

УДК – 159.96

*Назаров О.О., к. психол. н., доцент, перший проректор з навчальної та методичної роботи УЦЗУ;*

*Дишкант О.В., викладач навчального пункту навчально-методичного центру цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Херсонської області*

## **ВПЛИВ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ НА УСПІШНІСТЬ ВИКОНАННЯ НИМИ СЛУЖБОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ**

У статті висвітлено результати досліджень з питань впливу особистісних якостей працівників аварійно-рятувальних підрозділів на успішність виконання ними службових обов'язків.

*Ключові слова:* успішність, професійно-психологічний відбір, психологічні якості.

**Актуальність проблеми.** Робота працівників підрозділів реагування МНС на сьогодні має широкий спектр обов'язків з ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, аварій та стихійних лих. Під час несення служби співробітники аварійно-рятувальних підрозділів піддаються впливу факторів, що являють загрозу їх життю та здоров'ю, а також постійно стикаються з негативними психологічними проявами поведінки осіб, які постраждали внаслідок екстремальних ситуацій, що дає додаткове навантаження на психіку даних співробітників. Разом з тим їх праця носить колективний характер, тобто від дій окремого рятувальника залежить не лише якість виконання службового завдання в цілому, але життя й здоров'я інших людей, тобто від успішності кожного конкретного працівника залежить загальна успішність аварійно-рятувальних підрозділів під час виконання робіт з ліквідації наслідків пожеж, аварій та стихійних лих. Зважаючи на вищевикладене, стає зрозумілим, що під час комплектування аварійно-рятувальних підрозділів особливу увагу потрібно звертати на психологічні особливості кандидатів на службу. Разом з тим необхідно визначити, які саме особливості є професійно-важливими і сприяють успішному виконанню працівником його функціональних обов'язків.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питаннями успішності персоналу під час виконання службових обов'язків займалися наступні науковці: Запорожцева О.Є., Тімченко О.В., Сафін О.Д., Потапчук Є.М., Бандурка А.М., Білова М.Е., Кретчак О.М., Миронець С.М. та інші. [1; 2] Але кількість досліджень успішності працівників аварійно-рятувальних підрозділів та її взаємозв'язку з особистісними якостями фахівців є достатньо незначною. Питання психологічного відбору фахівців екстремального профілю також активно вивчається сучасними науковцями. Такі вчені, як Бодров В.А., Маріщук В.Л., Платонов К.К., Платонов Ю.П., Барко В.І., Небиліцин В.Д. Пономаренко В.А. [3; 4; 5; 6] та інші зробили значний теоретичний і практичний внесок до вирішення даної проблеми, але на сьогодні не можна стверджувати, що її вирішено в повній мірі. Значні фізичні та психічні навантаження, яких зазнають працівники аварійно-рятувальних підрозділів під час несення служби, зумовлюють необхідність визначення критеріїв їх успішності під час виконання службових обов'язків.

**Виклад основного матеріалу.** З цією метою ми провели дослідження, в якому намагались знайти розбіжності між психологічними особливостями успішних та неуспішних співробітників.

Дослідження проводилось із залученням співробітників Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, які проходять службу на різних посадах. В ньому взяли участь співробітники ГУ МНС України в Херсонській області (далі – ГУ МНС), які проходять службу на посадах пожежних (112 осіб), водіїв пожежних автомобілів (82 особи), диспетчерів та радіотелефоністів (22 особи), начальників чергових караулів (49 осіб) та співробітники 1-го – зведеного піротехнічного загону (далі – 1-ЗПЗ), що виконують роботи з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації на території 275-ї артилерійської бази ракет і боєприпасів у с. Новобогданівка Мелітопольського району Запорізької області, а саме: роботи з пошуку, підйому, розмінування, транспортування та знешкодження боєприпасів у кількості 90 осіб.

Для проведення дослідження як основні показники експериментального вивчення було виділено наступні:

1. Схильність до ризику.
2. Мотивація досягнення успіху.
3. Мотивація до уникнення невдач.
4. Якості особистості, які діагностуються за допомогою опитувальника «Міні-мульти» (скорочений варіант міннесотського багатомірного особистісного переліку ММРІ), адаптованого Ф.Б. Березіним та М.П. Мірошниковим.
5. Вік працівників та їх термін перебування на службі.

За допомогою тестів та експериментально-психологічних методів обстежувались групи працівників з високим, середнім та низьким рівнем професійної успішності. Розподіл фахівців за даними групами проводився шляхом експертного опитування. Питання, задіяні в опитуванні, стосувались особистісних характеристик працівників, які взяли участь у дослідженні. Дані характеристики дозволили визначити рівень їх професійної успішності за допомогою наступних чинників:

1. Оцінка успішності, виставлена безпосереднім керівником (успішний, неуспішний, задовільний). Безпосередні керівники в даному випадку виступали експертами в оцінці професійної успішності підлеглих.

