

5. Fullerton CS, Ursano RJ, Epstein RS, Crowley B, Vance KL, Kao TC, Baum A: Peritraumatic dissociation following motor vehicle accidents: relationship to prior trauma and prior major depression. *J Nerv Ment Dis* 2000; 188:267–272

6. Marmar CR, Weiss DS, Metzler T: Peritraumatic dissociation and post-traumatic stress disorder, in *Trauma, Memory, and Dissociation*. Edited by Bremner JD, Marmar CR. Washington, DC, American Psychiatric Press, 1998, pp 229–252

7. Koopman C, Classen C, Spiegel D: Predictors of posttraumatic stress symptoms among survivors of the Oakland/Berkeley, Calif, firestorm. *Am J Psychiatry* 1994; 151:888–894

8. Cardena E, Koopman C, Classen C, Waelde LC, Spiegel D: Psychometric properties of the Stanford Acute Stress Reaction Questionnaire (SASRQ): a valid and reliable measure of acute stress. *J Trauma Stress* 2000; 13:719–734

УДК 316.6: 355.23

Матеюк О.А., завідувач кафедри практичної психології Львівського державного університету внутрішніх справ;

Калюжний В.О., перший проректор Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького;

Булаєвська О.В., зав. відділенням «Сестринська справа» Шепетівського медичного училища

ПРОЦЕС СПІЛКУВАННЯ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ: АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ КЕРІВНИКІВ НА СУБ'ЄКТІВ ПРАЦІ

У статті знайшли своє відображення мета психологічного впливу як зміна поведінки і діяльності партнера по спілкуванню. Описано результати аналізу організації психологічного впливу керівників малих груп (колективів) на змістовому, методичному та організаторському рівнях цієї діяльності щодо суб'єктів праці під їх керівництвом. Виявлено причини незадоволення організацією психологічного впливу керівників на підлеглих в малих групах (колективах). Доведено, що там, де керівники приділяють більше уваги організації комунікації (спілкування, психологічного впливу) суб'єктів праці у професійній діяльності, повніше та ефективніше використовують всі її елементи, там кращою є результативність професійної діяльності за більшістю показників.

Ключові слова: комунікація, спілкування, вплив, психологічний вплив, організація, суб'єкти праці, керівники малих груп (колективів), професійна діяльність.

В статье нашли своё отображение цель психологического воздействия как изменение поведения и деятельности партнёра по общению. Приведены результаты анализа организации психологического воздействия руководителей малых групп (коллективов) на содержательном, методическом и организаторском уровнях этой деятельности в отношении субъектов труда их руководством. Выявлены причины недовольства организацией психологического воздействия руководителей на подчинённых в малых группах (коллективах). Доказано, что там, где руководители уделяют больше внимания организации коммуникации (общения, психологического воздействия) субъектов труда в профессиональной деятельности, полнее и эффективнее используют все её элементы, там улучшается результативность профессиональной деятельности по большинству показателей.

Ключевые слова: коммуникация, общение, влияние, психологическое воздействие, организация, субъекты труда, руководители малых групп (коллективов), профессиональная деятельность.

Постановка проблеми. Людина не може жити, працювати, задовольняти свої матеріальні та духовні потреби, не спілкуючись з іншими людьми. Історично й у процесі індивідуального розвитку спілкування є необхідною умовою існування людини, одним із найважливіших чинників її соціального розвитку. Міжособистісне спілкування відображає об'єктивну потребу людей в об'єднанні, співробітництві один із одним, а також є умовою розвитку самотності, цілісності, індивідуальності особистості.

