

## ДЕЯКІ ПИТАННЯ СИСТЕМИ ЗАХОДІВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДРОЗДІЛІВ ДСНС УКРАЇНИ

*Проаналізовано деякі питання системи заходів соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності підрозділів ДСНС України.*

*Ключові слова: соціально-психологічне забезпечення, надзвичайні ситуації, рятувальник.*

*Постановка проблеми.* Історичний досвід засвідчив, що особливу актуальність в умовах бурної динаміки соціальних процесів в суспільстві та реформування Міністерства надзвичайних ситуацій України має можливість регулювання психологічних процесів в колективах рятувальників, які діють в екстремальних умовах, із метою їх оптимізації.

*Аналіз останніх досліджень.* Александровським Ю.А. (1976, 1996), Бодровим В.А. (1995), Василюком Ф.Е. (1997), Тарабриною Н.В. (2001) та іншими. Питання соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців екстремальних професій в останні роки активно досліджувалося вітчизняними вченими Корольчуком М.С. (1997, 1998, 2001), Крайнюк В.М., Яковенко С.І. (1999, 2001), Осьодло В.І. (2001) та інші. Питанню психологічного забезпечення діяльності рятувальників в останні роки були присвячені праці Тімченко О.В. (2006, 2007, 2008), (2005, 2007, 2008), Куфлієвського А.С. (2006), Миронця С.М. (2007), Євсюкова О.П. (2008) [4].

Проте аналіз наукових джерел дає підстави стверджувати, що питання соціально-психологічного забезпечення діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України все ж таки потребує більш глибокого наукового пошуку і виступає одним із складових в комплексі заходів психологічного забезпечення діяльності фахівців.

*Виклад основного матеріалу.* Виходячи з існуючих матеріалів наукових пошуків, під ефективністю діяльності ми розуміємо досягнення стійкого результату при збереженні високої продуктивності праці під час заданого проміжку часу та здоров'я і функціональних резервів організму в межах норми.

Дослідження показало, що оптимізація професійної діяльності рятувальників за період з 2000 р. до сьогодні, дозволило вирішити ряд найважливіших для командування і всього колективу проблем: добитися того, щоб КПП були у готовності до виконання кола задач, що диктуються їх призначенням і характером діяльності; підвищення результатів навчання і якісного засвоєння учбового матеріалу в повному об'ємі; підтримки твердої військової дисципліни і суворого статутного порядку; виховання в душі неухильного виконання наказів і розпоряджень командирів і ряду інших задач.

Це передбачало, насамперед, діагностику СПК, а також соціально-психологічний супровід цих колективів, що вимагало проведення спеціальних заходів [5], основою яких є чітко спланована організаторська робота в ході учбово-виховного процесу загону, глибоке проникнення в механізми соціально-психологічного регулювання життя всередині колективу, взаємовідносин особового складу [1].

Так, наприклад, практика показала, що після порівняно невеликого періоду перебування особового складу в черговій пожежній частині протягом трьох-шести місяців, формується певний соціально-психологічний клімат. Він постійно зазнавав різного роду впливів, як внутрішніх, так і зовнішніх, певних змін. Це підтверджено

існуючими документами ДСНС України [2]. Тому відразу, з перших днів перед кадровими керівниками поставало завдання діагностики й пошуку шляхів регулювання СПК. Воно знімалося тільки з звільненням цих спеціалістів, або у зв'язку з відходом від справ самого командира. З цього витікає необхідність формування сприятливого СПК і свідомої активності у членів КПП, направленої на підтримку, регулювання й формування здорової соціально-психологічної атмосфери. Ця активність розвивалася як одночасно, так і послідовно в декількох напрямках [3].

1. Відносно стихійне, хоч і активне сприяння самих членів колективу створенню найбільш сприятливої соціально-психологічної атмосфери спільної діяльності.

2. Досить організована і цілеспрямована робота командування ЧПЧ, направлена на оптимізацію життєдіяльності й стилю керівництва, виходячи з накопиченого досвіду.

3. Робота командування, яка велася б, спираючись крім власного досвіду, ще і на сучасні дані, досягнення психології праці, соціальної психології, практичної психології й психофізіології [4, 5].

За існуючими даними, перший напрям – найбільш проста форма регуляції СПК – це відносно стихійне прагнення самих членів колективу рятувального підрозділу до такої соціально-психологічної саморегуляції відносин, яка забезпечувала б підтримку найбільш сприятливої атмосфери.

