

УДК 159.943:614.8

## Психологічні особливості комунікативної сфери, впливаючі на ефективність професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів

Цокота В.Р.

У статті розглянуті особливості комунікативної сфери представників ризиконебезпечних професій, з метою виявлення ключових чинників, які впливають на ефективність професійної діяльності в надзвичайних умовах. Визначені особливості комунікативної сфери (комунікативний потенціал, визначення себе у колективі, тип відносин до оточуючих), які сприяють підвищенню ефективності професійної діяльності командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової та контрактної служби. Виявлені відмінності у психологічних особливостях комунікативної сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової та контрактної служби з різним рівнем ефективності професійної діяльності.

Ключові слова: ефективність професійної діяльності, комунікативна сфера, комунікативний потенціал, визначення себе у колективі, тип відносин до оточуючих.

В статье рассмотрены особенности коммуникативной сферы представителей рискоопасных профессий, с целью выявления ключевых факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности в чрезвычайных условиях. Определены особенности коммуникативной сферы (коммуникативный потенциал, определение себя в коллективе, тип отношений к окружающим), способствующих повышению эффективности профессиональной деятельности командиров отделений военных пожарных подразделений срочной и контрактной службы. Выявлены различия в психологических особенностях коммуникативной сферы командиров отделений военных пожарных подразделений срочной и контрактной службы с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

Ключевые слова: эффективность профессиональной деятельности, коммуникативная сфера, коммуникативный потенциал, определение себя в коллективе, тип отношений к окружающим.

The features of the communicative sphere venture professions, to identify key factors that influence the effectiveness of professional work in extreme conditions are representative in the article. The features of the communicative sphere (communicative potential, defining himself in the team, type of relationship to others) that enhance the effectiveness of the commanders of branches of military fire units and fixed-term contract service. There are differences in psychological characteristics of the communicative field commanders of branches of military fire units and fixed-term contract services with different levels of professional activity.

Keywords: performance of professional activities, communicative sphere, communicative potential, defining himself in the team, type of relationship to others.

Постановка проблеми. В сучасних умовах реформування Збройних Сил України, та скорочення їхньої чисельності гостро постає проблема підвищення ефективності професійної діяльності (далі – ЕПД) військовослужбовців. Налагодженню взаємодії в військових підрозділах, які діють в надзвичайних умовах сприяє формування таких видів спілкування військовослужбовців, які б приводили до підвищення ефективності їх спільної служби. Прикладом діяльності в надзвичайних умовах виступає діяльність командирів військових пожежних підрозділів (далі – КВВП), які забезпечують пожежну безпеку та ліквідують наслідки пожеж на військових об'єктах. Особливо важливим стає питання дослідження комунікативних здібностей та типу відношення до співслужбовців КВВП, які виконують керівні функції. Психологічна взаємодія КВВП та підлеглих є одними з визначальних факторів, які впливають на ЕПД, як у їх повсякденній службі, так і під час діяльності в надзвичайних умовах, що зумовлює актуальність розкриття специфіки комунікативної сфери КВВП строкової та контрактної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема ЕПД особливо зростає для видів спільної діяльності, які характеризуються взаємодією, взаємозв'язаністю і взаємозалежністю і протікають в особливих умовах (діяльність у складі розрахунків, екіпажів і т.п.) [5]. Підвищення ефективності спільної діяльності військовослужбовців в надзвичайних умовах детермінується впливом різних факторів.

Представники об'єктивного підходу підкреслюють важливість кількісного підрахунку результатів діяльності, при цьому відкидається можливість залучення суб'єктивних критеріїв для оцінки. Між тим, в найбільш розгорнутому і повному вигляді діяльність представлена саме суб'єкту, який здійснює, який контролює, який планує хід процесу. В ризиконебезпечних професіях об'єктивний підхід має обмеження, оскільки об'єктивні критерії не відображають специфіки професійної діяльності, головним чином, міжсуб'єктної взаємодії, у зв'язку з чим пошук виключно об'єктивних і об'єктивування критеріїв ЕПД тут веде до формалізації оцінки [1; 4].

Об'єктивно-суб'єктивний підхід до визначення поняття і критеріїв ЕПД ґрунтується на необхідності поєднання об'єктивної і суб'єктивної оцінки. На необхідність поєднання при визначенні ЕПД об'єктивних і суб'єктивних показників вказують, зокрема, Є.П.Авдеевская, А.К.Маркова [1]. При цьому в ризиконебезпечних професіях, як правило, немає поняття максимально досяжного результату професійної діяльності. Уявлення про «заздалегідь запланований результат» у представників цього типу професій часто не диференційовано.

Представники четвертого підходу визначають об'єктивні та суб'єктивні показники ЕПД.