Вони передбачає встановлення прямих контактів між тими, хто спілкується («контакт обличчям до обличчя»), дає змогу безпосередньо реагувати та впливати на дії і висловлювання іншого, сприймати один одного як конкретну особистість. За висловом німецького філософа Мануїла Канта «Людина має схильність спілкуватися з собі подібними, бо в такому стані вона відчуває себе людиною, тобто відчуває розвиток своїх природних задатків» [1]. Цей різновид спілкування розвивається перш за все у малих групах і колективах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивчення різних аспектів процесу спілкування показує, що зміст кожного з них включає в себе певні способи впливу індивідів один на одного. Але оскільки спілкування не існує поза діяльністю, а процес діяльності організовується у групах, головною детермінантою взаємовпливу керівників малих груп (колективів) та суб'єктів праці під їх керівництвом є їх спільна групова діяльність. Тільки з метою аналізу можливе ізолюване, поза контекстом діяльності, вивчення способів впливу. В дійсності ж і вплив за допомогою знаків, і механізми ідентифікації, рефлексії реалізуються під час діяльності і визначаються у змістовному плані її характеристиками.

Якщо мета впливу – зміна поведінки і діяльності партнера по спілкуванню, то напрям цієї зміни визначається цілями спільної професійної діяльності. Але спілкування є різноманітним за формами, воно виникає і у випадкових стихійних групах, не пов'язаних спільною діяльністю, а об'єднаних якимсь короточасним випадком чи подією. У таких спільностях регуляція поведінки індивідів здійснюється за допомогою специфічних механізмів впливу, які діють і в організованих, об'єднаних спільною діяльністю групах, але у стихійних вони виходять на перший план [2].

Психологічний вплив керівників малих груп (колективів) на суб'єктів праці під їх керівництвом є необхідною умовою їх ефективної професійної діяльності. У наш час здійснюється перегляд уявлень про людину як особистість, її неповторну цінність, про колектив як своєрідне соціальне об'єднання людей. Це потребує вирішення нових проблем. Найважливішою серед них є проблема організації психологічного впливу керівників малих груп (колективів) на суб'єктів праці під їх керівництвом та шляхів її вирішення. Різнобічна й тривала дія несприятливих соціальних, психологічних, економічних та інших чинників зумовлює виникнення в людини високої нервово-психічної напруги [3; 4; 5]. Це, у свою чергу, викликає різноманітні негативні прояви в її

поведінці, ускладнює здійснення керівниками малих груп (колективів) психологічного впливу на суб'єктів праці під їх керівництвом.

Мета цієї статті – за результатами емпіричного дослідження проаналізувати та охарактеризувати сучасний стан організації психологічного впливу керівниками малих груп (колективів) на суб'єктів праці під їх керівництвом.

Виклад основного матеріалу. Емпіричне досліджування здійснювалось у малих групах (колективах), які належать до військових (спеціальних) формувань, медичних та енергетичних установ та організацій, а також до установ, які здійснюють автомобільні перевезення.

Вивчення й аналіз організації психологічного впливу 334 керівників малих груп (колективів), а також особистий досвід організації психологічного впливу дають можливість охарактеризувати змістовний, методичний та організаторський рівні цієї діяльності щодо суб'єктів праці під їх керівництвом. Під час аналізу основну увагу було звернено на організацію психологічного впливу керівниками малих груп (колективів) і керівництво ним; наявну «Методику вивчення індивідуально-психологічних особливостей особистості»; найбільш характерні форми і методи психологічного впливу на суб'єктів праці під їх керівництвом (взаємодії з ними); особливості організаторської діяльності керівників малих груп (колективів) із суб'єктами праці; наявні складнощі в організації психологічного впливу; причини його низької ефективності, а також – виявлені тенденції в організації психологічного впливу керівниками малих груп (колективів) на суб'єктів праці під їх керівництвом.

Одержанню необхідних даних сприяли: психологічне спостереження в 12 малих групах (колективах); вивчення 187 планувальних, облікових і звітних документів; опитування, індивідуальні бесіди, анкетування та тестування керівників малих груп (колективів); вивчення результатів їх діяльності та стану справ у малих групах (колективах) під їх керівництвом тощо.

Був здійснений аналіз відгуків на випускників вищих навчальних закладів, звідки у малі групи (колективи) надійшло поповнення за період 2008-2012 рр.