2. Загальна оцінка зі службової підготовки виставлялась за результатами підсумкових перевірок рівня знань та навичок співробітників, яка проводиться щорічно по завершенню навчального року.

3. Оцінка підлеглих за станом дисципліни, ініціативності, організованості (позитивна та негативна).

4. Відповідність кваліфікаційним вимогам (у відсотках) визначалась безпосередніми керівниками інтуїтивно через відсутність чітко визначених критеріїв оцінки професійної діяльності співробітників аварійно-рятувальних підрозділів.

Проведення експертної оцінки мало за мету розподіл співробітників на три категорії: категорію «успішні» з високим рівнем професійної діяльності, категорію «середньо успішні» з середніми показниками службової діяльності та категорію «неуспішні» з недостатнім рівнем готовності до діяльності.

З метою вивчення особистісних розбіжностей між категоріями успішних, неуспішних та середньо успішних співробітників ми розподілили досліджуваних на дві групи. До першої групи ми віднесли осіб середнього та старшого начальницького складу, які перебувають на посадах начальників караулів та начальників піротехнічних груп. До другої групи увійшли особи рядового та молодшого начальницького складу, які обіймають посади водіїв, пожежних, радіотелефоністів та саперів. Наш розподіл базувався на тому, що особи з першої групи, окрім роботи в умовах ризику, за родом служби повинні контролювати не лише свою діяльність, але й діяльність інших людей. Від рішень, які приймають ці співробітники під час несення служби, залежить не лише власне життя і здоров'я, але й життя і здоров'я їх підлеглих. Особи, включені до другої групи, за родом своєї діяльності є виконавцями, не мають підпорядкованого особового складу і відповідають, фактично, лише за власні дії. Тому можна припустити, що психологічне навантаження на дані групи під час проходження служби є досить різним, тому й психологічні особливості даних категорій посад повинні різнитись.

Для визначення розбіжностей між ступенем виразності особистісних якостей успішних, неуспішних та середньої успішності співробітників двох груп ми використали порівняльний аналіз за  $t$ -критерієм Стюдента, оскільки отримали нормальний характер розподілу ознак, що вивчаються, в усіх групах досліджуваних.

Визначивши середні значення та стандартні відхилення за кожною діагностованою ознакою, ми отримали три пари для порівнянь. В першій та другій групах ми порівнювали між собою показники за такими парами:

1. Успішні – неуспішні працівники.
2. Успішні – середньо успішні працівники.
3. Неуспішні – середньо успішні працівники.

Першу групи ми умовно назвали «офіцери».

В *успішних і неуспішних* офіцерів нам вдалось виділити розбіжності за двома показниками, які статистично достовірно різняться. Це такі показники, як схильність до ризику та мотивація прагнення до успіху. Так, для успішних схильність до ризику статистично є достовірно нижчою, ніж у неуспішних ( $t = 2,465$ ;  $p < 0,05$ ), мотивація до успіху, навпаки, є вищою в успішних ( $t = 2,657$ ;  $p < 0,05$ ).

Порівнюючи дані *успішних та середньо успішних* офіцерів, ми виділили розбіжності за трьома показниками:

1. Вік працівників ( $t = 2,728$ ;  $p < 0,05$ ). Успішні офіцери є молодшими за віком, ніж середньо успішні.

2. Схильність до ризику ( $t = 1,861$ ;  $p < 0,05$ ). В успішних схильність до ризику статистично є достовірно вищою, ніж у середньо успішних.

Під час порівняння даних *середньо успішних та неуспішних* офіцерів ми отримали розбіжності за чотирма показниками:

1. Вік працівника ( $t = 2,243$ ;  $p < 0,05$ ). Середньо успішні офіцери є старшими за неуспішних.

2. Мотивація прагнення до успіху ( $t = 2,085$ ;  $p < 0,05$ ). Рівень мотивації є вищим у неуспішних.

3. Рівень відвертості ( $t = 2, 083$ ;  $p < 0,05$ ). Рівень відвертості також є вищим у неуспішних.

Розбіжностей між схильністю до ризику неуспішних і середньо успішних офіцерів виявлено не було.

Виходячи з результатів, можна зробити висновок, що між успішними і неуспішними офіцерами виявлено найменшу кількість суттєвих розбіжностей. Найбільша їх кількість припадає на пару середньо успішні – неуспішні офіцери, але саме ця пара не має розбіжностей між схильністю до ризику, яку ми вивчаємо. В усіх інших порівняних парах наявні статистично достовірні розбіжності у схильності до ризику співробітників. Так, у парі «успішні-неуспішні», схильність до ризику є вищою в неуспішних співробітників, в парі ж «успішні – середньо успішні» – вищою в успішних офіцерів; лише в парі «неуспішні – середньо успішні» суттєвої різниці між схильністю до ризику виявлено не було.

По – іншому розподілились результати порівнянь у другій групі, яку ми умовно назвали «сержанти».

