю. Продуктивна мотивація детермінує творчий розвиток особистості та сприяє входженню начальників караулів

ОРС ЦЗ МНС України в систему соціальних взаємовідносин. Ці мотиви та цінності орієнтують фахівців на майбутнє. Продуктивний тип мотивації є цілковито усвідомленим, він забезпечує формування суспільно важливих матеріальних та духовних цінностей.

У начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України 3-ї групи (фахівці з низьким рівнем професійної успішності) результати є зворотніми, тобто ця група характеризується високими показниками споживчої тенденції та низькими показниками продуктивної тенденції (загальножиттєва спрямованість). Для фахівців цієї групи характерними є задоволення потреб життєзабезпечення та самозбереження, одержання необхідних умов комфорту та гарантій безпеки, статусу та впливу.

Аналіз мотиваційних профілів, пов'язаних із професійною діяльністю начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, свідчить, що професійна діяльність дає задоволення потреби життєзабезпечення, статусної потреби, потреби в спілкуванні, загальній активності та актуалізує потребу в самореалізації та соціальній корисності. У той же час достатньо напруженою і незадоволеною є потреба в комфортних умовах праці. У цілому задовільна професійна структура мотивів призводить до того, що у повсякденному житті структура у певному розумінні перетворюється, тобто в ній починають домінувати мотиви потреби, життєзабезпечення, додаткового заробітку, поліпшення умов життя та комфорту.

Отже, вивчення мотиваційної структури особистості начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України дозволило виявити в усередненому вигляді реально діючі мотиви, які мають достатньо стійкий характер. Виявлена структура надалі дозволить використати її для індивідуально-психологічного вивчення кандидатів до ОРС ЦЗ МНС України.

3.2. Визначення розвиненості пізнавальних якостей у начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

При вивченні індивідуально-психологічних особливостей начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, особливу увагу треба приділити і пізнавальним компонентам в структурі ПВЯ, що, на нашу думку, забезпечить ефективність професійної діяльності. Нами вже зазначалося, що працівникам зазначеного напрямку для повноцінної роботи вкрай необхідно володіти високим рівнем розвиненості пізнавальних функцій. Оскільки вони дійсно допомагають в умовах службової діяльності об'єктивно сприймати інформацію, аналізувати, узагальнювати її та приймати правильні управлінські рішення щодо гасіння пожеж, ліквідації наслідків аварій та НС.

Отже, пізнавальний компонент є однією з важливих структурних одиниць успішності діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України.

Оцінка рівня розвиненості окремих пізнавальних процесів начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України представлена в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Ступінь виразності пізнавальних функцій начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України

Показник	1-а група M±m	2-а група M±m	3-я група M±m	t (1, 2)	t (1, 3)	t (2, 3)
Узагальнення та аналіз інформації	12,69±3,18	12,45±2,98	9,16±2,63	0,41	2,25	2,13
Гнучкість розумових процесів	3,63±1,46	2,79±1,25	2,36±1,11	1,13	2,22	1,84
Просторова уява	2,73±1,13	2,02±1,14	1,16±1,25	1,89	2,65	2,11
Емоційна деструкція	2,10±1,02	2,37±2,12	1,94±1,17	0,41	0,34	0,83
Розподіл та концентрація уваги	2,52±2,36	2,29±2,05	1,99±2,24	1,45	2,26	1,95
Інтегральний показник	19,22±2,57	18,89±2,31	18,74±2,05	1,16	1,91	0,37
*p≤0,05						

Аналізуючи отримані результати, можна відмітити, що загалом рівень сформованості та розвиненості пізнавальних функцій у всіх групах досліджуваних є достатньо передбачуваним і є прямо пропорційним успішності діяльності. Так, у досліджуваних 3-ї групи відмічено найбільш низький рівень сформованості майже всіх пізнавальних показників. У групах досліджуваних із високим та середнім рівнем професійної успішності зафіксовано практично ідентичні (високі) показники розвиненості пізнавальних процесів. При цьому необхідно відмітити низку розходжень.

Так, при аналізі даних було встановлено, що у досліджуваних з низьким рівнем успішності діяльності показники узагальненості та аналізу інформації достовірно нижчі у порівнянні з групою досліджуваних, що відрізняються високими та середніми показниками успішності діяльності ($t = 2,25$; $t = 2,13$, $p \leq 0,05$). Зазначена функція є дуже важливою для управлінської діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України, оскільки йому часто доводиться перед прийняттям рішення узагальнювати та аналізувати отриману інформацію.

Показники гнучкості розумових процесів достовірно вищі у фахівців 1 групи у порівнянні з групою досліджуваних, що відрізняються низьким рівнем професійної успішності ($t = 2,22$, $p \leq 0,05$).

Наступне достовірне розходження було виявлене на рівні сформованості просторового мислення та уяви. Найнижчі показники за даною функцією у досліджуваних 3-ї групи ($t_{1,3} = 2,65$; $t_{1,2} = 2,11$, $p \leq 0,05$). Зазначена пізнавальна функція є дуже важливою при роботі начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України в небезпечних умовах, зокрема в умовах обмеженої видимості (уночі, при сильному задимленні, загазованості тощо).

Наступна функція розподілу та концентрації уваги є майже найважливішою з усіх в діяльності управлінців. Саме уважність обумовлює швидку реакцію при можливій зміні обстановки, сприйняття максимальної кількості дрібних деталей, вибір з декількох варіантів дій в ЕУ правильне рішення тощо. Найбільш високий рівень розвиненості цього показника у

порівнянні з 3-ю групою відмічено у досліджуваних 1-ї групи ($t = 2,26$, $p \leq 0,05$).

Таким чином, результати дослідження пізнавальної сфери начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України показали такі основні особливості: найменш успішні досліджувані характеризуються середнім рівнем розвиненості емоційної деструкції, проте всі інші пізнавальні функції в них розвинені на недостатньому рівні; у групі досліджуваних з середнім рівнем професійної успішності спостерігається високий рівень розвиненості таких розумових операцій, як здібність до узагальнення та аналізу, емоційна деструкція; досліджувані 1-ї групи відрізняються найвищим рівнем сформованості здібностей до узагальнення та аналізу інформації, просторової уяви, гнучкості мислення, а також розподілом та концентрації уваги.

Тож, спираючись на отримані результати дослідження, необхідно відмітити значний внесок пізнавального компонента в структуру ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. На нашу думку, вивчення виділених пізнавальних функцій допоможе при прогнозуванні професійної успішності фахівців управлінського напрямку діяльності.

3.3. Особливості когнітивних стилів начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

Полезалежність-полenezалежність є одним із параметрів когнітивного стилю, описаним вперше Г. Віткіном, який розглядав його як один із проявів психологічної диференціації особистості. Полезалежні розглядалися ним як люди, що мають низьку психологічну диференціацію і тому шукають опору в інших, завдяки чому у них добре розвинені комунікативні навички. Полenezалежні є повною протилежністю: вони мають розвинений інтелект, схильні до самостійності та до встановлення певної дистанції з оточуючими. Ці відмінності закладаються в дитячому віці та зберігаються протягом всього життя.

Нами було проведено дослідження особливостей когнітивних стилів начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, які відрізняються різними рівнями професійної успішності. Отримані дані відображено в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Представленість типів когнітивних стилів у начальників караулів ОРС ЦЗ з різними рівнями професійної успішності (у %)

Когнітивний стиль	1-а група	2-а група	3-я група	φ (1, 2)	φ (1, 3)	φ (2, 3)
Полезалежність	47,18	51,10	33,90	1,36	2,28*	2,54*
Поленезалежність	52,82	48,90	66,10	0,97	2,17*	2,70*
* $p \leq 0,05$						

Якщо узагальнити ці дані, то вони зводяться до того, що полезалежні індивіди, незалежно від віку, прагнуть до спілкування і проводять у ньому більше часу. Вони легше знаходять спільні інтереси між собою та оточуючими і поблажливіші в їх оцінці. Навколишні сприймають їх як людей м'яких, делікатних. Такі особистості дуже чутливі до оцінок оточення і постійно стежать за реакцією партнера. Оскільки поленезалежність є протилежним полюсом по відношенню до полезалежності, то для осіб, що до неї відносяться, характерні зворотні особливості: замкнутість, критичність в оцінці себе та оточуючих, низька величина ідентифікації себе з іншими людьми. Вони сприймаються оточуючими як вимогливі, нечутливі, які віддають перевагу самотності, орієнтовані на справу, високо цінують розумові заняття.

На професійно-поведінковому рівні «поленезалежність» може проявлятися як: «автономізація» сприйняття навколишнього фону (поля); незалежність від «навіювання» навколишньої просторової організації; висока аналітичність; «критичність» сприйняття та аналізу інформації; здатність структурувати ціле (загальне); почуття просторової орієнтації; високий рівень абстрагування. У той же час «полезалежність» може проявлятися як: пасивність, конформність, частковість сприйняття і аналізу оточення,

невисокий рівень усвідомлення своєї поведінки і диференціювання схеми свого тіла. На професійно-поведінковому рівні полезалежність може проявлятися як: залученість, «навіювана адаптивність»; ослаблення автономної просторової орієнтації; «некритична» цілісність підходу; конкретність сприйняття; низький рівень «незалежної» абстракції.

3.4. Особливості представленості управлінської складової у структурі професійно важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

Наступним кроком нашого дослідження було визначення рівня розвитку управлінських якостей, до складу яких увійшли комунікативні та організаторські здібності.

Як видно з таблиці 3.5, достовірно більша кількість досліджуваних 1-ї групи, аніж фахівців 2-ї та 3-ї груп відрізняється дуже високим рівнем комунікативних якостей (27,32 % проти 19,38 % та 16,28 %, при $p \leq 0,01$).

Таблиця 3.5

Рівень розвитку комунікативних якостей начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України

Рівні розвитку	1-а група (%)	2-а група (%)	3-я група (%)	Ф (1, 2)	Ф	Ф
Дуже високий	27,32	19,38	16,28	3,12**	3,39**	1,61
Високий	32,07	24,75	20,68	2,93*	3,24**	1,48
Середній	28,84	44,63	45,73	4,63**	4,85**	0,19
Нижче середнього	10,51	10,19	10,76	0,26	0,42	0,76
Низький	1,26	1,05	6,55	0,76	1,87	1,89
*$p \leq 0,05$; **$p \leq 0,01$						

Показник високого рівня зазначених якостей також найвищий у досліджуваних 1-ї групи (32,07 %) у порівнянні з 2-ю групою (24,75 %), при $p \leq 0,05$ та 3-ю групою (20,68 %), при $p \leq 0,01$.

Найвищий показник середнього рівня комунікативних якостей більше виражений у досліджуваних 3-ї групи (45,73 %), ніж у фахівців 1-ї групи (28,84 %), при $p \leq 0,01$. Поряд з цим найвищий показник низького рівня якостей проявляється у 3-й групі досліджуваних (6,55 %).

Таким чином, начальникам караулів ОРС ЦЗ МНС України з 1-ї групи притаманні, передусім, дуже високі та високі показники розвитку комунікативних якостей. У свою чергу, для переважної більшості фахівців 2-ї та 3-ї груп характерними є середні та високі показники таких якостей. При цьому, для останніх достатньо значним є низький рівень комунікативних якостей.

Як показали результати дослідження, начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України, що мали дуже високий рівень розвитку комунікативних якостей, проявляли прагнення до спілкування, мали багато друзів і вважали за краще знаходитися в їх оточенні, швидко звикали до нового колективу, оперативно реагували на прохання підлеглих і прагнули їм допомогти у вирішенні поставлених завдань, із задоволенням виконували доручення, впевнено виступали перед товаришами по службі, легко встановлювали ділові контакти з особовим складом пожежно-рятувального підрозділу.

Фахівці, для яких характерним є високий рівень розвитку зазначених якостей – проявляли товариськість, мали товаришів і вважали за краще знаходитися в їх оточенні, не мали ускладнень у спілкуванні в новому колективі, проявляли готовність прийти на допомогу колегам по службі, до громадських доручень ставилися сумлінно, виступ перед особовим складом чергового караулу в них не викликав ускладнень.

Для начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, що характеризувались середнім рівнем розвитку комунікативних якостей, була притаманна стриманість у спілкуванні, обережність у виборі друзів, у

окремих випадках вони віддавали перевагу перебуванню наодинці. Як правило, фахівці, що мають зазначений рівень розвитку якостей, в основному швидко звикають до нової обстановки і нового оточення, проте не завжди швидко реагують на прохання товаришів, у виступах перед особовим складом не проявляють ініціативи, не завжди легко встановлюють ділові контакти зі своїми колегами.

Для керівників ОРС ЦЗ МНС України, що мають нижче середнього рівня розвитку комунікативних якостей, характерними аспектами є проблема в спілкуванні і виборі друзів, вони віддають перевагу перебуванню на самоті, хоча для них знаходження в колі товаришів по службі є притаманним. Такі фахівці зазнають труднощів у спілкуванні в новому колективі та у встановленні ділових контактів з новими членами колективу, проявляють пасивність у виступах перед особовим складом, уникають ініціативи у службовій діяльності.

Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України, що мають низький рівень розвитку комунікативних якостей, не проявляють прагнення до спілкування, поведуться замкнено, важко звикають до нового колективу, мають великі проблеми при встановленні контакту з новими людьми, віддають перевагу перебуванню на самоті, не прагнуть до виконання суспільних доручень, виступ перед особовим складом їм дається важко.

Вищевикладене дозволяє констатувати, що успішній управлінській діяльності на посаді начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України більшою мірою відповідають фахівці, що мають дуже високий та високий рівні розвитку комунікативних якостей.

Розглядаючи результати рівнів розвитку організаторських якостей, можна визначити ряд достовірних відмінностей (табл. 3.6).

Так, достовірно більша кількість досліджуваних 1-ї групи (31,23 %) відрізняється дуже високим рівнем розвитку організаторських якостей у порівнянні з 2-ю групою (21,44 %) та 3-ю групою (11,21 %), при $p \leq 0,01$.

**Рівень розвитку організаторських якостей
начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України**

Рівні розвитку	1-а група (%)	2-а група (%)	3-я група (%)	φ (1, 2)	φ	φ
Дуже високий	31,23	21,44	11,21	3,06**	5,11**	3,08**
Високий	39,94	24,37	24,69	4,27**	4,23**	0,25
Середній	22,32	41,12	37,53	5,06**	4,71**	1,46
Нижче середнього	4,41	9,43	19,32	1,57	3,16**	3,12**
Низький	2,10	3,64	7,25	0,29	1,93	1,25
* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$						

Високий рівень розвитку відмічених якостей знову ж таки більш притаманний досліджуванім 1-ї групи (39,94 %), ніж досліджуванім 2-ї групи (24,37 %) та 3-ї групи (24,69 %), при $p \leq 0,01$.

Середній показник розвитку організаторських якостей більше виражений у фахівців 2-ї групи (41,12 %), ніж у представників 1-ї групи (22,32 %), $p \leq 0,01$ та 3-ї групи (37,53 %). Найвищий же показник низького рівня розвитку організаторських якостей відмічений у фахівців 3-ї групи (7,25 %).

Як показали результати дослідження, начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з високим рівнем організаторських якостей характеризуються швидкою орієнтацією в складних ситуаціях, винахідливістю, наполегливістю і вимогливістю. Для них характерними є самостійність, самокритичність і витримка. Вони проявляють схильність до організаторської діяльності.

Фахівці, що мають високий рівень організаторських якостей також швидко орієнтуються в складних ситуаціях, проявляють винахідливість і вимогливість, проте мають певні проблеми при ухваленні самостійних рішень. Для них характерними є самокритичність і витримка.

Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з середнім рівнем розвитку організаторських якостей характеризуються недостатньою упевненістю і невмінням швидко орієнтуватися в складних ситуаціях, проте після ухвалення рішення проявляють наполегливість і вимогливість у виконанні завдань, що стоять перед пожежно-рятувальним підрозділом. Самокритичність і витримка не завжди адекватно відповідає обстановці, що складається. Проте вони прагнуть удосконалювати свої якості.

Досліджувані, що мали організаторські якості нижче середнього рівня розвитку, розгублювалися в складній обстановці, проявляли невпевненість при ухваленні рішення, мали проблеми у прояві наполегливості та вимогливості, виявляли пасивність, нестриманість. Їх самокритичність не відповідала обстановці, що складалася. Вони не прагнули удосконалювати організаторські якості.

Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України, що мали низький рівень організаторських якостей погано орієнтувалися в складній обстановці, проявляли пасивність при ухваленні рішень, недостатньо наполегливі і не вимогливі при виконанні завдань, що стоять перед пожежно-рятувальним підрозділом, несамокритично оцінювали свої вчинки і дії, організаторські якості удосконалювати не прагнули.

Вищевикладене дозволяє зробити висновок про те, що для успішної діяльності на посаді начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України вкрай важливими є показники дуже високого і високого рівнів організаторських якостей.

3.5. Особливості прояву типових властивостей соціальних типів особистості начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України та дослідження їх ступеню дисонансу уявлень про себе з оцінкою їх особистості підлеглими

Для отримання більш повної та всебічної картини особистісних властивостей начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, які свідчать про вміння керувати підлеглими та організовувати їх роботу стало важливим проведення дослідження, націленого на визначення типових способів поведінки та особистісних характеристик особистості, що утворюють певний психологічний портрет керівника.

Отже, отримані нами дані дозволили встановити який особистісний тип і в якому ступені характеризує начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з різними рівнями професійної успішності (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Показники виразності психологічних типів начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з різним рівнем професійної успішності

Тип композиції	1-а група (%)	2-а група (%)	3-я група (%)	φ (1, 2)	φ (1, 3)	φ (2, 3)
1	2	3	4	5	6	7
ESTJ «Адміністратор»	33,20	26,14	-	1,44	3,10**	2,96*
ISTJ «Опікун»	15,17	10,10	-	0,37	1,99	1,43
ESTP «Гравець»	30,80	35,69	17,20	0,19	1,56	1,88
ISTP «Майстер»	-	-	10,80	-	1,77	1,75
ENTJ «Фельдмаршал»	-	-	14,95	-	1,26	1,53
ENTP «Винахідник»	-	-	-	-	-	-
INTJ «Вчений»	-	-	15,45	-	1,31	1,40
INTP «Архітектор»	-	10,10	2,45	1,39	1,67	0,88
ENFJ «Педагог»	-	-	18,00	-	1,91	1,65

Продовж. табл. 3.7

1	2	3	4	5	6	7
INFJ «Письменник»	-	-	-	-	-	-
ENFP «Журналіст»	-	-	-	-	-	-
INFP «Філософ»	-	-	-	-	-	-
ESFJ «Комерсант»	-	17,97	21,45	1,96	0,05	1,80
ESFP «Художник»	-	-	-	-	-	-
ISFJ «Консерватор»	20,83	-	-	1,87	1,81	-
ISFP «Гостинний господар»	-	-	-	-	-	-
*p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01						

Наведені в таблиці 3.7. результати та отримані достовірні розходження, дозволяють зробити висновок про те, що більшість начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України (33,20 %), які за даними експертного оцінювання увійшли до 1-ї групи (високий рівень професійної успішності), характеризуються за типом ESTJ «Адміністратор». Такий керівник зазвичай має високу працездатність. У нього сильно розвинене почуття відповідальності. Завжди віддає перевагу справі, а не словам. Зневажає хитрощі та підступність, відверто висловлює свою думку. Над усе цінує якість виконаної роботи. Завжди приходиться на допомогу людині, якій загрожує фізична небезпека, діє у такій ситуації сміливо і рішуче.

У ділових відносинах такий начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України сухий і офіційний, але в неформальній обстановці прагне проявити гостинність та почуття гумору. Проте йому бракує дипломатичності у стосунках – може рознервуватися, розлютитися. Дуже не любить, коли його відволікають від роботи. Консервативний прихильник традицій.

Крім цього, такий фахівець є діяльною людиною. Вміє тверезо оцінити ситуацію і прийняти практичне рішення. Хороший адміністратор:

налагоджує якісний робочий процес. Намагається створити всі умови для злагодженої роботи. Здатний координувати діяльність різних людей і підрозділів. Дуже прагматичний: вчинки людей оцінює з точки зору їхньої користі. Любить в усьому надійність і ґрунтовність. Відрізняється високою працездатністю. Вміє дбайливо й раціонально поводитися з грошми. Надає перевагу практичності над модою. Любить у всьому порядок. Володіє розвиненим почуттям обов'язку. Цінує час і не любить витратити його марно. Дуже пунктуальний, намагається все планувати наперед. Віддає перевагу даремно не ризикувати.

У групі начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з середніми показниками професійної успішності (2-а група досліджуваних) найвищий бал за частотою повторюваності відмічено за типом ESTP «Гравець» – 35,69 % серед усіх опитаних. Таку особистість можна описати як рішучу і цілеспрямовану, що підпорядковує інших людей своєму впливу. Віддає перевагу тільки значним цілям – йде до них, незважаючи ні на що. Гнучкий тактик, не хещує тимчасовими компромісами. Його наполегливість зростає пропорційно кількості перешкод, які треба подолати. Крім цього, начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України з таким особистісним типом уміє сконцентрувати всі свої сили у вирішальний момент. Логічно прораховує план дій наперед, ніби грає партію в шахи. Прагне давати іншим вказівки, але сам наказного тону не виносить. Справи контролює за кінцевим результатом. Зазвичай займає позицію тіньового лідера.

Він також недовірливий, людей перевіряє у справі. У першу чергу концентрує свою увагу на недоліки та слабкі місця. Погано передбачає майбутнє: зупиняється в нерішучості, якщо події виходять з-під контролю і приймають несподіваний хід. Якщо немає азарту боротьби, його охоплюють сумніви і поганий настрій. Такій особистості важко стримувати негативні емоції у стосунках з людьми. В екстремальній ситуації не залишає місця жалості та співчуттю.

