

УДК 159.91:654.071.004.15(048)

П.В. Теслюк, к.психол.н., доц.,
Академія пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля

ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА НА УСПІШНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Підвищена складність і невизначеність умов управлінської діяльності начальників пожежно-рятувальних підрозділів, збільшення кількості нестандартних ситуацій у професійній діяльності ускладнює традиційні, типові процеси реалізації функцій управління. У багатьох випадках начальники підрозділів змушені діяти не стільки відповідно до готових норм, правил і рекомендацій, скільки на основі власного вільного вибору. Саме тому існує нагальна потреба у з'ясуванні психологічної сутності різних стилів керівництва пожежно-рятувальними підрозділами та їх впливу на успішність професійної діяльності підрозділів.

Ключові слова: лідерство, керівництво, стиль керівництва, пожежно-рятувальний підрозділ, психологічне забезпечення службової діяльності.

Постановка проблеми. Сучасна психологічна наука має ґрунтовну методологічну основу вивчення об'єктивних та суб'єктивних факторів, які зумовлюють рівень професійної успішності працівників пожежно-рятувальних підрозділів. Питанням оптимізації діяльності рятувальників присвячені роботи Г.С.Грибенюка, О.П.Євсюкова, А.С.Куфлієвського, М.І.Мар'їна, С.М.Миرونця, О.В.Тімченка, В.П.Садкового, О.І.Скленя та ін. Для більш ретельного вивчення факторів успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників необхідно враховувати специфіку їхніх службових обов'язків, зокрема особливості реалізації керівної функції начальниками підрозділів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інтенсивна розробка соціально-психологічних проблем керування навчальними й трудовими колективами, військовими й правоохоронними підрозділами почалася з 20-х років ХХ ст. і до теперішнього часу з цих питань є дуже великий обсяг досліджень у закордонній і вітчизняній психології (К.А.Абульханова-Славська, П.К.Анохін, В.Г.Афанасьєв, К.Аргіріс, Л.Бернард, У.Бінгхем, Р.Блейк, Е.Богардус, Е.Вестбург, Р.Дженінгс, Л.М.Карамушка, А.В.Карпов, Р.Лайкерт, Б.Ф.Ломов, Д.Мак-Грегор, Дж.Моутон, Л.Е.Орбан-Лембрик, Б.Д.Паригін, А.В.Петровський, О.Тед, Л.І.Уманський та ін.).

Закордонні дослідники розкрили багато специфічних феноменів і факторів процесу керування людьми, однак у більшості випадків вони зводять проблему до лідерства, тобто переводять її в суто психологічну площину. Вітчизняні вчені (починаючи з В.М.Бехтерева й А.С.Макаренка) досліджували проблему керування людьми як із соціально-економічних, так і з соціально-психологічних позицій, фіксуючи увагу не тільки на їхній подібності, але і їхній специфіці. Тому у вітчизняній соціальній психології досить чітко виражена специфіка понять керівництва й лідерства.

Традиційна концепція стилю керівництва склалася ще в 30-ті роки ХХ ст. й була найпопулярнішою до середини 70-х років ХХ ст. Ця концепція спиралася на прості та очевидні елементи управління, завдяки чому описувала справді значущі стильові характеристики. Головними у структурі стилю керівництва вважали такі елементи:

- спосіб прийняття рішення;
- спосіб розподілу функцій під час розв'язання завдань;
- форми контролю;
- оцінювання виконання рішень;
- розподіл відповідальності.

Щоб розкрити суть стилю керівництва, – вважає Р. Х. Шакуров, – потрібно перш за все розглянути питання про його функції і структуру. Загальна функція стилю полягає, на його думку, в адаптації діяльності керівника до специфіки умов її здійснення. Ця функція розглядається як єдність двох окремих функцій адаптації діяльності до особливостей: а) об'єктивних, зовнішніх умов; б) самого суб'єкта діяльності. Перша називається соціальною, друга – психологічною функцією стилю.

До об'єктивних факторів можна віднести такі, як зміст виконуваної діяльності (наприклад, виробничої, правоохоронної, військової та ін.), специфіку задач (чергові, звичні або термінові, неординарні), умови виконання цих задач (сприятливі, несприятливі або екстремальні), способи і засоби діяльності (індивідуальні, парні або групові), ієрархічна структура керівництва й підпорядкування, соціально-політична ситуація та ін.