При оцінці ефективності праці А.К. Маркова розрізняє:

- об'єктивні показники: продуктивність або трудомісткість (зворотній показник продуктивності), якість, надійність та працездатність.

- суб'єктивні, психологічні, особистісні показники ефективності: самовіддача, залученість різних сторін і рівнів психіки людини у здійснення діяльності, активізація не тільки розумових, когнітивних здібностей людини, а й відпрацьованість виконавчих операцій, дій, а також зрілість мотиваційно-вольових компонентів, зацікавленість людини працею і задоволеність її процесом і результатом, успіх-неуспіх у попередній діяльності, а також психологічна ціна результату за величина витрат особистісних ресурсів, ступінь напруженості психічних функцій і процесів, необхідних для досягнення потрібного результату [1].

Поряд з ефективною працею кожного військового пожежного, для ефективного вирішення завдань в надзвичайних умовах потрібна їхня тісна взаємодія при спільному виконанні робіт, а також визначена взаємодія КВВПП з підлеглими. Розвиток міжособистісних стосунків військового керівника та його підлеглих шляхом подолання ним “фільтрів” психологічного захисту супроводжується підвищенням рівня довірчості між цими сторонами інтерсуб'єктної взаємодії, дає змогу військовому керівнику досягти рівня мотиваційного “ядра” особистості підлеглого, створює умови для ефективного управління його мотивацією та, опосередковано, його поведінкою та діяльністю з військово-професійною метою [2].

Як зазначають С.М., Миронець та О.В.Тімченко комунікабельність характеризує такі особливості поведінки і діяльності рятувальників, як спілкування з людьми й інтерес до них. Від цієї якості залежить здатність людини ефективно працювати в колективі. Недостатній рівень розвитку комунікабельності призводить до нездатності й відсутності прагнення спілкуватися, до скутості і поганій орієнтації в незнайомих ситуаціях, до того, що рятувальник не виявляє ініціативу, уникає приймати самостійні рішення [3].

Постановка завдання. Метою даної статті є визначення психологічних особливостей комунікативної сфери, які впливають на ЕПД КВВПП строкової та контрактної служби.

Виклад основного матеріалу.

Вибірка, на якій проводилося дослідження, представлена КВВПП. Загальна кількість обстежуваних - 342 чоловіки, з них 188 солдат строкової служби, які пройшли програму підготовки пожежній справі у військовій частині А1705 та 154 солдата контрактної служби, які пройшли програму перепідготовки пожежній справі у військовій частині А1705 та вже мали досвід роботи у військах за напрямом забезпечення пожежної безпеки, середній вік досліджуваних складає 20 років. КВВПП були розподілені на шість груп в залежності від рівня їхньої ЕПД (висока, середня, низька), яка оцінювалася експертами та форми служби (строкова чи контрактна).

Були визначені такі параметри комунікативної сфери, як: комунікативний потенціал (шкала комунікативних здібностей МОО „Адаптивність”), визначення себе у колективі (блок методика “Незакінчені речення” для діагностики профпридатності), тип відносин до оточуючих (методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі).

Для порівняння типу відносин до оточуючих трьох груп КВВПП строкової служби, з різним рівнем ЕПД був застосований Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Відмінності у типах відносин до оточуючих КВВПП строкової служби з різним рівнем ЕПД

Тип відносин до оточуючих	Середній ранг для групи з низькою ефективністю	Середній ранг для групи з середньою ефективністю	Середній ранг для групи з високою ефективністю	Значення Н-критерій Краскала-Уоллеса	р-рівень значущості
Авторитарний	80,42	89,83	108,55	7,458*	0,024
Егоїстичний	91,21	87,01	106,35	4,964	0,084
Агресивний	101,67	86,53	101,19	3,536	0,171
Підозріливий	102,72	93,21	91,68	1,071	0,585
Підпорядкований	95,60	91,30	98,18	0,630	0,730
Залежний	92,57	86,14	106,76	5,528	0,063
Товариський	83,13	90,54	106,10	5,044	0,080
Альтруїстичний	82,56	85,05	113,77	12,652**	0,002

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП строкової служби та таких типів відношення до оточуючих, як «авторитарний» та «альтруїстичний».

На нашу думку висока ЕПД КВВПП строкової служби досягається завдяки займанню домінуючої позиції у стосунках з оточуючими.

КВВПП строкової служби з високою ефективністю діяльності демонструють тип сильної особистості, яка лідирує під час діяльності в надзвичайних умовах та під час несення повсякденної військової служби. Під час виконання завдання вони прагнуть наставляти та повчати менш ефективних співслужбовців, у всьому прагнуть покладатися на свою думку. При цьому оточуючи військовослужбовці відзначають цю владність, але визнають її. КВВПП строкової служби з високою ЕПД схильні до

гіпервідповідальності, вони намагаються взяти на себе турботу за інших, прагнуть допомогти оточуючим за рахунок власних інтересів.

