

## МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДРОЗДІЛУ РЯТУВАЛЬНИКІВ

**О.В.Сокол**

*інспектор 39-го окремого поста Державної пожежної охорони  
Управління з організації забезпечення пожежної безпеки  
на закритих об'єктах ГУ МВС України у м. Києві*

У статті на основі теоретичного аналізу соціально-психологічного клімату (СПК) підрозділу, особливостей СПК колективу підрозділу пожежної охорони (КППО), основних методів та умов оптимізації СПК у КАПО, а також даних дослідження укладені методичні рекомендації стосовно соціально-психологічної оптимізації СПК КППО.

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, соціально-психологічне забезпечення підрозділу рятувальників.

Результати проведених нами досліджень дозволяють стверджувати, що специфікою умов професійної діяльності (ПД) особового складу підрозділів пожежної охорони є вплив природних чинників – гідрометеоумов (сніг, дощ, вологість повітря, сила вітру, надмірне сонце, низька або висока температури та ін.) та соціально-психологічних – при відносній сталості технічних та медико-біологічних чинників (велика соціальна відповідальність, можливість загинути, зміна режиму праці і відпочинку, монотонія, гіподинамія, соціальна ізоляція), що супроводжується великою психоемоційною напругою й особливостями соціально-психологічного клімату.

У підрозділі пожежної охорони організаційно служба пов'язана з вираженим індивідуальним і колективним характером службової діяльності, в якій проявляються усі три компоненти групової свідомості: раціональний, емоційний, вольовий та відбиваються об'єктивні функціональні і соціально-психологічні зв'язки, які формуються під час професійної діяльності та виконують провідні функції соціально-психологічного клімату (СПК) – ціннісно-орієнтувальну, регулюючу, інформаційну, діяльнісну.

Процеси і явища відбуваються, відображаючи під час взаємодії, синтезуючись та інтегруючись, створюють особливі риси групової свідомості, які проявляються в її загальних структурних елементах – через домінуючі думки, настрої, спрямованість, стосунки, традиції, об'єднані спільною метою та функціями в колективі і спрямовані на цілісне виконання професійної діяльності.

Особливості відносин в підрозділі пожежної охорони у структурі СПК показують, що їхній зміст і стійкість визначаються такими чинниками як єдність мети спільної діяльності, збіг цілей і змісту професійної діяльності з участю і ціннісними орієнтаціями кожної особистості, відповід-

ність професійної підготовки до функціональних обов'язків і відповідність особистих якостей особового складу до вимог ПД; стосунки на усіх рівнях соціальної структури колективу, підвищення рівня самосвідомості та самовідношення.

У зв'язку з особливостями професійної діяльності СПК в підрозділі пожежної охорони на наш погляд – це стан групової свідомості співробітників, який характеризується домінуючими стосунками, настроями, спрямованістю, думками, традиціями, об'єднані спільною метою та функціями професійної діяльності в колективі, спрямовані на успішне виконання професійної діяльності.

При цьому можна погодитися з В.П.Лазаревим, що ознаки сприятливого клімату доцільно виявляти за критеріями ставлення до праці (діяльності), ставлення один до одного і до себе [15].

Зважаючи на суттєві особливості умов діяльності особового складу підрозділу пожежної охорони, які можуть негативно впливати на ефективність несення варті і СПК є нагальна необхідність застосування системи заходів і засобів регуляції та оптимізації СПК.

Ціль статті полягає у тому, щоб надати інформацію про сутність соціально-психологічного забезпечення рятувального підрозділу колективу підрозділу пожежної охорони (ПКППО) на основі даних дослідження і цим виконати завдання: – надати практичну допомогу психологам, соціологам, керівникам і підлеглим у повсякденній професійній діяльності.

Результати аналізу теоретичних джерел, досвід, накопичений в підрозділах чергових пожежних частин, що вивчалися, показують, що оптимізацію СПК потрібно здійснювати щонайменше в двох напрямках:

по-перше, в напрямі всілякого сприяння вияву свідомої активності членів колективу з метою приведення клімату у відповідність із завданнями спільної діяльності, згуртування колективу, вдосконалення особистості рятувальника в ньому; по-друге, в напрямі організації психологічних впливів на СПК безпосередньо керівників колективу на основі планомірних перспективних і поточних заходів.

