

Анализируя мастерски выполненные образцы народного творчества, можно проследить повторяющиеся элементы орнаментального ряда, присущие данной местности, но также видны новации, внесенные тем или иным исполнителем, сделавшие вещь более выразительной и гармоничной. Высокий художественный уровень сохранившихся изделий дает основание судить о мастере, о развитии его эмоциональной сферы деятельности, образном и семантическом характере мышления. Развитие такого рода предполагает вековую традицию наследования и воспитания определенных качеств образом жизни, комплексом обрядов, приемов обучения. В этом ряду знаний обучение текстилю и непосредственно сам процесс текстильного производства как творческий акт, выражающий комплекс полученных знаний и эмоционально-образных установок, имеет важное значение в процессе творческой самореализации студентов.

Библиографический список

1. Алиева А.Р. Формирование творческой активности учащихся в процессе занятий народным декоративно-прикладным искусством (на примере текстильных структур Карачаево-Черкесии): дис. ... канд. пед. наук. – М., 2005. – 163 с.
2. Андреев В.И. Эвристика для творческого саморазвития / В.И. Андреев. – Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 1994. – 247 с.
3. Беджанов Ю.К. Изобразительное и декоративно-прикладное искусство. Термины и понятия / Ю.К. Беджанов. – Майкоп, 1997. – 178 с.
4. Психология процессов художественного творчества / Под ред. Б.С. Мейлиха, А.Н. Хренова. – М.: Наука, 1980. – 284 с.
5. Сапогова, Е.Е. Психология развития человека: учеб. пособие / Е.Е. Сапогова. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 460 с.

В.В. Асоцкий

ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ДИАГНОСТИКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ ОФИЦЕРОВ СПАСАТЕЛЕЙ

Ключевые слова: начальник караула, профессиональная деятельность, профессионально-важные качества.

Профессиональная деятельность начальника караула оперативно-спасательной службы гражданской защиты Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям (далее – начальник караула) предполагает наличие определенных профессионально-важных качеств (ПВК), знаний и умений при действиях в чрезвычайных ситуациях [1].

Сегодня проведены определенные психологические исследования, посвященные отдельным аспектам деятельности специалистов экстремального профиля. Среди последних работ, связанных со специалистами оперативно-спасательной службы гражданской защиты Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям (ОСС ГЗ ГСЧС Украины), отметим исследования А.Г. Снисаренко [1]. В своих трудах он освещает вопросы профессиографического анализа начальников караулов, при этом особое внимание уделяет вопросу их ПВК.

Однако исследования, направленные на изучения ПВК начальников караулов, сегодня практически отсутствуют, хотя из спектра должностей ГСЧС Украины деятельность начальника караула является наиболее опасной и трудозатратной. Именно он несет ответственность за организацию аварийно-спасательных работ и действий по тушению пожаров и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, за безопасность персонала, сохранность технических средств, он принимает управленческие решения относительно эффективности работы подчиненных, ставит задачи, сплачивает коллектив, поддерживает его психологическую готовность.

В нашем исследовании приняли участие начальники караулов с разным стажем служебной деятельности. Выборка составляет 162, средний возраст которых составляет 24–27 лет (53 %), 69 % имеют полное высшее образование (специалист), 43 % – стаж службы в МЧС (ГСЧС) Украины 7–11 лет, 38 % – стаж службы на занимаемой должности от трех до пяти лет. Группу экспертов составили начальники пожарно-спасательных частей и их заместители, у которых стаж службы более 15 лет в ГСЧС Украины. Эти сотрудники являются общепризнанными профессионалами. Общее количество экспертов 25 человек.

На основе результатов специального анкетирования, интервьюирования, оценок экспертов и зачетов по служебной подготовке всех испытуемых разделили на три группы профессиональной успешности. Группы профессиональной успешности: «успешные» – высокий уровень профессиональной успешности (62 человека); «средние» – средний уровень профессиональной успешности (63 человека); «неуспешные» – низкий уровень профессиональной успешности (37 человек). Выделенные группы испытуемых включают уровень субъективного профессионального опыта специалиста, развитие его ПВК, стаж работы по специальности, в том числе и на должности начальника караула, особенности его личности.

Проведенный психологический анализ профессиональных задач начальника караула позволил выделить определенный набор необходимых ему ПВК. Следующим шагом нашего эмпирического исследования стала оценка выраженности (значимости) выделенных нами ПВК начальника караула. Для этого мы предложили сотрудникам ОСС ГЗ ГСЧС Украины ранжировать все выделенные качества в порядке их значимости для начальника караула.

В ходе проведенного психологического анализа профессиональных задач начальниками караулов было выделено 10 ПВК, которые составляют базовую основу успешности личности: склонность к риску; стрессоустойчивость; нервно-психическая устойчивость; тревожность; самообладание и настойчивость; высокий интеллект; ответственность; лидерские качества; интеллектуальная лабильность; организаторские качества. Исходя из анализа выделенных ПВК начальника караула мы объединили их в общие группы: эмоционально-волевые качества; интеллектуальные качества; управленческие качества. В нашей статье мы рассмотрим группу управленческих качеств (ответственность, организаторские и лидерские качества).