В парі «*успішні – неуспішні*» ми знайшли розбіжність лише за одним показником – терміном перебування на службі. Успішні сержанти перебувають на службі довше, ніж неуспішні ( $t = 2, 224$ ;  $p < 0,05$ ).

Порівнюючи пару «*успішні – середньо успішні*», ми виявили розбіжності за чотирма показниками:

1. Термін перебування на службі ( $t = 2, 582$ ;  $p < 0,05$ ). Успішні мають більший термін перебування на службі, ніж середньо успішні.

2. Шкала іпохондрії ( $t = 2, 829$ ;  $p < 0,05$ ). Успішні мають вищий показник за цією шкалою, тобто виявляють пасивність, млявість, приймають все на віру, легко підкоряються владі, важко пристосовуються, погано переносять зміну обстановки, легко втрачають рівновагу в соціальних конфліктах. В середньо успішних рівень розвитку даних якостей достовірно нижчий.

3. Шкала істерії ( $t = 2, 377$ ;  $p < 0,05$ ). Успішні сержанти за даною шкалою також мають вищі показники, ніж неуспішні. Дана шкала виявляє осіб, схильних до неврологічних захисних реакцій конверсійного типу. Вони використовують симптоми соматичних захворювань як засіб уникання відповідальності. Всі проблеми вирішуються через «втечу» у хворобу. Головною особливістю таких людей є прагнення здаватись значнішими, ніж вони є насправді, прагнення звернути на себе увагу будь-яким чином, отримувати схвалення і викликати захоплення. Почуття таких осіб поверхові, зацікавлення неглибокі.

В парі «*середньо успішні – неуспішні сержанти*» ми виявили розбіжності за трьома показниками:

1. Шкала іпохондрії ( $t = 2, 497$ ;  $p < 0,05$ ). Середньо успішні сержанти мають вищі показники за даною шкалою, тобто прояви таких якостей, як пасивність, млявість, сприймання на віру, легке підкорення владі, важкість пристосування до нової обстановки, легкість втрати рівноваги в соціальних конфліктах є більш інтенсивними, ніж у неуспішних.

2. Шкала істерії ( $t = 1, 599$ ;  $p < 0,05$ ). За даною шкалою середньо успішні співробітники також мають вищі показники, ніж неуспішні. Тобто вони частіше використовують симптоми соматичних захворювань як засіб уникання

відповідальності. Всі проблеми вирішуються через «втечу» у хворобу. Головною особливістю таких людей є прагнення здаватись значнішими, ніж вони є насправді, прагнення звернути на себе увагу будь-яким чином, отримувати схвалення і викликати захоплення. Почуття таких осіб поверхові, зацікавлення неглибокі.

3. Шкала гіпоманії ( $t = 1, 617; p < 0,05$ ). За даною шкалою вищі показники мають неуспішні сержанти. Тобто для них характерний піднесений настрій незалежно від обставин, активність, енергійність і життєрадісність. Вони люблять роботу з постійними змінами, охоче контактують з оточуючими, однак їх зацікавлення є поверховими і нестійкими, їм не вистачає витримки і наполегливості. У середньо успішних сержантів прояви цих якостей є нижчими.

Розбіжностей за схильністю до ризику в групі «сержанти» виявлено не було в жодній з трьох порівнюваних пар. Найменшу кількість розбіжностей, як і у групі «офіцери», виявлено між успішними і неуспішними сержантами, а найбільшу – між середньо успішними та успішними.

**Висновки.** Зважаючи на вищевикладене, ми робимо висновок, що дійсно існують певні особистісні якості, які зумовлюють рівень успішності працівників. Набір таких якостей відрізняється у середнього та молодшого начальницького складу, що зумовлено різницею у психологічному навантаженні під час проходження служби. Найбільші розбіжності за проявами даних якостей існують між середньо успішними та неуспішними офіцерами, середньо успішними та успішними сержантами, а найменші розбіжності – між успішними та неуспішними офіцерами та сержантами.

Набір особистісних характеристик в успішних та неуспішних співробітників також має істотні відмінності, на які необхідно звертати увагу під час відбору кандидатів на службу та під час їх психологічної підготовки, передбаченої в системі службової.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Екстремальна психологія: Підручник / За заг. ред. проф. О.В.Тимченка – К.: ТОВ «Август Трейд», 2007. -502 с.
2. Макаренко Н.В. Теоретические основы и методики профессионально-психологического отбора военных специалистов. [НИИ проблем военной медицины Украинской военно-медицинской академии] / Н.В. Макаренко. – К., 1996. – 336 с.
3. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ [психологічний аспект: Монографія] / В.І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
4. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : Автореф. дис. доктора психол. наук: 19.00.01. / В.Л. Марищук– Л., 1992. – 20 с.
5. Платонов К.К. Вопросы психологии труда / К.К. Платонов – М.: Воениздат, 1970. – 264 с.
6. Небылицын В.Д. Психофизиологическое исследование индивидуальных различий / В.Д. Небылицын – М.: Наука, 1996. – 336с.