Теоретичний аналіз вивчення СПК підрозділу у психологічній літературі, особливостей СПК колективу підрозділу пожежної охорони, основних методів і умов оптимізації СПК в КППО, дані дослідження дозволили скласти методичні рекомендації щодо соціально-психологічного забезпечення рятувального підрозділу.

При складанні методичних рекомендацій ми виходили з наступного.

Найзначущими за даними дослідження є психолого-особистісні чинники керівництва соціально-психологічним кліматом у підрозділі пожежної охорони:

- організаційно-управлінські (здатність розбиратися в людях, вміння розподіляти роботу у підрозділі, вміння взаємодіяти з іншими підрозділами, здатність відстоювати інтереси власного підрозділу, вміння організувати контроль за діяльністю та заохочення виконавців);
- професійні (професійні якості та досвід роботи, компетентність та реалістичність рішень, що приймаються, схильність до нового в галузі економіки, здатність бачити головне в роботі, раціональність);
- педагогічні (здатність бути прикладом, вміння знаходити індивідуальний підхід, вміння своєчасно змінювати методику, здатність довіряти виконавцям, здатність піклуватися про людей);
- комунікативні (схильність до узагальнень, порядність, привітність, стримуваність у спілкуванні, психологічний такт та культура спілкування, наявність гумору);
- моральні (взірцевість, скрупульозність у виконанні завдань, обов'язковість, справедливість, скромність, порядність, чесність);
- психологічні (психологічна діагностика, психологічна консультація, психологічні ігри та вправи, професійно-психологічний відбір і розподіл кадрів).

Оскільки носієм СПК є колектив, то регулюючий вплив із метою оптимізації на його клімат здійснюється передусім як управлінський вплив на членів колективу і на колектив загалом, через вплив на індивідуальну або групову свідомість, на найбільш значимі для стану СПК за даними дослідження фактори:

- рівень психолого-педагогічної компетентності керівників КППО;
- стиль керівництва колективом; узгодженість зусиль і однорідність психологічних впливів керівного складу, на підлеглих;
- стан взаємовідносин в керівній ланці організації; стан взаємовідносин в підрозділі;
- міру збігу офіційних і неофіційних структур колективу. Великий вплив на клімат колективу мають, також, несумлінне ставлення окремих його членів до своїх обов'язків;
- психологічну несумісність і незпрацьованість окремих членів колективу, і особливо серед рятувальників, які несуть службу в одній варті;
- байдужість деяких членів колективу до завдань, що розв'язуються підрозділом; недисциплінованість рятувальників.

Відповідно до цього було розроблено систему заходів управлінського впливу на СПК, на чинники, які детермінують його стан, що впроваджувалася в експериментах.

Ця система не виходила за межі планів і програм підготовки в організаціях, не порушувала звичайного процесу спеціального навчання й життя, не вимагала додаткових сил і засобів.

В організаційному аспекті враховувались такі складові:

1. Формування групи "Психологічної діагностики й управління СПК", вивчення змісту функціональних обов'язків;

2. Складання програми діяльності групи, переліку індивідуальної роботи її членів, формування позитивної установки на діяльність;

3. Вибір підрозділів, в яких буде проводитися робота щодо оптимізації СПК;

4. Вивчення СПК в цих підрозділах за комплексом соціально-психологічних методик;

5. Ознайомлення керівників організації і підрозділів із результатами вивчення стану СПК в підрозділах;

6. Завдання за спецкурсом "Оптимізація СПК КППО" для керівників організації і підрозділів, а також активу підрозділів;

7. Створення в підрозділах психологічно сприятливих умов для професійної діяльності.

При виконанні методичних рекомендацій особливу увагу потрібно приділяти високій організації праці і передусім спеціальній, психологічній і

гуманітарній підготовці, плановості і доцільності всіх заходів культурно-виховної роботи, що проводяться в організації.

Велике значення повинно надаватися створенню в підрозділах психологічно сприятливих умов для професійної діяльності, основу яких складає ділова атмосфера, взаємна підтримка, справедлива вимогливість. При виконанні учбово-бойових завдань особливу увагу потрібно приділяти нормалізації взаємовідносин, попередженню і виключенню конфліктних ситуацій та емоційних зривів.

7.1. Формування складу варті, її постів і змін повинно проводитися з урахуванням психологічної сумісності рятувальників. Психологічна сумісність пожежників є одним із важливих факторів, які визначають успішність їх діяльності під час несення служби у варті.

