

*Ковальська І. Е., кандидат психологічних наук
старший науковий співробітник НДЦ
Національної академії Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького
(м. Хмельницький)*

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ПРИКОРДОННИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПІДЛЕГЛОГО ОСОБОВОГО СКЛАДУ

У статті на підставі аналізу теоретичних підходів до проблеми психологічної готовності особистості, які мають місце у сучасних наукових дослідженнях, розкривається сутність поняття психологічної готовності керівників прикордонних підрозділів до забезпечення безпеки підлеглого особового складу; визначається її структура та розкривається зміст кожного структурного компонента.

Ключові слова: психологічна готовність, керівники прикордонних підрозділів, забезпечення безпеки підлеглого особового складу.

В статье на основании анализа теоретических подходов к проблеме психологической готовности личности, которые имеют место в современных научных исследованиях, раскрывается сущность понятия психологической готовности руководителей пограничных подразделов к обеспечению безопасности подчиненных; определяется ее структура и раскрывается содержание каждого структурного компонента.

Ключевые слова: психологическая готовность, руководители пограничных подразделений, обеспечение безопасности подчиненных.

The issue of forming a positive professional and personal image in terms of the problem of the personal safety of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine has been considered. It has been defined that the personal safety of the border guard is determined by health-preserving, psychotherapeutic, adaptation, compensatory and disciplinary functions of his professional and personal image.

Key words: professional and personal image, personal security, a border guard.

Постановка проблеми. Одним із найбільш важливих критеріїв якісної та ефективної роботи будь-якого підприємства, організації, установи є стан безпеки її працівників. Це повною мірою стосується й Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ), діяльність якої характеризується особливими умовами перебігу.

Для управління станом безпеки працівників як для будь-якого процесу управління характерна наявність певного кола суб'єктів, які певним чином впливають на об'єкт. У системі органів охорони державного кордону такими суб'єктами управління постають безпосередні керівники структурних підрозділів, оскільки, саме на них згідно чинного законодавства [12] покладається відповідальність за збереження та зміцнення здоров'я військовослужбовців, їх особисту безпеку.

Аналіз останніх публікацій. Як показує аналіз наукових праць на сьогоднішній день окремі питання управлінської діяльності офіцерів-прикордонників вивчали О. Матеюк, Є. Потапчук, О. Сафін, та інші дослідники. Проте, незважаючи на її актуальність, проблема управлінської діяльності керівників підрозділів ДПСУ залишається ще недостатньо теоретично і методично розробленою. Серед широкого спектру

питань, які потребують свого вирішення, не розробленими залишаються ті, що стосуються уточнення сутності та структури психологічної готовності керівників прикордонних підрозділів до забезпечення безпеки підлеглих; виявлення показників її сформованості тощо.

З урахуванням зазначеного вище **метою статті** є розкриття сутності та структури психологічної готовності керівників прикордонних підрозділів до забезпечення безпеки підлеглого особового складу.

Виклад основного матеріалу. Для уточнення сутності поняття «психологічна готовність керівників прикордонних підрозділів до забезпечення безпеки підлеглого особового складу» розглянемо основні теоретичні підходи до визначення «психологічна готовність особистості до діяльності», які мають місце у сучасних наукових дослідженнях.

Психологічна енциклопедія (автор-упорядник О.М.Степанов, 2006, с. 89) «готовність до дії» трактує як «стан мобілізації всіх психофізіологічних систем людини, що забезпечує ефективне виконання певних дій. Конкретний стан готовності до дії визначається поєднанням факторів, що характеризують різні рівні готовності: фізичну підготовленість, необхідну нейродинамічну забезпеченість дії, психологічні умови. Залежно від умов

виконання, провідною може бути одна з цих сторін готовності до діяльності».

