

Кукоба Н.С.
ад'юнкт кафедри психології
діяльності в особливих умовах
Національного університету
цивільного захисту України
м. Харків, Україна

ВПЛИВ ПСИХІЧНОЇ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ НА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

Велика частина досліджень проблеми психічної працездатності, зосереджена на аналізі її динаміки і феномену стомлення, під яким розуміється тимчасове зниження працездатності під впливом тривалої і інтенсивної дії навантаження. Необхідно відмітити, що сам феномен "працездатність" не має однозначного визначення. Нині найбільш поширеним є визначення працездатності як здібності людини до виконання конкретної діяльності у рамках заданих тимчасових лімітів і параметрів ефективності [6].

У контексті нашого дослідження нас цікавить актуальна працездатність, визначувана як стан суб'єкта діяльності, що детермінує рівень його ефективності в заданий проміжок часу.

Поняття актуальної працездатності відповідає поняттю функціональний стан [3]. Функціональний стан - наявний рівень активності функціональних систем організму, що характеризується мірою її адекватності майбутньої діяльності людини; комплекс властивостей і якостей людини, які прямо або опосередковано обумовлюють виконання діяльності [3]. Функціональні стани існують тільки в контексті діяльності, яку здійснює людина [7, с. 22].

На думку дослідників, рівень працездатності керівника залежить від його індивідуальних особливостей, психічних особливостей, стану здоров'я; стосунків в колективі, наявності підтримки, позитивного відношення з боку підпорядкованих співробітників і керівництва; умов здійснення діяльності [4].

Ряд дослідників пропонує розрізняти два рівні працездатності: актуалізований (який реально існує в даний момент) і резервний. При цьому резервну працездатність, у свою чергу, також можна розділити на дві складові: перша - тренований резерв, який може стати частиною актуальної

працездатності, і друга - захисний резерв, що проявляється рятувальником тільки в екстремальних ситуаціях при стресі.

На наш погляд найбільше значення в структурі працездатності рятувальника має розумова працездатність. При цьому прийнятна розумова працездатність зберігається в досить широкому діапазоні функціонального стану керівника, а за фізіологічними і психофізіологічними показниками можна тільки побічно судити про ефективність розумової роботи.

Необхідно відмітити, що йдеться мова про визначення не максимальної, а необхідної (чи заданої) ефективності рятувальника. Дослідження показали, що об'єм і якість роботи вище при орієнтації рятувальника на конкретний високий результат в порівнянні з орієнтацією на невизначений максимум.

При розгляді працездатності як складного, багатопланового явища, найчастіше застосовується комплексний підхід [2, с. 108-112], при якому використовуються показники, що відносяться до різних систем: показники ефективності або продуктивності діяльності, показники самопочуття керівника і психофізіологічні показники стану систем і функцій організму [5]. В той же час, в прикладному аспекті не менш важливим є аналіз специфічних змін працездатності під впливом дії зовнішнього навантаження. Різне розуміння навантаження і його дії на людину у різних авторів дозволяють виділити чотири основні підходи до вивчення специфічних особливостей проблеми психічної працездатності: гігієнічний, психофізіологічний, психологічний і ергономічний. Розглянемо ці підходи детальніше.

Представники гігієнічного напрямку вважають, що основним чинником, що впливає на психічну працездатність і викликає її зниження, є навантаження на різні системи організму людини з боку довкілля. При цьому якісна різноманітність впливаючих навантажень визначає багатоплановість проявів зниження працездатності. Об'єктивна складність завдання і стрес, як суб'єктивна реакція, на зовнішній або внутрішній подразник відносяться до найважливіших чинників, що знижують психічну працездатність. Якщо завдання неадекватне можливостям керівника, то результат її виконання не

буде прийнятним, із-за надмірної складності завдання. Також при досить високому рівні стресу якість роботи погіршується через дуже сильну або дуже тривалу дію стресогенних чинників. Виражений стрес може п'ятикратно збільшувати вірогідність помилки і, кінець кінцем, вести до припинення діяльності [1, с. 9].

Дослідження, у рамках психофізіологічного напрямку, спираються, головним чином, на об'єктивні фізіологічні методи вивчення стану керівника в процесі його професійної діяльності. При цьому головна причина зниження працездатності в перенапруженні адаптаційних можливостей психологічних функцій і фізіологічних систем організму. Внаслідок цього, головним вектором розвитку несприятливих функціональних станів стають стресові реакції і формування на їх основі гострого стомлення. З фізіологічного боку, зниження працездатності і розвиток стомлення свідчить про виснаження внутрішніх резервів організму і перехід на менш вигідні способи функціонування систем.