Первым этапом исследования управленческих качеств стало изучение особенностей такого качества, как ответственность. Это качество личности мы исследовали с помощью методики диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (адаптация Е.Ф. Бажина, Е.А. Голинкиной, А.М. Эткинды). В качестве критерия ответственности брали интегральный показатель локуса контроля.

Из полученных нами данных следует, что успешные начальники караулов обычно демонстрируют больше активности в достижении поставленной цели и более склонны брать на себя ответственность за события в жизни. Это подтверждается более высоким

показателем по субшкале «общая интернальность» относительно среднеуспешных и неуспешных начальников караулов ($M = 6,38$ по сравнению с $M = 5,72$ и $M = 5,21$). Хотя данные различия в показателях «общая интернальность» не подтверждаются при математической обработке данных.

По шкале интернальности в пределах достижений среднегрупповые показатели находятся в пределах нормы. Хотя представители неуспешной группы показывают несколько худшие среднегрупповые данные относительно уровня нормы по сравнению с другими группами испытуемых. Это подтверждается достоверными различиями между значениями по этой субшкале у успешных и неуспешных начальников караулов ($t = 1,683$, при $p \leq 0,05$). Эти начальники караулов склонны приписывать эмоционально положительные достижения внешним обстоятельствам, везению. Успешные начальники караулов демонстрируют более высокие показатели по шкале интернальности в пределах достижений, чем среднеуспешные ($t = 1,613$ при $p \leq 0,05$). Это говорит о том, что они считают все свои достижения результатом своего непосредственного кропотливого труда.

По шкале интернальности в пределах неудачи значительных расхождений не выявлено. Так, все начальники караулов показывают результаты в пределах нормы для данной шкалы. Это говорит о том, что они склонны винить себя за негативные ситуации в жизни, искать причины таких результатов в себе и своих неверных действиях.

Значительных различий среди показателей всех групп испытуемых по шкале интернальности в пределах семейных отношений также не было обнаружено. Среднегрупповые показатели для каждой из исследуемых групп находятся в пределах нормы. Итак, все исследуемые начальники караулов склонны считать, что они сами ответственны за события в их семейной и личной жизни.

По шкале «интернальность в пределах производственных отношениях» были обнаружены достоверные различия между показателями успешной группы испытуемых и среднеуспешных и неуспешных ($t = 1,716$ и $t = 1,912$, соответственно при $p \leq 0,05$). Можно сказать, что начальники караулов с успешными показателями выполнения профессиональных задач более склонны брать на себя ответственность за события в профессиональной деятельности, чем среднеуспешные и неуспешные.

По шкале «интернальность в пределах межличностных отношений» среди групп исследуемых не было выявлено достоверных различий между показателями различных групп успешности выполнения профессиональных задач. Следует отметить, что показатели всех групп испытуемых находятся в пределах или выше нормы. Поэтому все начальники караулов считают себя ответственными за свои формальные и неформальные отношения с окружающими.

Значительные расхождения между показателями по шкале «интернальность в отношении здоровья и болезни» были обнаружены между успешной и неуспешной группой испытуемых ($t = 1,674$ при $p \leq 0,05$). Итак, успешные начальники караулов более склонны считать именно себя ответственными за состояние своего здоровья, чем неуспешные.

Таким образом, по полученным данным можем сказать, что все начальники караулов имеют развитое качество ответственность. Но сравнивая показатели результатов групп испытуемых между собой, следует отметить, что успешные начальники караулов демонстрируют более высокие показатели почти по всем шкалам. Поэтому их можно считать более ответственными как в бытовой, так и в профессиональной сфере. Начальники караулов со средним и низким уровнями профессиональной успешности способны в меньшей степени, чем их более успешные коллеги, к самореализации, самопознанию, пониманию своих ошибок и их дальнейшей коррекции. Можно предположить, что на-

чальники караулов будут менее ответственные при управлении личным составом во время выполнения необходимых работ в очаге чрезвычайной ситуации.

Следующим шагом в нашем исследовании стало изучение организаторских качеств начальника караула. Для этого мы использовали методику «Коммуникативные и организаторские способности» В.В. Синявского и В.А. Федоршина. В рамках нашего исследования мы рассматривали только показатели по шкале организаторских способностей, выявленных у начальников караулов. Хотим отметить, что все показатели организаторских качеств личности начальников караулов независимо от уровня их профессиональной успешности имеют высокий уровень развития. Но, несмотря на это, был выявлен ряд достоверных различий между показателями выраженности организаторских качеств в разных группах испытуемых.

