

Стиль управління як детермінанта формування набутої безпорадності у працівників ДСНС України

Popov V.M. Management style as a determinant of forming acquired helplessness for the Ukraine State Emergency Service Staff / V.M. Popov // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskiy Ivan Ohienko National University, G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 32. – Kamianets-Podilskiy : Aksioma, 2016. – P. 430–443.

В.М. Попов. Стиль управління як детермінанта формування набутої безпорадності у працівників ДСНС України. Стаття присвячена вивченню проблеми впливу стилю управління на формування безпорадності у працівників ДСНС України. Проаналізовано поняття стилю управління та його основні види. Проведено теоретико-емпіричний аналіз даної проблематики. Досліджено вплив стилю управління на формування безпорадності. На основі проведеного дослідження зроблено висновок, що на формування особистісної безпорадності в більшій мірі впливає авторитарний стиль управління колективом, що проявляється у супротиві інноваціям, професійна діяльність не розглядається працівником як область особистих досягнень. Визначено, що одноосібне прийняття керівником всіх рішень призводить до зниження ініціативи працівників і повного її придушення, загроза покарання збільшує ймовірність помилкових рішень, підвищує мотивацію уникнення невдач, яка, в свою чергу, обмежує ступінь свободи, не дозволяє негайно реагувати на умови, обставини, що змінилися і самостійно приймати адекватні рішення, що створює умови для уникнення відповідальності за виконувану роботу. Встановлено, що придушення творчості не дозволяє особистості розкрити свої можливості в діяльності, намітити перспективи свого професійного життя, що призводить до зниження мотивації досягнення. Дослідженням встановлено, що демократичний стиль є найбільш ефективним і сприятливим для професійного розвитку особистості і знижує ризик виникнення набутої безпорадності, оскільки забезпечує ініціативу, активність працівників, задоволеність їх своєю роботою. Окреслено подальші перспективи вивчення детермінант формування безпорадності.

Ключові слова: професійна деструкція, набута безпорадність, стиль управління, керівник, колектив, працівники ДСНС України.

В.Н. Попов. Стиль управления как детерминанта формирования выученной беспомощности у сотрудников ГСЧС Украины. Статья посвящена изучению проблемы влияния стиля управления на формирование беспомощности у сотрудников ГСЧС Украины. Проанализировано понятие стиля управления и его основные виды. Проведено теоретико-эмпирический анализ данной проблематики. Исследовано влияние стиля управления на формирование беспомощности. На основе проведенного исследования сделан вывод, что на формирование личностной беспомощности в большей степени влияет авторитарный стиль управления коллективом, проявляется в сопротивлении инновациям, профессиональная деятельность не рассматривается сотрудником как область личных достижений.

Определено, что единоличное принятие руководителем всех решений приводит к снижению инициативы у сотрудников и полному ее подавлению. Подавление творчества не позволяет личности раскрыть свои возможности в деятельности, наметить перспективы своей профессиональной жизни, что приводит к снижению мотивации достижения. Выявлено, что угроза наказания увеличивает вероятность ошибочных решений, повышает мотивацию избегания неудач, которая, в свою очередь, ограничивает степень свободы, не позволяет быстро реагировать на изменившиеся обстоятельства и самостоятельно принимать адекватные решения, создает условия для избегания ответственности за выполняемую работу. Либерально-авторитарный стиль управления создает условия для формирования ситуативной беспомощности личности. Исследованием установлено, что демократический стиль является наиболее эффективным и благоприятным для профессионального развития личности и снижает риск возникновения выученной беспомощности, так как обеспечивает инициативу, активность сотрудников, удовлетворенность их своей работой. Определены дальнейшие перспективы изучения детерминант формирования беспомощности.

Ключевые слова: профессиональная деструкция, выученная беспомощность, стиль управления, руководитель, коллектив, сотрудники ГСЧС Украины.

Постановка проблеми. У нашій роботі набула безпорадність розглядається як деструкція професійної спрямованості особистості рятувальника в результаті виконання професійної діяльності. Тому з метою багатостороннього вивчення цього феномена нами на основі аналізу психологічної літератури виділено ряд факторів, що ініціюють її виникнення, один з них це стиль управління професійним колективом.

Стиль управління – сукупність найбільш характерних і стійких прийомів, що використовуються в процесі управлінської діяльності.

Працівники ДСНС України проходять службу в особливих умовах. У надзвичайній ситуації, що склалася, успіх виконання за-

вданих за призначенням, визначений багатьма умовами, в тому числі психологічною готовністю, сукупністю знань, досвіду, здібностей і навичок керівників рятувальних підрозділів ДСНС України.