До об'єктивних відносяться специфіка праці рятувальників, придатність до життєдіяльності вартового приміщення, інтенсивність та характер професійної діяльності, частота заступання у варту, чисельність групи та її організація.

Суб'єктивними факторами є індивідуальні особливості особистості, професійна придатність спеціаліста, характер його установки на роботу, ступінь спільності індивідуальних цілей, ідеалів, потреб, прагнень, інтересів, стиль керівництва колективом, взаємовідносини між офіційними і не офіційними лідерами, характер і вираження міжособистісних відносин у колективі.

За нашими даними, найбільш характерними змінами міжособистісних відносин рятувальників при несенні служби у караулі є зменшення відносної величини позитивних і зростання числа нейтральних і негативних зв'язків у колективі, зниження об'єму, інтенсивності і концентрації міжперсональних взаємодій в результаті збільшення частоти і вираженості взаємно-нейтральних, нейтрально-негативних і взаємно-негативних відносин. Ці зміни свідчать про погіршення внутрішньогрупової міжособистісної сумісності, про зниження згуртованості, референтності й інтегративності колективу, а також зростання напруги і конфліктності міжперсональних взаємодій.

Тому комплектування підрозділу за принципом психологічної сумісності особового складу є найбільш раціональним (ефективним) способом забезпечення оптимальних міжперсональних відносин і психологічної сумісності рятувальників у відповідності з цілями і завданнями їх сумісної діяльності. Цей спосіб регуляції міжособистісних відносин потрібно застосовувати, при комплектуванні підрозділів рятувальників із групи поповнення, яке повинно прибути в підрозділи.

На першому етапі формування підрозділу ми рекомендуємо проводити оцінку сумісності працівників рятувальних підрозділів на основі їх особистісних властивостей. Прогноз потенційної внутрішньогрупової сумісності особового складу доцільно об'єднувати із заходами медичного та психофізіологічного відбору співробітників, які спрямовано на вирішення питання про їх профпридатність та за станом здоров'я і професійними якостями.

З точки зору потенційної психологічної сумісності найбільш важливими є ті особистісні властивості рятувальників, які характеризують їх ставлення до оточуючих людей (членів колективу) і своєї праці. Такими особистісними властивостями є чуйність, справедливість, вірність, коректність, товарицькість, комунікативність, відповідальність, акуратність, дисциплінованість, організованість, сміливість, врівноваженість, активність, добропорядність.

7.2. Потрібно приділяти особливу увагу профілактиці астеничних емоційних станів, тобто проводити загально-організаційні заходи, які підвищують емоційну стійкість організму до несприятливих факторів професійної діяльності працівників підрозділів пожежної охорони (раціональний режим праці та відпочинку, систематичні заняття фізпідготовкою, повноцінний сон). Для зменшення вираженості емоційних реакцій на екстремальні подразники ми передбачили в підрозділах застосування аутотренінгу, завдяки чому досягається довільна концентрація уваги на функціональних обов'язках, переключення з одного виду діяльності на другий, свідомий виклик протилежного емоційного стану.

Різноманітність проведення тренувань дозволяє не тільки вдосконалювати професійні навички, але й підвищувати психоемоційну стійкість спеціалістів до дії стрес-факторів, що сприятливо впливає на оптимізацію СПК в підрозділі. Тому програмою спеціальної підготовки нами передбачено проведення тренувань в умовах дефіциту часу, при діях різного роду перешкод, при аварійних режимах та нестандартних ситуаціях, які можуть виникнути при несенні служби у варті. При цьому обробка програми дій на кожний з факторів втілювалась як мінімум протягом 7-10 тренувальних занять.

7.3. Для оптимізації СПК суттєве значення мають доповнення кольорової гами, тому ми слідкували за правильним вибором житлових та службових приміщень (чи є "живі куточки", який режим освітлення і т. і.)

7.4. Позитивно впливає на СПК спеціалістів організований відпочинок з урахуванням індивідуальних нахилів людей. Ми урахували цю умову при організації життєдіяльності підрозділів.

7.5. Оскільки на СПК КППО позитивний вплив чинять мотиви професійної діяльності, які можуть змінюватись особливо в другій половині циклу діяльності, то підтримка і підвищення мотивації, стимулювання інтересу й потреби до якісного виконання професійних обов'язків – один із головних напрямів в роботі керівного складу підрозділу.