З моменту формування груп починається процес адаптації молоді до нових умов життєдіяльності, розпорядку дня, складаються певні взаємовідносини членів КПП між собою і начальниками різних ступенів. У цьому випадку відбувається хаотичний розподіл внутрішньо групових зв'язків і взаємовідносин. Вплив начальників на особовий склад мінімальний, провідну роль в основних сферах життєдіяльності таких колективів відіграють неформальні лідери. Якщо мікро групи, що виникли, мають позитивну спрямованість, то СПК КПП, як правило, також є сприятливим для розвитку особистісних і ділових якостей його членів, а також формування, становлення й розвитку даного колективу. Стихійне прагнення самих членів колективів рятувальних підрозділів до соціально-психологічної саморегуляції відносин, що мають негативну спрямованість, приведе до виникнення негативного соціально-психологічного клімату з усіма витікаючими наслідками.

Другий напрям: при досить організованій і цілеспрямованій роботі командування ЧПЧ, а також молодших командирів, направленої на оптимізацію життєдіяльності й стилю керівництва, забезпечує більш раціональне використання можливостей, що є не тільки в створенні умов для нормальної життєдіяльності рятувальних колективів, але потенціалу і самого колективу, і командирів цих підрозділів.

Командування частини спільно з працівниками Центрів (груп, секторів) ПЗ повинно проводити роботу з вивчення соціально-демографічних і психологічних даних контрактників: загальних відомостей про фахівців (вік, освіта, сімейний стан, наявність стажу трудової (учбової) діяльності, соціальне походження, матеріальне положення, схильності, завдатки, захоплення), надалі – результати навчання і військово-професійної діяльності. Формування сприятливого СПК і свідомої активності у членів колективів рятувальників проходило під контролем керівників підрозділів, але, як правило, було позбавленим науково обґрунтованих психологічних даних груп профвідбору і ґрунтувалося в основному на особистому досвіді командирів. Така робота, як свідчать джерела, заснована на інтуїції, дає необхідний ефект у разі хорошої психолого-педагогічної підготовки командирів-вихователів, правильно вибраного ними стилю керівництва і уміння його реалізувати у своїй повсякденній діяльності. Як правило, на жаль, вона є провідною в практиці командирів.

Найбільш ефективним із точки зору оптимізації діяльності, формування колективів рятувальних підрозділів, створення здорового СПК є третій напрям. В його основі – робота командування, що спирається на сучасні досягнення психології праці, соціальної психології, практичної психології й психофізіології, дані, що надаються психологами, соціологами, групами профвідбору. Вони мають в своєму розпорядженні необхідні відомості вивчення як офіційної, так і неофіційної структури колективу, індивідуально-психологічних особливостей рятувальників. У свою чергу, діагностика соціально-психологічного клімату включає дослідження і безпосередньо діагностику СПК [5].

Як показала практика, найбільш доцільно використати в цих цілях дослідження зі зворотним зв'язком спільно з основними елементами діагностики СПК КПП.

За даними [5], соціально-психологічна діагностика – теорія й практика виявлення соціально-психологічних характеристик груп людей – розділ психодіагностики. У наукових цілях вона застосовувалася для виділення й контролю змінних, що вивчаються, в практиці – для оцінки розвитку конкретних колективів, виявлення структури міжособистісних відносин, для оцінки ефективності соціальних, економічних, виховних впливів.

У ході навчально-виховного процесу в загоні вона дозволила провести дослідження впливу організаційно-управлінських чинників і стилю керівництва командирів і начальників різних рівнів на соціально-психологічний клімат колективу, сумісність, згуртованість-роззгуртованість фахівців у ЧПЧ, міру єдності поглядів, переконань, цінностей, структуру міжособистісних переваг, рольову структуру групи й ін. Результати соціально-психологічної діагностики розумно використати на самому початку при профвідборі по спеціальностям, що освоюються й вивчаються в частині, і спеціалізаціям, які пред'являють підвищені вимоги до якості спільної діяльності людей, при вдосконаленні виховного процесу, при підготовці рекомендацій для командування, при складанні перспективних планів.

Діагностика передбачала комплексне обстеження стану справ в рятувальних колективах. Істотне місце в системі методів діагностики займало не тільки проведення самого дослідження, але й оцінка отриманих даних.