Так, достоверно большее количество исследуемых успешной группы испытуемых (32,2 %) отличается очень высоким уровнем развития организаторских качеств по сравнению со среднеуспешной (17,49 %) и неуспешной группой (13,5 %), при $p \leq 0,01$ и $p \leq 0,05$ соответственно. Это говорит о том, что успешные начальники караулов характеризуются быстрой ориентацией в сложных ситуациях, изобретательностью, настойчивостью и требовательностью. Для них характерна самостоятельность, самокритичность и выдержка. Они проявляют склонность к организаторской деятельности.

Среди высоких показателей организаторских способностей в различных группах испытуемых достоверных различий выявлено не было. Итак, в каждой группе примерно одинаковый процент начальников караулов, имеющих высокие показатели. Эти личности также характеризуются быстрой ориентацией в сложных ситуациях, проявляют изобретательность и требовательность, однако имеют определенные проблемы при принятии самостоятельных решений. Для них характерны самокритичность и выдержка.

Средний показатель развития организаторских качеств более выражен у специалистов среднеуспешной группы испытуемых (41,34 %), чем у представителей успешной (19,32 %), $p \leq 0,01$ и неуспешной группы (32,4 %). Начальники караулов со средним уровнем развития организаторских качеств характеризуются недостаточной уверенностью и неумением быстро ориентироваться в сложных ситуациях, однако при принятии решения проявляют настойчивость и требовательность в выполнении задач, стоящих перед подразделением. Самокритичность и выдержка не всегда адекватно отвечают складывающейся обстановке, однако испытуемые стремятся совершенствовать свои качества.

Неуспешные начальники караулов относительно своих успешных коллег более склонны иметь уровень развития организаторских качеств ниже среднего ($t = 2,171$ при $p \leq 0,05$). Они отличаются склонностью теряться в сложных обстоятельствах, проявлять неуверенность при принятии решения, у них имеются проблемы в проявлении настойчивости и требовательности, также наблюдаются проявления пассивности, несдержанности. Их самокритичность не соответствует сложившейся обстановке. Они не стремятся совершенствовать свои организаторские качества.

Начальники караулов, имеющие низкий уровень организаторских качеств, плохо ориентируются в сложной обстановке, проявляют пассивность при принятии решений, недостаточно настойчивы и не требовательны при выполнении задач, стоящих перед подразделением.

Следующим шагом нашего исследования стало изучение развитости лидерских качеств начальника караула. Для этого нами была использована «Методика изучения лидерских качеств» С.А. Наконечного. Хотим отметить, что исходя из полученных данных значительная часть всех начальников караулов имеет высокие показатели по уровню раз-

витости лидерских качеств. Об этом говорят среднегрупповые показатели выше 15 баллов. Только представители неуспешной группы начальников караулов имеют средний уровень развитости лидерских качеств. К тому же был выявлен ряд достоверных различий между показателями каждой группы испытуемых по выделенным шкалам.

Так, успешные начальники караулов показывают значительно лучшие умения при решении возникших проблем, чем среднеуспешные и неуспешные ($t = 2,231$ и $t = 2,740$ соответственно при $p \leq 0,05$). Лучшее влияние на окружающих также имеют начальники караулов с успешной группы испытуемых. Это подтверждается на уровне значимости $p \leq 0,05$. Так, среднеуспешные и неуспешные начальники составляют значительно меньший авторитет для своих подчиненных, чем их успешные коллеги.

По шкале знания правил организационной работы успешные начальники караулов отличаются своими более высокими показателями, чем их среднеуспешные и неуспешные коллеги ($t = 2,219$ и $t = 2,946$ соответственно при $p \leq 0,05$).

По шкале организационных способностей среди исследуемых групп начальников караулов с разным уровнем выполнения профессиональных задач значительных достоверных различий выявлено не было. Следовательно, можно предположить, что исследуемые начальники караулов имеют примерно одинаковый уровень выраженности данного качества.

Неуспешные начальники караулов отличаются значительно более низкими показателями развитости умений работать с группой, чем их успешные и среднеуспешные коллеги. Это подтверждается на уровне значимости $p \leq 0,05$.

Хотим отметить, что начальники караулов, которые успешно выполняют свои профессиональные задачи, имеют более высокие показатели лидерских качеств, и, соответственно, являются большими авторитетами для своих подчиненных, чем их среднеуспешные и неуспешные коллеги.

Таким образом, *успешные начальники караулов* авторитетны для своих подчиненных, они уверены в себе и своих действиях, организованные и систематические; умеют давать четкие команды и контролировать ход их выполнения. *Среднеуспешные начальники караулов* могут сомневаться в верности принятых решений и выполнении определенных работ, что, в свою очередь, приводит к некоторой дезорганизованности в работе и сложности в выполнении руководящих работ. *Неуспешные начальники караулов* имеют средний уровень развития организаторских качеств, что также может быть результатом несколько повышенной тревожности. Можно сказать, что этим начальникам караула легче выполнить определенную задачу самостоятельно, чем организовать и скоординировать действия других исполнителей.

Библиографический список

- Снісаренко А.Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України : дис. ... кандидата психологічних наук: 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» / Снісаренко Андрій Григорович. – Х., 2011. – 243 с.