Слід додати, що такий керівник відрізняється лідерським характером. Це людина вольова, мобілізована, енергійна. Володіє швидкою реакцією, що поєднується з хорошою витримкою. Вміє керувати людьми, швидко орієнтується в обставинах, що змінюються. Здатний швидко приймати кардинальні рішення. Налаштований на реальну мету – гнучкий тактик. Енергійний і діяльний, в періоди підйому розвиває неабияку працездатність. Має критичний склад розуму. Активно відстоює інтереси свої та своєї групи. В екстремальних ситуаціях швидко мобілізується та виявляє неабияку стресостійкість.

А от у 3-й групі досліджуваних, до якої увійшли начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з низькими показниками рівня професійної успішності, найчастіше відмічається такий особистісний тип як ESFJ «Комерсант» – 21,45 %. Цей керівник емоційний і товариський. Уміє підняти настрій, розвеселити. Із задоволенням розповідає про свої зв'язки, знайомства. Емоції змінюються різко: то веселий і доброзичливий, то запальний і злий. До людей, які йому не подобаються, ставиться прискіпливо. Дуже ображається, якщо його старання не цінуються. Досить метушливий і незібраний. Постійно перевантажений справами, від багатьох із яких можна відмовитися.

Чекає тільки позитивного результату, тому часто піддається стресу несправджених надій. Стійкий у звичках і способах діяльності. Переоцінюючи запас часу, не встигає виконати все, що заплановано. Накопичує негативні емоції, які здатний деякий час стримувати. Але якщо їх занадто багато – виходить із себе, переживає, може навіть захворіти. Довго вагається перед прийняттям важливого рішення стосовно складного питання. Погано розраховує час, насилу відокремлює головне від другорядного, перевантажуючи себе справами. Переоцінює свої ділові здібності. Не вміє чекати, йому хочеться зробити якомога більше справ і як можна швидше.

З наведених вище характеристик соціальних типів особистості начальників караулів, ми бачимо, що найбільш оптимальними є типи

досліджуваних з 1-ї та 2-ї груп. В описі їхніх якостей переважають позитивні характеристики, вбачаються переліки ПВЯ, які необхідні керівнику для організації діяльності підрозділу.

Отримані нами дані, логічно доповнюють картину вивчення управлінської складової начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Проте, відзначимо, що наведені нами результати дослідження не відображають такі важливі особливості як оцінка начальником караулу ОРС ЦЗ МНС України самого себе та оцінка його особистості підлеглими. Порівняння цих показників дозволить віднайти розбіжність або дисонанс у структурі самооцінки особистості та надасть можливість простежити основні тенденції поведінки досліджуваного у групі. Це, в свою чергу, може стати причиною початку змін у структурі власної особистості начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України з метою вдосконалення процесу керування підрозділом.

Одержані результати стосовно вивчення показників між «Я реальним» та «Я соціальним» у відношенні начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України 1-ї групи дозволяють говорити про існування розбіжностей між цими параметрами (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Порівняння оцінок уявлень начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з високими показниками професійної успішності про себе з оцінками їх особистості підлеглими ($M \pm m$)

Основні шкали	«Я» реальне (Який я)	«Я» соціальне (Я в очах підлеглих)	t	p
Залежність	4,94	5,10	0,64	-
Незалежність	9,22	8,47	1,05	-
Товариськість	8,10	3,55	3,19	0,01
Нетовариськість	2,71	5,44	2,07	0,05
Прийняття «боротьби»	8,29	7,01	0,58	-
Уникання «боротьби»	1,10	4,12	2,01	0,05

Так найбільшу різницю в оцінках «Я реального» та «Я ідеального» зафіксовано за шкалою «Товариськість» – «Нетовариськість» ($t = 3,19$, $p \leq 0,01$) та ($t = 2,07$, $p \leq 0,05$) відповідно. Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України оцінюють себе як товариських особистостей, на їх думку, вони легко та без проблем встановлюють контакти та знаходять спільну мову з оточуючими. Протилежної думки стосовно цього показника дотримуються підлеглі. Такі результати можуть бути продиктовані тим, що стиль спілкування начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України зі своїми підлеглими дещо відрізняється від звичного, прийнятого у повсякденному житті. Таке спілкування здебільшого припускає віддання наказів та розпоряджень, а також проведення оцінок та аналізу діяльності караулу.

Ще одне розходження зафіксовано стосовно шкали «Уникання боротьби» ($t = 2,01$, $p \leq 0,05$). Така тенденція вказує на ступінь прагнення особистості брати участь у суспільному житті, в житті свого колективу, досягати більш високого статусу в системі міжособистісних відносин. Так, результати оцінки начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України підлеглими свідчать про протилежні наміри.

Порівняння оцінок в 2-й групі (табл. 3.9) досліджуваних дозволило засвідчити наявність достовірних розходжень стосовно тенденції «Прийняття боротьби» ($t = 2,48$, $p \leq 0,05$). Це говорить про дисонанс в оцінці такого явища як прагнення завоювати авторитет у системі міжособистісних відносин та стати лідером у групі.

Таблиця 3.9

Порівняння оцінок уявлень начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з середніми показниками професійної успішності про себе з оцінками їх особистості підлеглими ($M \pm m$)

Основні шкали	«Я» реальне (Який я)	«Я» соціальне (Я в очах підлеглих)	t	p
1	2	3	4	5
Залежність	6,62	4,11	1,10	-
Незалежність	3,19	5,84	1,74	-
Товариськість	10,10	8,50	1,25	-

Продовж. табл. 3.9

1	2	3	4	5
Нетовариськість	3,75	4,08	0,89	-
Прийняття «боротьби»	12,90	7,61	2,48	0,05
Уникання «боротьби»	3,38	5,19	1,98	-

Такі показники є досить бажаним для начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України, адже він повинен викликати серед своїх підлеглих повагу та бути для них авторитетною особою.

Розгляд даних щодо виразності показників оцінок начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України 3-ї групи дозволив встановити (табл. 3.10), що така шкала як «Залежність» є більш виразною в межах оцінки «Я соціальне» ($t = 3,55, p \leq 0,01$).

Таблиця 3.10

Порівняння оцінок уявлень начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з низькими показниками професійної успішності про себе з оцінками їх особистості підлеглими ($M \pm m$)

Основні шкали	«Я» реальне (Який я)	«Я» соціальне (Я в очах підлеглих)	t	p
Залежність	10,62	17,37	3,55	0,01
Незалежність	5,78	5,40	0,35	-
Товариськість	9,10	8,95	1,17	-
Нетовариськість	4,77	5,50	1,52	-
Прийняття «боротьби»	7,34	7,79	0,29	-
Уникання «боротьби»	8,80	9,57	1,06	-

Таким чином, на думку досліджуваних, підлегли сприймають їх як особистостей, які прагнуть приймати та дотримуватись групових норм та стандартів, бажають бути «в межах групи» тощо. Така позиція може бути продиктована чіткою регламентацією діяльності фахівців МНС України.

Задля отримання більш об'єктивної картини щодо стилю керівництва та організаторських здібностей начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України,

нами було проведено ще одне експертне оцінювання. Цього разу його учасниками стали пожежні-рятувальники, що знаходяться у підпорядкуванні начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Під час оцінювання опитані повинні були оцінити ступінь задоволеності стилем керівництва свого начальника та дати оцінку його діяльності в межах свого підрозділу.

Отримані нами дані наведені в таблиці 3.11.

Таблиця 3.11

Показники ступеню задоволеності підлеглих стилем керівництва начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України (у %)

Оцінка	Повністю задоволені	Частково задоволені	Частково незадоволені	Повністю незадоволені
1-а група	67,68	32,32	-	-
2-а група	45,71	43,19	10,10	-
3-я група	21,10	22,00	46,40	10,50

З наведених даних ми бачимо, що в показниках зберігається загальна тенденція, яка свідчить, що максимально успішні в діяльності начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України є гарними та талановитими керівниками. В процесі експертного оцінювання підлеглі начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України висловлювали думку, що ступінь їх задоволеності/незадоволеності своїм керівником залежить перш за все від його особистісних, а точніше, за словами опитаних, людських якостей. ПВЯ або професійну майстерність ніхто не зазначив як чинник, що може впливати на зміну ступеню задоволеності своїм начальником.

З урахуванням вищенаведеного, нами було прийнято рішення запитати у пожежних-рятувальників, які ж складові роблять їх начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України професіоналом та визначають рівень успішності його діяльності та діяльності його підлеглих відповідно, адже слід пам'ятати, що вона протікає в умовах гасіння пожеж, ліквідації наслідків техногенних аварій, стихійних лих та НС, потребує проведення розвідки в умовах високої температури, задимленості, наявності загиблих та травмованих людей.

Отже, після опитування було сформовано рейтингову структуру якостей, яких, на думку пожежних-рятувальників, не вистачає керівникам для підвищення рівня їхньої діяльності на всіх етапах її здійснення (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Рейтингова структура виразності ПВЯ, необхідних для підвищення рівня професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, з точки зору їх підлеглих

Перелік ПВЯ	1-а група	2-а група	3-я група
Впевненість у собі	8	1	4
Сила духу	7	12	7
Емпатія	5	5	12
Загальна обізнаність щодо справ підлеглих	4	2	11
Стресостійкість	9	11	2
Вміння організувати діяльність підрозділу	12	4	1
Вміння адекватно оцінювати діяльність підлеглих	3	6	10
Великий професійний досвід	10	9	3
Високий рівень професійної майстерності	11	10	5
Адекватна самооцінка	6	8	6
Соціальна пластичність	1	7	9
Врівноваженість	2	3	8

Дивлячись на отриману рейтингову структуру необхідних для підвищення рівня професійної успішності ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, які були виділені їх підлеглими, можна відмітити низку цікавих фактів. Насамперед зазначимо, що у всіх трьох групах були отримані дані, які суттєво різняться між собою. Це, в свою чергу, дозволяє виділити певну закономірність вибору ПВЯ в кожній з груп досліджуваних.

Так, у 1-й групі, куди за даними експертного оцінювання увійшли начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з високим рівнем професійної успішності, відмічається тенденція необхідності, на думку підлеглих, наявності у досліджуваних таких якостей, які можна назвати соціальним інтелектом. Тобто діяльність досліджуваних з 1-ї групи може стати ще більш ефективною за умови підвищення в них суто соціальних якостей, таких як соціальна пластичність.

Низькі оцінки в категорії якостей, які відносяться до суто професійної сфери, зайвий раз свідчать про високий їх рівень у начальників караулу ОРС ЦЗ, які увійшли до 1-ї групи досліджуваних. Ми бачимо, що на 1-й сходинці розташована така якість як соціальна пластичність, 2-а позиція зайнята такою якістю, як врівноваженість, а 3-я – вмінням адекватно оцінювати діяльність підлеглих. Далі також розташовано якості, які є, скоріше, проявом суто особистісних властивостей людини: 4-е місце – загальна обізнаність щодо справ підлеглих; 5-е місце – емпатія. Отже, можна зробити висновок, що досліджувані 1-ї групи є досить високласними професіоналами, проте, з точки зору їх підлеглих, їм не вистачає таких якостей, які є проявом товариськості та свого роду, піклування про них – своїх підлеглих.

У 2-й групі ситуація з оцінками ПВЯ у начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України склалась таким чином: провідні позиції розділили якості як суто професійної сфери, так і особистісної. Так, на 1-й сходинці розташовано таку якість як впевненість в собі; 2-гу сходинку займає вміння бути в курсі всього, що відбувається з підлеглим не тільки в робочий час; на 3-й позиції знайдено таку якість як врівноваженість; 4-ту позицію зайняла така якість як вміння організовувати діяльність підрозділу; 5-е місце зайнято емпатією. Отже, ми бачимо, що начальникам караулів ОРС ЦЗ МНС України, на думку їх підлеглих, не вистачає як суто професійних, так і суто особистісних якостей. Такі результати можна співвіднести з даними експертного оцінювання, результатами якого стало присвоєння цій групі досліджуваних середнього рівня професійної успішності.

І нарешті, в 3-й групі досліджуваних було зафіксовано дефіцит саме професійних якостей, яких, можливо, і не вистачає для досягнення начальниками караулів ОРС ЦЗ МНС України цієї групи високих показників у своїй професійній діяльності. Так, 1-е місце зайнято якістю вміння організувати діяльність підрозділу; 2-е місце – стресостійкість; 3-е місце – великий професійний досвід. Окрім цього, підлеглі зазначають, що їх керівникам не вистачає впевненості в собі та бракує професійної майстерності (4-е та 5-е місця відповідно). Такі результати говорять про реальний дефіцит цих ПВЯ у начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, адже відмічені вони були на двох незалежних експертних оцінюваннях.

Отже, з отриманих даних ми можемо зробити висновок, що високий рівень професійної успішності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України обумовлюється як суто професійними якостями, так і організаторськими властивостями керівника.

3.6. Особливості рівня суб'єктивного контролю начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

Наступним етапом нашого дослідження було визначення локусу контролю особистості начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України в аспекті зв'язку суб'єктивного контролю з успішністю професійної діяльності. Локус контролю пов'язаний зі здатністю особистості усвідомлювати й приймати відповідальність за вчинені нею дії й учинки. Особливо важливим даний аспект є для діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Для реалізації поставленої мети була використана методика РСК. Даний метод активно використовується в психології діяльності в особливих умовах у рамках психологічного відбору до професій екстремального профілю праці.

Локус контролю відіграє важливу роль у регуляції поведінки людини, у встановленні й збереженні міжособистісних відносин і при виконанні особистістю певних професійних функцій. Локус контролю ми можемо віднести до ряду суб'єктивних факторів, які є дуже важливими для забезпечення ефективності професійної діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України. Це й обумовило основні напрями нашої роботи.

Відомо, що контроль над усім, що відбувається в житті, направляє людину, зобов'язує її чітко розуміти всі наслідки, спричинені її діями. Людину, з інтернальним локусом контролю відрізняє гармонійна структура всіх складових її професіоналізму. Інакше кажучи, можна сказати, що інтернал знає про сильні й слабкі сторони своєї особистості, що вже, певним чином, є запорукою досягнення успіху в професійній діяльності. Знання про свої переваги й недоліки начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України можуть уміло використати при побудові стратегії ведення тієї або іншої справи, при вирішенні яких-небудь проблем і т.д.

Екстерналу ж властиві самовпевненість і переоцінка своїх можливостей, як результат – неадекватна самооцінка, що може негативно позначитися на побудові моделей його поведінки в різних ситуаціях. У роботі начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України величезне значення має відповідальність за свої вчинки, за долі людей і т.д. Екстернали не схильні брати на себе відповідальність сповна, тому, можна припустити, що й при виконанні своїх обов'язків не будуть педантичними й критичними. Екстернали меншою мірою, ніж інтернали здатні визнавати й адекватно оцінювати свої помилки, як результат – неможливість їх виправлення. Екстерналам легше у складних ситуаціях перекласти відповідальність із себе на когось іншого. Можна припустити, що вони не здатні або здатні меншою мірою, ніж інтернали до самореалізації, до самопізнання, до розуміння своїх помилок і до їхньої подальшої корекції.

Як показали результати цієї серії дослідження, професійно успішні начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України зазвичай активні у досягненні

поставленої мети, самостійні й незалежні у своїх діях і вважають, що несуть особисту відповідальність за більшу частину подій, які відбуваються в їхньому житті. Це підтверджується високими показниками за шкалою загальної інтернальності ($M = 6,45$) (табл. 3.13). Для 2-ї групи цей показник становить 5,79, а для 3-ї – 5,26.

Таблиця 3.13

**Показники виразності типів контролю серед
начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України**

Шкали РСК	1-а група		2-а група		3-я група	
	М	σ	М	σ	М	σ
Із	6,45	1,57	5,79	1,47	5,26	1,62
Ід	6,31	1,94	5,57	1,71	5,13	1,78
Ін	5,67	1,73	5,32	1,83	5,27	1,74
Іс	5,59	1,91	5,64	1,66	5,57	1,71
Ів	6,81	1,46	5,58	1,75	5,24	1,66
Ім	6,32	1,59	5,84	1,52	5,42	1,54
Ізд	6,81	1,84	5,92	1,86	5,71	1,48

Усереднені профілі тесту РСК, який використовувався для діагностики вольової сфери досліджуваних, для груп з різною професійною успішністю зображено на рис. 3.2.

Високі показники за внутрішнім локусом контролю діагностуються в досліджуваних 1-ї групи у сфері досягнень ($M = 6,31$). У групі середньоуспішних фахівців цей показник досягає 5,57, а у неуспішних – лише 5,13.

Представники групи успішних начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України вважають, що багато в чому самостійно досягли успіхів у житті завдяки власним зусиллям, виявленій енергії й силі волі, а не в силу сприятливого збігу обставин, щасливого випадку або зовнішньої підтримки.

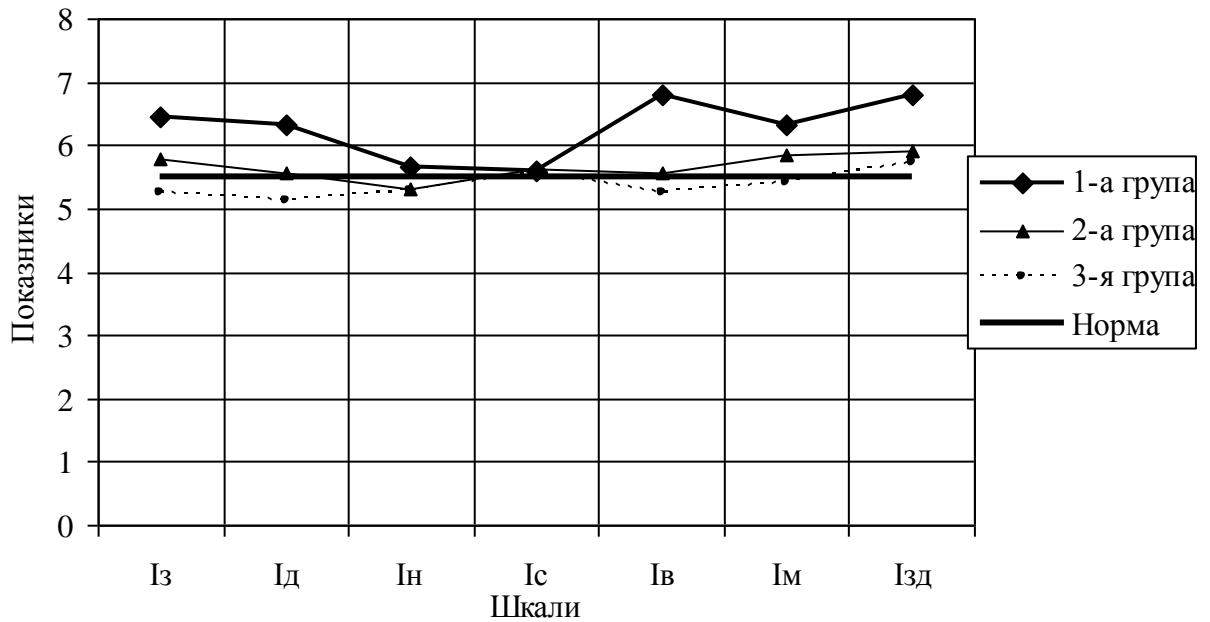


Рис. 3.2. Усереднені профілі РСК начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України

Представники ж 3-ї групи досліджуваних в основному приписують свої успіхи, досягнення і радощі зовнішнім обставинам – везінню, щасливій долі та допомозі інших людей.

Результати за шкалою інтернальності в області невдач показують, що представники 1-ї групи мають найвищий показник ($M = 5,67$). Тобто в начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з високим рівнем успішності проявляється розвинуте почуття суб'єктивного контролю стосовно негативних подій і ситуацій, що проявляється в схильності звинувачувати самого себе в різних невдачах, неприємностях і стражданнях.

Проте у досліджуваних 2-ї ($M = 5,32$) і 3-ї ($M = 5,27$) груп спостерігається екстернальний локус контролю. Це свідчить про те, що такі начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України схильні приписувати відповідальність за негативні події, ситуації іншим людям або вважають їх результатом невезіння.

За шкалою інтернальності в сімейних відношеннях розходження у всіх досліджуваних представників трьох груп незначні: у 1-й групі $M = 5,59$, у 2-й – $5,64$, у 3-й – $5,57$. Хоча найвищі показники все-таки в 2-й групі. Отже, середньоуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України більшою мірою,

у порівнянні із представниками інших груп, вважають себе відповідальними за події, що відбуваються в родині.

Найвищі дані за шкалою інтернальності в області виробничих відносин спостерігаються у групі професійно успішних начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Так, за цією шкалою в них усереднений показник дорівнює 6,81, у 2-й групі він досягає 5,58, а в 3-й – 5,24. Це засвідчує те, що представники 1-ї групи вважають свої дії важливим фактором в організації власної діяльності, у відносинах, які складаються в колективі, у своєму просуванні по службовій «драбині». Представники 2-ї та 3-ї груп схильні приписувати більш важливе значення зовнішнім факторам, обставинам, керівництву, товаришам по службі, везінню-невезінню.

Результати досліджень рівня інтернальності у сфері міжособистісних стосунків показали, що у досліджуваних 1-ї групи цей показник найвищий ($M = 6,32$), а у 2-й і 3-й групах – відповідно 5,84 і 5,42. Це свідчить про те, що начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з високим рівнем професійної успішності здатні контролювати неформальні відносини з товаришами по службі, підлеглим особовим складом, викликають до себе повагу та симпатію. Представники інших двох груп не здатні активно формувати своє коло спілкування, не завжди контролюють неформальні відносини в колективі. Низький рівень у сфері міжособистісних відносин можна пояснити вимушеними відносинами начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України згідно зі статутами, обмеженістю у виборі друзів, заборонаю практичного неформального лідерства, оскільки формальне лідерство суворо дотримується згідно з наказами.

Аналіз даних останньої шкали (інтернальності у сфері здоров'я) показав, що цей показник знову ж таки найвищий у представників 1-ї групи ($M = 6,81$). Проте слід зазначити, що в представників 2-ї та 3-ї груп інтернальність у сфері здоров'я знаходиться також на достатньо високому рівні. Тобто вони вважають, що відповідальність за власне здоров'я лежить

безпосередньо на кожній людині і якщо вона хворіє, то перш за все шукати причину треба в самій собі.