До суб'єктивних факторів варто віднести типологічні властивості нервової системи (темперамент), властивості характеру, спрямованість, здатності людини, звичні способи діяльності, спілкування, прийняття рішень.

Таким чином, базою для класифікації стилів керівництва служить характер відносин між керівником і підлеглим. Індивідуальний стиль виникає з різних співвідношень в реалізації таких якостей керівника, як ідейно-політичні, організаторські, психолого-педагогічні, морально-етичні і професійні. Особливості стилю кожного керівника формуються залежно від того, який з п'яти названих компонентів (підструктур) домінує в його особистості.

Стиль керівництва виражається в тому, якими способами керівник спонукає колектив до ініціативного і творчого виконання покладених на нього обов'язків, як контролює результати діяльності підлеглих. Прийнятий стиль створює і відтворює в колективі (системі управління) особливу атмосферу і породжує свій етикет, певний тип поведінки і взаємостосунків [3].

Постановка завдання. Враховуючи особливості професійної діяльності пожежних-рятувальників, розкрити взаємозв'язок стилів керівництва та успішності професійної діяльності пожежно-рятувальних підрозділів, а також обґрунтувати рекомендації з удосконалення процесу керівництва підрозділами.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Особливості керівництва діяльністю пожежно-рятувальних підрозділів розглянемо на прикладі діяльності начальника пожежно-рятувальної частини і начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.

У діючому Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників ДСНС України зазначається, що начальник пожежно-рятувальної частини здійснює загальне керівництво роботою особового складу, розподіляє обов'язки та контролює їх виконання. Організовує та забезпечує якісне виконання завдань, покладених на частину, координує всі види її діяльності.

Забезпечує виїзд на місце події, керує бойовими діями особового складу під час ліквідації пожежі, аварії, стихійного лиха. Здійснює планування роботи частини, контролює стан виконання запланованих заходів, сприяє раціональному використанню робочого часу особовим складом під час виконання навчально-пожежних робіт.

Розробляє заходи щодо підвищення боєготовності частини та подає їх на розгляд вищому керівництву. Готує проекти наказів, доповідні записки, огляди та інші аналітичні документи з питань, що стосуються діяльності частини. Розробляє службову документацію, контролює її ведення та зберігання у відповідності із встановленим порядком, своєчасно вносить необхідні корективи до чинної документації.

Здійснює проведення відповідних заходів щодо підвищення професійної майстерності особового складу частини. Організовує навчально-виробничу практику (стажування) змінного складу за відповідними програмами, здійснює практичні заходи щодо їх реалізації у навчальному процесі.

Забезпечує контроль за організацією караульної служби. Здійснює зміну чергових караулів, затверджує наряд на службу, перевіряє готовність начальницького складу до проведення занять та несення караульної служби. Контролює та несе відповідальність за роботу газодимозахисної служби частини.

Начальник караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту здійснює керівництво діяльністю підрозділу. Забезпечує підтримання постійної бойової готовності караулу та дотримання розпорядку дня. Оцінює становище до прибуття старшого начальника, визначає головний напрямок дій особового складу караулу. Керує особовим складом караулу на всіх етапах бойових дій щодо ліквідації наслідків надзвичайної ситуації.

Здійснює навчання особового складу виконанню функціональних обов'язків в апаратах захисту, з технічними засобами зв'язку, реєстрації інформації. Контролює дотримання особовим складом караулу правил безпеки праці в аварійних ситуаціях, на заняттях, навчаннях тощо.

У разі відсутності старшого начальника виконує його функції під час ліквідації надзвичайної ситуації. Здійснює заходи щодо взаємодії з аварійними службами та службами життєзабезпечення [1].

Виключно високі вимоги до реалізації керівної функції начальником пожежно-рятувального підрозділу пред'являє бойова обстановка на пожежі. Для успішного керівництва особовим складом йому необхідні ґрунтовні знання пожежної справи, уміння застосовувати їх на практиці. Він повинен володіти високими морально-бойовими і психологічними якостями.