Основними недоліками у відгуках на випускників (які працюють у військових (спеціальних) формуваннях, медичних та енергетичних установах та організаціях, а також в установах, які здійснюють автомобільні перевезення), є:

недостатні знання основ та специфіки комунікації (спілкування) з колегами, особливо – в особливих умовах діяльності;

загальний рівень знань в галузі психології не відповідає вимогам, що висуваються до суб'єктів праці згідно їх посадових інструкцій.

Узагальнення відгуків на суб'єктів праці дало можливість зробити висновки, що відсутність достатньої теоретичної підготовки в галузі психології (педагогіки та соціології тощо), практичних навичок в організації та проведенні комунікації (спілкування) з колегами, значно знижує якість і ефективність їх діяльності.

Найбільш пильної уваги під час дослідження потребувала практика організації психологічного впливу, що склалася, керівників малих груп (колективів) на суб'єктів праці різних категорій під їх керівництвом.

Позитивним є те, що, на думку 82% керівників малих груп (колективів), ефективна організація психологічного впливу є в основі його успіху. Більше за 67% з 255 опитаних керівників в бесідах підтвердили наявність в їх малих групах (колективах) певної практики організації психологічного впливу, хоча й не змогли оцінити її як ефективну. Такий критичний підхід керівників до оцінки організації психологічного впливу цілком пояснюється тим, що:

по-перше – орієнтуючись загалом в питаннях психологічного впливу на конкретного суб'єкта праці, біля 60% опитаних керівників малих груп зазначають серйозних труднощів в теорії та, відповідно, у практиці його організації в масштабі усього трудового колективу;

по-друге – 28% керівників малих груп (колективів) не надають особливого значення такій організації, працюють, при цьому, «по-старому», тобто – звалюють усе на себе. Пояснюють вони це по-різному: низьким рівнем підготовленості підлеглих, слабкою активністю малих груп (колективів) тощо.

Бесіди з керівників малих груп (колективів), аналіз їх діяльності щодо організації психологічного впливу показав, що не більше 33% з них досить коректно уявляють собі саму проблему організації психологічного впливу на підлеглих в малих групах (колективах).

Одержані результати свідчать про те, що переважними елементами організації психологічного впливу керівники малих груп (колективів) вважають: визначення суб'єктів і об'єктів психологічного впливу; керівництво психологічним впливом в малих групах (колективах) і аналіз його результатів; керівництво психологічним впливом в малій групі (колективі) і аналіз його результатів. Інші елементи діяльності щодо організації психологічного впливу керівників малих груп (колективів) на суб'єктів праці різних категорій під їх керівництвом реалізовується не у достатній мірі, хоча й не ставиться під сумнів їх важливість.

До 65% молодих керівників не розуміє сутності організації психологічного впливу в своїй малій групі (колективі) з метою підвищення його ефективності. Сутність такої організації, на їх думку, полягає, в основному, в особистому впливові на підлеглого. Звичайно, за такої постановки питання розраховувати на високу ефективність психологічного впливу не приходиться.

На думку 92% керівників, вони не відчувають задоволення організацією психологічного впливу в своїх малих групах (колективах). Причини висловлюються самі різні: багато поточної адміністративної роботи – 78% опитаних; велика кількість обліково-звітної та планувальної документації – 69% опитаних; завантаженість заходами згідно планів керівництва – 67% опитаних; недостатнє знання теорії та практики організації психологічного впливу – 76% опитаних; відсутність відповідних навичок – 44% опитаних; відсутність взаєморозуміння з підлеглими – 16%; велика завантаженість підлеглих іншими роботами – 29% опитаних тощо. Усі перераховані причини можна звести до двох основних:

- 1) керівники не мають відповідних знань і досвіду;
- 2) керівники не мають для організації психологічного впливу досить службового часу.