Керівникам рятувальних підрозділів ДСНС України, з точки зору організації професійної діяльності особового складу, необхідно враховувати наступні особливості:

- діяльність працівників ДСНС України носить багатофункціональний характер, вони працюють в особливих умовах, отже, схильні до професійних змін особистості;
- результати їх праці відрізняються від результатів праці інших колективів, оскільки основним завданням їх діяльності є: захист населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникнення, ліквідація надзвичайних ситуацій, гасіння пожеж тощо;
- особовий склад ДСНС України проходить службу в умовах підвищеної відповідальності за свої дії. Невиконання наказів або недбале ставлення до обов'язків тягне за собою не тільки моральний осуд, а й юридичну відповідальність;
- особливості діяльності працівників ДСНС України полягають у: великих витратах часу, фізичній напрузі і чималих емоційних навантаженнях, скороченні свого вільного часу, віддачі всіх фізичних сил і здібностей обраній професії [5; 6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Стан, при якому людина не робить спроб змінити ситуацію на краще, розглядається в психології як набута безпорадність (М. Селигман, Д. Хирото, Х. Хекхаузен, Л. Абрамсон, В. Ромек, М. Батурін, Д. Цирінг).

На думку М. Батуріна, безпорадність – це звичка жити, не надаючи супротиву, не приймаючи відповідальності на себе [1].

Вивчення феномена «набутої безпорадності» дозволило нам виділити ряд факторів, що ініціюють її виникнення: стаж служби в органах та підрозділах, стиль управління колективом; успішність професійної діяльності (внутрішні та зовнішні оцінки); кількість пережитих надзвичайних ситуацій; несприятливі обставини, що перешкоджають прояву ініціативи в діяльності; розчарування в професійній діяльності; зміна (погіршення) соціально-економічних умов життєдіяльності; зниження рівня соціально-професійної активності особистості, зниження рівня професійної мотивації [1; 12; 13; 15; 16; 17; 18].

Безпорадність є багатофакторним явищем, і її виникнення може бути обумовлене надзвичайною ситуацією кризовими або екстремальними подіями, впливом травмуючих подій.

Набута безпорадність – це професійна деструкція, що виникає у рятувальника після досить тривалого негативного впливу, уникнути якого не вдається.

Зауважимо, що у вітчизняній психологічній літературі питання впливу стилю управління колективом на формування безпорадності є маловивченим та недостатньо розглянутим. Основні наукові здобутки з даної проблеми відображені в межах соціальної психології, психології управління.

Мета статті полягає у виявленні впливу стилю управління колективом на формування набутої безпорадності. Основні завдання нашого дослідження зумовлені метою та полягають у наступному:

- визначити стиль управління колективом в групах досліджуваних з ситуативною та особистісною безпорадністю;
- виявити взаємозв'язок між стилем управління та безпорадністю.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Не існує «поганих» або «хороших» стилів управління. Конкретна ситуація, вид діяльності, психологічні особливості особистості та інші чинники обумовлюють оптимальне співвідношення кожного стилю управління. Вивчення практики керівництва свідчить, що в роботі ефективного керівника в тій чи іншій мірі присутній кожен із трьох стилів управління.

Наочно-лаконічну характеристику стилів управління в 1988 році представила Г. Андреева. Класифікація за Г. Андреевою – це схема двомірного опису кожного стилю управління, включаючи його формальну та змістовну сторону (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація стилів управління за Г. Андреевою

Формальна сторона	Змістова сторона
Авторитарний (директивний) стиль	
1. Ділові, короткі розпорядження. 2. Заборони без поблажливості, з загрозою. 3. Чітка мова, непривітний тон. 4. Похвала і прискіпування суб'єктивні. 5. Емоції в розрахунок не приймаються. 6. Показ прийомів – не система. 7. Позиція керівника – поза групою.	1. Справи в групі плануються керівником заздалегідь і в усьому їх обсязі. 2. Визначаються лише безпосередні цілі, далекі цілі колективу не відомі. 3. Слово керівника – вирішальне

Демократичний (колегіальний) стиль	
1. Інструкції у вигляді пропозицій. 2. Не суха мова, а товариський тон. 3. Похвала і осуд – з порадами. 4. Розпорядження і заборони – з дискусіями. 5. Позиція керівника – всередині групи.	1. Заходи плануються в групі. 2. За реалізацію пропозицій відповідають усі. 3. Всі розділи роботи не тільки пропонуються, але й обговорюються.
Ліберальний стиль	
1. Тон – конвенціональний. 2. Відсутність похвали, осуду. 3. Ніякого співробітництва. 4. Позиція керівника – непомітно осторонь від груп.	1. Справи в групі йдуть самі собою. 2. Керівник не дає вказівок. 3. Розділи роботи складаються з окремих інтересів чи походять від лідерів підгруп.