Начальник пожежно-рятувального підрозділу несе відповідальність за організацію рятувальних робіт і дій по гасінню пожежі на рівні ввіреного йому підрозділу, безпеку особового складу, збереження техніки і пожежного устаткування. Успіх гасіння пожежі багато в чому залежить від правильної оцінки фахівцем обстановки і ухвалених ним рішень. Оцінка обстановки включає осмислення бойових чинників, що сприяють або перешкоджають розвитку пожежі.

Робота в складних, відповідальних і несподіваних ситуаціях вимагає наявності у начальника пожежно-рятувального підрозділу високо розвинутого самовладання, уміння протистояти дії різних об'єктивних і суб'єктивних стрес-чинників, здібності швидко оцінити обстановку і ухвалити правильне рішення. В безперервно змінних умовах гасіння пожежі важливу роль грають емоційно-вольові якості начальника пожежно-рятувального підрозділу, що виражаються в його умінні в потрібний момент зберігати високу працездатність і, не гублячись, знаходити вихід зі скрутних умов [2].

Виходячи з гіпотези дослідження про те, що психологічні особливості стилю керівництва мають визначальний вплив на спільну діяльність та продуктивні взаємовідносини особового складу пожежно-рятувальних підрозділів, нами було проведене емпіричне дослідження стилів керівництва начальників пожежно-рятувальних підрозділів, а також різних показників виробничої і соціальної ефективності професійної діяльності підрозділів.

У дослідженні взяли участь 25 начальників караулів Управління ДСНС України у Вінницькій області, особовий склад цих підрозділів, а також начальники пожежно-рятувальних частин, в структуру яких входять відповідні караули.

На першому етапі дослідження за допомогою методики В.П. Захарова «Самооцінка керівником стилю управління» було визначено стиль керівництва начальників караулів.

На другому етапі дослідження проводилось вивчення пожежно-рятувальних підрозділів (караулів) щодо основних характеристик спільної діяльності відповідно до підходу, який враховує не лише «виробничі» показники, а й психологічну «ціну» досягнення цих показників. Ефективність професійної діяльності караулів ми визначали за такими критеріями: 1) «службовим»: успішність виконання завдань, організація служби, рівень службової дисципліни; 2) «соціально-психологічним»: рівень задоволеності службою у підрозділі, відносинами з начальником і колегами, психологічним кліматом.

До участі в дослідженні залучалися дві групи експертів. Перша складалася з начальників пожежно-рятувальних частин, в структуру яких входять відповідні караули. Друга – з начальника та бійців караулів. Їх ми просили оцінити службові й соціально-психологічні показники ефективності професійної діяльності караулів за 5-бальною шкалою: найнижча оцінка – 1, найвища – 5.

Статистичний аналіз отриманих результатів показав, що різниця в показниках діяльності караулів при демократичному і ліберальному стилях керівництва виявилася достовірною ($P < 0,05$). Це свідчить про те, що зазначені стилі керівництва начальників караулів є антиподами.

У підрозділах з демократичним стилем керівництва начальники мають авторитет, вони є реальними лідерами. У цих підрозділах високий ступінь прояву комунікативних зв'язків, гарний емоційний контакт між підлеглими і начальниками, що спрямований на організацію взаємодії між ними у процесі спільної діяльності.

У підрозділах, начальники яких вирізняються ліберальним стилем керівництва, часто панує нездорова моральна обстановка, відсутній авторитет в начальників. Спільна діяльність підрозділу належним чином не організовується, роль начальника не простежується, взаємодія відсутня.

У підрозділах, де начальникам притаманний авторитарний стиль, спільна діяльність, взаємодія між працівниками організовані, але підлеглі постають пасивною стороною в будь-якій ситуації. Рівень комунікативних зв'язків високий, проте вони мають однобічне спрямування – від начальника до підлеглих і негативну емоційну складову, що у майбутньому закладає підвалини масштабних зривів і конфліктів.

Отже, основні особливості стилів керівництва визначаються тим, як саме (максимально, частково, або мінімально) начальник враховує інтереси справи та інтереси підлеглих при організації спільної діяльності підрозділу.

