

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗПОДІЛУ РОЛЕЙ У КОЛЕКТИВІ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНОГО ПІДРОЗДІЛУ

*Титаренко Д.С.,... науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії екстремальної
та кризової психології науково-дослідного
центру Національного університету
цивільного захисту України*

Емпіричне дослідження психологічних особливостей міжособистісних відносин в підрозділі проводилось протягом 2007-2008 рр. Вибір досліджуваних був зумовлений прагненням простежити які саме міжособистісні відносини є в колективі пожежно-рятувальних підрозділів МНС України. Процедура дослідження була спрямована на виявлення ролей, які найчастіше обираються співробітниками підрозділів та який при цьому склався клімат, також, які стратегії поведінки обирають працівники.

Зупинимося детальніше на характеристиці емпіричного дослідження та його аналізі. За методикою «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді» отримали дані, які представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Показник відповідей о/с пожежно-рятувальної служби МНС України

№ з/п	Ролі, які виконує людина у групі	%
1	Голова	0
2	Той, що формує	48,77
3	Генератор ідей	0
4	Оцінщик ідей (або критик)	10,26
5	Організатор роботи	15,38
6	Організатор групи	5,13
7	Дослідник ресурсів	10,26
8	Той, що закінчує	10,26

Як видно з таблиці 1 роль «Голови» не обрала жодна людина. Співробітники не бажають грати таку роль у колективі, не бажають приймати рішення, вислуховувати та аналізувати різноманітні думки. Жодна людина в пожежно-рятувальному підрозділі не бажає проявляти поведінку справжнього лідера, за яким би йшла вся команда. Роль лідера у нашому випадку більше зводиться до ролі головнокомандуючого, що може бути обумовлено специфікою професійного напрямку.

Можна сказати, що вони не бажають брати на себе відповідальність за весь колектив, його успішність або провали. Ця роль також характеризується вмінням слухати, бути рішучим, гарно говорити, вмінням бути логічним та послідовним у своїх діях та вчинках. Така роль потребує високо мотивованої групи.

На наш погляд у групі особового складу пожежно-рятувальних підрозділів відсутня мотивованість, в наслідок чого ніхто з колективу не бажає обрати роль «Голови». Іншою причиною може бути прояв ригідності.

Проаналізуємо дані щодо ролі «Той, що формує». Так видно, що серед піддослідних з особового складу пожежно-рятувальних підрозділів цю роль

обрали 48,77 % від усієї групи досліджуваних. Люди, які дотримуються цієї ролі у колективі виконують функції лідера, але не зовсім звичайного лідера. У людей, які грають цю роль, дійсно проявляють лідерські якості, вони пропонують будь-які ідеї щодо виконання професійних обов'язків або проведення вільного часу, але вони прислухаються до бажання колективу, та у зв'язку з цим корегують подані ідеї. Вони поєднують зусилля членів групи воєдино, тим самим намагаються повернути всі прагнення та ідеї всіх членів групи на благо всього колективу. Прагнуть зробити так, щоб будь-яка робота однієї особи стала корисною для інших, щоб будь-яка зроблена справа не стало марною тратою часу.

Для цієї ролі характерно динамічність та рішучість, екстравертованість. Тип людини, яка зазвичай виконує таку роль – домінуючий екстраверт, якій потребує компетентної, цілісної групи.

Тож, як видно за цим показником половина досліджуваного особового складу пожежно-рятувальних підрозділів прагнуть створити цілісний колектив, в якому буде комфортно та добре не тільки виконувати професійні обов'язки, а й проводити вільний час.

Основною функцією людини, яка виконує роль «Генератор ідей» є джерело ідей, тобто винахід всього нового. Такі люди характеризуються великим розумом, багатою уявою, креативністю. Тип особи – це нестандартна особа, яка потребує спеціального оточення, яке буде підтримувати його нові ідеї.

Роль «Генератора ідей» не обрала жодна людина з особового складу пожежно-рятувальних підрозділів. Це свідчить, що колектив не потребує наявності спеціальної людини, яка б надавала їй нові ідеї та пропозиції. Можливо, вони всі разом вигадують щось нове, як для проведення вільного часу так і для вдосконалення професійних прийомів надання допомоги постраждалим та гасіння пожежі.

Справа в тому, що сама організація підрозділу не вимагає наявності людини, яка б постійно щось вигадувала. Праця рятувальників потребує людей,

які будуть досконало виконувати загальновідомі прийоми порятунку та на професійному рівні гасити пожежу, тож це доволі природно, що члени пожежно-рятувальних підрозділів не проявляють якостей характерних для цієї ролі.

Аналізуючи роль «Оцінщик ідей», або їх ще називають «Критик», ми виявили, що її обрали 10,26 % членів колективів пожежно-рятувальних підрозділів. Вони виконують функцію так званого «якоря групи», контролюють дії колективу та за необхідністю повертають до реальності. Такі люди завжди прагнуть раціонально оцінювати ситуацію, не піддаються своїм емоціям та почуттям. Вони намагаються не пропускати нотки гумору в своїй професійній діяльності. Намагаються контролювати поведінку та вчинки колег. Завжди наперед розраховують можливий хід подій та передбачають ймовірний результат.