Наступним етапом вивчення особливостей локусу контролю в працівників підрозділів ОРС ЦЗ МНС України стало проведення кореляційного аналізу, метою якого було вивчення особливостей взаємозв'язку інтернальності з показниками самооцінки й оцінки рівня професіоналізму начальників караулів. Дані кореляційного аналізу, проведеного за допомогою r -критерію Пірсона, показали наявність зв'язку між рівнем інтернальності, рівнем самооцінки професіоналізму начальників караулів і оцінкою рівня їх професійної успішності.

Таким чином, начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з високим рівнем успішності професійної діяльності характеризуються інтернальним локусом контролю, їх відрізняє гармонійна структура всіх складових професіоналізму. Інакше кажучи, можна сказати, що такі фахівці знають про сильні й слабкі сторони своєї особистості, що вже, певним чином, є запорукою досягнення успіху в професійній діяльності. Знання про власні переваги й недоліки такі працівники можуть успішно використати при побудові свого службового сходження, при вирішенні міжособистісних конфліктів, при прийнятті управлінських рішень як у звичайних, так і в екстремальних умовах.

Необхідно відмітити, що начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з середнім та низьким рівнями професійної успішності не здатні або здатні меншою мірою, ніж їх більш успішні колеги, до самореалізації, до самопізнання, до розуміння своїх помилок і до їхньої подальшої корекції та, як наслідок, не здатні до вмілого керівництва особовим складом.

3.7. Особистісні особливості начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

Визначення особистісних особливостей начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України нами було проведено у **три етапи**:

1. *Перший*, аналіз плинності кадрів серед фахівців зазначеного напрямку діяльності за 2005 – 2007 роки (табл. 2.3). З 1231 колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, звільнених за різними мотивами, ми відібрали лише тих, хто звільнився за власним бажанням, та проаналізували результати їх психологічного обстеження, яке проводилося під час прийому на службу (2005 р. – за власним бажанням звільнилося 131 особа, що становить близько 37 % від загальної кількості звільнених; 2006 р. – за власним бажанням звільнилося 170 осіб (близько 28 %); 2007 р. – за власним бажанням звільнилося 131 особи (близько 48 %).

2. *Другий*, психологічне дослідження 432 осіб – колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України за допомогою СМДО. Аналіз результатів дозволив виділити 3 групи осіб (близько 38,2 % від загальної кількості звільнених працівників за власним бажанням), які, у достатній мірі, мають загальні психологічні особистісні особливості. Спільність особистісних особливостей визначалась на основі аналізу 10-и основних шкал профілю СМДО. Класифікація проводилася на основі виділення двох найвищих точок профілю. Подібні профілі усереднювалися та підраховувалися їх статистичні характеристики. Кожній групі профілів присвоювався код за однією або двома найбільш високими шкалами профілю СМДО.

3. *Третій*, вивчення психологічних особливостей начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з різними показниками професійної успішності.

3.7.1. Особистісні особливості начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України, що не сприяють успішності їх професійної діяльності. Розглянемо виділені нами

психологічні типи колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

**Значення шкал профілю у колишніх
начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України**

Шкали СМДО	1 тип (код 4) (M ± m)	2 тип (код 7) (M ± m)	3 тип (код 28) (M ± m)
L	47,33±8,35	52,58±6,83	57,33±10,82
F	55,45±9,92	56,82±11,28	62,15±11,38
K	52,71±8,16	55,45±10,95	58,68±12,47
1	54,22±10,94	56,91±12,88	59,34±7,13
2	60,47±11,63	58,37±11,32	70,57±6,31
3	46,91±7,95	52,64±8,57	53,93±11,40
4	69,85±9,16	58,39±12,95	56,18±8,62
5	54,13±11,21	55,74±7,43	52,32±10,91
6	50,06±7,89	54,12±12,30	62,77±9,62
7	61,77±7,91	69,85±8,27	61,83±10,81
8	56,19±13,42	62,61±11,13	68,45±11,26
9	57,48±11,74	51,35±9,64	55,64±7,49
0	57,53±9,45	55,19±7,85	51,90±9,44

Імпульсивний тип особистості. Першими за представленістю є особистості зі значним домінуванням у профілі СМДО 4-ї шкали (шкала імпульсивності).

Осіб з кодом «4» зустрічається близько 54 % серед колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України (табл. 3.14).

Друга за рівнем шкала в середньому менша більше ніж на 8 Т-балів. Значення домінуючої шкали змінюються від 52 до 85 Т-балів, середнє значення – 69,85 Т-бала, стандартне відхилення – 9 Т-балів.

Профіль колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з кодом «4» представлений на рис. 3.3.

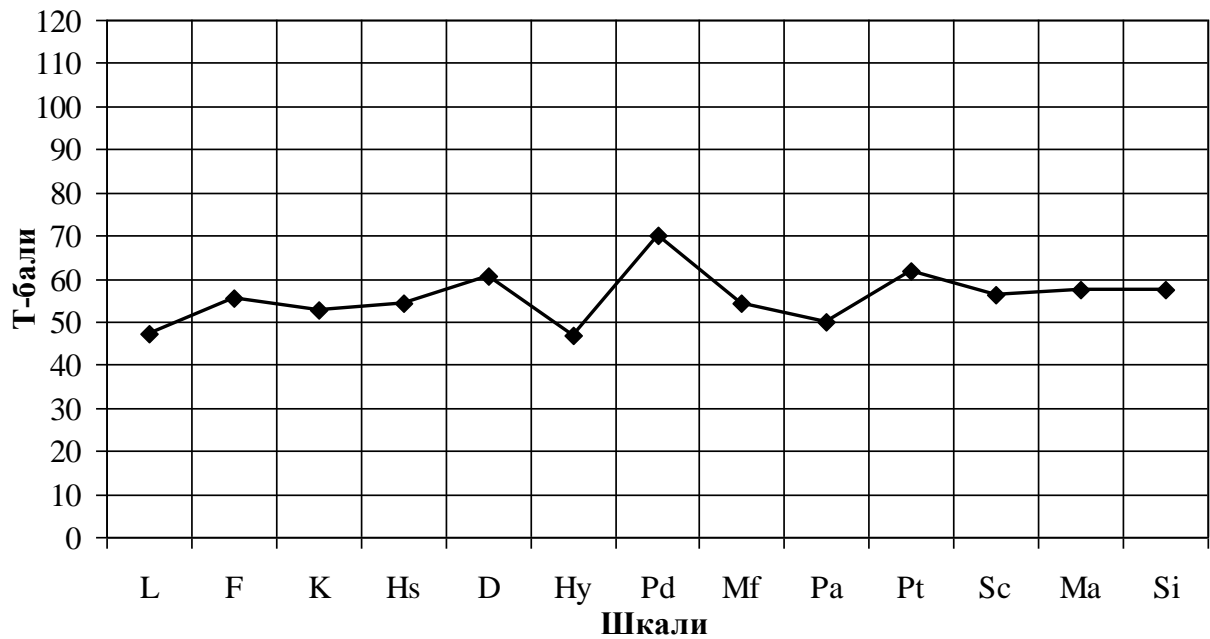


Рис. 3.3. Психологічний профіль колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з кодом «4»

Слід зауважити, що особистості з високими оцінками за 4-ю шкалою мають більші труднощі із прийняттям цінностей, стандартів і норм соціуму. Їх можна охарактеризувати як сміливих та мужніх, комунікабельних, повних ентузіазму, із широкими соціальними контактами.

Але необхідно зауважити, що у відносинах з іншими їх описують як ворожих і агресивних, саркастичних і цинічних, хвалькуватих, що виставляють напоказ свої почуття. Їм властива емоційна незрілість, дратівливість і уразливість. Охарактеризованим вище особам є властивою активна особистісна позиція, висока пошукова активність, перевага мотивації досягнень, упевненість і швидкість прийняття рішень. Вони мають інтуїтивний, евристичний стиль мислення, що не спирається на накопичений досвід. Для їхньої поведінки характерними рисами є погана розважливість і значний ризик.

Особистості даного типу не здатні робити висновки зі своїх помилок, і, як результат, можуть опинитися в одній і тій же скрутній ситуації знову й знову. Досить часто їх слова випереджають планомірну та послідовну продуманість вчинків, або ж взагалі не відповідають їхнім діям.

У особистих стосунках у таких начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України часто можуть виникати конфліктні ситуації. Для них характерною є схильність до протидії зовнішньому тиску, властивість опиратися в основному на власну думку, а ще більше – на спонукання, прагнення до самостійності та незалежності.

Для осіб, які мають значно підвищенні показники 4-ї шкали (> 75 Т-балів), характерним є досить відкрито виражене презирство до суспільних норм та звичаїв. Їх можна охарактеризувати як людей із низьким самоконтролем, із «бунтівливістю духу» і стійкою тенденцією «ускочити в халепу». Начальникам караулів ОРС ЦЗ МНС України даного типу властива схильність до асоціальних учинків, що є результатом того, що їх емоційна напруга знаходить безпосередній вихід у поведінці, минаючи систему установок, соціальних ролей та естетичних норм. У зв'язку з тим, що дані особистості не здатні організувати свою діяльність відповідно до стійких думок, інтересів та цілей, їх поведінка може стати погано передбачуваною. Результатом цього є невміння планувати майбутні вчинки та передбачати наслідки своїх дій. Недостатність прогнозування призводить до відсутності тривоги та страху перед потенційним покаранням. У крайніх випадках асоціальні тенденції можуть проявлятися в безпричинній агресивності, облудності, сексуальній нестриманості та алкоголізмі.

Тривожний тип особистості. До цього особистісного типу, класифікованого за допомогою СМДО, належать колишні начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України, що мають код «7» (7 – шкала тривожності). Поширеність такого профілю становить 26 % серед колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

У групу з кодом «7» об'єднані профілі з домінуючою 7-ю шкалою, що перевищує інші шкали профілю на 7 і більше Т-балів. Значення домінуючої шкали змінюються від 58 до 76 Т-балів, середнє значення – 69,85 Т-бала, стандартне відхилення – 8 Т-балів.

Профіль колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з кодом «7» представлений на рис. 3.4.

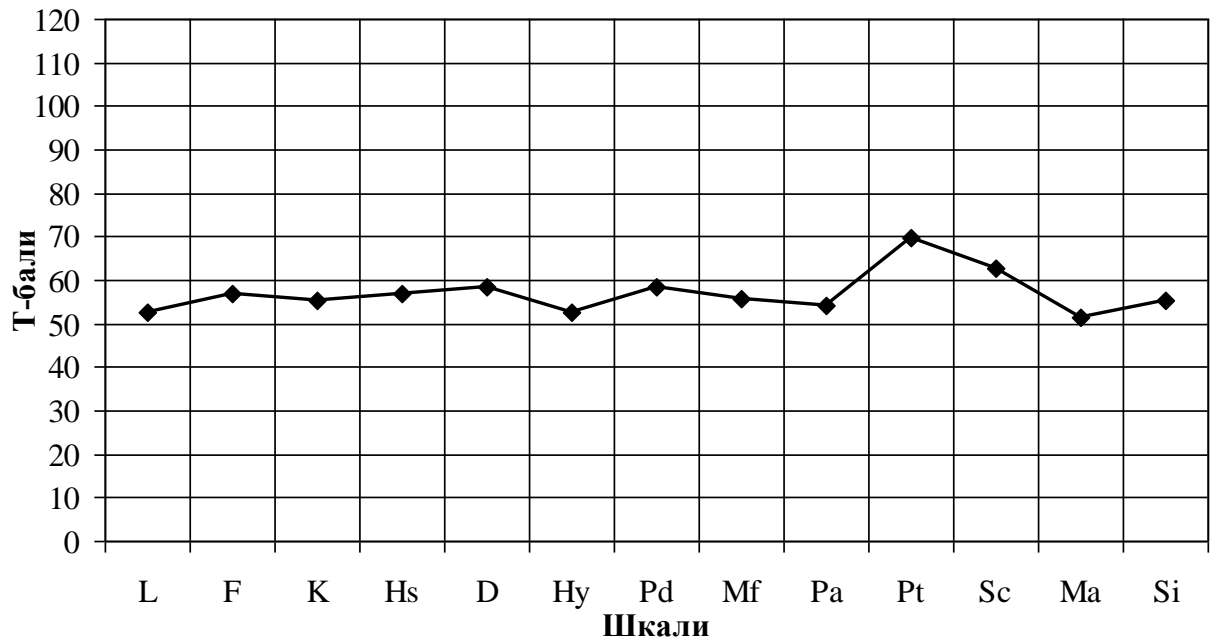


Рис. 3.4. Психологічний профіль колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з кодом «7»

Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з домінуючою 7-ю шкалою в профілі СМДО описуються як організовані, педантичні, сентиментальні й миролюбні. Поряд з цим їх характеризують як вербальних, незадоволених, неемоційних. Для їхньої самооцінки характерними є такі психологічні властивості, як нервовість та нерішучість.

У них переважає пасивно-страждальна позиція, невпевненість у собі й у стабільності ситуації, їм властива підвищена чутливість до небезпеки й обмежувальна поведінка.

Для фахівців даного типу характерною є установка на неконфліктні відносини з навколишнім оточенням, мотивація уникання неуспіху, залежність від думки більшості. Провідна потреба – аффіліація (потреба в розумінні, схваленні, любові, доброзичливому ставленні до себе).

Особистості такого типу відрізняються розвиненим почуттям відповідальності, обов'язку, совісності, скромністю, підвищеною тривожністю у ставленні до дрібних життєвих проблем.

Такі фахівців є самокритичними, вони мають розвинену свідомість, однак часто відчують психологічне сум'яття й дискомфорт. Крім цього, вони є напруженими та боязкими. Для них властиве співчуття й співпереживання, виражена залежність від об'єкта прихильності. Вони мають трохи інертне мислення, їм притаманна схильність до повторного огляду зробленого, постійні сумніви, рефлексивність.

Начальникам карулів ОРС ЦЗ МНС України даного типу не вистачає впевненості в собі, рішучості, здатності брати на себе відповідальність. Вони можуть виявляти нерішучість, навіть коли справа стосується дуже незначної й рутинної проблеми, схильні перебільшувати важливість завдань, тому ретельно обмірковують свої вчинки і перевіряють ще раз виконану роботу. Можуть відчувати провину за те, що роблять «не так», як треба, їх гнітить неможливість досягти поставлених цілей, з підвищеним почуттям провини й самобичуванням реагують на помилки й невдачі. Вони є досить прихильними до загальноприйнятих норм і точок зору, позбавлені оригінальності й винахідливості у своєму підході до проблем.

Часто їх вважають нудними та формалістами. Насправді, вони дуже чутливі до того, як їх сприймають у суспільстві, схильні до альтруїзму, надконформні, намагаються за будь-яку ціну уникати конфлікту, який ними переживається надзвичайно болісно. Нерідко вони діють на граничному рівні своїх можливостей, щоб заслужити схвалення з боку оточуючих та власне схвалення. Для таких фахівців характерні миролюбність, м'якосердість, довірливість, чуйність, доброта, залежність, незрілість. Цим керівникам значно важче самим із собою, ніж з оточуючими, і якщо вони когось і дратують, то тільки своєю нерішучістю.

При умові значного підвищення профілю СМДО на 7 шкалі (> 75 Т-балів) можна говорити про психастенічну («слабкість душі») акцентуацію особистості. Для таких особистостей характерне загострення тривожно-недовірливих, ананкастних (нав'язливих) і сензитивних (підвищена чутливість) рис особистості. Вони можуть мати порушення сну,

почуття розгубленості, занепокоєння, нав'язливі страхи, відчуття лиха, що насувається, фобічні стани (найчастіше – страх смерті, висоти, замкнутого й відкритого простору, самотності). Як правило, фобічні явища відрізняються високою емоційною насиченістю. Це може бути викликаним низькою здатністю до витиснення, і підвищеною увагою до негативних сигналів. Такі особистості намагаються утримати в центрі уваги навіть несуттєві фактори, урахувати й передбачити навіть малоймовірні можливості.

Необхідно вказати, що з кодом «7» більше 75 Т-балів серед колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України виявлена значна кількість індивідів. Зазвичай, особистості з кодом «7» профілю СМДО схильні до кабінетного, виконавського стилю роботи поза великими контактами й при досить стійкому стереотипі діяльності, де задовольняється потреба в безпеці. Монотонна робота переноситься ними досить легко. При складних ситуаціях вони можуть розгублюватися, збудження блокує діяльність, активність можлива тільки за умови руху за лідером.

Пасивно-страждаючий тип особистості. Останню групу колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України становлять особи з кодом «28» профілю СМДО. У цю групу об'єднані профілі з домінуючими шкалами профілю СМДО: 2-а (шкала песимістичність) та 8-а (шкала індивідуалістичності). Значення 2-ї шкали варіювалося від 57 до 92 Т-балів, середнє значення – 70,57 Т-бала, стандартне відхилення – 6 Т-бала; значення 8-ї шкали варіювалося від 55 до 90 Т-бала, середнє значення – 68,45 Т-балів, стандартне відхилення – 11,27 Т-балів. Найнижчими, у більшості випадків, були нульова, п'ята, третя і дев'ята шкали профілю (табл. 3.1). Осіб з кодом «28» зустрічається близько 17 % серед колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Усереднений профіль колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з кодом «28» представлений на рис. 3.5.

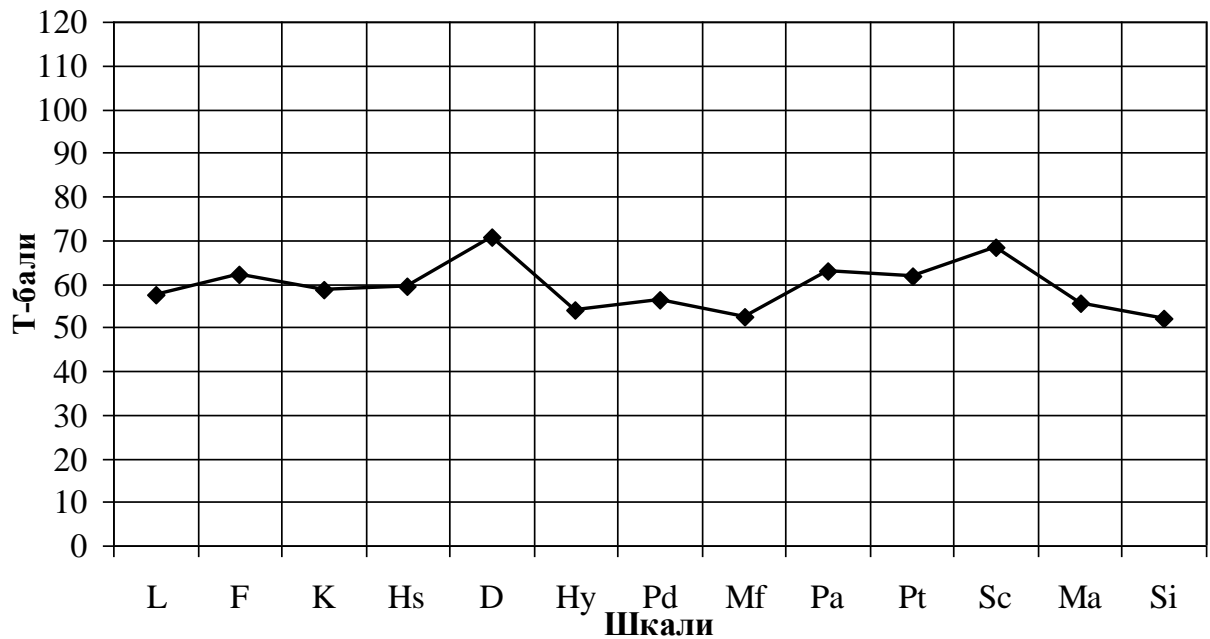


Рис. 3.5. Психологічний профіль колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з кодом «28»

Для таких особистостей властивим є астенічний тип реагування. Вони характеризуються пасивною позицією у складних ситуаціях. Можливо саме такі особливості обумовлюють виникнення у цих особистостей прагнення уникати ситуацій, які є потенційно складними та небезпечними. Зазвичай вони є потайними та емоційно холодними, або намагаються контролювати свої емоційні прояви, вважаючи це слабкістю.

Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з таким психологічним профілем є досить щирими та відкритими у сфері міжособистісних відносин. Вони частіше інтровертовані та воліють займатись індивідуальною діяльністю. Їм досить складно встановлювати нові контакти та підтримувати їх. Особистості такого типу відчувають дискомфорт у конфліктних ситуаціях, вони бояться програвати, а при зустрічі з сильнішим суперником уже заздалегідь здаються йому.

Під час виникнення стресової ситуації у таких осіб може спостерігатись зниження активності та загальмованість процесів мислення. Спостерігається спрямованість на свої почуття, зацикленість на своєму

внутрішньому стані. Часом можуть виникати імпульсивні прояви, зниження настрою та активності, замкнутість.

Тип сприйняття у таких начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України аналітичний – вони майже все схильні «приміряти на себе». Спостерігається схильність до узагальнень та філософських суджень. Поряд з цим, такі особистості завжди потребують нових знань, вражень.

Характерними рисами таких осіб є незадоволеність, критичність, прагнення до дистанціювання себе від оточуючих, підвищена схильність до самоаналізу, невпевненість у собі, неадекватно низька самооцінка.

У стресових ситуаціях особистості даного типу демонструють екстернальний тип поведінки, воліють не брати на себе відповідальність та звинувачують у провинах оточуючих. У ситуації конфлікту існує висока вірогідність імпульсивних реакцій.

Необхідно також відмітити, що для таких осіб довга та інтенсивна емоційна напруженість може стати чинником виникнення депресивних проявів та обумовити труднощі в міжособистісних відносинах.