Найважливішим аспектом регуляції СПК в частині був психологічний супровід. Він включав вивчення формальної й неформальної структури підрозділу, що проводиться командирами підрозділів самостійно або у взаємодії з групою профвідбору чергової пожежної частини.

У руслі проблеми, що досліджується, викликають цікавість аналіз СПК, його прогнозування, програма корекції учбово-виховного процесу, а також контроль її здійснення.

Аналіз соціально-психологічного клімату дозволив отримати необхідну інформацію про враженість психологічних процесів в кожному колективі, а також про їх динаміку в ході навчання і зробити висновок про відповідність вимогам, що пред'являються до рятувальників та колективів рятувальних підрозділів на сучасному етапі.

Аналіз даних, які було отримано, дозволив зрозуміти картину загальних показників соціально-психологічного клімату КПП, що дає підставу для здійснення й проведення прогнозування СПК КПП.

Соціально-психологічне прогнозування – логічне обґрунтування виведення про найбільш вірогідну динаміку поведінки й розвиток окремих особистостей і соціальних груп, а також процесів їх взаємодії.

Суть прогнозування в цьому випадку полягає в реальній оцінці СПК і можливості прогнозу шляхів його подальшого розвитку.

У той же час, практика показала, що вироблення програми корекції передбачає вдосконалення стилю керівництва і міжособистісних взаємовідносин між товаришами по професійній діяльності у групах рятувальних робіт, а також оптимізацію спільної життєдіяльності.

Визначальна роль керівника виникає з того, що цю особу, наділено повноваженнями ухвалювати рішення, це той, хто вирішує, що робити, як робити й несе за це відповідальність. У ході дослідження виявлено, що провідними фігурами, які беруть участь в регуляції СПК, є начальник частини, його заступник та молодші командири. А так, як зараз не у всіх підрозділах є заступники командирів, в цьому процесі збільшується роль начальників караулу, інспекторів і молодших командирів.

Командирам рятувальних підрозділів у ході служби доводиться виконувати різноманітні функції, але такі, які доповнюють одна одну. Мова йде переважно про функції адміністратора, організатора, фахівця, вихователя. У діяльності керівника ці функції реалізуються в такому щільному взаємозв'язку, що далеко не завжди помітно, як одна переходить в іншу, але вони, зрозуміло, є відносно самостійними.

У ролі адміністратора, командири використовують свої повноваження для забезпечення цілеспрямованого розвитку рятувальних підрозділів в ході службової життєдіяльності, створення здорового СПК і його регуляції в згоді з діючими законодавчими нормативними актами, статутами й наказами вищестоящих начальників. У рамках загону вони спільно розробляють і реалізують кадрову політику: комплектують підрозділи загалом, здійснюють підбір, навчання й розподіл молодих спеціалістів. Вся ця робота ведеться з таким розрахунком, щоб виключити безвідповідальну поведінку підлеглих, можливі ірраціональні конфлікти і орієнтувати їх на упевнене й зацікавлене виконання свого службового обов'язку [5].

Виконуючи функції організатора, командири створюють умови, необхідні для плідної спільної служби й навчання, цілеспрямованих і скоординованих дій підлеглих, зайнятих в учбово-виховному процесі. Така робота передбачає чітке розуміння цілей своєї діяльності, уміння виділяти найбільш істотні в заданому періоді задачі, визначати передумови, методи й ресурси, які необхідні для їх вирішення [5].

Виконуючи функції фахівця – людини професійно добре підготовленої, що володіє знаннями і досвідом в заданій конкретній сфері, командир покликаний грамотно ставити завдання, компетентно аналізувати й ефективно контролювати хід їх реалізації. При інших рівних умовах керівник, що має у своєму розпорядженні спеціальні знання, вирішує свої завдання з меншими витратами і більшою результативністю.

Керівник уже внаслідок положення, яке займає, є суспільним діячем, що виконує різні представницькі функції, без чого ускладнено становлення згуртованого й здорового колективу. У цій якості він приймає спільно з громадськими організаціями рішення із соціальних питань, бере участь в різних нарадах і інших суспільних заходах, в роботі виборних органів. У результаті отримує різноманітну інформацію, уміле застосування якої дозволяє помітно впливати на соціально-психологічний клімат і службову діяльність колективу.