Як показує аналіз у науковій літературі поряд з терміном «готовність» досить широко використовуються поняття «підготовленість» і «придатність» особистості до діяльності. Підготовленість до певного виду діяльності розглядається дослідниками [8] як наявність у людини особистісних якостей, теоретичних знань, практичних навичок і вмінь, що дають їй змогу в будь-який час успішно виконувати поставлені завдання та функціональні обов'язки. Однак, підготовленість до діяльності ще не означає готовності в певний момент виконати ці дії, тим більш результативно. І багато що тут залежить від внутрішньої зібраності, вольової налаштованості, здатності в цей момент виконати необхідний вид діяльності й досягти бажаних результатів. Аналіз змісту зазначених понять показує, що з готовністю і підготовленістю до праці взаємодіє поняття «придатність», яке, на відміну від останніх, є імовірнісною характеристикою особистості, що відображає можливість людини оволодіти якою-небудь діяльністю [8].

Аналізуючи напрацювання дослідників з проблеми психологічної готовності, науковці стверджують (В. Барко, В. Платонов, М. Томчук, та ін.), що на сьогоднішній день у психологічній науці сформувалося два основні теоретичні підходи до вивчення психологічної готовності особистості: функціональний та особистісний.

З позиції функціонального підходу психологічна готовність до діяльності розглядається як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні будь-якої діяльності (О. Довгополова, О. Макаревич, Є. Потапчук, О. Сафін, Б. Смірнов, О. Тімченко, В. Ягупов та ін.)

Психологічна готовність як результат підготовки до певного виду діяльності розглядається представниками особистісного підходу (В. Барко, Г. Запорожцева, В. Кондрюкова, В. Платонов, Ж. Половнікова, М. Томчук та ін.) У цьому випадку готовність трактується ними як довготривалий психічний стан, інтегральне особистісне утворення, стійкий комплекс особистісних якостей, необхідних для успішної діяльності в багатьох ситуаціях. Ця система є стабільною, будучи сформованою заздалегідь, є суттєвою

передумовою успішної регуляції діяльності в цілому [2].

Аналізуючи різноманітні інтерпретації поняття «психологічна готовність особистості до діяльності», які мають місце в сучасній науці, слід зазначити, що переважна кількість дослідників (М. Дьяченко, Л. Кандилович, К. Платонов, Є. Потапчук, О. Сафін, О. Тімченко та ін.) розглядають її як певний психічний стан. З урахуванням цього під психологічною готовністю керівника прикордонного підрозділу до забезпечення безпеки підлеглого особового складу ми будемо розуміти активно дійовий стан військового управлінця, його налаштованість на успішне вирішення завдань у сфері забезпечення безпечної службової діяльності підлеглого персоналу.

Як показує аналіз наукової літератури на сьогоднішній день має місце й неоднозначне розуміння структурної організації психологічної готовності людини до діяльності. Учені по-різному підходять до визначення структурних компонентів цього складного феномену.

Одні дослідники вважають, що структуру психологічної готовності до діяльності утворюють два структурні компоненти (В. Барко, В. Моляко), інші – обстоюють думку щодо її трьохкомпонентної структури (І. Платонов, М. Томчук, та ін.). Третя група дослідників (О. Бандурка, С. Бочарова, О. Землянська, Т. Траверсе та ін.), поділяючи погляди М. Дьяченко та Л. Кандиловича [2], переконані, що психологічна готовність особистості вміщує такі чотири компоненти: а) мотиваційний; б) пізнавальний; в) емоційний; г) вольовий. Деякі науковці схиляються до більш диференційованої структури цього складного утворення психіки (Є. Потапчук, О. Сафін, О. Тімченко та ін.). Так, колектив авторів підручника «Екстремальна психологія» вважає [3], що структурно психологічна готовність та психологічна витривалість, яку вони ототожнюють із завчасною готовністю, складається з таких психологічних компонентів: мотиваційного; емоційного; вольового; пізнавального; інтелектуального та моторного.