Таким чином, якщо особистісні особливості кандидата на керівну посаду ОРС ЦЗ МНС України відповідають одному з виділених нами психологічних типів (імпульсивний, тривожний та пасивно-страждаючий), то очікувати успішності в професійній діяльності від такого фахівця не доводиться.

3.7.2. Особистісні особливості начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України з різними показниками професійної успішності. Наступним кроком нашого дослідження стало вивчення психологічних типів начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з різними показниками професійної успішності. Отримані результати дозволили виділити певні розходження у рівнях сформованості особистісних особливостей фахівців зазначеного напрямку діяльності (табл. 3.15).

**Порівняльна характеристика психологічних компонентів особистості
начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з різним рівнем
професійної успішності**

Шкали СМДО	1-а група (M ± m)	2-а група (M ± m)	3-я група (M ± m)	t (1, 2)	t (1, 3)	t (2, 3)
1	2	3	4	5	6	7
L	43,48±3,25	47,25±4,22	46,67±3,36	1,91	1,44	0,83
F	45,23±5,76	47,92±5,13	48,11±5,72	0,92	1,56	0,91
K	49,41±6,21	52,13±4,79	50,77±6,17	1,78	0,36	0,97
1	67,53±4,36	61,32±5,36	50,24±5,43	1,92	2,92*	2,73*
2	48,19±3,87	49,85±4,71	52,62±5,81	0,94	1,98	0,84
3	51,74±5,46	53,97±5,53	55,63±4,65	0,93	1,97	0,85
4	49,61±3,27	62,13±4,52	64,06±6,29	2,76*	2,94*	1,16
5	50,58±5,17	52,79±4,03	52,06±5,62	0,68	0,73	0,14
6	63,06±3,68	65,53±4,29	54,35±5,93	0,91	2,54*	2,63*
7	46,77±4,03	54,62±3,74	61,49±5,08	2,19*	2,95*	1,96
8	52,12±5,72	55,41±5,25	57,58±4,75	1,65	1,84	0,92
9	66,28±4,51	57,69±4,16	52,63±3,42	2,69*	2,82*	1,92
0	49,55±3,84	55,91±4,16	60,36±4,33	2,03*	2,49*	1,89
*p≤0,05						

Так, за 1-ю шкалою «Невротичний надконтроль» були відмічені достовірні розходження між групами. Найнижчий показник виразності даної особливості відмічається у досліджуваних 3-ї групи у порівнянні з 1-ю та 2-ю групами досліджуваних ($t = 2,92$, $p \leq 0,05$ та $t = 2,73$, $p \leq 0,05$ відповідно).

Наступне розходження між групами прослідковується у начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України за 4-ю шкалою «Імпульсивність». Цей показник найменш сформовано у досліджуваних 1-ї групи у порівнянні з досліджуваними 2-ї та 3-ї груп ($t = 2,76$, $p \leq 0,05$ та $t = 2,94$, $p \leq 0,05$ відповідно).

Відмінності між групами також відмічаються за 6-ю шкалою «Ригідність». Найнижчий показник виразності даної особливості спостерігається у досліджуваних 3-ї групи у порівнянні з досліджуваними 1-ї та 2-ї груп ($t = 2,54$, $p \leq 0,05$ та $t = 2,63$, $p \leq 0,05$ відповідно). Така тенденція

характеризує начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України із низьким рівнем професійної успішності, як недостатньо старанних особистостей, які не завжди дотримуються встановленого порядку, виконують завдання лише за жорсткого контролю.

Також відмічено, що рівень виразності 7-ї шкали «Тривожність» вірогідно нижче у начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України 1-ї групи у порівнянні з досліджуваними 2-ї та 3-ї груп ($t = 2,19$, $p \leq 0,05$ та $t = 2,95$, $p \leq 0,05$ відповідно). Така ж тенденція спостерігається стосовно шкали 0 «Соціальна інтроверсія» ($t = 2,03$, $p \leq 0,05$ та $t = 2,49$, $p \leq 0,05$ відповідно).

Виразність шкали 9 «Оптимістичність» найкраще прослідковується у досліджуваних 1-ї групи у порівнянні з досліджуваними 2-ї та 3-ї груп ($t = 2,69$, $p \leq 0,05$ та $t = 2,82$, $p \leq 0,05$ відповідно). Така тенденція характеризує начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України 1-ї групи як упевнених у собі, рішучих, товариських, життєлюбних, практичних особистостей.

Таким чином, можна припустити, що рівень виразності зазначених психологічних особливостей може забезпечувати різні показники успішності в професійній діяльності.

Аналіз отриманих результатів дозволив шляхом знаходження загальних найвищих шкал у психологічних профілях досліджуваних виділити усереднені особистісні особливості начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Психологічний профіль начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з високим рівнем професійної успішності. Результати дослідження показали, що в групі фахівців з високим рівнем професійної успішності переважають показники за 1-ю шкалою «Невротичний надконтроль» – середній показник становить 67,53 бали та за 9-ю шкалою, яка виражає «Оптимістичність» – 66,28 бали. Спостерігається відповідально-активний тип реагування (рис. 3.6).

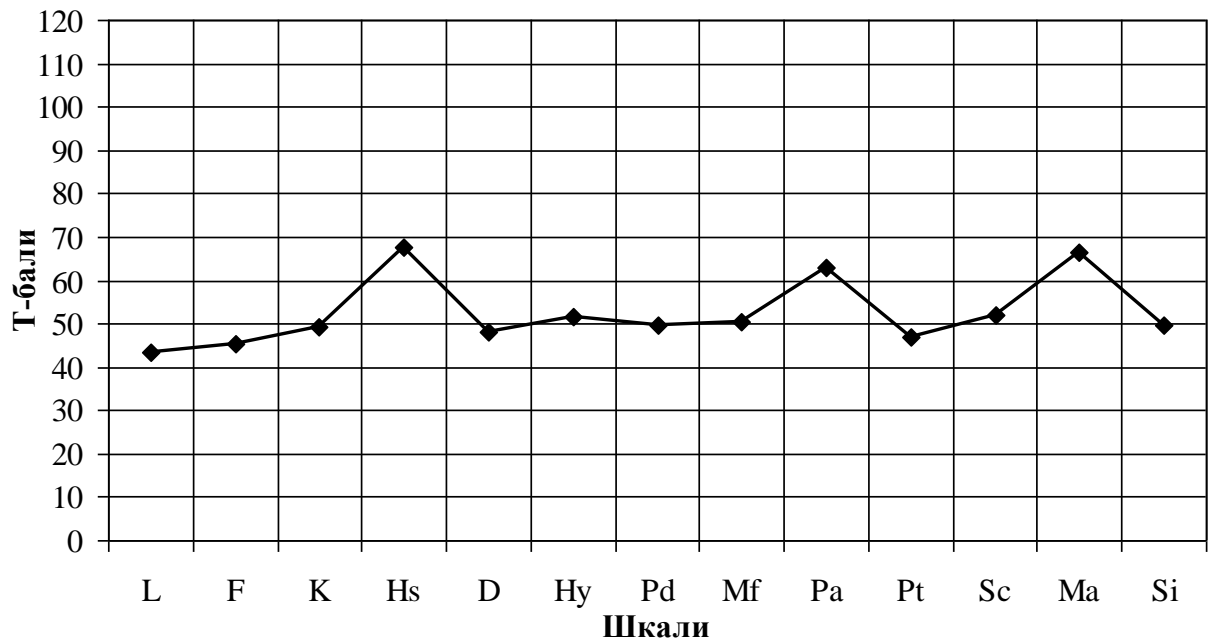


Рис. 3.6. Психологічний профіль начальника караулів ОРС ЦЗ МНС України з високим рівнем професійної успішності

Особистості такого профілю проявляють високу мотиваційну спрямованість на відповідність нормативним критеріям як у соціальному оточенні, так і у сфері фізіологічних функцій свого організму. Високі показники за 1-ю шкалою свідчать про схильність начальника караулів ОРС ЦЗ МНС України до професійної діяльності, в якій необхідні такі якості як виконавчість, старанність, вміння підкорятися встановленому порядку і виконувати певні інструкції та директиви, дотримуватися надвідповідальності.

У сфері міжособистісних відношень проявляється висока вимогливість як до себе, так і до інших стосовно відповідності моральних критеріїв соціуму. Ворожість, уразливість і схильність до суперечок є дуже характерною для цих особистостей. Вони, як правило, є дуже моралістичними у своїх думках і відносинах, чутливими до реальної загрози.

Особи відповідально-активного типу реагування також характеризуються стійкістю інтересів, установок та життєвих принципів, практичністю та твердістю при відстоюванні своїх поглядів. Їм імпонує точність і конкретність, дратує аморфність, невизначеність, безлад і

неакуратність оточуючих людей. Проявляється схильність до стресостійкості, що певною мірою обумовлено меншою підвладністю зовнішнім впливам.

Потрібно додати, що особистості з таким профілем відрізняються «професійним» мисленням та найчастіше застосовують системний аналіз при вирішенні складних завдань. Проявляється винахідливість розуму, значна гнучкість переключення уваги при ситуації, що змінюється. Вони занадто уваги приділяють функціям свого організму та самопочуттю.

Необхідно зауважити, що поєднання домінуючих 1-ї та 9-ї шкал відіграє істотну роль у детермінації успішності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Цей процес відбувається за рахунок наявності в їхній поведінці таких рис як упорядкованість, акуратність та чітка послідовність.

Психологічний профіль начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з середнім рівнем професійної успішності. Отримані результати свідчать, що в групі фахівців із середнім рівнем успішності переважають показники за 6-ю шкалою «Ригідність» – середній показник становить 65,53 балів. При цьому відмічалось підвищення показників за 4-ю шкалою «Імпульсивність» – 62,13 балів. Спостерігається самостверджуючо-закритий тип реагування (рис. 3.7).

Провідними мотивами у начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України такого профілю є мотиви самоствердження, утримання своїх позицій, збереження авторитету та досягнення успіху. Для них характерними є неприйняття думки оточуючих, впертість, недовірливість, гостре почуття справедливості. Вони є емоційно нестійкими, тобто у відповідь на критику можуть відчувати гостре почуття образи та почуття несправедливості до себе.

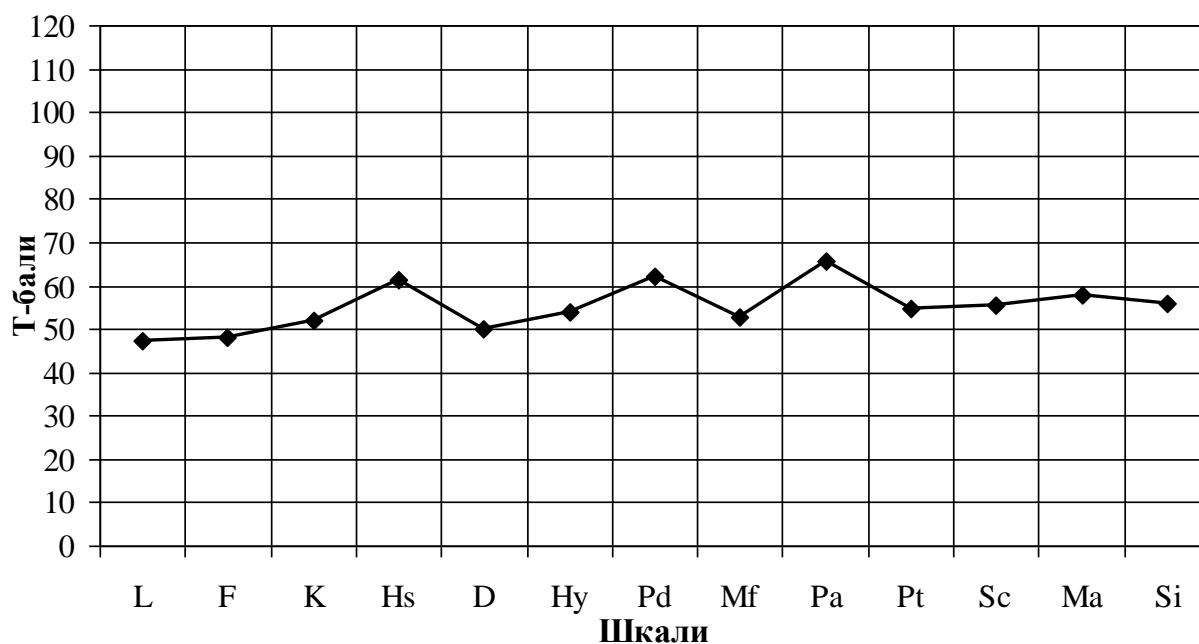


Рис. 3.7. Психологічний профіль начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з середнім рівнем професійної успішності

Особистості такого профілю характеризуються стійкістю інтересів, заповзятістю у відстоюванні власної думки, активністю позиції, що посилюється при протидії зовнішнім силам, практичністю, реальністю поглядів на життя, прагненням до опори на власний досвід, синтетичним складом розуму з вираженим тропізмом до сфер конкретних знань, до точних наук.

У міжособистісній сфері займають лідерські позиції, при цьому демонструють авторитарний тип спілкування, прагнуть завжди змагатись, іноді проявляють себе як організатори та керівники, але не завжди достатньо ефективні.

У стресових ситуаціях, начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України самостверджуючо-закритого типу реагування демонструють екстернальний тип поведінки, прагнуть не брати на себе відповідальність та звинувачують у провинах оточуючих. У ситуації конфлікту існує висока вірогідність імпульсивних реакцій.

Психологічний профіль начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з низьким рівнем професійної успішності. Найвищі показники

фахівців із низьким рівнем успішності зафіксовано за 4-ю шкалою «Імпульсивність» – середній показник становить 64,06 балів, та за 7-ю шкалою «Тривожність» – 61,49 балів (рис. 3.8).

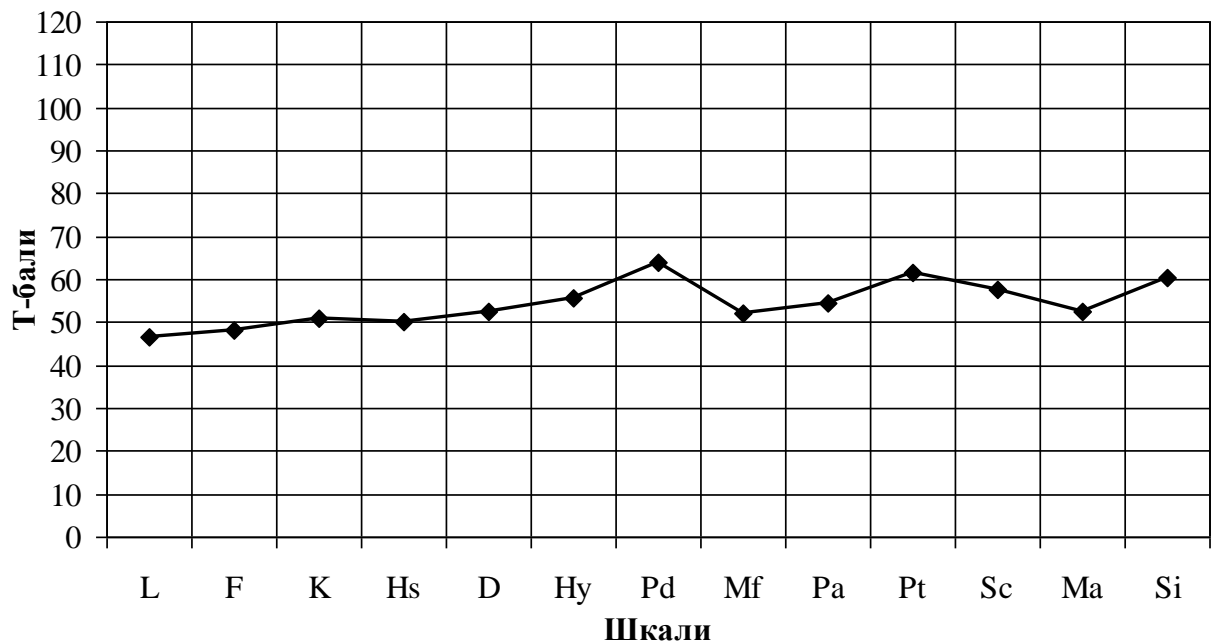


Рис. 3.8. Психологічний профіль начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з низьким рівнем професійної успішності

Начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України тривожно-імпульсивного типу реагування мають великі труднощі зі сприйняттям цінностей, стандартів і норм суспільства. Вони характеризуються як мужні, говірливі, повні ентузіазму, із широкими соціальними контактами. Проте у відносинах з колегами проявляють ворожість, агресивність, саркастичність, цинічність, хизування.

Для них властива активна особистісна позиція, висока пошукова активність, перевага мотивації досягнень, упевненість і швидкість прийняття рішень.

У сфері міжособистісних відношень може проявлятися конфліктність. Нездатність організувати поведінку відповідно до власних інтересів та цілей робить поведінку таких осіб не завжди передбачуваною. Із цим пов'язане їх невміння планувати майбутню діяльність та передбачати наслідки своїх дій.

Особистості такого профілю не завжди здатні використовувати власний досвід на практиці. Властивою є тенденція до протидії зовнішньому тиску, схильність спиратися на власну думку, прагнення до незалежності, емоційна незрілість, дратівливість та уразливість.

Окрім зазначеного, начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України тривожно-імпульсивного типу реагування характеризуються невпевненістю, нерішучістю, тенденцією до ретельної перевірки своїх вчинків і виконаної роботи. При впливові на таких особистостей небезпечних чинників спостерігається або стенічний тип поведінки, або підпорядкування лідерів.

Отримані психологічні характеристики надають змогу порівняти «особистісні портрети» фахівців (які зараз працюють) з різними рівнями професійної успішності з характеристиками колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Проведений порівняльний аналіз дозволив провести паралель між виразністю особистісних рис неуспішних фахівців та колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Так, спільні риси з імпульсивним, тривожними та пасивно-страждаючим типом особистості були виявлені у психологічних профілях фахівців з низьким рівнем професійної успішності.

Необхідно також зазначити, що 4 шкала «Імпульсивність» є виразною у групі фахівців із середнім рівнем успішності.

Тож, можна відзначити, що виразність спільних шкал у профілях колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України та фахівців, що зараз працюють в пожежно-рятувальних підрозділах, можуть обумовлювати невисокий рівень їх професійної успішності, і, як результат ці фахівці не є придатними до такої діяльності.

Отже, отримані результати дали привід зробити такі висновки:

- проведене дослідження дозволило виділити три типи особистісних особливостей начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, які суттєво різняться між собою: відповідально-активний – характерний для фахівців з високим рівнем професійної успішності, самостверджуючо-закритий – з

середнім рівнем професійної успішності та тривожно-імпульсивний – з низьким рівнем професійної успішності. Це свідчить про істотні розходження у структурі особистісних особливостей фахівців такого напрямку діяльності, що потенційно може обумовлювати їхню професійно-психологічну придатність;

- особистісний профіль начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з високим рівнем професійної успішності відрізняється перевагою шкал «Невротичний надконтроль» та «Оптимістичність», з середнім рівнем – «Ригідність» та «Імпульсивність», з низьким рівнем – «Імпульсивність» та «Тривожність». Необхідно також відмітити, що шкали-лідери високоуспішних фахівців є невиразними у працівників з низьким рівнем професійної успішності;

- проведене порівняння особистісних профілів колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, що звільнились за власним бажанням, та фахівців, що зараз працюють, дозволило виділити деякі загальні риси, а саме: відмічено збіг у виразності імпульсивного, тривожного та пасивно-страждаючого психологічних типів, що сформовані в групі неуспішних фахівців. Вищевказане дає можливість припустити, що згадані особистісні риси можуть негативно впливати на успішність професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

3.8. Структура індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують успішність діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

З метою вивчення особливостей взаємозв'язку рівня сформованості ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України та успішності їхньої професійної діяльності, нами було проведено кореляційний аналіз за допомогою r -критерію Пірсона у групі високоуспішних фахівців. Така статистична процедура дозволяє визначити відносно стійку структурну

організацію індивідуально-психологічних властивостей особистості, відмітити дію компенсаторних механізмів, вивчити причинно-наслідкові зв'язки між функціонуванням ПВЯ особистості. Кореляційна структура психологічних особливостей доповнила розроблений перелік ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України та надала йому завершеного вигляду (рис. 3.9).

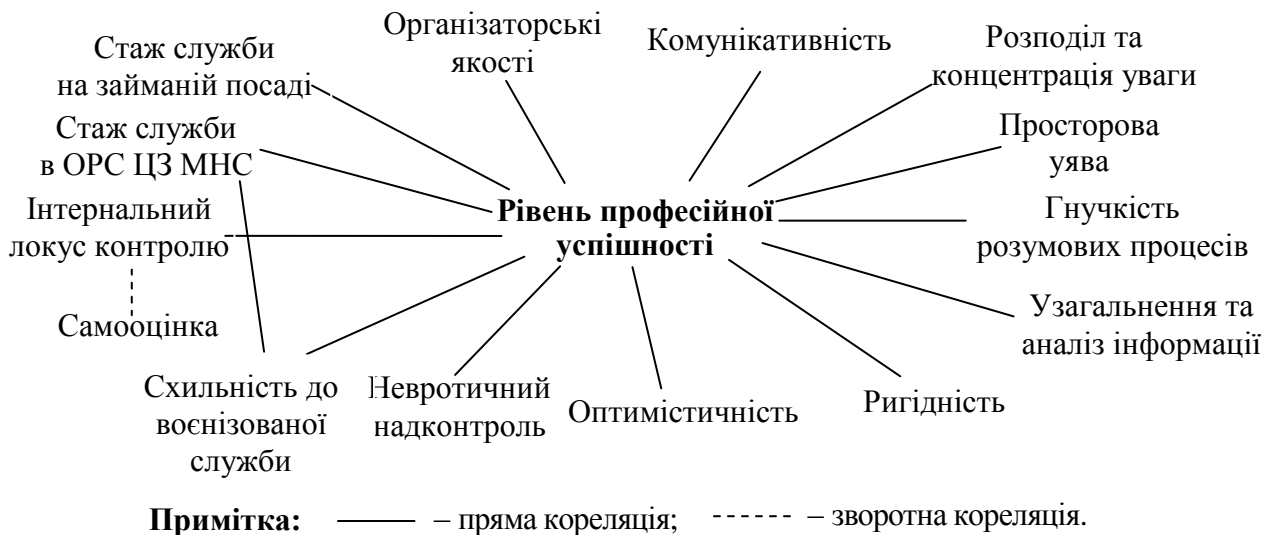


Рис. 3.9. Кореляційний зв'язок індивідуально-психологічних якостей особистості начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України з високими показниками успішності професійної діяльності

Вивчення чинників професійної успішності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України ми визнали доцільним розпочати з розгляду взаємозв'язку даної категорії зі стажем служби. Так, проведений кореляційний аналіз дозволив встановити, що рівень професійної успішності має тісний позитивний зв'язок зі стажем служби фахівця на займаній посаді ($r = 0,83$, $p \leq 0,01$) та середній за силою позитивний зв'язок з показником служби в МНС ($r = 0,52$, $p \leq 0,05$).

