

**О.О. НАЗАРОВ**

канд. психол. наук, доц.

Академія цивільного захисту України

УДК 159.95:338.246.2(477)

ДЕЯКІ ПІДХОДИ ЩОДО КЛАСИФІКАЦІЇ ОСНОВНИХ ВИДІВ ПРОФЕСІЙНОГО РИЗИКУ ПЕРСОНАЛУ МНС УКРАЇНИ

Запропоновано авторський підхід щодо побудови класифікації основних видів професійного ризику персоналу МНС України.

Діяльність фахівців багатьох професій (військових, пожежних, рятувальників, правоохоронців та інших) пов'язана з впливом на них екстремальних факторів і здійснюється в умовах виникнення різних проблемних ситуацій, що визначають високу складність, небезпеку й відповідальність виконання трудових завдань. У роботах К. Платонова [1], Г. Зараківського [2, 3], В. Бодрова [4], О. Деркача й В. Зазикіна [5], В. Пономаренка [6], Л. Дикої [7], Ю. Голикова й О. Костина [8] та ін. показано, що характерною рисою подібних ситуацій є невизначеність моменту їхнього виникнення, характеру розвитку й наслідків, а також, як правило, наявність дефіциту часу, надходження недостатньої, помилкової інформації, її інтерференції, зміна функціонального стану фахівців і т.д.

Причиною помилкових дій, аварій, катастроф, загибелі або серйозних травм фахівців у ряді випадків є недостатній рівень розвитку здатності діяти в умовах ризику. Значення таких феноменів, як схильність і готовність до ризику, здатність до ефективних дій в умовах ризику особливо важливо для вирішення завдань оцінки й формування професійної придатності для представників «небезпечних» професій й, зокрема, персоналу Міністерства з питань надзвичайних ситуацій.

Вітчизняними й закордонними вченими проводилися фундаментальні й прикладні дослідження, спрямовані на вивчення різних аспектів ризику: впливу мотивації на ухвалення рішення й поведінки людини в умовах ризику (К. Левін, 1927; А. Едварде, 1959; В. Петровський, 1977; Т. Корнілова, 1997 й ін.), виправданості ризику (Ю. Козелецький, 1979; О. Кондрацький, 1981, 1988 та ін.), поведінки людини в ризикованих ситуаціях (Д. Кибельсберг, 1989; Р. Рисер, 1991; М. Зукерман, 1991; О. Деркач, В. Зазикін, 1998; В. Третяков, 1993 й ін.), а також факторів, що впливають на нього (Г. Старий, 1969; Ю. Козелецький, 1979; М. Задорожнюк, О. Зозулюк, 1994), групового ризику (Дж. Стоунер, 1961; О. Винокур, 1971; С. Московичи, М. Завалоні, 1969; А. Костинська, 1976 та ін.), зв'язку ризикованості й здатності успішно діяти в ситуаціях ризику з особистісними особливостями (М. Коган, М. Балах, 1964; М. Котик, 1981; Т. Корнілова, А. Долінікова, 1995; Т. Корнілова, 1997 й ін.), ціннісних особливостей ризику (Т. Корнілова, 1994; У. Петровський, 1977), зв'язку схильності до ризику зі злочинними нахилами людей (С. Богомолова, 1986; О. Даклбек, 1990; С. Дж. Ридігер, 1991) та ін.

Однак у зазначених роботах суперечливо визначене поняття ризику в небезпечних видах професійної діяльності, не виявлені особливості загальних і приватних факторів ситуації ризику, і таких проявів, як здатність до ефективних дій в умовах ризику й схильності до ризику, а також їхнього прояву в деяких найбільш складних ситуаціях.

Проблема професійного ризику заслуговує глибокого вивчення в межах наукових досліджень діяльності людини в неординарних умовах.

На нашу думку, професійний ризик являє собою елемент творчості та один з основних способів адаптації персоналу МНС України до ситуації, що потребує негайної, ефективної реакції у вигляді раціональної службової дії, реалізації заготовленого або імпровізованого прийому або методу.

Класифікація основних видів професійного ризику персоналу МНС України може мати наступний вигляд.