Велика група досліджень психофізіологічного напрямку широко використовує термін "напруженість", проте його значення в контексті різних робіт далеко не однозначно. Він використовується як для характеристики самого процесу діяльності керівника, так і для позначення специфічних станів, що виникають в ході виконання цієї діяльності [5]. У ряді випадків терміном "напруженість" характеризується одна з фаз розвитку стомлення, пов'язана з підтримкою високого рівня працездатності в результаті вольового зусилля. Міра напруженості може безпосередньо визначатися структурою діяльності, зокрема змістом робочого навантаження, її інтенсивністю, насиченістю і так далі. У цьому сенсі напруженість інтерпретується з точки зору вимог, що пред'являються конкретним видом праці до людини. З іншого боку, напруженість діяльності може характеризуватися психофізіологічними витратами, необхідними для досягнення мети. В цьому випадку під напруженістю розуміється величина зусиль, що додаються людиною для вирішення поставленого завдання.

Дослідники психологічного напрямку виділяються три близьких, але не тотожних стани, таких, що призводять до падіння працездатності, - стомлення, монотонія і психічне пересичення. Якщо стомлення можна охарактеризувати як природну реакцію, пов'язану з наростанням напруги при тривалій роботі, то два інші стани є наслідком одноманітності діяльності, що виконується в специфічних умовах - бідності зовнішнього середовища, обмеженому полі роботи, нескладних стереотипних дій і так далі.

Вираженою і істотною ознакою стомлення є порушення уваги [8, с. 2], коли знижується об'єм уваги, погіршуються функції перемикання і розподілу уваги. А для процесів, що забезпечують запам'ятовування і збереження інформації, стомлення, передусім, призводить до затруднень витягання інформації, що зберігається в довготривалій пам'яті. Зниження показників короткочасної пам'яті призводить до погіршення утримання інформації в системі короткочасного зберігання і операцій семантичного кодування.

Ефективність процесу мислення значно знижується при переважанні стереотипних способів рішення завдань в ситуаціях, що вимагають ухвалення нових рішень, або своєрідних феноменів порушення цілеспрямованості інтелектуальних актів.

У міру розвитку стомлення відбувається трансформація мотивів діяльності. Якщо на ранніх стадіях зберігається адекватна мотивація, то потім переважаючими стають мотиви припинення діяльності або відходу від неї. При продовженні роботи це призводить до формування негативних емоційних реакцій.

Серед виділених напрямів досліджень психічної працездатності ергономічний напрям є найбільш розвиненим. Це цілком зрозуміло, оскільки згідно з його визначенням головна мета ергономіки - підвищення працездатності людини в системі "Людина - машина - предмет діяльності - середовище" [9]. При цьому основними завданнями ергономіки є проектування і вдосконалення процесів (способів, алгоритмів, прийомів) виконання діяльності, і способів спеціальної підготовки (навчання, тренування, адаптації)

до неї, а також тих характеристик засобів і умов діяльності, які безпосередньо впливають на працездатність людини.

Проведене дослідження є відображенням наявних знань про вплив психічної працездатності на діяльність керівників ДСНС України.

Список літератури:

1. Бернштейн Н.А. Физиология движений и активность / Н.А. Бернштейн. - М.: Наука, 1990. – 354 с.
2. Гайдамашко И.В. Психологические детерминанты процесса принятия управленческого решения руководителем / И.В. Гайдамашко, В.В. Сысоев, Н.И. Конюхов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». - 2012. - № 2. – С. 108-112.
3. Куликов Л.В. Психические состояния / Л.В. Куликов. - СПб.: Питер, 2007. – 389 с.
4. Лицов А.Н., Сараев И.Ф. Переработка информации в эмоциональнонасыщенных условиях деятельности / А.Н. Лицов, И.Ф. Сараев // Особенности деятельности космонавта в полете. - М.: Машиностроение, 1976. – С. 56-60.
5. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. - М.: Наука, 2008. – 285 с.
6. Левшинова Ж.В. О важности дифференцированной оценки состояния напряженности / Ж.В. Левшинова, Л.Д. Чайнова, Л.В. Каширина // Проблемы функционального комфорта. - М., 2009. – С. 34-41.
7. Пугачева Е.В. Развитие управленческой компетентности руководителей органов внутренних дел монография / Е.В. Пугачева. - М.: АЭБ МВД России, 2011. – 156 с.
8. Пугачева Е.В. Теоретические аспекты профессиональной надёжности работника в организации / Е.В. Пугачева // Современная психология. 2013. - № 1. – С. 78-83.