7.6. Провідне місце у оптимізації СПК особового складу підрозділів пожежної охорони займають постійний контроль за роботою спеціалістів, підведення підсумків за етапами виконання спеціального завдання та інструкції націлення на вивчення особливостей наступної роботи, допустимих параметрів функціонування спеціальної техніки, аналіз допущених помилкових дій на попередніх етапах.

8. Проведення з особовим складом КППО психологічних ігор та практичних вправ, спрямованих на оптимізацію СПК.

8.1. Для оптимізації *міжособистісних стосунків* ми застосовували психологічні ігри та практичні вправи: “Ролі щодо вирішення завдань і надання допомоги”, “Мікролабораторія” (група вправ), “Тренінг умінь вести розмову”, “Протилежності: конфлікт “нападника” і “того, хто захищається” за Кьєлом Рудестамом [22], “Тренування поведінки” за А.А.Осиповою [19].

8.2. Для оптимізації *настроїв* працівників підрозділів пожежної охорони ми впроваджували психологічні ігри та практичні вправи: “Перебільшення або повна зміна поведінки”, “Невпевнені, впевнені і агресивні відповіді” за Кьєлом Рудестамом [22], “Тренування поведінки” за А.А.Осиповою [19], “Зрозумій фразу”, “Малюнок Я” за Г.І.Марасановим [18].

8.3. *Спрямованість* співробітників ми формували за допомогою таких психологічних ігор та практичних вправ: “Сила мови” за Кьєлом Рудестамом [22], “Сіамські близнюки” за Г.І.Марасановим [18], “Тема успіху” за С.С.Занюком [4].

8.4. *Спільну мету* охоронців формували за допомогою психологічних ігор та практичних вправ: “Потерпілі від кораблекрушення”, “Уявлена соціограма” за Кьєлом Рудестамом [22], “Мафія”, “Зрозумій фразу” за Г.І.Марасановим [18], “Тема успіху” за С.С.Занюком [4].

9. З особовим складом нами проведено заходи, які спрямовано на формування колективної думки і позитивних традицій, які сприяють оптимізації СПК.

9.1. Загальні збори особового складу підрозділу про місце і роль рятувальника в розв'язанні завдань згуртування колективу і

підвищення рівня професійної діяльності підрозділу;

9.4. Диспути: “Чи завжди моє слово відповідає моїй справі”; “Ідеал, переконання, вчинок. Від яких умов залежить їх єдність і вияв в твоїй поведінці?”;

10. У разі виявлення різкої негативної динаміки показників клімату, зниження результатів навчання, збільшення кількості порушень дисципліни та громадського порядку в колективах підрозділів пожежної охорони ми надавали психологічну допомогу;

10.1.Індивідуальне консультування рятувальників психологами та психофізіологами із залученням медичних працівників медичних установ з метою актуалізації їх (рятувальників) додаткових сил і здібностей, які у свою чергу забезпечують відшкодування нових можливостей;

10.2.3 метою індивідуального консультування використання “телефонів довіри”;

10.3.Групове консультування проводили з метою встановлення оптимального співвідношення між прагненнями та можливостями співробітників і реальними вимогами колективу до особливостей їх особистісного розвитку.

10.4.Нами проведені додаткові групові психокорекційні заходи, виходячи з безпосередньої ситуації та умов, що склалися в підрозділах;

10.4.1.Навчання воїнів інтерпретації особливостей власної поведінки;

10.4.2.Організація психологічного тренінгу з метою формування необхідних якостей працівників підрозділів пожежної охорони;

10.4.3.Підвищення рівня техніки спілкування рятувальників;

10.4.4.Навчання співпрацівників прийомам аутогенного тренування і релаксації.

При складанні рекомендацій ми виходили з того, що регулюючий вплив із метою оптимізації на його клімат здійснюється передусім як управлінський вплив на членів колективу і на колектив загалом, через вплив на індивідуальну або групову свідомість.