1. За ступенем локалізації професійної діяльності:
 - локальний ризик, що поширюється на окрему дію;
 - стратегічний ризик, що поширюється на тривалий період професійної діяльності, на значну суму дій.
2. За суб'єктом, що ризикує:
 - ризик виконавців;
 - ризик усіх учасників службових заходів.
3. За змістом ризику:
 - організаційний ризик, як дія або бездіяльність при організації службових дій;
 - кримінально-правовий ризик, що допускається в окремих випадках персоналом МНС України при виконанні завдань в умовах надзвичайної ситуації.
4. За обґрунтованістю мотивації ризикованих дій:
 - мотивований ризик;
 - немотивований ризик;
 - змішаний мотивовано-немотивований ризик.

Мотивований ризик, в свою чергу, може характеризуватися:

 - а) зваженістю аргументів (за і проти ризикованого рішення), тобто, що можна загубити і що можна виграти;
 - б) прогнозуванням процесу і результатів можливих наслідків; багатоваріантністю можливих наслідків (або-або) при наявності визначених чинників, що посилюють або послаблюють виникнення визначених наслідків, які провокуються;
 - в) метою, що утворює систему, постійно стимулює

персонал МНС, «мобілізує» його потенційні можливості в єдиний раціональний механізм;

г) впевненістю в нейтралізації негативних наслідків.

Немотивований ризик, у свою чергу, характеризується повною протилежністю ознакам мотивованого ризику. Більш того, у немотивованому ризику відбивається композиція негативних якостей працівника, для якого необхідна умовність учинків, «ризик заради ризику» важливіше негативних наслідків його діяльності.

5. За наявності або відсутності ситуативного чинника, що діє на суб'єкта при виборі ризикованої форми поведінки:

- ситуативний ризик (ситуація змушує особовий склад йти на ризик);

- надситуативний ризик.

6. За наявності або відсутності плановості ризикованої дії:

- плановий ризик;

- неплановий ризик.

Ризик дії складається з активної поведінки, що припускає активний результат (виграш - програш). При цьому результат для професіонала може бути позитивним або негативним, що свідчить про те, що і дія і її результат складаються зі спільних зусиль партнерів. Це постійно утворює змішані форми ризику, тобто мотивовано-немотивованого.

Суб'єктивним боком професійного ризику є ставлення персоналу МНС України, який ризикує, до прийнятого рішення та його альтернативних наслідків. Ризикована дія - бездіяльність може відбуватися з прямим наміром, коли працівник усвідомлював можливість альтернативних наслідків (успіх - неуспіх), бажав їх і усе зробив для настання результату.

Таким чином, ризик - це завжди різноманітна за ступенем і змістом невизначеність. Ця невизначеність знаходиться в динаміці: вона може посилюватися і послаблятися, а разом із нею посилюватися або послаблятися може і стан ситуації і, відповідно, реакції взаємодіючих осіб.

Ризик характеризується альтернативністю ймовірних наслідків, переваги і недоліки яких професіоналом постійно «важаться», співвідносяться з динамікою розвитку службової ситуації. Тут утворюється проблема зміни оцінки наслідків ризикованих дій. Це, у свою чергу, викликає у персоналу МНС України необхідність постійно контролювати динаміку розвитку ситуації і стан позиції учасника конкретної службової дії, щоб не втратити позитивні результати підготовленої програми. Одночасно викликається потреба в розробці експрес-методів дослідження ситуацій, що містять елементи ризику.

У першу чергу, це стосується вивчення таких елементів, як фактори ризику, тобто сприятливі і перешкоджаючі позитивній реалізації рішень персоналом МНС у ризикованих ситуаціях.

Зовнішнє середовище, безсумнівно, буде впливати на вибір альтернативи тактичного рішення з елементами ризику. Фактори середовища можуть впливати в силу того, що:

- по-перше, це елементи службової ситуації, у процесі розвитку якої приймається тактичне рішення;

- по-друге, це елементи службової ситуації, у якій має бути реалізація ухваленого тактичного рішення;

- по-третє, це елементи особистісних особливостей персоналу МНС та населення, якому надається допомога.