Перша причина, як показує практика, є цілком об'єктивною і реальною, так як навчальний заклад дає лише основи методики організації та здійснення психологічного впливу. У курсі «Основи психології та педагогіки», «Загальна психологія», в межах інших предметів професійної підготовки слабо або взагалі не розглядаються питання організації психологічного впливу в малих групах (колективах); в установах (організаціях) (у яких проводилось дослідження) практично відсутня необхідна психологічна література щодо питання, яке розглядається.

Друга причина, як показали результати дослідження, має суб'єктивний характер. Результат вивчення процесу організації психологічного впливу передовими керівниками та особистий досвід переконливо свідчать про те, що уміла його організація у своїй малій групі (колективі) займає набагато менше часу, ніж повсякденна особиста індивідуальна робота начальника з кожним підлеглим. Підтвердженням тому слугують результати анкетування керівників малих груп (колективів), які приймали участь у емпіричному дослідженні. Щодо запитання, скільки приблизно часу (у відсотковому відношенні) з усього часу на повсякденну професійну діяльність керівника може бути виділене організації та здійсненню психологічного впливу, керівники середньої ланки вважають, що приблизно 12-16%, а керівники малих груп (колективів), відповідно – 21-24%. За цей час індивідуальним впливом можна охопити не більше 3-4 підлеглих (в середньому, так воно і є).

Цілком природно, що використовуючи частину цього часу на організацію психологічного впливу (планування, навчання та інструктаж суб'єктів, впровадження передового досвіду тощо) можна досягнути набагато більшого його ефекту.

Аналіз планування психологічного впливу, як елемента його організації, показав, що найбільш поширеними заходами в малих групах (колективах) є індивідуальні бесіди керівників з суб'єктами праці різних категорій, які є під їх керівництвом (біля 14% від всіх заходів місячних планів) і заходи, що пов'язані з навчанням та передаванням досвіду суб'єктам праці різних категорій (заняття, наради, збори тощо – біля 19%).

Загальним недоліком планування психологічного впливу, на погляд автора, є: безсистемність, епізодичність заходів, що плануються; недостатня їх спрямованість; відсутність таких елементів організації психологічного впливу, як визначення та уточнення її суб'єктів і об'єктів, аналіз результатів, корегування, впровадження досвіду організації та здійснення психологічного впливу передовими керівниками малих груп (колективів).

Одним з важливих елементів організації психологічного впливу в малих групах (колективах) є визначення її суб'єктів і об'єктів. Дослідження показало, що у якості суб'єктів психологічного впливу виступають, в основному, керівники малих груп (колективів) та їх заступники. На жаль, з усіх можливих суб'єктів задіяна лише їх третя частина. Надто рідкими є випадки, коли керівники малих груп (колективів) уміло підключають до організації та здійснення психологічного впливу інші категорії суб'єктів праці, членів малої групи (колективу). Не задіяними в процесі організації та здійснення психологічного впливу є керівники, які не мають підлеглих. За такої ситуації домогтися високої ефективності психологічного впливу на інших, природно, не вдасться.

Вивчення та аналіз організації психологічного впливу керівниками малих груп (колективів) виявили також явно недостатню увагу з їх боку до таких його елементів, як вивчення та впровадження досвіду здійснення психологічного впливу зазначеними особами на суб'єктів праці різних категорій; аналіз ефективності такого психологічного впливу, пошук шляхів його вдосконалення та корегування.