Зростаюче значення набуває виховна функція командира підрозділу, яка органічно вписується в повсякденну службову діяльність. Виховна робота, яку добре поставлено, сприяє регуляції соціально-психологічного клімату, множенню потенціалу особистості й колективу. Така висока оцінка ролі виховання виникає з того факту, що управління – це завжди є керівництво людьми і для успішного його здійснення важливо, щоб керівник міг

впливати на підлеглих, по можливості, не силою наказу, а силою переконання.

Вдосконалення міжособистісних взаємовідносин між товаришами по службі у рятувальних підрозділах, шляхи і методи їх оптимізації витікають із загальнопсихологічних принципів міжособистісної взаємодії. Тому, як свідчать існуючі джерела, з успіхом для цього можуть використовуватися методи групової та індивідуальної психокорекції [5].

Оптимізація спільної життєдіяльності, в свою чергу, буде визначати планування й організацію роботи командирів з вдосконалення навчально-виховного процесу.

По-перше, ця робота повинна направлятися на виховання у рятувальників почуття гордості за службу в ДСНС, любові до свого загону, спеціальності, що отримується. Рятувальники повинні стати не тільки патріотами Вітчизни, але і “фанатами” своєї спеціальності. У свою чергу, керівники повинні прищепити їм необхідні навички дисциплінованості, здатності беззаперечно підкорятися й виконувати отримані накази без урахування своєї згоди або бажання виконувати їх. При цьому самі начальники повинні подавати підлеглим особистий приклад.

Природно, що особистою взірцевістю командирів розв’язання проблеми виховання фахівців АРП не обмежується.

Аналіз історіографії показав, що психологічна допомога – область практичного застосування психології, яку орієнтовано на підвищення соціально-психологічної компетентності людей і надання спеціалізованою допомогою як окремій людині, так і групі, організації [5]. Основними способами її надання були індивідуальні та групові форми психологічної роботи.

*Висновки.* Отже, із аналізу основних шляхів соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності у підрозділах рятувальників можна констатувати, що оптимізацію професійної діяльності у підрозділах рятувальників ДСНС доцільно здійснювати в межах регулювання та приведення до оптимальних умов життєдіяльності колективів цих підрозділів загалом, і вона повинна включати діагностику соціально-психологічного клімату (анкетування за розробленими та адаптованими до умов життєдіяльності рятувальних підрозділів опитувальниками, визначення соціально-психологічних показників (індексів) колективу підрозділу за соціометричною методикою, методики визначення індивідуально-психологічних показників (індексів) колективу підрозділу, методики визначення об’єктивних показників діяльності – непрямих показників СПК) і психологічний супровід (аналіз СПК, його прогнозування; всяке сприяння вияву свідомої активності членів колективу з метою приведення клімату у відповідність із задачами спільної діяльності, згуртування колективу, вдосконалення особистості рятувальника в ньому; організація психологічних впливів, направлених на оптимізацію управління рятувальним підрозділом та на оптимізацію складових елементів СПК колективу підрозділу (колективних взаємин, колективної думки, колективної спрямованості, колективного настрою та колективних традицій)). Визначені методи оптимізації СПК дозволяють виробити практичні рекомендації командуванню з вдосконалення психологічної підготовки, а також навчальної й виховної роботи в частині.

#### **Список використаних джерел**

1. Горбов Ф.Д. Системи підготовки до дій в надзвичайних ситуаціях. – К.: МНС України, 2004. - 264 с.

2. Калениченко Р.А. Програма соціально-психологічної оптимізації соціально-психологічного клімату військового колективу на сучасному етапі // Локальні війни і збройні конфлікти 2-ї половини ХХ ст.: деякі проблеми теорії і практики// Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – К.:УІВІ, 2003. – С.162-172.

3. Екстремальна психологія: Підручник / За заг. ред. проф. О.В. Тімченка – К.: ТОВ "Август Трейд", 2007. – 502 с.

4. Миронець С.М., Тімченко О.В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: Монографія. – К.: ТОВ "Видавництво "Консультант", 2008. – 232 с.

5. Шойко В.А. Соціально-психологічне забезпечення діяльності рятувальних підрозділів Цивільної оборони МНС України у 2000-2006 рр. (історичний аспект). 20.02.22 / ІДУЦЗ УЦЗУ. Львів. – 2007. – 180 с.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_