У перспективі запропоновані нами методичні рекомендації щодо оптимізації СПК як інтегральної характеристики соціально-психологічного стану колективів які працюють у складних умовах, можливо застосовувати при вивченні і оптимізації різних аспектів життєдіяльності і системи міжособистісних відносин в цих колективах, з урахуванням специфіки, характеру і умов життєдіяльності підрозділів, їхніх специфічних рис і особливостей, що у свою

чергу, зумовлює вибір методів роботи, а також СПК.  
основних засобів регулювання і оптимізації

---

---

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Алещенко В.І.* Морально-психологічне забезпечення застосування військ (сил): Історія та сучасність: Навчально-методичний посібник. – Харків: ХВУ, 2000. – 216 с.
2. *Бурлачук Л.Ф., Грабская Л.И., Кочарян А.С.* Основы психотерапии. – К.: Ника-Центр, 1999. – 320 с.
3. *Загальна психологія: Підр. для студ. вищ. навч. закл. / С.Д.Максименко, В.О.Зайчук, В.В.Клименко, В.О.Соловієнко.* За заг. Ред. С.Д.Максименка. – К.: Форум, 2000. – С. 150.
4. *Занюк С.С.* Мотиваційний тренінг (Як учитися спонукати себе та інших до ефективної діяльності). – Луцьк: Ред.-вид.відд. Волин держ. ун-ту. ім. Лесі українки, 1998. – 64 с.
5. *Калениченко Р.А.* Теоретичний аналіз вивчення соціально-психологічного клімату // Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д. – К.: Вид –во ЗАТ “НАВТЕС”, 2000. – С. 151-154.
6. *Калениченко Р.А.* Соціально-психологічний клімат у військовому колективі // Психологія. Зб. наук. праць. НПУ ім. М.П.Драгоманова. – Вип.12. – Київ, 2001. – С. 423-428.
7. *Калениченко Р.А., Мірошніченко О.І.* Основні напрями і шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі підрозділу охорони // Зб. наук. праць Військового гуманітарного інституту Національної академії оборони України. – 2002. – № 2 (27). – С. 21-27.
8. *Карвасарский Б.Д.* Психотерапия. – М.: Медицина, 1985. – 303 с.
9. *Клименко В.В., Криворучко П.П.* Психологічна робота у Збройних Силах України: реалії та перспективи ) // Зб. наук. праць ВГІ НАОУ. – 2001. – №3 [22]. – С. 23-31.
10. *Корольчук М.С.* Актуальні проблеми психофізіології військової діяльності. – К.: КВГІ, 1996. – 160 с.
11. *Корольчук М.С.* Оптимізація емоційного стану і психологічного клімату // Актуальні проблеми психофізіології військової діяльності: Навч. посіб. – К.: КВГІ, 1996. – С. 127-129.
12. *Корольчук М.С.* Психофізіологія працездатності корабельних спеціалістів в екстремальних умовах: Дис...док. психол.наук.: 19.00.02. – К.: Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 1996. – 343 с.
13. *Корольчук М.С., Криворучко П.П., Корольчук Д.М.* Зміст соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності корабельних спеціалістів // Зб. наук. пр. – К.: КВГІ, 1998. – С.116-123.
14. *Корольчук Н.С.* Исследование прямых и косвенных показателей работоспособности в подразделениях. – К.: КВВМУ, 1993. – 45с.
15. *Лазарев В.П.* Управление социально- психологическим климатом корабельного коллектива: Дисс. ... канд. психол. наук.: 19.00.02. – М.: ВПА им. В.И. Ленина, 1984. – 175 с.
16. *Ложкін Г.В., Сьомін С.В., Пеньковський С.В.* Військова психологія: терміни, поняття, визначення. Словник-довідник: Навч. посіб. – К.: ІЗМН, 1996. – 144 с.
17. *Максименко С.Д.* Методологічні і теоретичні питання психології // Актуальні проблеми психології: Наукові записки ін-ту психології імені Г.С.Костюка АПН України / За ред. акад. С.Д.Максименка. – К., 1999. – Вип.19. – С.5-13.
18. *Марасанов Г.И.* Социально-психологический тренинг. – М.: Совершенство, 1998. – 208 с.
19. *Осипова А.А.* Общая психокоррекция: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: ТЦ «Сфера», 2001. – 512 с.
20. *Парыгин Б.Д.* Социально-психологический климат коллектива. – Л.: Наука, 1981. – 192 с.
21. *Пірен М.І.* Основи конфліктології: навчальний посібник. – К., 1997. – 378 с.
22. *Рудестам К.* Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. Пер с англ. / Общ ред. И вступ. Ст. Л.П.Петровской. – 2-е изд. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с. С. ил.
23. *Український Я.І.* Соціально-психологічний клімат як результат та умова ефективності спільної діяльності // Психологія / За ред. Ю.Л.Трофімова. – К.: Либідь, 1999. – С. 482-486.

Стаття надійшла до редакції 15.09.2006 р.