Предметом особливої уваги під час вивчення досвіду організації та здійснення психологічного впливу керівників малих груп (колективів) була проблема керівництва ним, як невід'ємна частина його організації. Переважну більшість опитаних керівників (94%) розуміють і усвідомлюють необхідність такого керівництва, хоча розуміють його по-різному. 59% з них вважає, що керувати організацією психологічного впливу в малій групі (колективі) – значить вчити підлеглих методиці психологічного впливу, здійснювати контроль за її результативністю та перебігом. 24% з них вважають, що керівники малих груп (колективів) одержали необхідні психологічні знання у вищих і їм необхідно лише надавати допомогу та висувати вимоги. Інші з опитаних ускладнювалися відповісти, вважаючи, що керувати малою групою (колективом) (в тому числі – організацією психологічного впливу в ньому) – це означає чітко ставити завдання, домагатися та контролювати їх виконання. Досвід показує, що в тих малих групах (колективах), де переважає цей стиль керівництва, організація психологічного впливу, як правило, має місце, але, як самостійна психологічна проблема не розглядається. У таких малих групах (колективах) керівники використовують для психологічного впливу, в основному, наради, підведення підсумків; постановку завдань, інструктаж; заняття з психології в системі професійних тренінгів. Рідше з керівниками малих груп (колективів) використовуються семінари; обмін досвідом кращих керівників, збори суб'єктів праці за категоріями.

Особливої актуальності проблема недосконалої психологічної підготовки керівників як середньої ланки, так і ланки малих груп (колективів) набуває в сучасних умовах. Надто важливо та корисно знати, що думають про це керівники малих груп (колективів). Відповідна робота була проведена в малих групах (колективах), які належать до військових (спеціальних) формуваннях, медичних та енергетичних установах та організаціях, а також в установах, які здійснюють автомобільні перевезення на теренах Хмельницької області. Аналіз отриманих результатів вже сьогодні дає факти для роздумів. Наприклад, через рік професійної діяльності більше за половину (56,2%) підлеглих зазначили, що починають частково розчаровуватися в своєму виборі місця роботи. На думку 18,4% опитаних, в їх праці з'явилося немало негативного, невиправданих складностей, додаткових проблем. Передусім, невпорядкованість службового часу, зрівняння в становищі з суб'єктами праці нижчої кваліфікації, залучення до певних видів діяльності, що є поза межами професійних обов'язків. Про це заявило до 70% суб'єктів праці різних категорій. 74,9% негативно висловлюються з приводу всіляких заборон, численних пересторог та певних традицій, відсутності можливості вільно пересуватись у робочий час, нестачі часу на відпочинок. 83% з них сумніваються у доцільності деяких елементів розпорядку дня. Як з'ясовується, кожен третій суб'єкт

праці загострено, з відвертою образою сприймає неуважне ставлення до себе з боку окремих керівників. Більше третини суб'єктів праці висловлюють незадоволення зведенням їх в певні окремі групи, переведенням на інші посади, нерідко на нижчі, (наприклад, у зв'язку з реорганізацією) тощо.

Наступний висновок стосується матеріальної сфери. Інтереси цього аспекту визначили прийняття рішення про укладання контракту більш ніж у половини опитаних. При цьому, 77% суб'єктів праці вважає, що їх матеріальне забезпечення є недостатнім. Крім цього, вже сьогодні спостерігається збільшення їх кількості.

Разом з критичними думками у відповідях осіб, які приймали участь у емпіричному дослідженні, висловлюється й низка пропозицій. Передусім, учасники опитування за більш чітке визначення статусу вказаної категорії суб'єктів праці. На користь матеріального стимулювання за добросовісне виконання професійних обов'язків висловлюється 56,8% опитаних.

Дехто сходиться на тому, що дійсно недоцільно відволікати суб'єктів праці на інші види діяльностей, що не передбачені їх посадовими обов'язками. Їм, навпаки, потрібно надавати максимум часу та умов для вдосконалення свого професійного рівня. Але за це висловились лише 14,2% керівників малих груп (колективів).

Показовим є той факт, що мотиви, які спонукали суб'єктів праці до підписання контракту, не співпадає з прогностичними, або вони змінюються протягом короткого часу. Не для 100, а лише для 64,5% суб'єктів праці визначальним чинником під час підписання контракту була матеріальна зацікавленість. Для 10,7% суб'єктів праці головними були інтереси професійної діяльності, бажання отримати спеціальність, здобути фах. 20,4% суб'єктів праці до такого рішення підштовхнули соціально-економічний нелад, сімейні обставини. 4,4% опитаних констатували, що у них просто не було інших планів.