Таким чином, в результаті дослідження встановлено, що найбільш ефективним, за всіма визначеними нами критеріями, в умовах пожежно-рятувального підрозділу, є демократичний стиль керівництва начальника підрозділу. Ефективним з точки зору «виробничих» показників видається також авторитарний стиль. Однак він має низькі соціально-психологічні показники ефективності. При високій цілеспрямованості та узгодженості спільної діяльності спостерігається недостатній рівень задоволення підлеглими участю в цій діяльності. Низькопродуктивним в умовах діяльності пожежно-рятувальних підрозділів є ліберальний стиль керівництва, якому відповідає низький рівень інтегрованості, узгодженості і керованості спільної діяльності.

Результати дослідження дали змогу з'ясувати причини застосування начальниками пожежно-рятувальних підрозділів неефективних стилів керівництва, а саме: відсутність чітко визначених критеріїв ефективного стилю керівництва, методик їх оцінювання та мотиваційних установок на здійснення ефективної діяльності; блокування діяльності офіцерів неадекватними діями старших начальників з авторитарним стилем керівництва; панування знеособленого підходу до професійної підготовки начальників.

Проведене дослідження дозволяє сформулювати наступні рекомендації з удосконалення процесу керівництва пожежно-рятувальними підрозділами.

1. Начальникам пожежно-рятувальних підрозділів у практичній діяльності, пов'язаній з керівництвом підлеглими, необхідно враховувати позитивні та негативні риси різних стилів керівництва.

2. Процес формування ефективного стилю керівництва в начальників пожежно-рятувальних підрозділів повинен здійснюватись за такими напрямками:

- добір начальників, які володіють індивідуально-психологічними якостями й управлінськими вміннями, що визначають ефективний стиль керівництва;

- доведення до начальників змісту, критеріїв та параметрів ефективного стилю керівництва і конкретних вимог до їх діяльності, що передбачають рівнозначну орієнтацію начальників як на виконання завдань, так і на врахування особистих інтересів і потреб підлеглих;

- індивідуалізація процесу навчання начальників на основі використання методів соціально-психологічного тренінгу;
- контроль діяльності начальників у процесі взаємодії в системі «вищий начальник – колега – підлеглий».

3. З метою підвищення ефективності керівництва начальники пожежно-рятувальних підрозділів повинні оволодіти умінням тримати дистанцію управління. Мова йде не про соціальну дистанцію між начальником і підлеглим. Мається на увазі поняття дистанції управління, що впливає зі специфіки діяльності начальника підрозділу. Начальник одночасно виконує дві функції: з одного боку, він офіційний представник держави, який наділений правами та несе особисту відповідальність за свої дії, з іншого – він член колективу, тобто просто людина.

4. Керівництво пожежно-рятувальним підрозділом має здійснюватись у відповідності з такими показниками, як мінімізація, комплексність, системність впливу; його внутрішня несуперечливість.

Висновки. Керівництво діяльністю пожежно-рятувальних підрозділів часто відбувається в складних, відповідальних і несподіваних ситуаціях, а тому вимагає наявності у начальників цих підрозділів високо розвинутого самовладання, уміння протистояти дії різних стрес-чинників, здібності швидко оцінити обстановку і ухвалити правильне управлінське рішення. Успіх виконання завдань підрозділом багато в чому залежить від правильної оцінки начальником обстановки і ухвалених ним рішень, вибору адекватного ситуації стилю керівництва. Начальникам пожежно-рятувальних підрозділів у практичній діяльності, пов'язаній з керівництвом підлеглими, необхідно навчитися користуватися усіма стилями, методами і заходами впливу, відповідно до конкретної ситуації. З метою підвищення ефективності керівництва начальник пожежно-рятувального підрозділу повинен оволодіти умінням тримати дистанцію управління, при цьому обов'язково піклуючись про сприятливий психологічний клімат свого колективу.

Перспективи подальших досліджень пов'язані, на нашу думку, з вивченням глибинно-психологічних передумов застосування того чи іншого стилю керівництва начальниками пожежно-рятувальних підрозділів, а також можливостей психокорекційного впливу з метою оптимізації керівної функції начальницького складу ДСНС України.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України / <http://www.mns.gov.ua/>.
2. Екстремальна психологія: [підручник] / [О.П. Євсюков, А.С. Куфлієвський, Д.В. Лебедев та ін.] ; за ред. О.В. Тімченка. – К. : ТОВ «Август трейд», 2007. – 502 с.
3. Щекин Г.В. Теория социального управления: Монография. – К.: МАУП, 1996. – 408 с.