Безумовно, часовий фактор у будь-якій професії є дуже важливим та сприяє накопиченню безцінного професійного досвіду фахівця, допомагає знаходити рішення в складних ситуаціях, розвиває такий феномен як професійна інтуїція та підвищує загальний рівень професійної успішності особистості.

Рівень успішності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, пов'язаний з низкою індивідуально-психологічних якостей особистості.

Так, було встановлено прямий тісний взаємозв'язок між рівнем успішності начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України та рівнем розвитку в нього організаторських та комунікативних якостей; ($r = 0,76$, $p \leq 0,01$); інтернальним локусом контролю ($r = 0,30$, $p \leq 0,05$) – помірний взаємозв'язок з тенденцією до слабкого; гнучкістю мислення ($r = 0,39$, $p \leq 0,05$), розподілом та концентрацією уваги ($r = 0,43$, $p \leq 0,05$), просторовою уявою ($r = 0,40$, $p \leq 0,05$) та показником узагальнення й аналізу інформації ($r = 0,37$, $p \leq 0,05$) перемикання уваги ($r = 0,34$, $p \leq 0,05$), невротичним надконтролем ($r = 0,34$, $p \leq 0,05$), оптимістичністю ($r = 0,32$, $p \leq 0,05$), ригідністю ($r = 0,32$, $p \leq 0,05$) – помірні позитивні кореляційні зв'язки.

Вважаємо, що отримані взаємозв'язки зможуть допомогти більш достовірно визначати провідні ПВЯ начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України у професіографічній системі.

Сукупність виділених якостей підтверджує отриману на початку дослідження структуру еталону начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України і може використовуватися при проведенні професійно-психологічного відбору кандидатів на службу та навчання. Окрім цього, доцільним є використання отриманого переліку ПВЯ у процесі визначення категорії придатності фахівця на певну посаду, оскільки кореляційний аналіз довів існування тісного взаємозв'язку між категорією придатності та професійною успішністю особистості.

Висновки до розділу

У третьому розділі монографії досліджено психологічні умови ефективності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Визначено рівні виразності зазначених у запропонованій психограмі

ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з різними показниками успішності професійної діяльності.

1. Виявлено такі провідні мотиви професійного вибору начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: схильність до воєнізованої служби; прагнення до морального задоволення від роботи; бажання зробити професійну кар'єру; прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям; бажання чогось навчитися по-справжньому; прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе; змістовний інтерес до роботи в пожежно-рятувальних підрозділах; сімейна традиція; прагнення одержати вищу технічну освіту та ін.

Більш професійно спрямованими є 1-а та 2-а групи начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України – фахівці з високим та середнім рівнем професійної успішності. Так, для них більш виразною є продуктивна тенденція, що збігається з робочою спрямованістю. Продуктивна мотивація детермінує творчий розвиток особистості та сприяє входженню фахівців у систему соціальних взаємовідносин. Ці мотиви та цінності орієнтують таку особистість на майбутнє. Продуктивний тип мотивації є цілком усвідомленим, він забезпечує формування суспільно важливих матеріальних та духовних цінностей. Щодо начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України 3-ї групи (фахівці з низьким рівнем професійної успішності) результати є зворотними, тобто вони характеризуються високими показниками споживчої та низькими показниками продуктивної тенденцій (загальножиттєва спрямованість). Для них характерними є мотиви життєзабезпечення, самозбереження, додаткового заробітку, одержання необхідних умов комфорту, гарантій безпеки, статусу та впливу.

2. При вивченні когнітивного компонента в структурі ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України було встановлено, що в цілому рівень сформованості та розвиненості пізнавальних функцій у всіх групах досліджуваних є достатньо передбачуваним і прямо пропорційним успішності діяльності. Так, найменш успішні досліджувані характеризуються

середнім рівнем розвиненості емоційної деструкції, проте всі інші пізнавальні функції в них розвинені на недостатньому рівні. У групі досліджуваних із середнім рівнем професійної успішності спостерігається високий рівень розвиненості таких розумових операцій, як здібність до узагальнення та аналізу, емоційна деструкція. Досліджувані з високим рівнем професійної успішності мають найвищий рівень сформованості здібностей до узагальнення та аналізу інформації, просторової уяви, гнучкості мислення, а також розподілення та концентрації уваги.

3. Результати дослідження управлінської складової у структурі ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України показали: фахівцям 1-ї групи притаманні, передусім, дуже високі та високі показники розвитку цих якостей. У свою чергу, для переважної більшості представників 2-ї та 3-ї груп характерними є середні показники розвитку управлінських якостей. Це свідчить про те, що фахівці з високим рівнем професійної успішності швидко орієнтуються в складних ситуаціях, винахідливі, наполегливі та вимогливі. Їм притаманні легкість у спілкуванні, самокритичність і витримка. Представники інших двох груп характеризуються недостатньою впевненістю і невмінням швидко орієнтуватися в складних ситуаціях, слабо проявляють наполегливість та вимогливість, зазнають труднощів у спілкуванні, пасивні та нестримані.

4. Визначено особливості прояву типових властивостей соціальних типів особистості начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України з різними рівнями професійної успішності. Установлено, що більшість начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України (33,20 %), які за даними експертного оцінювання увійшли до 1-ї групи, характеризується за типом ESTJ «Адміністратор». Такий керівник зазвичай має високу працездатність. У нього сильно розвинене почуття відповідальності. Завжди віддає перевагу справі, а не словам. Зневажає хитрощі і підступність, відверто висловлює свою думку. Над усе цінує якість виконаної роботи. Завжди приходиться на допомогу людині, якій загрожує фізична небезпека, діє у такій ситуації

сміливо і рішуче. Дотримується в усьому порядку. Володіє розвиненим почуттям обов'язку. У 2-й групі досліджуваних найвищий бал відмічено за типом ESTP «Гравець» – 35,69 % серед усіх опитаних. Таку особистість можна описати як рішучу і цілеспрямовану, що підпорядковує інших людей своєму впливу. Віддає перевагу тільки значним цілям – йде до них, незважаючи ні на що. Гнучкий тактик, не хехтує тимчасовими компромісами. Його наполегливість зростає пропорційно кількості перешкод, які треба подолати. Крім цього, начальник караулу ОРС ЦЗ МНС України з таким особистісним типом уміє сконцентрувати всі свої сили у вирішальний момент. Логічно прораховує план дій наперед, ніби грає партію в шахи. Прагне давати іншим вказівки, але сам наказного тону не переносить. Справи контролює за кінцевим результатом. Зазвичай займає позицію тіньового лідера. У 3-й групі досліджуваних, до якої увійшли начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України з низькими показниками рівня професійної успішності, найчастіше відмічається такий особистісний тип, як ESFJ «Комерсант» – 21,45 %. Цей керівник емоційний і товариський. Уміє підняти настрій, розвеселити. Із задоволенням розповідає про свої зв'язки, знайомства. Емоції змінюються різко: то веселий і доброзичливий, то запальний і злий. До людей, які йому не подобаються, ставиться прискіпливо. Дуже ображається, якщо його старання не цінують. Досить метушливий і незібраний. Постійно перевантажений справами, від багатьох із яких можна відмовитися. Чекає тільки позитивного результату, тому часто піддається стресу несправджених надій. Стійкий у звичках і способах діяльності.

5. Встановлено ступень дисонансу уявлень начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України про себе з оцінкою їх особистості підлеглими. Отримані результати дозволили констатувати, що: у фахівців із високим рівнем професійної успішності найбільшу різницю в оцінках «Я реального» та «Я ідеального» зафіксовано за шкалою «Товариськість» – «Нетовариськість» – такі фахівці оцінюють себе як товариських особистостей. Протилежної думки стосовно цих показників дотримуються підлеглі. Такі результати

продиктовані тим, що стиль спілкування начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України здебільшого припускає віддання наказів та розпоряджень, а також проведення оцінок та аналізу діяльності караулу; у фахівців із середнім рівнем професійної успішності проявляється розходження стосовно тенденції «Прийняття боротьби». Це свідчить про дисонанс в оцінці такого явища, як прагнення завоювати авторитет у системі міжособистісних відносин, що є досить бажаним для начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України, адже він повинен викликати серед своїх підлеглих повагу та бути для них авторитетною особою; у фахівців із низьким рівнем професійної успішності найбільш виразна різниця зафіксована за шкалою «Залежність». Підлеглі сприймають їх як особистостей, які прагнуть дотримуватись групових норм і стандартів, бажають бути «в межах групи» тощо. Така позиція може бути зумовлена чіткою регламентацією діяльності фахівців.

6. Результати вивчення рівня суб'єктивного контролю показали, що професійно успішні начальники караулів ОРС ЦЗ МНС України зазвичай активні в досягненні поставленої мети, самостійні й незалежні у своїх діях і вважають, що несуть особисту відповідальність за більшу частину подій, які відбуваються в їхньому житті. Це підтверджується високими показниками за шкалою загальної інтернальності. Для 2-ї та 3-ї груп груп цей показник не є виразним.

7. Виділено та описано основні психологічні типи начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: відповідально-активний (перевага шкал «Невротичний надконтроль» та «Оптимістичність») – характерний для фахівців із високим рівнем професійної успішності; самостверджуючо-закритий (перевага шкал «Ригідність» та «Імпульсивність») – із середнім рівнем професійної успішності; тривожно-імпульсивний (перевага шкал «Імпульсивність» та «Тривожність») – із низьким рівнем професійної успішності. Зазначені профілі низькоуспішних фахівців мають спільні риси з профілями колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, які відрізнялися низьким рівнем ефективності професійної діяльності.

Порівняння особистісних профілів колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, що звільнились за власним бажанням, та фахівців, які продовжують працювати, дозволило виділити деякі загальні риси, а саме: відмічено збіг у виразності імпульсивного, тривожного та пасивно-страждаючого психологічних типів, що сформовані в групі неуспішних фахівців. Згадані особистісні риси можуть негативно впливати на успішність професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України. Тобто якщо особистісні особливості кандидата на керівну посаду ОРС ЦЗ МНС України відповідають одному з виділених психологічних типів, то очікувати успішності в професійній діяльності від такого фахівця не доводиться. Така особистість змушена буде або «ламати» себе, щоб спробувати стати успішним керівником підрозділу, або ж звільниться зі служби.

8. Розроблено структуру індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують успішність діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, до якої ввійшли чотири основні компоненти: пізнавальний, управлінський, емоційно-вольовий та мотиваційний. Зазначені компоненти слід сприймати як визначальні в процесі професійно-психологічного відбору кандидатів на службу та моніторингу успішності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

ВИСНОВКИ

У монографії теоретично узагальнено та по-новому вирішено наукову проблему, що виявляється в професіографічному аналізі діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України та розробці структури ПВЯ, необхідних у їхній професійній діяльності.

1. Аналіз результатів наукових досліджень показав, що професіографія як метод вивчення професійної діяльності людини була розроблена ще в 20 – 30 роках ХХ ст. радянськими психотехніками. Проте на сьогоднішній день не до всіх професій складені характеристики і рекомендації. Тим більше це стосується професій, що з'явилися в Україні в останнє десятиліття у зв'язку зі зміною політичного й економічного укладу життя, а також значним збільшенням кількості пожеж, аварій та НС різного характеру.

Водночас професіографія вже нині має на своєму рахунку деякі істотні досягнення, а послідовне проведення і подальше удосконалення основних її принципів відкриває перспективу врахування і правильного використання різних аспектів конкретної трудової діяльності, зокрема діяльності спеціалістів МНС України.

Авторський підхід до розробки та дослідження моделі діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, перш за все, ґрунтується на принципі її ізоморфізму у двох основних формах – імпліцитній, яка полягає у відтворенні функціональних вимог, яким повинен відповідати фахівець, і експліцитній, що відтворює перелік відповідних ПВЯ, знань, умінь та навичок, які повинні бути притаманні цьому фахівцю.

2. Виокремлено такі особливості професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: висока відповідальність як керівника за прийняті рішення, вчинки та дії; дефіцит часу й відсутність належної інформації, що потрібна для організації відповідних дій та прийняття відповідного рішення; невизначеність завдання у зв'язку з незвичністю і складністю просторового орієнтування в незнайомій місцевості;

неперервність нервово-психічного напруження, що спричинене систематичною роботою в небезпечному середовищі (при високій температурі, шумі, високій густині диму, підвищеній вологості, обмеженій видимості); постійна загроза для здоров'я і життя (можливі обвалення будівельних конструкцій, вибухи парів і газів); емоційні та стресові розлади (винесення травмованих людей, загибель товариша по службі); значні фізичні навантаження, що виникають внаслідок високого темпу роботи з рятування людей і гасіння пожеж, розбирання конструкцій, перенесення пожежно-технічного обладнання на значні відстані; труднощі, зумовлені необхідністю проведення робіт в обмеженому просторі (у тунелях, підземних галереях, газопровідних і кабельних комунікаціях); неочікувані перешкоди, що ускладнюють виконання оперативної задачі; дискомфортний стан через перебування в бойовому одязі та спорядженні.

Умови праці начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень. Тобто можна констатувати, що їхня робота є дуже напруженою і за умовами праці належить до четвертого класу – небезпечна (екстремальна).

3. Визначено основні ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: професійна направленість (направленість на змістовну продуктивну працю; здатність уникати невдач у професійній діяльності; здатність досягати поставленої мети; готовність до професійного саморозвитку та вдосконалення); професійна компетентність (екстремальна професійна компетентність, тобто здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися; уміння чітко донести до підлеглих свої думки та наміри; вміння дати об'єктивну оцінку діям підлеглих; уміння в конфліктних ситуаціях проводити адекватну ситуації стратегію комунікативної поведінки, змінювати стиль спілкування); управлінські якості (здатність організовувати

діяльність підлеглих, ставити конкретні завдання, згуртовувати колектив, виявляючи при цьому вимогливість і критичність; здатність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та дії; здатність до активності, ініціативності, розпорядливості; здатність досягати успіху у вирішенні службових справ; здатність формувати мотивацію у підлеглих до виконання поставлених завдань; уміння давати чіткі, ясні, впевнені формулювання при постановці завдань, доповіді); інтелектуальні якості (здатність розглянути проблему в цілому; здатність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення; уміння вибирати з великого обсягу інформації ту, яка необхідна для вирішення завдання; аналітичний склад розуму, прогностичні здібності; уміння діяти творчо, нешаблонно; розвинутий інтелект, прогресивний світогляд, ерудиція); мнемічні якості (достатній обсяг, швидкість і точність запам'ятовування та сприймання; здатність протягом тривалого проміжку часу утримувати в пам'яті велику кількість інформації; здатність помічати зміни в обстановці, не зосереджуючи свідомо на них увагу; здатність швидко орієнтуватися в новій і незнайомій обстановці, оцінювати ступінь важливості інформації, що надходить; здатність протягом короткого терміну утримувати в пам'яті розташування предметів, їхній колір, розмір); емоційно-вольові якості (здатність керувати власною поведінкою у критичних обставинах; здатність психологічно впливати на підлеглих у критичних обставинах, заряджати їх енергією, оптимізмом, упевненістю; схильність до розумного і виправданого професійного ризику; врівноваженість та самовладання в умовах загрози особистій безпеці; наполегливість у подоланні труднощів; висока стресостійкість; здатність до сміливих, рішучих, ініціативних дій); психомоторні якості (висока фізична витривалість, стійкість до фізичної втоми; розвинута координація рухів, стійкість до тремору; точність рухів і здатність до швидкої дії в умовах дефіциту часу; здатність використовувати м'язову силу як вибухового, так і статичного характеру); сенсорно-перцептивні якості (підвищені вимоги до зорової, слухової чутливості та

вестибулярного апарату); атенційні якості (здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та сторонні подразники; здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший; уміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, завдань в умовах дефіциту часу). Кожна ПВЯ визначає успішність взаємозв'язку між реальністю і суб'єктивним світом професіонала в процесі діяльності.

Розроблено психограму начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України, яка набула вигляду багаторівневої структури ПВЯ: на першому, найбільш важливому рівні знаходяться інтелектуальні ПВЯ; на другому рівні – управлінські ПВЯ; на третьому рівні – емоційно-вольові якості та на четвертому рівні – мнемічні ПВЯ.

4. Виявлено такі провідні мотиви професійного вибору начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: схильність до воєнізованої служби; прагнення до морального задоволення від роботи; бажання зробити професійну кар'єру; прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям; бажання чогось навчитися по-справжньому; прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе; змістовний інтерес до роботи в пожежно-рятувальних підрозділах; сімейна традиція; прагнення одержати вищу технічну освіту та ін.

5. Виділено та описано основні психологічні типи начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України: відповідально-активний (перевага шкал «Невротичний надконтроль» та «Оптимістичність») – характерний для фахівців із високим рівнем професійної успішності; самостверджуючо-закритий (перевага шкал «Ригідність» та «Імпульсивність») – із середнім рівнем професійної успішності; тривожно-імпульсивний (перевага шкал «Імпульсивність» та «Тривожність») – із низьким рівнем професійної успішності. Зазначені профілі низькоуспішних фахівців мають спільні риси з профілями колишніх начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, які відрізнялися низьким рівнем ефективності професійної діяльності.

б. Розроблено структуру індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують успішність діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України, до якої ввійшли чотири основні компоненти: пізнавальний, управлінський, емоційно-вольовий та мотиваційний. Зазначені компоненти слід сприймати як визначальні в процесі професійно-психологічного відбору кандидатів на службу та моніторингу успішності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ МНС України.

Потребує подальшого дослідження проблема створення професіограм старшого начальницького складу служби цивільного захисту – заступника, начальника пожежно-рятувальної частини, начальника районного відділу та міського управління ГУ(У) МНС України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агаєв Н. А. Психологічні чинники адаптації військовослужбовців миротворчого контингенту до діяльності в особливих умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Н. А. Агаєв. – К., 2006. – 16 с.
2. Александровский Ю. А. Психогении в экстремальных условиях / Ю. А. Александровский, О. С. Лобастов. – М. : Медицина, 1991. – 96 с.
3. Альбуханова-Славська К. О. Діяльність та психологія особистості / Альбуханова-Славська К. О. – М. : Наука, 1980. – 336 с.
4. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания / Ананьев Б. Г. ; под ред. А. А. Бодалева. – М. : Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 384 с.
5. Андреев Б. Г. Формирование групп и работа с личным составом охраны в особых условиях / Андреев Б. Г. – М. : Акад. упр. МВД РФ, 1996. – 36 с.
6. Анохин П. К. Очерки физиологии функциональных систем / Анохин П. К. – М. : Медицина, 1975. – 448 с.
7. Артюшин Л. М. Праця в особливих умовах / Артюшин Л. М., Мосов С. П., Охременко О. Р. – К. : НАОУ, 2004. – 94 с.
8. Архангельский С. Н. Очерки по психологии труда / Архангельский С. Н. – М. : Трудрезервиздат, 1958. – 157 с.
9. Асеев В. Г. Проблема монотонности в промышленном труде и психофизиологические пути ее разрешения : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / В. Г. Асеев. – М., 1973. – 23 с.
10. Асмолов А. Г. О некоторых перспективах исследования смысловых образований личности / [Асмолов А. Г., Братусь Б. С., Зейгарник Б. В. и др.] // Вопросы психологии. – 1979. – № 4. – С. 35 – 45.

11. Бажин Е. Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля / Бажин Е. Ф., Голынкина Е. А., Эткинд А. М. // Психологический журнал. – 1984. – Т. 5, № 3. – С. 152 – 162.
12. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Харьков : Из-во «Титул», 2006. – 578 с.
13. Бандурка І. В. Індивідуально-психологічні особливості пам'яті як фактор успішності професійної діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія» / І. В. Бандурка. – К., 2001. – 19 с.
14. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : [монографія] / Барко В. І. – Київ : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.
15. Баумгартен Ф. Психотехника. Исследование пригодности к профессиональному труду / Баумгартен Ф. – М. : Техиздат, 1926. – 125 с.
16. Березин Ф. Б. Методика многостороннего исследования личности: структура, основы интерпретации, некоторые области применения / Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников. – М. : Фолиум, 1994. – 176 с.
17. Бернштейн М. О. На путях к биологии активности / Бернштейн М. О. // Вопросы психологии. – 1965. – № 10. – С. 65 – 78.
18. Бовин Б. Г. Профессионально-личностные качества сотрудников органов внутренних дел / Бовин Б. Г., Киселева Е. А., Улашников О. М. // Известия методического центра профессионального образования и координации научных исследований. – 1996. – № 2. – С. 112 – 129.
19. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов / Бодров В. А. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
20. Бойко О. В. Охрана психического здоровья / Бойко О. В., Герасимова Е. Ю., Григорьев Н. Д. – Саратов : Изд-во СГТУ, 2003. – 247 с.
21. Большакова А. М. Фрустраційна толерантність як складова психологічної готовності пожежних до професійної діяльності в екстремальних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол.