Певний вплив на характер рішень з елементами ризику має самооцінка професіоналом своїх особистісних якостей. Персонал МНС, для якого властива внутрішня стратегія поведінки, вважає, що його досягнення, насамперед, залежать від особистісних якостей, таких, як компетентність, цілеспрямованість або рівень знань. Для нього його успіхи і невдачі визначають не випадковості або зовнішні умови, а власні раціональні дії. Особовий склад з внутрішньою стратегією характеризується почуттям відповідальності за свої рішення.

Навпаки, особи із зовнішньою стратегією поведінки переконані, що їх успіх або невдача, насамперед, залежать від зовнішніх сил, на які вони не можуть впливати. Відповідно до такого роду переконань, долю індивіда визначатиме сама структура ризиконебезпечної ситуації. І тому є люди, які вважають себе горезвісними «гвинтиками», від яких нічого не залежить. Якщо працівник не готовий до ризику та його оцінки, не спроможний виявити й оптимально розв'язати службову ситуацію з елементами ризику, то можна переконливо стверджувати, що цей працівник найбільш схильний до професійного стресу та посттравматичних стресових порушень.

Таким чином, успішність діяльності конкретного працівника істотно залежить від його особистісних якостей і, у першу чергу, від його готовності до ризику. На нашу думку, людина, що прагне ризикувати в одній ситуації, буде прагнути ризикувати і в інших ситуаціях.

Фактично, людей можна розділити на два типи: «ризикові» та «обережні». «Ризикові» здатні впливати на інших, прагнуть до лідерства в групах, мають високий рівень домагань. «Обережні» віддають перевагу підпорядковуватися, більш консервативні і нерішучі. Іншими словами, у кожного працівника формуються стійкі особистісні риси ризикованості-обережності.

Прагнення до ризику пов'язано зі спрямованістю особистості на досягнення мети або запобігання невдачі. Ця спрямованість виявляється в ризиконебезпечних ситуаціях та є передумовою до нещасних випадків і травматизму.

Готовність до ризику виявляється в поведінці, діях і судженнях людини. Вибір варіанту поведінки в умовах небезпеки буде визначатися конкретним працівником наступними оцінними судженнями щодо:

- виграшу, що можна досягти при даному виборі;

- шансів на успіх або поразку;

- запобігання невдачі при зробленому виборі;

- ступеня небезпеки (фізичного або іншого порядку, наприклад, втрати авторитету і поваги оточуючих людей);

- ступеня необхідності здійснення даного вибору.

Кожне з перерахованих нами оцінних суджень спирається на аналіз ситуації і свої особливі можливості. Так, шанси на успіх або запобігання невдачі можуть розцінюватися працівником у зв'язку з його можливостями контролювати розвиток ситуації, корегувати свою поведінку, запобігати негативним наслідкам зробленого вибору і т.д.

Проте поведінка персоналу МНС у ризиконебезпечній ситуації залежить не тільки від об'єктивних умов, але і від того, наскільки адекватно ці умови відбиваються в його свідомості.

Все вище викладене дозволяє нам стверджувати, що про готовність конкретного працівника до ризику можна судити на основі трьох основних індивідуальних показників:

- схильності даного працівника до ризику;

- прагнення даного працівника до ризику;
- прагнення даного працівника до самозахисту.

Для оцінки кожного з виділених нами показників ми пропонуємо використовувати наступний психодіагностичний інструментарій:

- опитувальник Г. Шуберта для визначення виразності схильності до ризику;
- опитувальник Т. Елерса для визначення виразності прагнення до ризику і рівня мотивації досягнення мети й успіху; а також виразності прагнення до самозахисту і рівня мотивації запобігання невдачі.