В свою чергу високі показники під час діяльності КВВПП строкової служби досягаються демонстрацією «героїчної моделі» допомоги оточуючим. При цьому ЕПД ототожнюється з самостійним вирішенням складних питань.

Для порівняння трьох груп КВВПП контрактної служби, з різним рівнем ЕПД був застосований Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Відмінності у типах відносин до оточуючих КВВПП контрактної служби з різним рівнем ЕПД

Тип відносин до оточуючих	Середній ранг для групи з низькою ефективністю	Середній ранг для групи з середньою ефективністю	Середній ранг для групи з високою ефективністю	Значення Н-критерій Краскала-Уоллеса	р-рівень значущості
Авторитарний	72,45	75,88	88,56	2,573	0,276
Егоїстичний	74,76	75,93	85,31	1,229	0,541
Агресивний	72,40	77,70	83,89	1,213	0,545
Підозріливий	73,07	80,04	76,87	0,698	0,705
Підпорядкований	72,93	75,75	88,27	2,421	0,298
Залежний	74,76	74,38	89,37	2,816	0,245
Товариський	72,12	73,77	94,53	5,757*	0,050
Альтруїстичний	72,26	74,60	92,18	4,349	0,114

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП контрактної служби та такого типу відношення до оточуючих, як «товариськість».

На нашу думку висока ЕПД КВВПП контрактної служби досягається завдяки орієнтації на співпрацю у стосунках з оточуючими.

КВВПП контрактної служби з високою ефективністю діяльності демонструють схильність до кооперації, гнучкі при вирішенні проблем і в конфліктних ситуаціях, прагнуть узгоджувати дій з співслужбовцями. Під час діяльності в надзвичайних умовах докладають максимальних сумісних зусиль для досягнення цілей підрозділу, намагаючись допомагати один одному.

В свою чергу високі показники під час діяльності КВВПП контрактної служби досягаються демонстрацією «колективної моделі» допомоги оточуючим. При цьому ЕПД ототожнюється з взаємною підтримкою під час вирішення складних питань.

Для порівняння по параметрам комунікативної сфери трьох груп КВВПП строкової служби, з різним рівнем ЕПД був застосований Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані представлені в таблиці 3.

Таблиця 3.

Відмінності по параметрам комунікативної сфери КВВПП контрактної служби з різним рівнем ЕПД

Параметри	Середній ранг для групи з низькою ефективністю	Середній ранг для групи з середньою ефективністю	Середній ранг для групи з високою ефективністю	Значення Н-критерій Краскала-Уоллеса	р-рівень значущості
Визначення себе у колективі	41,38	86,30	134,89	72,498	0,001
Комунікативний потенціал	66,60	93,84	110,84	16,337	0,001

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП строкової служби та такими параметрами комунікативної сфери як визначення себе у колективі та комунікативний потенціал.

Для порівняння по параметрам комунікативної сфери трьох груп КВВПП контрактної служби, з різним рівнем ЕПД був застосований Н-критерій Краскала-Уоллеса. Дані представлені в таблиці 4.

Таблиця 4

Відмінності по параметрам комунікативної сфери КВВПП контрактної служби з різним рівнем ЕПД

Параметри	Середній ранг для групи з низькою ефективністю	Середній ранг для групи з середньою ефективністю	Середній ранг для групи з високою ефективністю	Значення Н-критерій Краскала-Уоллеса	р-рівень значущості
Визначення себе у колективі	56,96	78,66	102,29	18,649	0,001
Комунікативний потенціал	68,67	74,91	96,23	7,877	0,019

Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП контрактної служби та такими параметрами комунікативної сфери як визначення себе у колективі та комунікативний потенціал.

На нашу думку висока ЕПД КВВПП строкової та контрактної служби досягається завдяки високому рівню розвину тості комунікативних здібностей.

КВВПП з високою ефективністю діяльності легко встановлюють контакти з товаришами по службі. При цьому вони впевнені у собі та у своїх діях, професійно ставляться до підлеглих та керівників. Вони досягають ЕПД завдяки активному використанню комунікативних здібностей для підпорядкування оточуючих, успішного впливу на співслужбовців та інших учасників надзвичайної ситуації для досягнення мети по порятунку людей та матеріальних засобів.

Дані результати підтверджують першочергову важливість комунікативних здібностей для досягнення ЕПД КВВПП.

В подальшому був проведений порівняльний аналіз особливостей комунікативної сфери КВВПП строкової служби та контрактної служби з низьким, середнім та високими рівнями ЕПД.