наук : 19.00.09 «Психологія праці в особливих умовах» / А. М. Большакова. – Х., 2000. – 20 с.

22. Большой психологический словарь / [под ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко]. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с.

23. Бондарев И. П. Зависимость эмоциональных реакций операторов от уровня профессиональной успешности / Бондарев И. П. // Научные проблемы организации труда на современном этапе. – 1984. – С. 112 – 116.

24. Борисов Е. М. Индивидуальное своеобразие становления профессионала / Борисов Е. М. – М. : Прогресс, 1976. – 82 с.

25. Борисова Е. М. Индивидуальность и профессия / Е. М. Борисова, Г. П. Логинова. – М. : «Наука», 1991. – 254 с.

26. Бочарова С. П. Психология и память / Бочарова С. П. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2007. – 384 с.

27. Будницька О. А. Індивідуально-особистісні детермінанти емоційних переживань у психотравмуючій ситуації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. А. Будницька. – К., 2001. – 14 с.

28. Бузунов В. А. Влияние социально-психологических, физиологических и медицинских показателей на работоспособность / Бузунов В. А. // Гигиена и санитария. – 1985. – № 9. – С. 49 – 52.

29. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 528 с.

30. Бут В. П. Формування професійно важливих якостей газодимозахисників-рятувальників МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. П. Бут. – К., 2008. – 20 с.

31. Вареник В. В. Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до державної пожежної охорони України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія, ергономіка» / В. В. Вареник. – К., 2001. – 16 с.

32. Василенко С. В. Психологічне забезпечення діяльності операторів радіолокаційних станцій в особливих умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С. В. Василенко. – Харків, 2007. – 19 с.

33. Ващенко І. В. Чинники успішності професійної реалізації суб'єкта правоохоронної діяльності / Ващенко І. В., Бугаєнко О. Б., Баюл Р. В. // Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. – Х. : ХНПУ, 2005. – Вип. 14. – С. 26 – 33.

34. Вишневская В. П. Изменение психических процессов и состояний у лиц, подвергшихся радиационному воздействию / Вишневская В. П. // Российский психиатрический журнал. – 2001. – № 3. – С. 11 – 15.

35. Выготский Л. С. Собр. соч. в 6-и т. / Выготский Л. С. – М. : Педагогика, 1982. – Т. 1. – 487 с.

36. Гаврилов В. Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации / Гаврилов В. Е. // Вопросы психологии. – 1987. – № 1. – С. 35 – 38.

37. Гарбер Е. И. Методика профессиографии / Е. И. Гарбер, В. В. Козач. – Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1992. – 196 с.

38. Гичко Н. К. Психограмма сотрудника дежурной части милиции / Гичко Н. К. // Вісник Харківського національного університету. – 2002. – № 576. – С. 43 – 45.

39. Гонтаренко Л. О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Л. О. Гонтаренко. – Харків, 2008. – 22 с.

40. Грибенюк Г. С. Психологічна підготовка / Грибенюк Г. С. – Черкаси : Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля МНС України, 2005. – 232 с.

41. Грицевский М. А. Вероятность нарушений в системе управления как критерий напряженности операторской деятельности / Грицевский М. А. // Физиология человека. – 1988. – Т. 14, № 3. – С. 424 – 427.

42. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные особенности нервной системы / Гуревич К. М. – М. : Наука, 1992. – 120 с.

43. Давыдов В. В. Психология деятельности как основа формирования способности и готовности к практической деятельности / Давыдов В. В. – М. : Наука, 1997. – 231 с.

44. Дежкина Ю. А. Развитие профессионально важных качеств сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России в процессе профессионализации : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» / Ю. А. Дежкина. – СПб., 2008. – 22 с.

45. Деркач А. А. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях / Деркач А. А. – М. : Изд-во РАГС, 1998. – 223 с.

46. Диагностика здоровья / [под ред. Г. С. Никифорова]. – СПб. : Речь, 2007. – 950 с.

47. Дикая Л. Г. Становление системы психической регуляции в экстремальных условиях деятельности / Дикая Л. Г. ; сост. и общая ред. Л. В. Куликова. – СПб : Изд-во Питер, 2000. – С. 144 – 250.

48. Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. – Л. : «Мысль», 1979. – 285 с.

49. Древер Д. Психология труда / Древер Д. – М. : Техника, 1926. – 56 с.

50. Дутов В. И. Психофизиологические и гигиенические аспекты деятельности человека при пожаре / В. И. Дутов, И. Г. Чурсин. – М. : Наука, 1993. – 299 с.

51. Дяченко М. И. Готовность к деятельности в напряженных условиях : психологический аспект / Дяченко М. И., Кандыбович Л. А., Пономаренко В. А. – Минск : Изд-во БГУ, 1976. – 204 с.

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

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

54. Євсюков О. П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. П. Євсюков. – Харків, 2007. – 21 с.

55. Жильцов В. А. Психологическая диагностика профессиональной пригодности граждан, поступающих на военную службу по контракту : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / В. А. Жильцов. – М., 2000. – 24 с.

56. Забродин Ю. М. Основные направления исследований деятельности человека – оператора в особых и экстремальных условиях / Ю. М. Забродин, В. Г. Зазыкин. – М. : Наука, 1985. – С. 5 – 16.

57. Загальнодержавна цільова програма розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки, схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 р. № 1156-р.

58. Закон України «Про правові засади цивільного захисту» в редакції від 24.06.2004 р. № 1859-IV. – 25 с.

59. Запорожцев Є. Г. Психологічні особливості діяльності керівника органів внутрішніх справ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Є. Г. Запорожцев. – К., 2000. – 20 с.

60. Запорожцева Г. Є. Психологічний аналіз професійної діяльності дільничного інспектора міліції та визначальні умови її удосконалення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Г. Є. Запорожцева. – К., 2002. – 20 с.

61. Захарова Л. Н. Психологические состояния в экстремальных условиях деятельности пожарных : (экспериментальное психологическое исследование) : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Инженерная психология, психология труда» / Л. Н. Захарова. – М., 1985. – 24 с.

62. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Зеер Э. Ф. – М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.

63. Зинченко В. П. Анализ деятельности человека оператора / Зинченко В. П., Майзель Н. И., Назаров А. И. // Инженерная психология. – М. : Педагогика, 1964. – С. 125 – 130.

64. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности : учебное пособие / Иванова Е. М. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 285 с.

65. Кабикин В. Е. Идентификационная способность человека-оператора / Кабикин В. Е. – К. : Наукова думка, 1983. – С. 65 – 69.

66. Каляев А. Н. Случайные процессы / Каляев А. Н. – М. : Наука. – 1974. – 224 с.

67. Кандыбович С. Л. Психолого-акмеологические основы управленческой деятельности командира войск радиационной, химической и биологической защиты : дис. ... доктора психол. наук : Кандыбович Сергей Львович. – М., 2005. – 312 с.

68. Караяни А. Г. Психологическое обеспечение боевых действий личного состава Сухопутных Войск в локальных военных конфликтах : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол.

наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, история психологи» / А. Г. Караяни. – М., 1998. – 29 с.

69. Карпіловська С. Я. Основи професіографії / [С. Я. Карпіловська, Р. Й. Мітельман, В. В. Синівський та ін.]. – К. : МАУП, 1997. – 146 с.

70. Карпухина А. М. Психологические и психофизиологические пути повышения эффективности деятельности / Карпухина А. М. – К. : РДЭНТП, 1990. – 19 с.

71. Кирьякова Е. Н. Проявление риска в деятельности специалистов опасных профессий : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Кирьякова Елена Николаевна. – М., 2003. – 242 с.

72. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Климов Е. А. – Ростов-на-Дону : РОМТ, 1996. – 384 с.

73. Климов Е. А. Введение в психологию труда / Климов Е. А. – М. : Культура и спорт : ЮНИТИ, 1998. – 297 с.

74. Козяр М. М. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки особового складу підрозділів з надзвичайних ситуацій : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Козяр Михайло Миколайович. – К., 2005. – 532 с.

75. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.02 «Психофізіологія» / О. М. Кокун. – К., 2004. – 31 с.

76. Кондратюкова В. В. Психологічні особливості професійної діяльності та основи формування майстерності інспектора дорожньо-патрульної служби ДАІ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / В. В. Кондратюкова. – К., 2003. – 21 с.

77. Конопкин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / Конопкин О. А. – М. : Наука, 1980. – 256 с.

78. Корольчук В. М. Психологія стресостійкості особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / В. М. Корольчук. – К., 2009. – 40 с.

79. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : [навчальний посібник] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ : Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

80. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : [навчальний посібник] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.

81. Котик М. А. Психология защищенности человека от опасности в профессиональной деятельности : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / М. А. Котик. – Л., 1985. – 24 с.

82. Кремень М. А. Спасателю о психологии / Кремень М. А. – Мн. : Изд. Центр БГУ, 2003. – 136 с.

83. Кремень В. Г. Психологія професійної діяльності офіцера : [підручник] / [Кремень В. Г., Костицкий М. В., Максименко С. Д., Сафін О. Д.]. – Хмельницький : вид-во АПВУ, 1999. – 464 с.

84. Кретчак О. М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення : дис. ... доктора психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Кретчак Олена Миколаївна. – К., 2003. – 224 с.

85. Кришталь М. А. Особливості ергономічного забезпечення підготовки пожежників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія труда, інженерна психологія» / М. А. Кришталь. – К., 1997. – 18 с.

86. Куфлієвський А. С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигоряння» працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец.

19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / А. С. Куфлієвський. – Харків, 2006. – 22 с.

87. Лебедев В. И. Экстремальная психология / Лебедев В. И. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 431 с.

88. Леви М. В. Методы выявления риска стрессовых расстройств у пожарных : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология» / М. В. Леви. – М., 2000. – 30 с.

89. Левитов Н. Д. Психология труда / Левитов Н. Д. – М. : Наука, 1963. – 365 с.

90. Леонова А. Б. Психопрофилактика стрессов / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – М. : Изд-во Моск. ун-та. 1993. – 121 с.

91. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.

92. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.09 / Лефтеров Василь Олександрович. – Донецьк, 2008. – 428 с.

93. Лебедев Д. В. Соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водолазних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Лебедев Денис Валерійович. – Харків, 2008. – 293 с.

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

95. Липман О. Психология профессий / Липман О. – Пг., 1923. – 80 с.

96. Ложкін Г. В. Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов / Ложкін Г. В. – К. : МОУ, 2003. – 218 с.

97. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Ломов Б. Ф. ; отв. ред. Ю. М. Забродин, Е. В. Шорохова. – М. : Наука, 1984. – 414 с.

98. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / Макаренко М. Ф. – К. : Інститут фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 2006. – 395 с.

99. Макаренко П. В. Професійна «Я-концепція» майбутніх фахівців правоохоронної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / П. В. Макаренко. – Харків, 2001. – 18 с.

100. Маклаков А. Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / А. Г. Маклаков. – СПб., 1996. – 37 с.

101. Максименко С. Д. Загальна психологія / Максименко С. Д. – К. : центр учбової літератури, 2008. – 272 с.

102. Малкина-Пых И. Г. Экстремальные ситуации / Малкина-Пых И. Г. – М. : Эксмо, 2005. – 960 с.

103. Манукян П. М. Взаимосвязь индивидуально-психологических свойств личности специалистов ВМФ командного профиля с успешностью их профессиональной деятельности в аварийных ситуациях : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Манукян Петр Михайлович. – СПб., 1996. – 142 с.

104. Марищук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / В. Л. Марищук. – Ленинград, 1982. – 32 с.

105. Маркова А. К. Психология профессионализма / Маркова А. К. – М. : Наука, 1996. – 285 с.

106. Марьин М. И. Комплекс средств психологического обеспечения деятельности пожарных : автореф. дис. на соискание учен. степени канд.

психол. наук : спец. 19.00.09 «Психология деятельности в особых условиях» / М. И. Марьин. – М., 1992. – 28 с.

107. Матеюк О. А. Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності : [монографія] / Матеюк О. А. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. – 320 с.

108. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ : (теоретичні та прикладні аспекти) / Медведєв В. С. – Київ : НАВС України, 1996. – 192 с.

109. Мильман В. Э. Мотивационный профиль личности // В кн. Практикум по психодиагностике / Психодиагностика мотивации и саморегуляции / Мильман В. Э. – М. : МГУ, 1990. – 160 с.

110. Миронець С. М. Негативні психічні стани та реакції у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С. М. Миронець. – Харків, 2007. – 21 с.

111. Мозговий В. І. Особистісний симптомокомплекс стресостійкості/стресовразливості у військовослужбовців служби правопорядку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. І. Мозговий. – Харків, 2006. – 24 с.

112. Мороз Л. І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ : [монографія] / Мороз Л. І. – К. : Вид. Паливода А. В., 2005. – 228 с.

113. Морозов О. М. Патопсихологічний аналіз особистості в правоохоронній практиці : [монографія] / Морозов О. М. – К. : Атіка, 2009. – 320 с.

114. Москаленко А. П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України : автореф. дис.

на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія» / А. П. Москаленко. – Харків, 2002. – 19 с.

115. Мосов С. П. Соціально-психологічні аспекти професійної адаптації / С. П. Мосов, О. Р. Охременко. – К. : Химджест, 2004. – 121 с.

116. Назаров О. О. Дінаміка первинної адаптації до умов навчання та служби в навчальних закладах МВС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О. О. Назаров. – Харків, 2000. – 18 с.

117. Наказ МОЗ України від 27.12.2001 р. № 528 «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу». – К. : МОЗ України, 2001. – 56 с.

118. Наказ МНС України від 23.02.2004 р. № 89 «Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб». – К. : МНС України, 2004. – 44 с.

119. Наказ МНС України від 26.09.2007 р. № 667 «Про введення в дію Тимчасового Статуту дій у надзвичайних ситуаціях. Частина I (Органи управління, аварійно-рятувальні підрозділи Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту)». – К. : МНС України, 2007. – 82 с.

120. Наказ МНС України від 07.02.2008 р. № 96 «Про введення в дію Тимчасового Статуту дій у надзвичайних ситуаціях. Частина II (Гасіння пожеж. Органи управління, пожежно-рятувальні підрозділи Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту)». – К. : МНС України, 2008. – 123 с.

121. Наказ МНС України від 31.10.2008 р. № 794 «Про затвердження Тимчасового порядку організації внутрішньої, гарнізонної та караульної служб МНС України». – К. : МНС України, 2008. – 91 с.

122. Наказ МНС України від 01.07.2009 р. № 444 «Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки та післядипломної освіти осіб рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту». – К. : МНС України, 2009. – 17 с.

123. Наказ МНС України від 01.12.2009 р. № 808 «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України». – К. : МНС України, 2009. – 127 с.

124. Національна доповідь про стан техногенної та природної безпеки в Україні у 2007 році. – Київ : Вид-во ДП Агентства «Чернобильінтерінформ», 2008. – 236 с.

125. Незнанов Н. Г. Социально-психологические стрессоры и их последствия у вынужденных мигрантов // Социальная и клиническая психиатрия / Н. Г. Незнанов, К. К. Телия. – 2001. – Т. 11, Вып. 2. – С. 31 – 35.

126. Немчин Т. А. Состояния нервно-психического напряжения / Немчин Т. А. ; сост. и общая ред. Л. В. Куликова. – СПб : Изд-во Питер, 2000. – С. 364 – 378.

127. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности / Никифоров Г. С. – СПб. : СПбУ, 1996. – 316 с.

128. Овсяннікова Я. О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Я. О. Овсяннікова – Харків, 2010. – 21 с.

129. Олійников О. А. Формування професійної Я-концепції рятувальників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. А. Олійников. – Харків, 2010. – 21 с.

130. Оніщенко Н. В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Н. В. Оніщенко. – Харків, 2006. – 20 с.

131. Орбан-Лембрик Л. Е. Основи психології управління : [монографія] / Орбан-Лембрик Л. Е. – Івано-Франківськ : Плай, 2002. – 426 с.

132. Осипов А. В. Профессионально-важные качества сотрудников пожарно-спасательных формирований на разных этапах профессионального становления : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология развития, акмеология (психологические науки)» / А. В. Осипов. – Ростов на Дону, 2009. – 24 с.

133. Осьодло В. І. Психодіагностика та корекція функціональних станів операторів у динаміці професійної діяльності : автореф. канд. психол. наук. : спец. 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія, ергономіка» / В. І. Осьодло. – К., 2001. – 25 с.

134. Охременко О. Р. Діяльність у складних, напружених та екстремальних умовах / Охременко Р. О. – К. : Національна академія оборони України, 2004. – 210 с.

135. Охременко О. Р. Складання професіограм : [методичний посібник] / Охременко О. Р. – К. : ВГІ НАОУ, 2000. – 24 с.

136. Ошанин Д. А. Об оперативности образа контролируемого процесса / Д. А. Ошанин, А. М. Зальцман. – М. : Наука, 1973. – С. 13 – 22.

137. Павліченко А. П. Психологічні особливості професійної діяльності працівників підрозділів цивільної охорони Державної служби охорони при МВС України та шляхи її удосконалення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / А. П. Павліченко. – К., 2008. – 21 с.

138. Павлов И. П. Основные типы высшей нервной деятельности животных и людей / Павлов И. П. – М. : Изд-во АН СССР, 1951. – Т.3, кн. 2. – 439 с.

139. Платонов К. К. Вопросы психологии труда / Платонов К. К. – М. : Воениздат, 1970. – 264 с.

140. Платонов К. К. Профессиография – ее значение и методы работы / Платонов К. К. // Соц.труд. – 1971. – № 4. – С. 74 – 79.

141. Плиско В. И. Формирование готовности профессионала к деятельности в условиях, опасных для жизни : На материалах субъект-

субъектной деятельности : [монография] / Плиско В. И. – К. : Наук. світ, 2002. – 304 с.

142. Постанова Кабінету Міністрів України «Про єдину державну систему запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру» від 3 серпня 1998 р. № 1198 / Кабінет Міністрів України. – Офіційний вісник України. – К., 1998. – № 31. – С. 21 – 36.

143. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців : [монографія] / Потапчук Є. М. – Хмельницький : Вид-во Національної академії ДПСУ, 2004. – 323 с.

144. Приходько Ю. О. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України : автореф. дис... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Ю. О. Приходько. – Х., 2008. – 22 с.

145. Про положення про Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи / Указ президента України № 1430/2005.

146. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України : [практ. посіб.] / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет, О. В. Шаповалов. – К. : РВЦ КНУВС, 2007. – 100 с.

147. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России : [пособие] / [М. И. Марьин, И. Н. Ефанова, М. Н. Поляков и др.] – М. : ВНИИПО, 1998. – 114 с.

148. Птуха Н. И. Формирование личностно-профессиональных качеств руководителя правоохранительных органов как субъекта управления : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Птуха Николай Иванович. – М., 2005. – 191 с.

149. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : [учебное пособие] / Райгородский Д. Я. – Самара : Издательский Дом «БАХРАХ», 2006. – 672 с.

150. Романов В. В. Военно-юридическая психология / Романов В. В. – М. : ВКИ, 1991. – 255 с.
151. Романова Е. С. 99 популярных профессий : психологический анализ и профессиограммы / Романова Е. С. – СПб. : Питер, 2007. – 464 с.
152. Романова Е. С. Психологические основы профессиографии / Е. С. Романова, Г. А. Суворова. – М. : Наука, 1990. – С. 37 – 41.
153. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – М. : Педагогика, 1989. – 325 с.
154. Рыбников В. Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности и коррекция дезадаптивных нервно-психических состояний специалистов экстремального профиля / Рыбников В. Ю. – СПб. : СПб. ун-т, 2000. – 205 с.
155. Садковий В. П. Особливості прояву посттравматичних стресових розладів у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. П. Садковий. – Харків, 2005. – 19 с.
156. Садковий О. В. Відношення до життя та смерті в умовах надзвичайної ситуації: ціннісно-смісловий аспект : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. В. Садковий. – Хмельницький, 2009. – 22 с.
157. Самонов А. П. Психология для пожарных. Психологические основы подготовки пожарных к деятельности в экстремальных условиях / Самонов А. П. – Пермь : Звезда, 1999. – 600 с.
158. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Самоукина Н. В. – М. : Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ», Издательство «ЭКМОС», 1999. – 352 с.
159. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира : [навчальний посібник] / Сафін О. Д. – Хмельницький : АПВУ, 1997. – 372 с.

160. Сеченов И. М. Избранные физиологические и психологические труды / Сеченов И. М. – М. : Наука, 1947. – 113 с.

161. Склень О. І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. І. Склень. – Харків, 2007. – 22 с.

162. Смирнов Б. А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х. : Изд-во «Гуманитарный Центр», 2007. – 276 с.

163. Собченко О. М. Індивідуально-психологічні особливості поведінки рятувальників у стресогенних обставинах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. М. Собченко. – Хмельницький, 2006. – 20 с.

164. Собчик Л. Н. СМІЛ. Стандартизованный многофакторный метод исследования личности / Собчик Л. Н. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.

165. Современный психологический словарь / [под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко]. – М. : АСТ ; СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 490 с.

166. Стадник А. В. Клинические особенности невротических расстройств у военнослужащих боевых подразделений внутренних войск МВД Украины / Стадник А. В., Каширний С. В., Негрич Т. І. // Український вісник психоневрології – 2002. – Т. 10, № 3. – С. 52 – 56.

167. Стасюк В. В. Система соціально-психологічного забезпечення функціонування аеромобільних військових підрозділів в умовах збройних конфліктів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / В. В. Стасюк. – К., 2005. – 34 с.

168. Столяренко А. М. Экстремальная психопедагогика : [учебное пособие для ВУЗов] / Столяренко А. М. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – С. 288 – 293.

169. Теплов Б. М. Боевое возбуждение / Теплов Б. М. ; сост. и общая ред. Л. В. Куликова. – СПб : Изд-во Питер, 2000. – С. 250 – 364.

170. Тімченко О. В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція) : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Тімченко Олександр Володимирович. – Харків, 2003. – 427 с.

171. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія : [підручник] / Трофімов Ю. Л. – К. : Либідь, 2002. – 264 с.

172. Узнадзе Д. Н. Основные положения теории установки / Узнадзе Д. Н. – Тбилиси, 1961. – 210 с.

173. Федосеев А. А. Психологические условия эффективной деятельности руководителя спасательно-пожарного формирования при ликвидации чрезвычайных ситуаций : дис. ... кандидата психол. наук : 05.26.03 / Федосеев Алексей Алексеевич. – СПб., 2006. – 253 с.

174. Філіпов С. Є. Психологічні умови вдосконалення правоохоронної діяльності офіцерів Державної прикордонної служби України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С. Є. Філіпов. – Хмельницький, 2004. – 18 с.

175. Хміляр О. Ф. Психологічні особливості розвитку професійно важливих фізичних якостей особистості офіцера : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / О. Ф. Хміляр. – К., 2004. – 19 с.

176. Черкашин А. І. Формування емоційної стійкості фахівця пожежної охорони до впливу стресс-факторів підвищеної інтенсивності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / А. І. Черкашин. – Харків, 1995. – 24 с.

177. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способностей человека / Шадриков В. Д. – М. : Издательская корпорация «Логос», 1996. – 318 с.

178. Шапкин С. А. Деятельность в особых условиях : компонентный анализ структуры и стратегий адаптации / С. А. Шапкин, Л. Г. Дикая // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17, № 1. – С. 19 – 35.

179. Шленков А. В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 05.26.03 «Пожарная и промышленная безопасность (психология человека)» / А. В. Шленков. – СПб., 2009. – 46 с.

180. Шпильрейн И. Н. Профессиональный отбор (очерк методов и достижений) / Шпильрейн И. Н. – М., 1925. – 35 с.

181. Штерн В. Прикладная психология [методы и результаты] / Штерн В. – М., 1924. – 60 с.

182. Щодо підсумкових результатів входження у посади випускників вищих навчальних закладів МНС України 2007 року / Лист науково-методичного центру навчальних закладів МНС України № 8/1986 від 26.07.2008 р. – Харків: МНС України, 2008. – 14 с.

183. Яковенко С. І. Теорія і практика психологічної допомоги потерпілим від катастроф (на прикладі постчорнобильської ситуації) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / С. І. Яковенко. – К., 1998. – 34 с.

184. Bergmann L. H. Responding to critical incident / L. H. Bergmann, T. R. Queen // Fire chief. – 1986. - 30, № 6. – P. 43 – 49.

185. Briner R. The neglect and importance of emotion at work / Briner R. // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 1999. – Vol. 8, № 4. – P. 323 – 346.

186. Brunstein J. C. Personal goals and subjective well-being : a longitudinal study / Brunstein J. C. // *J. of Personality and Social Psychology*. – 1993. – V. 65. – № 5. – P. 1061 – 1070.

187. Byrne M. D. Using computational cognitive modeling to diagnose possible sources of aviation error / M. D. Byrne, A. M. Kirlik // *International Journal of Aviation Psychology*. – 2005. – 15(2) – P. 135 – 155.

188. Grimsley K. D. Family a Priority for Young Workers / Grimsley K. D. // *Washington Post*. – 2000. – P. 1 – 2.

189. Guillot G. Le stress dans notre société / Guillot G. // *Annals cardiol. et angeiol.* – 2002. – Vol. 56, № 2. – C. 104 – 108.

190. Jimenez P. Specific influences of job satisfaction and work characteristics on the intention to quit / Results of different studies / Jimenez P. // *Psychological bulletin*. – 2002. – Vol. 44, № 4. – P. 596 – 663.

191. Korman A. Industrial and organization psychology. New York University / Korman A. – 1971. – 186 p.

192. Levine P. *Waking the Tiger: Healing Trauma*. North Atlantic books / Levine P. – Berkeley, 1997. – P. 532 – 1029.

193. Niedhammer I. Psychosocial Work. Environment and Cardiovascular Risk Factors in an Occupational Cohort in France / Niedhammer I. // *Journal of Epidemiologist and Community Health*. – 1998. – v. 52, № 2. – P. 93 – 100.

194. Plante T. G. The association between cardiovascular stress responsively and perceived stress among subjects with irritable bowel syndrome and temporomandibular joint disorder: a preliminary analyses / Plante T. G. // *International Journal of Stress Management*. – 2000. – Vol. 7, № 2. – P. 103 – 119.

195. Thompson S. B. War experiences and posttraumatic stress disorder / Thompson S. B. // *The Psychologist*. – 1997. – August. – P. 349 – 350.

196. Weiss D. S. Predicting symptomatic distress in emergency services personnel / [Weiss D. S., Marmar C. R., Metzler T. J., Ronfeldt H. M.] // *J. Consult. Clin. Psychol.* – 1995. – Vol. 63, № 3. – P. 361 – 368.

ДОДАТКИ

Додаток А
Професіографічна анкета

Шановний колего!

Ми звертаємося до Вас – досвідченого фахівця, який добре знає особливості діяльності МНС України й вимоги до індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують успішність виконання функціональних обов'язків начальників караулів. Саме тому Ви можете надати нам істотну допомогу в підготовці достовірних матеріалів, які надалі будуть використовуватися при розробці кваліфікаційних вимог до начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України.

У зв'язку з цим просимо Вас відповісти на запитання, наведені в анкеті, й, ознайомившись із перерахованими твердженнями, оцінити, якою мірою вони характерні для Вашої діяльності як начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України.

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕКСПЕРТА

1. Вік (кількість повних років): _____
2. Спеціальне звання: _____
3. Посада на цей час: _____
4. Термін перебування на посаді: _____
5. Ваша попередня посада та стаж за нею: _____
_____ років _____ місяців
6. Загальний стаж служби: _____ років _____ місяців
7. Освіта: _____

8. Участь у ліквідації наслідків великомасштабних надзвичайних ситуацій (де):

_____ з _____ по _____

ПРОФЕСІОГРАФІЧНА АНКЕТА
начальника караулу оперативно-рятувальної служби
цивільного захисту МНС України

I. Загальні відомості про спеціальність

1.1. Необхідна загальноосвітня підготовка:

II. Основний зміст роботи за посадою

2.1. Основне призначення Вашої професійної діяльності за посадою (потрібне підкреслити):

- а) чергування в мирний час;
- б) безпосереднє виконання спеціального завдання;
- в) навчальна діяльність;
- г) забезпечення аварійно-рятувальних робіт в умовах ліквідації наслідків надзвичайної ситуації;
- д) інше (що?) _____

2.2. Які завдання Ви виконуєте (перелічіть): _____

2.3. Які типові завдання у ході навчання та тренування Ви виконуєте (перелічіть): _____

2.4. Які дії найчастіше Вам доводиться виконувати в умовах надзвичайної ситуації (укажіть): _____

2.5. Виділіть (опишіть) найбільш напружені моменти у Вашій діяльності:

2.6. Назвіть специфічні завдання, які відрізняють Вашу діяльність від діяльності інших працівників МНС України: _____

2.7. Перелічіть основні (специфічні, обов'язкові) дії, якими безумовно зобов'язаний володіти начальник караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України для вирішення завдань в умовах ліквідації наслідків надзвичайної ситуації: _____

2.8. Які основні завдання покладають на Вас (перелічіть):

- а) у повсякденній діяльності _____
- б) при проведенні аварійно-рятувальних робіт в зоні надзвичайної ситуації _____
-

III. Предметні та функціональні особливості діяльності начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

3.1. Основні знаряддя праці за посадою (перелічіть, які):

- а) інструменти й найпростіші пристосування _____
- б) прості механізми й прилади _____
- в) складні технічні пристрої _____

3.2. Темп діяльності (потрібне підкресліть):

- а) вимушений;
- б) вільний.

3.3. Ритм діяльності (потрібне підкресліть):

- в) монотонний;
- г) змінний.

3.4. Динаміка дій (потрібне підкресліть):

- а) робота в цілому різноманітна;
- б) робота монотонна.

3.5. Рівень новизни, нестандартності розв'язуваних Вами завдань. Як часто доводиться відпрацьовувати нові, нестандартні ввідні (потрібне підкреслити):

- а) часто;
- б) іноді;

в) ніколи.

3.6. Рівень динамічного й статичного фізичного навантаження у Вас у процесі діяльності (потрібне підкреслити):

а) перевага значних динамічних навантажень (біг, перенесення важких предметів, подолання перешкод і т.д.);

б) перевага значних статичних навантажень (перебування в одній позі тривалий час _____ годин _____ хвилин);

в) поєднання значних динамічних і статичних навантажень;

г) інше (що саме?) _____

3.7. Рівень визначеності завдань, розв'язуваних Вами в ході професійної діяльності (потрібне підкреслити):

а) з повною визначеністю (є повна інформація про обстановку);

б) з неповною визначеністю (є часткова інформація про обстановку);

в) з повною невизначеністю (інформація про обстановку відсутня);

г) інше (що саме?) _____

3.8. Обсяг інформації, що обробляється у процесі діяльності (потрібне підкреслити):

а) великий;

б) середній;

в) малий.

3.9. Рівень небезпеки при виконанні спеціальних завдань (потрібне підкреслити):

а) високий (наявність небезпеки при виконанні всіх спеціальних завдань);

б) середній (наявність небезпеки при виконанні деяких спеціальних завдань);

в) виконання типових спеціальних завдань практично не є небезпечним.

3.10. Рівень небезпеки при виконанні навчально-тренувальних завдань (потрібне підкреслити):

а) високий (наявність небезпеки при виконанні всіх навчально-тренувальних завдань);

б) середній (наявність небезпеки при виконанні деяких навчально-тренувальних завдань);

в) виконання типових навчально-тренувальних завдань практично не небезпечно.

3.11. Який інтелектуальний рівень виконання типових спеціальних завдань (потрібне підкресліть):

а) високий;

б) середній;

в) низький.

3.12. Який у Вас фізичний рівень виконання типових спеціальних завдань (потрібне підкресліть):

а) високий;

б) середній;

в) низький.

3.13. Який емоційний і нервово-психічний рівень виконання спеціальних завдань (потрібне підкресліть);

а) високий (велика психічна напруга);

б) середній;

в) низький.

3.14. Який емоційний і нервово-психічний рівень виконання навчально-тренувальних завдань (потрібне підкресліть):

а) високий;

б) середній;

в) низький.

IV. Умови діяльності начальника караулу

оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

4.1. Умови діяльності:

4.1.1. Рівень освітленості в ході виконання службових завдань (потрібне підкреслити):

- а) нормальний;
- б) знижений (менше ніж 200 – 300 люксів).

4.1.2. Температура навколишнього середовища в ході виконання службових завдань (потрібне підкреслити):

- а) підвищена (понад 25 °С);
- б) комфортна;
- в) знижена (менше ніж 15 °С);
- г) з перепадами температур.

4.1.3. Відносна вологість повітряного середовища в ході виконання службових завдань (потрібне підкреслити):

- а) підвищена (більше 80 %);
- б) нормальна (50 – 80 %);
- в) знижена (менше ніж 50 %);
- г) з перепадами відносної вологості повітря.

4.1.4. Стан повітряного середовища в ході виконання службових завдань (потрібне підкреслити):

- а) знижений вміст кисню;
- б) підвищений вміст (парціальний тиск) кисню;
- в) підвищений вміст вуглекислого газу в повітрі;
- г) підвищений вміст шкідливих домішок;
- д) наявність штучних газових сумішей;
- е) нормальний газовий склад повітря.

4.1.5. Використання індивідуальних засобів захисту при виконанні функціональних обов'язків в умовах проведення аварійно-рятувальних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації (потрібне підкресліть):

- а) постійно;
- б) періодично;
- в) ніколи.

4.1.6. Ваша діяльність при виконанні функціональних обов'язків здійснюється в умовах (потрібне підкресліть):

- а) монотонного шуму високої, середньої, невеликої інтенсивності;
- б) раптових, короткочасних шумів високої, середньої, невеликої інтенсивності;
- в) відсутності шуму.

4.1.7. Ваша діяльність при виконанні функціональних обов'язків здійснюється в умовах (потрібне підкресліть):

- а) постійної вібрації високої, середньої, невеликої інтенсивності;
- б) ударних і знакозмінних перевантажень (хитавиця, трясіння й ін.);
- в) періодичних вібрацій високої, середньої, невеликої інтенсивності;
- г) відсутності вібрації.

4.1.8. Ваша основна робоча поза (потрібне підкресліть):

- а) стоячи;
- б) стоячи, при обмеженні рухів;
- в) сидячи;
- г) лежачи (напівлежачи).

4.2. Екологічні умови діяльності:

4.2.1. Основну частину робочого часу Ви проводите (потрібне підкресліть):

- а) на відкритому повітрі;
- б) у приміщенні (мобільному, стаціонарному);
- в) в інших умовах _____

4.2.2. Основну частину робочого часу Ви проводите в приміщенні обсягом (підкресліть, яким);

- а) менше ніж 3 куб. м;
- б) 3 – 10 куб. м;
- в) більше 10 куб. м.

4.2.3. Ваша діяльність здійснюється в умовах запиленості (потрібне підкресліть):

- а) високої;
- б) середньої;
- в) низької;

г) її відсутності.

4.2.4. Інші екологічні умови (які?): _____

4.3. Режим праці й відпочинку:

4.3.1. Режим роботи (потрібне підкресліть):

а) однозмінний (єдиний фахівець);

б) двозмінний;

в) тризмінний;

г) чотиризмінний.

4.3.2. Тривалість робочого дня: _____

4.3.3. Тривалість чергування в складі підрозділу: _____ місяців,
_____ діб.

4.3.4. Тривалість виконання функціональних обов'язків за посадою протягом доби: _____ годин, _____ хвилин.

4.3.5. Тривалість необхідного відпочинку між змінами: _____ годин.

V. Соціально-психологічні чинники діяльності начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

5.1. Характер Вашої діяльності (рівень самостійності)

(потрібне підкреслити):

а) переважно виконавча;

б) самостійна;

в) переважно керівна;

г) інша (яка?) _____

5.2. Ваша діяльність здійснюється (потрібне підкресліть):

а) у складі малої групи (до 10 чол.);

б) у складі середньої групи (від 10 до 30 чол.);

в) у складі великих колективів (понад 30 чол.);

г) індивідуально.

5.3. Можливості професійного росту (укажіть, які):

5.4. Опосередкованість ділових контактів (потрібне підкресліть):

- а) спілкування здійснюється безпосередньо;
- б) спілкування здійснюється за допомогою технічних пристроїв;
- в) спілкування здійснюється за допомогою умовних сигналів;
- г) інші види спілкування _____

5.5. Які контакти із «зовнішнім» соціальним середовищем (потрібне підкресліть):

- а) діяльність тривалий час проходить в ізольованих умовах;
- б) діяльність проходить в умовах соціальних контактів;
- в) інше (що саме?) _____

5.6. Характер взаємодії з іншими підрозділами (потрібне підкресліть):

- а) працює ізольовано від інших підрозділів, поза прямою видимістю;
- б) з іншими підрозділами не взаємодіє;
- в) працює разом з іншими підрозділами.

VI. Чинники, що визначають якість діяльності начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

6.1. Яка різниця в ефективності діяльності між начальниками караулів, що мають спеціальну професійну підготовку й не мають її (потрібне підкресліть):

- а) значна;
- б) незначна;
- в) різниці немає.

6.2. Скільки часу необхідно кандидатові на посаду для стійкого оволодіння даною спеціальністю (у місяцях)? _____

6.3. Яке значення якості Вашої діяльності для умовного виконання спеціального завдання підрозділом (потрібне підкресліть):

- а) вирішальне значення;
- б) таке ж значення, як і для більшості інших спеціальностей;

в) несуттєве значення.

6.4. Оцініть за 5-и бальною шкалою значущість перелічених нижче особистісних якостей, психічних властивостей і функцій (табл. А. 1) для успішного виконання начальником караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України своїх функціональних обов'язків, користуючись при цьому такою інтерпретацією шкали: вищий ступінь значущості 5 балів, нижчий – 1 бал:

Таблиця А.1

**Анкета професійно важливих якостей начальника караулу
оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України**

№ п/п	Професійно важливі якості	Бал
1	2	3
1.	Прагнення особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально значущих цілей професії	
2.	Домінування соціально значущих мотивів, намірів, професійних інтересів, схильностей, ідеалів у професійній діяльності	
3.	Прагнення до самореалізації та досягнення успіху у професійній діяльності	
4.	Конкретне уявлення про плани на майбутнє, пов'язані з обраною професією	
5.	Направленість на змістовну продуктивну працю	
6.	Адекватне ставлення до людей професії	
7.	Усвідомлення вимог професії до особистості	
8.	Позитивне ставлення до професії на основі принциповості, порядності, патріотизму, почуття обов'язку	
9.	Усвідомлення необхідності переборювати труднощі, пов'язані з професією	
10.	Усвідомлення необхідності морального вибору у професійній діяльності	
11.	Спрямованість на підвищення власного соціального статусу шляхом чесної праці	
12.	Наявність знань та умінь у сфері взаємодії зі спеціалістами інших органів, громадянами, що ґрунтуються на високому рівні правосвідомості	
13.	Здатність установлювати емоційні контакти з різними учасниками спілкування, ураховуючи етнічні, мовні, статеві особливості, регіональні традиції, підтримувати з ними в необхідних межах довірливі відносини	
14.	Здатність розуміти внутрішній світ співрозмовника, його психологічні особливості, потреби, мотиви поведінки, стан психіки	

1	2	3
15.	Здатність до сміливих, рішучих, ініціативних дій	
16.	Доброзичливе, ввічливе ставлення до людей, уміння слухати партнера по діалогу	
17.	Вільне володіння вербальними і невербальними засобами спілкування	
18.	Врівноваженість та самовладання в умовах загрози особистій безпеці	
19.	Уміння в конфліктних ситуаціях проводити адекватну ситуації стратегію комунікативної поведінки, змінювати стиль спілкування	
20.	Наполегливість у подоланні труднощів	
21.	Здатність до співробітництва, досягнення компромісів	
22.	Розвинутий самоконтроль над емоціями, настроєм в екстремальних ситуаціях	
23.	Схильність до розумного і виправданого професійного ризику	
24.	Підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності	
25.	Високий рівень персональної професійної адаптації	
26.	Уміння вирішувати типові професійні завдання та оцінювати результати своєї праці	
27.	Здатність самостійно здобувати нові знання та уміння за фахом, вивчати законодавство, підвищувати власну кваліфікацію	
28.	Адекватне уявлення про власні соціально-професійні характеристики, адекватна самооцінка	
29.	Здатність до постійного професійного росту, а також реалізації себе у професійній праці	
30.	Висока стресостійкість	
31.	Екстремальна професійна компетентність, тобто здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися	
32.	Професійна спостережливність	
33.	Розвинутий інтелект, прогресивний світогляд, ерудиція	
34.	Широкий кругозір	
35.	Знання іноземних мов	
36.	Гнучке, творче мислення, розумова працездатність, кмітливність	
37.	Аналітичний склад розуму, прогностичні здібності, уміння діяти творчо, нешаблонно	
38.	Розвинута уява, інтуїція, здатність до абстрагування, рефлексії	
39.	Сміливість, рішучість, наполегливість, цілеспрямованість, уміння прогнозувати наслідки прийнятих рішень	
40.	Здатність до активності, ініціативності, розпорядливості	
41.	Самостійність	

Продовж. табл. А.1

1	2	3
42.	Здатність організувати діяльність підлеглих, ставити конкретні завдання, згуртувати колектив, виявляючи при цьому вимогливість і критичність	
43.	Почуття відповідальності за свої дії і вчинки	
44.	Організованість, зібраність, акуратність у роботі	
45.	Здатність досягати успіху у вирішенні службових справ	
46.	Здатність керувати власною поведінкою у критичних обставинах	
47.	Розвинуті адаптивні властивості нервової системи (сила, врівноваженість, рухливість, чутливість, активність, динамічність, пластичність нервових процесів), що дозволяють на належному рівні зберігати працездатність у стані стомлення, адекватно реагувати на різні події	
48.	Вміння нейтралізувати деформуючий вплив професії	
49.	Достатній обсяг, швидкість і точність запам'ятовування та сприймання	
50.	Оперативність, чіткість і критичність мислення	
51.	Розвинута пам'ять на зовнішність і поведінку людини	
52.	Здатність вести спостереження одночасно за великою кількістю об'єктів	
53.	Здатність швидко орієнтуватися в новій і незнайомій обстановці, оцінювати ступінь важливості інформації, що надходить	
54.	Стійкість функцій аналізаторів і якостей сприйняття (зорового, слухового, тактильного; форми, розмірів, швидкості, обсягу тощо)	
55.	Перевага зорового каналу сприйняття	
56.	Стійка увага, її хороший розподіл, швидке переключення і великий обсяг	
57.	Здатність виділяти істотні ознаки, помічати незначні зміни в досліджуваному об'єкті	
58.	Висока фізична витривалість, стійкість до фізичної втоми	
59.	Розвинута координація рухів, стійкість до тремору	
60.	Стійкість мовнорухових характеристик до психофізичних навантажень, схильність швидко устанавлювати комунікативний контакт, чітко та ясно викладати свої думки	
61.	Здатність до різкої зміни виду діяльності	
62.	Здатність використовувати м'язову силу як вибухового, так і статичного характеру	
63.	Володіння прийомами самозахисту і рукопашного бою, навичками стрільби зі штатної зброї	
64.	Вміння бачити декілька можливих шляхів і подумки визначати найефективніший	