Результати досліджень, що проводилися в Академії цивільного захисту України протягом 2002-2005 рр., дозволяють зробити низку принципових висновків:

- у особового складу зі стажем роботи в МНС більше 5 років готовність до ризику значно нижча, ніж у молодих фахівців;
- у жінок готовність до ризику реалізується при більш визначених очікуваннях, ніж у чоловіків;
- готовність до ризику відображає певною мірою характер та вид діяльності в межах МНС України. Так, наприклад, у працівників пожежних та аварійно-рятувальних підрозділів вона виявляється значно більшою, ніж у представників інших відділів та служб;
- в умовах дії у складі групи (команди) готовність до ризику виявляється більш сильно, ніж при виконанні службових задач поодиночі;
- працівники МНС з вищою освітою, які закінчили відомчий вищий навчальний заклад, більш активні, стійкі до стресу, самокритичні, ніж працівники із вищою освітою (які закінчили невідомчий вищий навчальний заклад освіти), середньою або середньо-спеціальною освітою;
- найбільш пристосованими до дій в екстремальних умовах є керівники підрозділів зі стажем від 5 до 10 років та виконавці – особовий склад зі стажем до 5 років;
- найбільш сприятливими до виконання службових завдань у ризиконебезпечних ситуаціях є працівники віком від 31 до 40 років;
- працівники, в яких спостерігається страх перед нещасним випадком, найчастіше попадають у подібні ситуації, ніж ті, які були орієнтовані на успішне виконання службового завдання;
- працівники, що орієнтовані на досягнення мети, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті, хто боїться невдачі, віддають перевагу малому, або, навпаки, надмірно великому ризику, де невдача не загрожує особистому престижу;
- персоналу МНС, який мотивований на досягнення мети та має великі надії на успіх, властиво запобігання значного ризику.

Таким чином, перспективними напрямками подальших досліджень вважається постановка та вирішення на-

ступних завдань:

- встановлення залежності професійної ефективності фахівців від характеру поведінки в умовах ризику;
- вивчення психологічної структури схильності до ризику;
- вивчення впливу психологічних характеристик особистості фахівців на професійну ефективність та особливості їх поведінки в умовах ризику;
- визначення зв'язку індивідуально-психологічних особливостей спеціалістів з їх професійною ефективністю;
- вивчення впливу індивідуально-психологічних особливостей на здатність фахівця до ефективних дій в умовах ризику;
- встановлення залежності схильності до ризику від особистісних особливостей суб'єкта діяльності;
- встановлення залежності готовності до ризику та ризикованості від особистісних особливостей суб'єкта діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Платонов К.К. Структура и развитие личности. -М.: Наука, 1986. -255 с.
2. Зараковский Г.М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. -М.: Наука, 1966. -114 с.
3. Зараковский Г.М., Смолян Г.Л. Информационно-психологическая безопасность: основные понятия // Психология и безопасность организаций /Под ред. А.В. Брушлинского и В.Е. Лепского. -М.: ИП РАН, 1997. -С.40-44.
4. Бодров В.А. Перспективы диагностики профессиональной пригодности с позиции психологии профессионализации и психологии развития // Теория и практика профориентации и профконсультирования /Под ред. В.В. Спасенникова. -Калуга: Департамент службы занятости населения по Калужской области, 1996. -Вып.3. -С.277-292.
5. Деркач А.А., Зышкин В.Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях (Психолого-акмеологические основы). -М.: МААА, 1998. -178 с.
6. Пономаренко В.А., Лапа В.В. Психофизиологические основы подготовки оператора к действиям в аварийных ситуациях // Техника, экономика, информация. Сер.: «Эргономика». -1987. -С.166-171.
7. Дикая Л.Г. Итоги и перспективные направления исследований в психологии труда в XXI веке // Психологический журнал. -2002. -Т.23. -№ 6. -С.18-37.
8. Голиков Ю.Я., Костин А.Н. Проблемы методологических оснований анализа межсистемных взаимодействий в психологических исследованиях // Психологический журнал. -1995. -Т.16. -№ 4. -С.11-24.

Надійшла до редколегії 25.01.2006

НАЗАРОВ О.А. НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ ОСНОВНЫХ ВИДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА ПЕРСОНАЛА МЧС УКРАИНЫ

Предложен авторский подход к построению классификации основных видов профессионального риска персонала МЧС Украины

NAZAROV O.A. SOME APPROACHES TO CLASSIFICATION BASIC KINDS OF A PROFESSIONAL RISK OF THE PERSONNEL OF THE UKRAINE MINISTRY OF EMERGENCY

It is offered the author's view on the development of professional hazards classification for emergency personnel of the Ministry of Emergency of Ukraine.