

ПОВІДОМЛЕННЯ ТА РЕЦЕНЗІЇ

УДК 355.48 (73)“XX”:1599

I.M. Каретнік

Черкаська академія пожежної безпеки імені героїв Чорнобиля

ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПІДРОЗДІЛАХ РЯТУВАЛЬНИКІВ МНС УКРАЇНИ

© Каретнік I.M., 2012

Проаналізовано історичний досвід та комплекс практичних заходів щодо морально-психологічного забезпечення професійної діяльності у підрозділах рятувальників МНС України.

The article is devoted to actual questions regarding peculiarities of moral and psychological ensuring of professional occupation of rescue units of Ministry of Emergencies of Ukraine. The conditions required for fruitful mutual service and education as well as dedicated and coordinated actions of subordinates to be engaged in educational process are clarified in the article.

Постановка проблеми. Історичний досвід засвідчив, що особливу актуальність в умовах бурхливої динаміки соціальних процесів у суспільстві та реформування Міністерства з надзвичайних ситуацій представляє регулювання психологічних процесів у військових колективах із метою їх оптимізації. Ефективністю діяльності є досягнення стійкого результату за збереження високої продуктивності праці під час заданого проміжку часу та здоров'я і функціональних резервів організму у межах норми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для підготовки цієї роботи значну цінність становлять дослідження В. Девятко [1], А. Донцова [2], К. Платонова [5] та інших науковців, які розкривають механізми морально-психологічного забезпечення професійної діяльності у спеціальних підрозділах.

Мета роботи. Проблема морально-психологічного забезпечення професійної діяльності у підрозділах рятувальників МНС України має певний ступінь розроблення і дослідження у науковій літературі, але автор прагнув здійснити комплексний аналіз заходів, що стосуються цієї проблематики і визначають наукову значущість та актуальність запропонованої теми.

Виклад основного матеріалу. Оптимізація професійної діяльності рятувальників за період з 2000 р. до сьогодні дала змогу вирішити багато найважливіших для командування і усього колективу проблем: домогтися, щоб колективи підрозділів рятувальників (КПР) були готові до виконання завдань, що диктуються їх призначенням і характером діяльності; підвищення результатів навчання і якісного засвоєння навчального матеріалу у повному обсязі; підтримки твердої військової дисципліни і суворого статутного порядку; виховання в душі неухильного виконання наказів і розпоряджень командирів тощо.

Це передбачало насамперед діагностику соціально-психологічного клімату (СПК), а також соціально-психологічного супроводу цих колективів, що вимагало проведення спеціальних заходів, основою яких є чітко спланована організаторська робота в ході навчально-виховного процесу загалом, глибоке проникнення у механізми соціально-психологічного регулювання життя всередині колективу, взаємовідносин особового складу [1].

Так, наприклад, практика показала, що після порівняно невеликого періоду перебування особового складу у Черговій пожежній частині протягом трьох–шести місяців, формується певний соціально-психологічний клімат. Він постійно зазнає різного роду впливів, як внутрішніх, так і зовнішніх, певних змін, тому відразу, з перших днів, перед кадровими керівниками поставало завдання діагностики й пошуку шляхів регулювання СПК. Воно знімалося тільки зі звільненням цих спеціалістів, або у зв'язку з відходом від справ самого командира. З цього випливає необхідність формування сприятливого соціально-психологічного клімату і свідомої активності у членів колективу пожежників-рятувальників, спрямованої на підтримку, регулювання й формування здорової соціально-психологічної атмосфери. Ця активність може розвиватися як одночасно, так і послідовно у кількох напрямках [1]:

1. Порівняно стихійне, хоч і активне сприяння самих членів колективу створенню найсприятливішої соціально-психологічної атмосфери спільної діяльності.

2. Доволі організована і цілеспрямована робота командування Чергової пожежної частини, направлена на оптимізацію життєдіяльності й стилю керівництва, враховуючи накопичений досвід.

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

За існуючими даними, перший напрям – найпростіша форма регуляції соціально-психологічного клімату – це порівняно стихійне прагнення самих членів колективу рятувального підрозділу до такої соціально-психологічної саморегуляції відносин, яка забезпечувала б підтримку найсприятливішої 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 мікрогрупи, 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 цього колективу. Стихійне прагнення самих членів колективів рятувальних підрозділів до соціально-психологічної саморегуляції відносин, що мають негативну спрямованість, призведе до виникнення негативного соціально-психологічного клімату.

Другий напрям: за досить організованої і цілеспрямованої роботи командування Чергової пожежної частини (ЧПЧ), а також молодших командирів, спрямованої на оптимізацію життєдіяльності й стилю керівництва, забезпечує раціональніше використання можливостей, що полягає не тільки в створенні умов для нормальної життєдіяльності рятувальних колективів, але й потенціалу самого колективу і командирів цих підрозділів.