Для порівняння групи КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД був застосований U-критерій Манна-Уїтні. Дані представлені в таблиці 5.

Таблиця 5

Відмінності по параметрам комунікативної сфери КВВПП строкової та контрактної служби з низьким рівнем ЕПД

Параметр	Середній ранг для групи КВВПП строкової служби	Середній ранг для групи КВВПП контрактної служби	Значення U - критерія Манна-Уїтні	р-рівень значущості
Визначення себе у колективі	32,33	45,64	498,00	0,010
Комунікативний потенціал	30,04	47,61	415,50	0,001

Виявлено статистично достовірні відмінності між середніми рангами таких параметрів комунікативної сфери як визначення себе у колективі та комунікативний потенціал між КВВПП строкової служби з низьким рівнем ЕПД та КВВПП контрактної служби з низьким рівнем ЕПД.

Для порівняння групи КВВПП строкової служби з середнім рівнем ЕПД та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД був застосований U-критерій Манна-Уїтні. Дані представлені в таблиці 6.

Таблиця 6

Відмінності по параметрам комунікативної сфери КВВПП строкової та контрактної служби з середнім рівнем ЕПД

Параметр	Середній ранг для групи КВВПП строкової служби	Середній ранг для групи КВВПП контрактної служби	Значення U - критерія Манна-Уїтні	р-рівень значущості
Визначення себе у колективі	77,51	92,01	2915,00	0,050
Комунікативний потенціал	75,76	93,88	2763,50	0,013

Виявлено статистично достовірні відмінності між середніми рангами таких параметрів комунікативної сфери як визначення себе у колективі та комунікативний потенціал між КВВПП строкової служби з середнім рівнем ЕПД та КВВПП контрактної служби з середнім рівнем ЕПД.

Для порівняння групи КВВПП строкової служби з високим рівнем ЕПД та контрактної служби з високим рівнем ЕПД був застосований U-критерій Манна-Уїтні. Дані представлені в таблиці 6.

Таблиця 6

Відмінності по параметрам комунікативної сфери КВВПП строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД

Параметр	Середній ранг для групи КВВПП строкової служби	Середній ранг для групи КВВПП контрактної служби	Значення U - критерія Манна-Уїтні	р-рівень значущості
Визначення себе у колективі	49,24	46,95	959,50	0,705
Комунікативний потенціал	43,05	59,92	653,50	0,004

Виявлено статистично достовірні відмінності між середніми рангами таких параметрів комунікативної сфери як визначення себе у колективі та комунікативний потенціал між КВВПП строкової служби з високим рівнем ЕПД та КВВПП контрактної служби з високим рівнем ЕПД.

КВВПП контрактної служби з різним рівнем ЕПД володіють розвинутішими комунікативними здібностями та мають вищі показники визначення себе у колективі.

Висновки.

1. Виявлено статистично достовірний зв'язок ЕПД КВВПП строкової та контрактної служби з такими параметрами комунікативної сфери як: визначення себе у колективі та комунікативний потенціал. КВВПП строкової та контрактної служби з високим рівнем ЕПД активно використовують комунікативні

здібності для підпорядкування оточуючих, успішного впливу на співслужбовців та інших учасників надзвичайної ситуації для досягнення мети по порятунку людей та матеріальних засобів.

2. Виявлено статистично достовірний зв'язок між ЕПД у КВВПП строкової служби з такими типами відношення до оточуючих, як «авторитарний» та «альтруїстичний», у КВВПП контрактної служби з «товариським». Високі показники під час діяльності КВВПП строкової служби досягаються завдяки «героїчній моделі» допомоги оточуючим. При цьому ЕПД обумовлено самостійним вирішенням складних питань. КВВПП контрактної служби демонструють «колективну модель» допомоги оточуючим. При цьому ЕПД обумовлено взаємною підтримкою під час вирішення складних завдань.

Результати дослідження комунікативної сфери КВВПП можуть бути використані для побудови диференційованої системи професійно-психологічного відбору та розробки тренінгових програм, з метою розвинення комунікативних здібностей та формування доцільних типів відношення до оточуючих, які підвищують ЕПД.

#### Література

1. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова – М., 1996. – 312 с.
2. Матеюк О.А. Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності : дис... д-ра психол. наук: 19.00.09 / О.А. Матеюк — Хмельницький, 2006. — 437 арк.
3. Миронець С.М., Тімченко О.В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: Монографія. / С.М. Миронець, О.В. Тімченко — К., 2008. – 232 с.
4. Смирнов Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. – Гуманитарный центр, 2007. – 276 с.
5. Ширококов Ю.Н. Психологические особенности общения военнослужащих в условиях тактико-специальных учений: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Ю.Н. Ширококов — Харьков, 2002. – 208 с.