Отже, аналізуючи своєрідність компонентної структуру психологічної готовності, яка описується дослідниками, можна зазначити, що не зважаючи на певні розбіжності науковців у виділенні структурних компонентів, вони все-таки

одностайні в тому, що її структурне наповнення визначається змістом та умовами конкретної праці.

Розглянемо коротко специфіку управлінської діяльності керівника прикордонного підрозділу в аспекті забезпечення безпеки підлеглого особового складу.

Як показують результати наукових досліджень [1; 7; 9; 10 та ін.] серед психологічних чинників, що впливають на безпеку праці, мотивація посідає одне із найважливіших місць. Зазвичай у психології під мотивом розуміють спонукання до діяльності, пов'язане з задоволенням потреб суб'єкта її виконання [4, с. 7]. Однак, як справедливо зазначав ще К. Корнілов, потреби є вихідними, але далеко не єдиними мотивами людської поведінки. «Досить важливе значення в мотивації наших дій відіграють почуття, інтереси, схильності, і що особливо важливо, – наш світогляд, наші погляди та переконання, наші ідеали, яким ми підпорядковуємо нашу поведінку» [6, с.320]. Проте, діяльність людини у більшості випадків є полімотивованою, тобто визначається не одним мотивом, а їх сукупністю, яку в науці позначають терміном «мотивація» [4, с. 7].

Ціла низка дослідників [1; 7; 9; 10 та ін.] виділяють у праці п'ять основних мотивів:

мотив винагороди, при цьому в поняття винагорода включається як матеріальна, так і соціальна винагорода;

мотив безпеки, який полягає в прагненні уникнути небезпек, що виникають в процесі праці (при цьому під небезпекою розуміється не лише можливість фізичних ушкоджень, але й матеріальні небезпеки, а також небезпеки соціального характеру);

мотив зручності, який виявляється в прагненні обрати найлегший спосіб виконання завдання, при якому потрібні менші енергетичні витрати, менша психічна напруга;

мотив задоволеності, що виявляється в отриманні задоволення від результату і процесу праці;

мотив «нівельовання», який виявляється в прагненні діяти відповідно до того, який образ дій прийнятний у цій робочій групі, – в прагненні бути не гірше за інших.

Відомий дослідник Дж.Аткінсон дійшов до висновку, що люди обирають завдання тієї чи іншої міри складності залежно від їх мотиваційної диспозиції: спрямованості на успіх або ж до уникнення невдачі. При цьому диспозицію до

уникнення невдачі не слід розцінювати як негативну, оскільки люди, в яких вона переважає, здатні досягати відносно високих результатів діяльності, коли диспозиція досить висока. Чим сильніша диспозиція на досягнення мети, тим більше переживається загроза за умови її недосягнення.

Цікаві дані у цьому аспекті наводяться й у інших публікаціях. Так, учені [9; 10] виявили, що: 1) «порушники» менше бояться небезпеки ніж «обережні», а отже, менш мотивовані до її уникнення; 2) провідними чинниками мотивації до використання засобів захисту є мотиви уникнення фізичної небезпеки, мотиви матеріальної винагороди і зручності (уникнення соціального покарання виявилось найслабкішим мотивом серед спонук до використання засобів захисту).

Усе це є складною теорією мотивування персоналу до безпечної поведінки, яку потрібно враховувати керівнику у процесі реалізації своїх управлінських функцій. Однак, вирішуючи завдання у сфері охорони праці підлеглого персоналу, керівнику варто пам'ятати, що за своєю психологією військовослужбовці мають бути завжди твердо переконані, що керівництво зацікавлене у вилученні всіх шкідливих і небезпечних факторів трудового процесу, і що питання забезпечення безпеки в організації існує на одному рівні з питаннями підвищення ефективності службової діяльності, її якості та результативності тощо.