Проведене опитування, зрозуміло, лише перша спроба в комплексі емпіричних досліджень, які необхідно продовжувати. Самі по собі результати опитування за однією спробою не дають відповідей на низку запитань щодо комунікації (спілкування) членів малих груп (колективів). Вони лише спонукають до роздумів і нагадують керівникам малих груп (колективів) про те, що в їх діяльність, в тому числі й в організацію та здійснення психологічного впливу, повинні на сьогодні вноситись серйозні корективи.

Висновки. Таким чином результати проведеного аналізу емпіричного дослідження специфіки комунікації (спілкування) керівників малих груп (колективів) та їх підлеглих свідчать, що там, де керівники приділяють більше уваги організації психологічного впливу, повніше та ефективніше використовують всі її елементи, там кращою є результативність професійної діяльності за більшістю показників. Однак, незважаючи на вжиті заходи покращання комунікації (спілкування) керівників малих груп (колективів) та їх підлеглих, в 2013 році залишається чимало невирішених проблем щодо організації та здійснення психологічного впливу у цій діаді, що і є **перспективою подальших розвідок у цьому напрямку.**

ЛІТЕРАТУРА

1. Кант И. Сочинения : В 6 т. – М., 1964.

2. Основи психології / за загал. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. – К. : Либідь, 1995.
3. Доценко Е. Л. Психологические манипуляции / Доценко Е. Л. – М., 1997.
4. Ковалёв Г. А. Психологическое воздействие : системно-экологический анализ / Ковалёв Г. А. – М., 1989.
5. Севрюгин В. И. Специальные методы социально-психологического воздействия и влияния на людей / Севрюгин В. И. – Челябинск, 1996.

УДК 159.98

Михлюк Е.І., ад'юнкт кафедри загальної психології НУЦЗУ

РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛЬНО ОБУМОВЛЕНИХ АКЦЕНТУАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

Стаття присвячена дослідженню розвитку професійно обумовлених акцентуацій особистості рятувальників на різних стадіях професіоналізму.

Ключові слова: акцентуацій особистості, акцентуація характеру, професійна деструкція.

Статья посвящена исследованию развития профессионально обусловленных акцентуаций личности спасателей на различных стадиях профессионализма.

Ключевые слова: акцентуаций личности, акцентуация характера, профессиональная деструкция.

Постановка проблеми. Працівники ДСНС України здійснюють свою професійну діяльність в умовах підвищеного ризику, їх служба носить стресогенний характер, який обумовлений вимогами професійного середовища роботи в особливих умовах, що відрізняються високою динамічністю, реальною чи передбачуваною загрозою, необхідністю здійснювати вибір рішення і визначати оптимальну стратегію поведінки при дефіциті часу. Такі умови висувають особливі вимоги до адаптаційних ресурсів індивідуума, необхідності виконувати якісно і в повному обсязі службові обов'язки. У зв'язку з важливістю успішного вирішення завдань зазначеного виду діяльності виникає питання про високий особистісно-професійний потенціал особистості рятувальника, його компетентності, зростанні його професіоналізму.

Необхідний для ефективної діяльності Державної служби України з надзвичайних ситуацій рух кадрів від професійної адаптації через особистісний розвиток до майстерності – це складний і напружений процес, який може призводити до розладу здоров'я, професійної деформації особистості. У зв'язку з цією обставиною надзвичайно важливим видається вивчення стійких індивідуально-типологічних характеристик особистості, які мають прогностичне значення щодо професійної діяльності і представляють собою ті опорні дані, з урахуванням яких можливе передбачення подальшого розвитку стану особистості та шляхи його корекції.

Однією з таких характеристик особистості є її акцентуація, яка означає посилення, яскраву вираженість певної риси. Знання умов і факторів розвитку