Командування частини спільно з працівниками центрів (груп, секторів) психологічного забезпечення повинно проводити роботу з вивчення соціально-демографічних і психологічних даних контрактників: загальних відомостей про фахівців (вік, освіта, сімейний стан, наявність стажу трудової (навчальної) діяльності, соціальне походження, матеріальне становище, схильності, завдатки, захоплення), надалі – результати навчання і військово-професійної діяльності. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату 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 переважно на особистому досвіді командирів. Така робота, як свідчать джерела, ґрунтується на інтуїції, дає необхідний ефект у разі доброї 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 у практиці командирів.

Найефективнішим із точки зору оптимізації діяльності, формування колективів рятувальних підрозділів, створення здорового СПК є третій напрям. В його основу покладена робота командування, що спирається на сучасні досягнення психології праці, соціальної психології, практичної психології й психофізіології, дані, що надаються психологами, соціологами, групами профвідбору. Вони мають у своєму розпорядженні необхідні відомості вивчення як офіційної, так і неофіційної структури колективу, індивідуально-психологічних особливостей рятувальників.

Своєю чергою, діагностика соціально-психологічного клімату включає дослідження і безпосередньо діагностику СПК [1, 2].

Як показала практика, найдоцільніше використати з цією метою дослідження зі зворотним зв'язком спільно з основними елементами діагностики соціально-психологічного клімату колективу пожежників-рятувальників.

За даними [4], соціально-психологічна діагностика – теорія й практика виявлення соціально-психологічних характеристик груп людей – розділ психодіагностики. З науковими цілями 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 у загоні вона мала змогу провести дослідження впливу організаційно-управлінських чинників і стилю керівництва командирів і начальників різних рівнів на соціально-психологічний клімат колективу, сумісність, згуртованість-розгуртованість фахівців у Черговій пожежній частині, міру єдності поглядів, переконань, цінностей, структуру міжособистісних переваг, рольову

структуру групи тощо. Результати соціально-психологічної діагностики розумно використати на самому початку під час профвідбору по спеціальностях, що освоюються й вивчаються в частині, і спеціалізаціях, які пред'являють підвищені вимоги до якості спільної діяльності людей, під час вдосконалення виховного процесу, підготовки рекомендацій для командування, складання перспективних планів.

Діагностика передбачала комплексне обстеження стану справ у рятувальних колективах. Істотне місце в системі методів діагностики посідало 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.

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

Заключним етапом оптимізації СПК є оцінка стану соціально-психологічного клімату колективів рятувальних підрозділів. Вона проводиться на основі наказу вищестоящего командування, командування частини, а також безпосередньо з ініціативи групи профвідбору.

Якщо найважливіші показники і соціально-психологічний клімат колективу пожежників-рятувальників загалом нижчий від середньої "норми", тобто в колективах рятувальних підрозділів спостерігають негативні явища, що викликають стурбованість командування, то діяльність із регуляції соціально-психологічного клімату оцінюється негативно і в роботу з регуляції СПК необхідно включати додатково фахівців-психологів.

У разі високої ефективності діяльності ЧПЧ (високі показники в навчанні, міцна дисципліна, чітка організація в несенні служби, активна участь у суспільному житті підрозділу й частини), то показники соціально-психологічного клімату колективу пожежників-рятувальників, які були розглянуті, знаходяться у межах норми або вище за "норму".

Висновки. Отже, із аналізу особливостей соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності у підрозділах рятувальників можна констатувати, що оптимізацію професійної діяльності у підрозділах рятувальників МНС 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; усіляке сприяння вияву свідомої активності членів колективу з метою приведення клімату відповідно до завдань спільної діяльності, згуртування колективу, вдосконалення особистості рятувальника у 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 дають змогу виробити практичні рекомендації командуванню з вдосконалення психологічної підготовки, а також навчальної й виховної роботи в частині.

Подальші напрями дослідження. Перспективними є розкриття питань, пов'язаних із дослідженням інновацій у сфері морально-психологічного забезпечення професійної діяльності у підрозділах рятувальників МНС України.

1. Девятко В.В. Социально-психологический тренинг как средство повышения компетентности молодых офицеров в общении с подчиненными: дисс. ... канд. психол. наук. – М.: ВПА им. Ленина, 1990. – 241 с. 2. Донцов А.И. Психологические основы интеграции коллектива: автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 1988. – 39 с. 3. Методические рекомендации по управлению процессом адаптации курсантов младших курсов к военной службе и обучению в высшем военно-морском учебном заведении. – М.: МО СССР, 1988. – 33 с. 4. Определение основных терминов дидактики высшей школы / Государственный Комитет Российской Федерации по народному образованию. – М.: Изд-во НИИ высшей школы, 1995. – С. 215. 5. Платонов К.К. Общественные проблемы теории групп и коллективов / Коллектив и личность. – М.: Наука, 1975. – С 3–16.