Діяльність у сфері забезпечення безпеки підлеглого персоналу потребує від керівника глибоких знань в аспекті основних видів небезпек, які зустрічаються у процесі реалізації прикордонниками правоохоронних функцій; правил поведінки у відповідних ризикованих ситуаціях і їх попередження; факторів, що тимчасово підвищують схильність військовослужбовців до нещасних випадків під час виконання службових обов'язків та головних причин цих випадків тощо.

Відомо, що нещасні випадки просто так не відбуваються. Вони є результатом комбінації цілої низки факторів, які роблять їх, якщо неминучими, то вельми вірогідними. Розглянемо деякі з цих факторів.

Як стверджують дослідники [1; 5; 7; 9; 10 та ін.] одним із визначальних факторів трагічних випадків є недосвідченість, недостатня професійна підготовленість працівників. Недосвідченість працівників

призводить до підвищення вірогідності помилок, до переживання невпевненості у своїх діях та можливостях, викликає стан тривоги. Постійна нервова напруга у зв'язку з цим стає причиною швидкого перевтомлення і це, в свою чергу, призводить до нових помилок.

Що стосується такого фактору як необережність, то дії військовослужбовця вважаються необережними, якщо він під час виконання службових обов'язків, які вимагають концентрації уваги, зосередженості, переключається на сторонні предмети та явища або на думки та переживання, які не пов'язані з роботою.

До нещасних випадків у діяльності персоналу ДПСУ можуть також призвести такі фактори як інформаційні перешкоди та інформаційне перевантаження (прикордонник не зміг вірно прийняти потрібну інформацію і це призвело до помилки, його загибелі тощо) або інформаційне недовантаження (потрібна інформація була відсутньою або недостатньою для вибору правильної дії).

Наступна група факторів – це фактори ризику при прийнятті рішення та реалізації рішення (недостатність інформації, брак часу для прийняття рішення, утрудненість дій через несприятливі умов виконання службових завдань тощо).

Схильність до нещасних випадків залежить і від функціонального стану людини. Умови діяльності персоналу ДПСУ сприяють актуалізації в них такого психічного стану як емоційна напруженість у різних її формах (гальмівна форма – у вигляді загальної загальмованості; імпульсивна – з помилковими, хаотичними, неусвідомленими діями; дифузна, яка поєднує вищеназвані форми) (В.Олійник). Зрозуміло, що при цьому спостерігається зниження надійності, продуктивності у праці або повна втрата працездатності.

До факторів ризику у професійній діяльності персоналу ДПСУ належить також минулий досвід нещасних випадків у військовослужбовців, що трапились з ними особисто або з колегами під час виконання службових завдань. Пережитий вже одного разу нещасний випадок викликає такий залишковий психічний вплив, який значно підвищує схильність до небезпеки. Під час виконання професійних завдань на якомусь певному етапі у людини може з'явитися страх, депресія, а разом з ними і невпевненість, що знову може призвести до

помилки і відповідно до повторення нещасного випадку.

Ще одним із можливих факторів ризику може поставати халатне ставлення військовослужбовця до проблем професійної безпеки. Достатньо розповсюджене переконання персоналу, що нещасний випадок може бути з ким завгодно, але тільки не з ним, також підвищує небезпеку професійної діяльності.

Щодо головних причин, що призводять до нещасних випадків працівників, то, на думку фахівців [5; 9; 10 та ін.], ними є небезпечні умови та небезпечні дії працівників.

Небезпечні умови – це та об'єктивна реальність, що характеризує «професійне поле» діяльності персоналу ДПСУ. Однак, як свідчить практика об'єктивна небезпека породжує суб'єктивну небезпеку. Дослідники виявили, що люди, які працюють у стані стресу або відчувають, що їх робота їм чимось загрожує і є небезпечною, значно частіше зазнають нещасних випадків, ніж ті, які не мають таких почуттів.