1	2	3
65.	Вміння відбирати з великої кількості інформації ту, яка необхідна для вирішення завдання	
66.	Вміння вести бесіду, діалог, аргументувати, доводити свою точку зору	
67.	Здатність психологічно впливати на підлеглих у критичних обставинах, заряджати їх енергією, оптимізмом, упевненістю	
68.	Вміння дати об'єктивну оцінку діям підлеглих	
69.	Впевненість в своїх силах, можливостях	
70.	Здатність точно відтворювати точну інформацію в потрібний момент	
71.	Здатність розглянути проблему з декількох різних точок зору	
72.	Здатність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та дії	
73.	Здатність логічно викладати свої думки в розгорнутому вигляді	
74.	Вміння давати чіткі, ясні, впевнені формулювання при постановці завдань, доповіді	
75.	Здатність швидко знайти доцільну форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника	
76.	Здатність принадажувати до себе людей	
77.	Здатність розумно співвідносити особисті та ділові стосунки з оточуючими людьми	
78.	Схильність до розумного та виправданого ризику	
79.	Здатність до активності, ініціативності, розпорядливості	
80.	Здатність відтворювати зоровий образ за словесним описом	
81.	Здатність розглянути проблему в цілому	
82.	Вміння робити висновки із суперечливої інформації	
83.	Вміння визначати характер інформації, необхідної для прийняття рішення	
84.	Емоційна стійкість при прийнятті відповідного рішення	
85.	Здатність об'єктивно оцінювати свої досягнення, сили та можливості	
86.	Вміння узгоджувати свої дії з діями інших осіб	
87.	Здатність до вирішення своїх та чужих проблем	
88.	Здатність помічати незначні зміни в об'єкті спостереження	
89.	Здатність миттєво та точно відтворювати один раз почуте	
90.	Здатність легко запам'ятовувати словесно логічний матеріал	
91.	Точність рухів і здатність до швидкодії в умовах дефіциту часу	
92.	Здатність уникати невдач у професійній діяльності	
93.	Здатність протягом тривалого часу утримувати в пам'яті велику кількість інформації	

1	2	3
94.	Здатність до впізнання факту	
95.	Вміння швидко щось занотувувати	
96.	Аргументованість критичного аналізу ситуації	
97.	Здатність охоплювати суть головних взаємозв'язків, притаманних проблемі	
98.	Швидке звикання до нових умов	
99.	Упертість у подоланні виниклих труднощів	
100.	Збереження зібраності тривалий час	
101.	Відсутність дефектів мовлення	
102.	Здатність прогнозування результату подій з урахуванням ймовірності	
103.	Вміння підкорятись та точно виконувати приписи	
104.	Здатність помічати зміни в обстановці, не зосереджуючи свідомо на них увагу	
105.	Здатність мимовільного запам'ятовування матеріалу	
106.	Швидка реакція на неочікувані зорові подразники певними руховими діями	
107.	Здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та сторонні подразники	
108.	Здатність передавати свої уявлення, емоції або почуття за допомогою жестів, міміки, змін голосу	
109.	Здатність досягати поставленої мети	
110.	Сильний та виразний голос	
111.	Здатність до швидкого розрізнення невеликих відхилень від певної форми	
112.	Здатність чітко й лаконічно формулювати розпорядження, повідомлення	
113.	Стійкість до перевантажень	
114.	Швидкий темп рухових дій	
115.	Швидка й точна рухова реакція на об'єкт, що рухається	
116.	Швидка адаптація до нових умов	
117.	Уміння зберегти працездатність в умовах аварійної ситуації, при дії сильних подразників і в напружених ситуаціях	

Назвіть інші якості, які, на Вашу думку, відсутні в цьому переліку, але є професійно важливими для професійної діяльності начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України, й оцініть ступінь їх важливості також за п'ятибальною шкалою: _____

Додаток Б

Професіограма начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України

Сьогодні перед начальниками караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України постають нові вимоги, які потребують сучасних підходів до управління персоналом. Серцевиною управлінської діяльності є робота з особовим складом чергового караулу: підбір кадрів, мотивація та стимулювання підлеглих, навчання й розвиток знань, умінь та особистісних якостей, створення дружнього, згуртованого колективу і організація ефективної командної роботи, управління конфліктами, допомога працівникам у подоланні стресів тощо.

Сучасний керівник повинен не лише вміти працювати з персоналом, а й сам бути взірцем для підлеглих, справжнім лідером, наставником, референтною особистістю з глибокими знаннями, розумінням людей, привабливим іміджем і характерологічними особливостями.

Начальник караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України повинен турбуватися про професійне зростання особового складу, створювати підґрунтя для зменшення конфліктності в підрозділі, дбати про забезпечення партнерства між колегами, підбирати кадри з високим рівнем готовності до професійної діяльності, вкладати інвестиції у розвиток персоналу і підвищення його кваліфікації тощо.

Структура та зміст професіограми відображають особливості професійної діяльності начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України.

1. Загальні відомості про професію.

1.1. Найменування та завдання професії.

1.1.1. Найменування:

- начальник караулу – фахівець, який має відповідну спеціальну освіту, здійснює керівництво черговим караулом, безпосередньо бере участь у

навчально-тренувальних і оперативних діях щодо гасіння пожеж, ліквідації наслідків аварій і надзвичайних ситуацій;

1.1.2. Завдання:

- здійснює керівництво діяльністю підрозділу; забезпечує підтримання постійної оперативної готовності караулу до дій за призначенням та дотримання розпорядку дня; оцінює оперативну обстановку до прибуття старшого начальника, визначає головний напрям дій особового складу караулу; керує особовим складом караулу на всіх етапах дій щодо ліквідації наслідків надзвичайної ситуації; в межах службової підготовки організовує та проводить заняття з особовим складом щодо роботи в апаратах захисту, з технічними засобами зв'язку, реєстрації інформації; контролює дотримання особовим складом караулу правил безпеки праці в аварійних ситуаціях, на заняттях, навчаннях тощо; у разі відсутності старшого начальника виконує його функції під час ліквідації надзвичайної ситуації; здійснює заходи щодо взаємодії з аварійними службами та службами життєзабезпечення; забезпечує надання першої медичної допомоги потерпілим на пожежах; забезпечує аналіз аварійного становища на закріплених об'єктах, стану роботи із запобігання виникненню надзвичайних ситуацій; розробляє та впроваджує заходи щодо посилення несення служби залежно від обставин, що склалися; контролює якісне несення служби вартувими, дозорними та особами внутрішнього наряду чергової караулу; забезпечує підтримання порядку у службових приміщеннях, носіння встановленого форменого одягу підлеглими; забезпечує утримання та належну експлуатацію спеціальної техніки, обладнання, засобів зв'язку і сигналізації, їх облік, ремонт та випробування; контролює дотримання працівниками вимог керівних документів з питань службової діяльності; сприяє підвищенню кваліфікації особового складу; складає індивідуальні плани, плани-конспекти, інші навчально-методичні документи; забезпечує правильну експлуатацію службових та побутових приміщень підрозділу, дотримується інструктивних вимог щодо роботи з документацією, збереження документів.

1.2. Характеристика робочого місця, засобів і знарядь праці:

- під час добового чергування: кабінет начальника караулу з телефонним зв'язком, необхідним устаткуванням, з кімнатою (місцем) відпочинку, навчальний клас із наочним приладдям, гараж для розміщення штатної техніки підрозділу, реабілітаційний центр, приміщення фізіологічного та психологічного розвантаження, спортивні споруди (приміщення), спортивний майданчик з необхідним устаткуванням, навчальною баштою і 100-метровою смугою з перешкодами, теплотимокамера і смуга психологічної підготовки персоналу, пункт зв'язку частини зі встановленими в ньому засобами зв'язку, необхідним устаткуванням, база і пост газодимозахисної служби.

- в оперативних умовах: приміщення будівель, споруди, транспортні засоби, технологічні установки, що горять, зазнали аварії та радіоактивного забруднення; водоймища, повітряний простір.

1.3. Необхідна професійна освіта, спеціальна підготовка фахівців:

- базова або неповна вища освіта відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра, молодшого спеціаліста;

- стаж роботи у сфері цивільного захисту – не менше 2 років.

Післядипломна освіта у сфері цивільного захисту.

1.4. Особистісні вимоги.

- придатність за станом здоров'я та результатами випробувального терміну до роботи з використанням індивідуальних засобів захисту.

1.5. Професійна майстерність.

1.5.1. Повинен знати:

- законодавчі та нормативно-правові акти з питань, що стосуються напряму діяльності підрозділу; закріплений за підрозділом район, розташування важливих і аварійно-небезпечних об'єктів, ступінь їх безпеки, конструктивні особливості будівель і споруд, протипожежне водопостачання, проїзди і зв'язок у районі, що обслуговується; ідентифікацію вибухонебезпечних предметів; тактичні можливості аварійно-

рятувальних підрозділів; організацію дій щодо ліквідації надзвичайних ситуацій; методи керівництва та управління силами і засобами аварійно-рятувальних підрозділів; порядок створення та функціонування комунальних аварійно-рятувальних підрозділів; тактико-технічні характеристики аварійно-рятувальної техніки; табельну належність спеціальної техніки, устаткування, спорядження і засобів зв'язку підрозділу; організацію планування діяльності підрозділів оперативно-рятувальної служби; організацію та методи профілактичної роботи; особливості основних технологічних процесів підприємств; інженерно-технічні рішення, спрямовані на запобігання надзвичайним ситуаціям техногенного та природного характеру; порядок складання, заповнення, ведення і контролю документів за формами обліку оперативно-службової діяльності; порядок надання першої медичної допомоги; методику вивчення аварій та дій аварійно-рятувальних підрозділів; організацію служби караулів, розпорядок дня особового складу чергових змін; порядок дій за сигналами про надзвичайну ситуацію.

1.5.2. Повинен уміти:

- приводити себе і особовий склад в стан готовності при отриманні завдання; регулювати психічний стан – власний і особового складу – під час виконання завдання; методично правильно виконувати нормативи зі спеціальної підготовки; професійно працювати при різних обставинах під час гасіння пожежі, ліквідації наслідків аварії, надзвичайної ситуації; відновлювати психічний та фізичний стан після оперативної роботи (свій і особового складу); підтримувати постійну внутрішню готовність до оперативних дій в будь-який час; володіти емоційно-вольовою стійкістю до дії екстремальних факторів; володіти функціональною надійністю психіки.

2. Предметні та функціональні особливості діяльності начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України.

2.1. Основні знаряддя праці за посадою:

- інструменти: пожежний ствол, пожежний рукав, розгалуження, лом, рятувальна мотузка;

- складні технічні пристрої: мотоперфоратор, щипці гідравлічні, домкрат, бензопила.

2.2. Темп діяльності:

- вимушений.

2.3. Ритм діяльності:

- змінний.

2.4. Динаміка дій:

- робота в цілому різноманітна.

2.5. Рівень динамічного й статичного фізичного навантаження:

- перевага значних динамічних навантажень (біг, перенесення важких предметів, подолання перешкод).

2.6. Рівень визначеності завдань, що розв'язуються в ході професійної діяльності:

- з неповною визначеністю (є часткова інформація про обстановку).

2.7. Обсяг інформації, що обробляється у процесі діяльності:

- середній.

2.8. Рівень небезпеки при виконанні службових завдань:

- середній (наявність небезпеки при виконанні деяких спеціальних завдань).

2.9. Який інтелектуальний рівень виконання типових спеціальних завдань:

- високий.

2.10. Фізичний рівень виконання типових спеціальних завдань:

- високий;

3. Умови діяльності.

3.1. Рівень освітленості:

- знижений.

3.2. Температура навколишнього середовища в ході виконання службових завдань:

- з перепадами температур.

3.3. Відносна вологість повітряного середовища в ході виконання службових завдань:

- з перепадами відносної вологості повітря.

3.4. Стан повітряного середовища в ході виконання службових завдань:

- підвищений вміст вуглекислого газу в повітрі;
- підвищений вміст шкідливих домішок.

3.5. Використання індивідуальних засобів захисту при виконанні функціональних обов'язків в умовах проведення аварійно-рятувальних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації:

- періодично.

3.2. Організація і режим праці:

- тривалість бойового чергування – 24 години;
- кількість чергувань на місяць – 10 – 11;
- тривалість відпочинку між чергуваннями – від 1 до 3 діб;
- керівництво роботою підлеглих та безпосередня участь у гасінні пожеж, ліквідації аварій, надзвичайних ситуацій.

4. Соціально-психологічні фактори діяльності.

4.1. Характер діяльності:

- начальник караулу є прямим начальником персоналу караулу і підпорядковується керівникам пожежно-рятувальної частини, в штаті якої він знаходиться.

4.2. Діяльність здійснюється:

- у складі малої групи (до 10 чол.).

4.3. Опосередкованість ділових контактів:

- спілкування здійснюється безпосередньо.

5. Зміст діяльності.

5.1. Зміст основних видів діяльності, що виконуються фахівцем:

- виховна діяльність, яка полягає у вихованні та навчанні підлеглих, зміцненні дисципліни, згуртованості особового складу;
- управлінська діяльність, яка полягає у організації гасіння пожежі, ліквідації наслідків аварій, надзвичайної ситуації. Начальник караулу ставить завдання підлеглим, керує ними під час бойової роботи, підтримує підлеглих у постійній мобілізаційній готовності, сприяє їх психологічному відновленні;
- адміністративно-господарська діяльність передбачає виконання заходів щодо життєзабезпечення служби (контролювати дотримання особовим складом розпорядку дня, правил безпеки праці, збереження державного майна, встановлення порядку і норм забезпечення підлеглих усіма видами постачання).

5.2. Структура виконавчих дій:

- робоча поза залежить від виконання конкретної функції і змінюється від статичної до переваги рухових актів;
- добра координація рухів;
- мовна культура, вміння вислухати співрозмовника, обґрунтувати свою точку зору і доказово її аргументувати, володіння професійною термінологією.

5.3. Помилки в діяльності:

- сенсорно-перцептивні (помилки прийому і первинної оцінки інформації);
- гностичні (помилки переробки інформації та ухвалення рішення);
- особистісні (обумовлені особливостями мотивації, характеру, волі, емоційно-почуттєвої сфери).

Неприпустимість грубих помилок у діяльності через потенційну серйозність наслідків.

5.4. Завантаженість у ході діяльності різних психологічних функцій:

- розподіл зусиль, а також часу залежить від кількості пожеж, аварій, надзвичайних ситуацій, умов праці.

6. Динаміка психічного стану начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України в процесі діяльності.

6.1. Характер і ступінь зміни психофізіологічних функцій і працездатності:

- досить висока залежність ефективності праці від емоційної сфери і психоемоційного стану;
- тенденція до зниження уважності та працездатності в другій половині робочого дня (чи зміни), у нічний час;
- можливість впливу різноманітних зовнішніх факторів;
- можливість зниження динаміки працездатності до кінця робочого тижня.

6.2. Основні шляхи подолання несприятливих ситуацій:

- навички психосаморегуляції, аутогенні тренування;
- профілактика монотонії, заняття фізичною культурою і спортом;
- удосконалювання змісту і форм професійного навчання;
- формування морально-психологічних установок на безумовне виконання своїх функціональних обов'язків і службового обов'язку.

7. Психограма начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України.

7.1. Професійна направленість:

- направленість на змістовну продуктивну працю;
- здатність уникати невдач у професійній діяльності;
- здатність досягати поставленої мети;
- готовність до професійного саморозвитку та вдосконалення.

7.2. Професійна компетентність:

- екстремальна професійна компетентність, тобто здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися;

- уміння дохідливо донести до підлеглих свої думки та наміри;
- уміння дати об'єктивну оцінку діям підлеглих;
- уміння в конфліктних ситуаціях проводити адекватну ситуації стратегію комунікативної поведінки, змінювати стиль спілкування.

7.3. Управлінські якості:

- здатність організовувати діяльність підлеглих, ставити конкретні завдання, згуртовувати колектив, виявляючи при цьому вимогливість і критичність (у тому числі вимогливість до себе і самокритичність);
- здатність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та дії;
- здатність до активності, ініціативності, розпорядливості;
- здатність досягати успіху у вирішенні службових справ;
- уміння давати чіткі, ясні, впевнені формулювання при постановці завдань, доповіді;
- здатність формувати мотивацію у підлеглих до виконання поставлених завдань;
- здатність досягати успіху у вирішенні службових справ.

7.4. Інтелектуальні якості:

- здатність розглянути проблему в цілому;
- здатність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення;
- уміння вибирати з великого обсягу інформації ту, яка необхідна для вирішення завдання;
- аналітичний склад розуму, прогностичні здібності;
- уміння діяти творчо, нешаблонно;
- розвинутий інтелект, прогресивний світогляд, ерудиція.

7.5. Мнемічні якості:

- достатній обсяг, швидкість і точність запам'ятовування та сприймання;
- здатність протягом тривалого проміжку часу утримувати в пам'яті велику кількість інформації;

- здатність помічати зміни в обстановці, не зосереджуючи свідомо на них увагу;

- здатність швидко орієнтуватися в новій і незнайомій обстановці, оцінювати ступінь важливості інформації, що надходить;

- здатність протягом короткого терміну утримувати в пам'яті розташування предметів, їхній колір, розмір.

7.6. Емоційно-вольові якості:

- здатність керувати власною поведінкою у критичних обставинах;

- здатність психологічно впливати на підлеглих у критичних обставинах, заряджати їх енергією, оптимізмом, упевненістю;

- схильність до розумного і виправданого професійного ризику;

- врівноваженість та самовладання в умовах загрози особистій безпеці;

- наполегливість у подоланні труднощів;

- висока стресостійкість;

- здатність до сміливих, рішучих, ініціативних дій.

7.7. Психомоторні якості:

- висока фізична витривалість, стійкість до фізичної втоми;

- розвинута координація рухів, стійкість до тремору;

- точність рухів і здатність до швидкої дії в умовах дефіциту часу;

- здатність використовувати м'язову силу як вибухового, так і статичного характеру.

7.8. Сенсорно-перцептивні якості:

- підвищені вимоги до зорової, слухової чутливості та вестибулярного апарату.

7.9. Атенційні якості:

- здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та сторонні подразники;

- здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший;

- уміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, завдань в умовах дефіциту часу.

8. Протипоказання до виконання професійних обов'язків.

8.1. Біологічні фактори:

несприятлива спадковість:

- наявність психічних захворювань у родичів;
- наявність близьких родичів, що зловживають алкоголем, страждають на алкоголізм, наркоманію;
- наявність близьких родичів, що мають відхилення (девіації, делінквенції, тощо) в поведінці;
- наявність суїцидальних спроб та завершених самогубств серед близьких родичів.

8.2. Екзогенні фактори:

- перенесені черепно-мозкові травми з утратою свідомості (наявність шрамів, рубців на шкірних покровах голови);
- епізоди порушення свідомості, колапси, судорожні пароксизми, енурез;
- перенесені гострі та хронічні нейроінфекції з залишковим ураженням центральної нервової системи;
- перенесені тяжкі перебіги загальних інфекційних захворювань.

8.3. Соціально-психологічні (психосоціальні) фактори:

- виховання в неповній сім'ї, у родичів чи в дитячому будинку;
- низький освітній, професійний, соціальний статус батьків;
- конфлікти, обумовлені специфікою особистісних відносин;
- відсутність належної уваги з боку батьків;
- відторгненість у дитинстві чи в підлітковому віці;
- надмірне піклування;
- надто жорстоке виховання;
- неповна середня освіта;
- утруднення в навчанні, низька успішність;

- аутистичні та надцінні захоплення й інтереси;
- причетність до асоціальних контактів, вживання в мовленні жаргонних висловів, наявність у них кримінального змісту;
- приводи в міліцію, перебування на спеціальних обліках;
- побутове зловживання алкоголем;
- епізодичні вживання наркотиків, токсичних речовин та немедичних психотропів (наявність слідів ін'єкцій);
- дисциплінарні стягнення, гострі конфлікти під час навчання та служби;
- порушення сімейних стосунків, розлучення;
- часті зміни місць роботи, не пов'язані зі службовою необхідністю;
- звільнення за негативними мотивами або пониження по службі.

8.4. Мотиви обрання нового виду діяльності чи здобуття нової посади:

- надцінна налаштованість на виконання завдань соціальної місії;
- можливість реалізації владних повноважень;
- психопатичні мотиви;
- реалізація корисливої мети, одержання нетрудових прибутків, збагачення.

8.5. Аутоагресивні форми поведження:

- ознаки суїцидального поведження в анамнезі;
- прояв демонстративних форм суїцидального поведження;
- наявність слідів на шкірних покривах тіла (странгуляційні борозни, шрами від порізів, тощо).

8.6. Низький рівень інтелектуального розвитку:

- соціально-педагогічна занедбаність;
- примітивність, обмеженість світогляду;
- замалий обсяг загальноосвітніх знань;
- мізерність і бідність експресивного мовлення;
- замалий словниковий запас;
- низький категорійно-понятійний рівень;

- конкретне розуміння умовного змісту метафор і прислів'їв.

8.7. Негативні особистісні риси:

8.7.1. Риси характеру:

- жорстокість;
- брутальність;
- педантизм;
- легкодухість;
- легковір'я;
- нервозність;
- нестриманість;
- злопам'ятство.

8.7.2. Емоційно-вольові властивості:

- непередбачливість і непослідовність дій та вчинків;
- безвідповідальність;
- агресивність;
- імпульсивність;
- афективність;
- неврівноваженість.

8.7.3. Особистісно-моральні якості:

- боягузтво, нерішучість, несаможиттєвість;
- замкнутість;
- байдужість;
- підвищена емоційна чутливість;
- негативізм, вразливість;
- безініціативність;
- споживацьке ставлення до себе і роботи.

8.7.4. Наявність ознак психологічної дезадаптації:

- наявність окремих патопсихологічних симптомів;
- прояви психічного інфантилізму;
- схильність до невротичного реагування в стресових ситуаціях;
- прояви нервово-емоційної чи вегетативної нестійкості.

Наукове видання

Кришталь Микола Андрійович
Садковий Володимир Петрович
Снісаренко Анрій Григорович
Тімченко Олександр Володимирович

**ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ
НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ
СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ МНС УКРАЇНИ**

Монографія

Підписано до друку _____.2011. Формат 60x90 1/16.

Папір Technіk соріг. Друк ризограф. Ум. друк. арк. 11,9

Тираж 300 прим. Замовлення № _____.

Друкарня