Люди, які обрали цю роль характеризуються вольовими якостями особистості, розсудливістю, високим інтелектом, аналітичними здібностями.

Якщо ці люди, що обрали цю роль, рівномірно розподіляються по всіх караульних службам, то вони можуть доволі гарно контролювати вчинки своїх колег, тим самим попереджувати несприятливі «божевільні» ідеї, непристойну поведінку та «чорний» гумор у колективі.

15,38 % осіб з особового складу обрали роль «Організатор роботи». Основною функцією осіб, які демонструють цю роль у команді є перетворення ідей в конкретні завдання та організація їх виконання. Тобто, людина більш загальні ідеї колективу перетворює на конкретне практичне завдання, будує алгоритм досягнення встановленого завдання, розбиває на елементи та розподіляє між членами колективу роботу.

Роль цих людей у колективі досить важлива, бо саме вони вигадують як можна глобальні (або абстрактні) ідеї реалізувати на практиці. Для виконання цієї функції необхідно добре знати не лише бажання колективу, а й можливості зовнішніх факторів (факторів середовища), соціальні можливості, також всі можливі шляхи досягнення мети.

Тож, люди з цією роллю намагаються реалізувати на практиці абстрактні ідеї групи, вигадати шляхи їх реалізації.

Наступна роль – «Організатор групи». Цю роль обрали 5,13 % осіб від всіх досліджуваних. Вони сприяють злагодженості роботи групи, згладжують розбіжності, знають про всі потреби та проблеми групи.

Напевно, цих людей можна назвати «неофіційними психологами» команди, бо саме вони знають про всі проблеми та пропонують свою допомогу у їх вирішенні. Вони намагаються залагодити всі суперечки між членами колективу та створити позитивну атмосферу для всіх членів колективу.

Тож, ці 5,13 % людей постійно намагаються допомогти своїм колегам, інколи навіть ціною своїх інтересів.

Основними якостями цих людей є: чуйність, дипломатичність, доброта, комунікативність. Вони потребують постійного контакту з усіма членами колективу.

10,26 % від опитуваних з особового складу обрали роль «Дослідник ресурсів». Основну функцію, яку вони виконують, - це функція ланки, яка зв'язує внутрішній світ колективу з зовнішнім.

Люди, що обрали цю роль постійно приносять нову інформацію про зміни у законодавстві про сферу цивільного захисту, про нові обіцянки керівників, приносять чутки про забезпечення в інших підрозділах та інших організаціях (місцях де неофіційно можна підзаробити у вільний час), приносять інформацію про соціальне забезпечення у державі, тощо. Вони завжди володіють інформацією де та за які кошти можна придбати той чи інший товар. Можна сказати, що ці люди з'єднують внутрішнє життя колективу з зовнішнім, соціальним світом.

Тож, разом з «Організатором роботи» вони швидко можуть реалізувати будь які побажання колективу.

Найрозвиненіші якості «Дослідника ресурсів» є: товариськість, енергійність, привабливість.

Остання роль, яку можна виділити за даною методикою – це «Той, що закінчує». Цю роль обрали 10,26 % досліджуваних. Основною функцією є спонукання групи все робити вчасно і до кінця.

Такі люди у колективі намагаються спонукати всіх виконувати всі встановлені керівництвом завдання у встановлений термін, не тратити марно час, а виконувати лише професійно необхідну роботу. Адже, на роботі треба займатися роботою, а все інше у вільний час. Основні якості таких людей: професійна педантичність, відповідальність, обов'язковість, пунктуальність.

Тож, як ми бачимо у досліджуваному колективі особового складу пожежно-рятувальних підрозділів присутні майже всі ролі, що забезпечує нормальну атмосферу у команді. Ролей, які не обрала жодна людина лише дві це «Голова» та «Генератор ідей». Це можна пояснити тим, що серед досліджуваних не має людей, які б за власним бажанням брали на себе відповідальність за життя та професійні успіхи колективу. Для колективу з військовою спрямованістю це природно, бо у ньому є чітка ієрархія, кожен з членів колективу знає свої права та обов'язки. Безпосередньо відповідальність за всі процеси у підрозділу несе керівник, тому іншим не треба брати на себе відповідальність.

Але все ж таки, відсутність особи, яка обирає роль «Голови», не є дуже добрим показником. По-перше, навіть особи які займають керівні посади не обрали цієї ролі, тож навіть вони не бажають брати на себе відповідальність. А, по-друге, у надзвичайній ситуації, при необхідності прийняття швидкого та відповідального рішення, праця співробітників МНС може гальмуватися, бо не буде керівника, який візьме на себе відповідальність за хід справи.

«Генератор ідей» групі не потрібен, бо серед досліджуваних велика кількість людей з активними ролями, які у колективі можуть породити нові ідеї. Можна сказати присутня більш колективна творчість.

Виходячи з цих даних, можна рекомендувати керівнику, або особі яка відповідає за роботу з кадрами, більш детальноше вивчати рольові позиції співробітників та враховувати їх при призначенні на посаду.