До факторів, які також здатні створювати несприятливі умови виконання професійних обов'язків і сприяти нещасним випадкам поряд із агресивністю, небезпечністю середовища, в якому ці обов'язки реалізуються, належать також фактори, що пов'язані із безпосередньою роботою персоналу ДПСУ: зміст та форми роботи, характер завдань, що вони виконують, організація праці, тривалість робочого дня, наявність нічних чергувань, фізичні, емоційні та інформаційні перевантаження, дефіцит часу, режим праці та відпочинку, соціально-побутові умови тощо [5]. Важливого значення з точки зору забезпечення безпечного робочого середовища для працівників має соціально-психологічний клімат в організації. За даними багатьох спостережень (І. Ващенко, В. Журавльов, Є. Потапчук та ін.) у цій сфері, однією із головних причин порушення стану безпеки у людини, розвитку у неї психосоціального стресу є конфліктні ситуації у трудових колективах.

Успішність управління безпекою військовослужбовців ДПСУ значною мірою залежить і від умінь керівників враховувати їх психологічний стан.

З урахуванням специфіки діяльності ДПСУ [11] психологічний стан прикордонника можна вважати задовільним, коли він знає:

Питання психології

законодавчу та нормативно-правову базу у сфері охорони праці та особистої безпеки;

природу небезпек, специфіку та протидію основним небезпечним і шкідливим факторам, ступінь їх небезпечності для людини;

тактичні особливості дій у небезпечних ситуаціях;

вимоги санітарії, гігієни, електробезпеки, пожежної безпеки, вибухобезпеки;

особливості забезпечення особистої безпеки під час несення служби та поводження з вогнепальною зброєю;

уміє:

використовувати нормативно-правові акти з питань охорони праці та особистої безпеки в професійній діяльності;

фіксувати, оцінювати, контролювати небезпечні й шкідливі фактори;

захищатися від небезпечних і шкідливих факторів;

правильно діяти у випадках екстремальних ситуацій;

оцінювати обстановку й приймати рішення щодо попередження пожежо- і вибухонебезпечних ситуацій;

користуватися підручними засобами пожежогасіння, забезпечувати швидку евакуацію населення з небезпечної зони;

надавати першу допомогу потерпілим від нещасних випадків;

правильно діяти під час виконання службових обов'язків та у випадках загрози життю та здоров'ю від злочинних елементів.

користуватися правилами техніки безпеки;

фіксувати, оцінювати, контролювати небезпечні й шкідливі фактори.

Крім того, кожен військовослужбовець повинен мати накопичений досвід з питань самоконтролю, тобто мати можливість:

оцінити свою теоретичну і практичну підготовку щодо певного виду робіт;

оцінити свої знання інструкцій і норм охорони праці і практичні навички для використання безпечних методів виконання роботи;

визначити свій психофізіологічний стан і за поганого самопочуття звернутися до медичного закладу;

використати необхідні засоби індивідуального захисту після перевірки їх справності і придатності для використання;

перевірити справність зброї, транспортних засобів тощо.

Відбудова необхідного трудового настрою має бути відпрацьована психологічно, шляхом постійного загострення уваги військовослужбовця на першу з його потреб щодо визначення стану його робочого місця. Огляд робочих місць – це загальна назва одного із напрямків діяльності з попередження нещасних випадків у процесі професійної діяльності. Він містить у собі як власне огляд робочих місць, їх обладнання, відповідність вимогам збереження здоров'я та працездатності людини, так і контроль за станом та використанням засобів захисту, а також регулярний медичний огляд персоналу.

У процесі виконання завдань підлеглими керівник повинен здійснювати контроль за станом безпеки і координувати їх роботу. Вимога визначення відсутності небезпек у кінці роботи й інформування керівника створює для підлеглому передумови для осмислення подальшого удосконалення стану безпеки.

І останнє. Вирішуючи завдання у сфері забезпечення безпеки підлеглому персоналу, керівник підрозділу повинен пам'ятати, що, перш за все, він сам повинен бути зразком безпечної поведінки.

Отже, з урахуванням специфіки управлінської діяльності керівника прикордонного підрозділу в аспекті забезпечення безпеки підлеглому особового складу та думки Л. Орбан-Лембрик, В. Толочка щодо структурної організації психологічної готовності людини до певного виду праці у структурі психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до забезпечення безпеки підлеглому особового складу ми виділяємо такі компоненти та їх показники: а) мотиваційний (сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням забезпечення безпеки підлеглому особового складу); б) когнітивний (сукупність знань, необхідних для забезпечення безпеки підлеглому персоналу); в) операційний (сукупність умінь та навичок практичного вирішення завдань щодо забезпечення безпеки підлеглому персоналу); г) особистісний (особистісно-ділові та професійно-важливі якості керівника, які визначають успішність його діяльності в аспекті забезпечення безпеки підлеглому персоналу). Однак, слід зазначити, що подана структура психологічної готовності є достатньо умовною, оскільки всі виділені компоненти не існують окремо один від одного, вони перебувають в умовах

Питання психології

постійної взаємодії та взаємовпливу, утворюючи цілісну системну єдність, яка характеризує психологічну готовність керівника прикордонного підрозділу.

Висновки. Таким чином, підводячи підсумки проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Проблема психологічної готовності керівників прикордонних підрозділів до забезпечення безпеки підлеглого особового складу є досить актуальною, але маловивченою проблемою.

2. Психологічна готовність керівника прикордонного підрозділу до забезпечення безпеки підлеглого особового складу є активно дійовим станом військового управлінця, його налаштованість на успішне

вирішення завдань у сфері забезпечення безпечної службової діяльності підлеглого персоналу.

3. Структуру психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до забезпечення безпеки підлеглого особового складу утворюють такі взаємопов'язані компоненти як мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний.

4. Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів означеної проблеми, тому подальші наукові розвідки будуть спрямовані на емпіричне вивчення стану сформованості психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до забезпечення безпеки підлеглого особового складу.

Література

1. Баклицький І. О. Психологія праці : підручник / Баклицький І. О. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
2. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Изд-во БГУ им. В. И. Ленина, 1976. – 175 с.
3. Екстремальна психологія : підручник / за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. – К. : Август Трейд, 2007. – 502 с.
4. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посібник / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
5. Іваненко В. М. Психологічні умови запобігання травматизму та загибелі військовослужбовців Державної прикордонної служби України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. М. Іваненко ; Нац. академія Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький : Вид-во Нац. академії ДПСУ, 2005. – 20 с.
6. Корнилов К. Н. Воля / К. Н. Корнилов // Психологія ; ред. К. Н. Корнилов, А. А. Смирнов, Б. М. Теплов. – 3-е изд-во. – М. : Учпедгиз, 1948. – С. 315–337.
7. Котик М. А. Психология и безопасность / М. А. Котик. – Таллин : Валгус, 1981. – 408 с.
8. Ложкін Г. В. Військова психологія: терміни, поняття, визначення: словник-довідник: Навч. посібник / Г. В. Ложкін, С. В. Сьомін, С. В. Пеньковський ; Інститут змісту і методів навчання. – К., 1996. – 144 с.
9. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та прикладні аспекти) : Монографія / Матюхіна Н. П. ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Бандурки О. М. – Харків: Вид-во ун-ту внутр. справ, 1999. – 287 с.
10. Охорона праці в діяльності ОВС України : Підручник / О. М. Бандурка, І. К. Шаша, І. В. Власенко, П. М. Бортнічук. – Харків : Вид-во Націон. ун-ту внутр. справ, 2003. – 288 с.
11. Про державну прикордонну службу України [Електронний ресурс] : Закон України від 03.04.2003 р. № 661-IV. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>
12. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України [електронний ресурс] : Закон України від 24 березня 1999 року N 548-XIV. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>