При використанні вищевказаних характеристик стилів управління слід мати на увазі, що не можна, як правило, конкретний стиль в конкретній організації вважати певним «академічним» стилем управління.

Непоодинокі випадки, коли форма і зміст дій керівника не збігаються між собою. У чистому вигляді той чи інший стиль управління в кожній конкретній ситуації може себе і не виявити, що пов'язано з рядом соціально-психологічних факторів, які з неминучістю доводиться враховувати керівнику: специфіка ситуації; особливості виконуваних завдань; кваліфікація, злагожденість, індивідуальні особливості членів колективу. Демократичне й авторитарне управління мають своїм результатом, як правило, приблизно рівні показники продуктивності. Задоволеність працею виникає переважно при демократичному стилі управління.

А. Журавльов виділяє три атрибути стилю управління:

- 1) цілісність: стиль є єдність, внутрішній взаємозв'язок усіх взаємодій керівника з колективом;
- 2) стійкість: система включає найбільш характерні, відносно стійкі варіанти для конкретного керівника;
- 3) індивідуальність: система взаємодій характеризується своєю специфікою в кожному конкретному випадку.

Стиль є інтегральною характеристикою, в якій проявляються особливості як суб'єкта керівництва, так і його об'єкта. Під стилем управління розуміються індивідуально-типові особливості щодо стійкої системи способів, методів, прийомів впливу

керівника на колектив з метою ефективного виконання управлінських функцій [3].

Відносно офіцерів найчастіше використовується наступна класифікація стилів управління: істинно авторитетний, що поєднує риси єдиначальності та демократичності; переважно авторитарний; переважно ліберальний; псевдоавторитетний [3; 4; 9]. Кожному з цих стилів управління притаманні свої специфічні риси. Так, для істинного авторитету властиві принциповість, активність у суспільному житті, високий рівень професійної підготовленості, глибоке знання обраної професії, любов до своєї професії, чесність, працьовитість, скромність, хороші організаторські здібності, ділові якості, практична кмітливість, уміння своєчасно помітити і підтримати все нове, передове, дисциплінованість, старанність, цілеспрямованість, ініціативність, витримка, наполегливість, сміливість, тактовність, висока вимогливість у поєднанні з турботою, справедливістю і пошаною особистої гідності підлеглих, відсутність помисливості, дратівливості, запальності і зарозумілості, педагогічна майстерність.

Аналіз робіт з психології управління дозволяє виділити три основні стилі управління: авторитарний, демократичний та ліберальний (А. Занковський, Ю. Красовський, В. Машков, Ю. Платонов). Згідно з цим, розвитку набутої безпорадності особистості більшою мірою сприяє авторитарний стиль управління. Це пов'язано з рядом причин:

1) опір інноваціям уповільнює темп професійного розвитку, сприяє професійній стагнації особистості. Професійна діяльність не розглядається працівником як область власних досягнень, придушення творчості не дозволяє особистості розкрити свої можливості в діяльності, намітити перспективи свого професійного життя, що призводить до зниження мотивації досягнення;

2) одноосібне ухвалення керівником всіх рішень призводить до зниження ініціативи співробітників і повного її придушення, в цьому випадку відсутність ініціативи сприймається як прийнятний спосіб професійної взаємодії і виконання професійної діяльності, що призводить згодом до повної відсутності ініціативи, пасивності особистості і створює умови для розвитку і прояву набутої безпорадності особистості;

3) жорсткий контроль за реалізацією прийнятих рішень, загроза покарання збільшують імовірність помилкових рішень, підвищують мотивацію уникнення невдач, яка, в свою чергу, обмежує ступінь свободи працівника, не дозволяє негайно реагувати на умови, що змінилися, і самостійно приймати адекватні

рішення, що створює умови для уникнення відповідальності за виконувану роботу [4; 8; 9; 10].

С. Бондирєва зазначає, що «директивність» знижує активність особистості. Це створює несприятливий психологічний клімат, призводить до незадоволення своєю роботою, своїм становищем у колективі. Також авторитарний стиль обумовлює підвищення стресового навантаження, підвищує ризик професійної дезадаптації, є потужним фактором, який ініціює виникнення набутої безпорадності [2].

Наведемо приклади висловлювань керівників, які формують безпорадність у своїх підлеглих:

- 1) «ти ніколи не досягнеш кращих результатів»;
- 2) «такий ледар, як ти, ніколи не досягне навіть посередніх результатів»;
- 3) «ти типовий невдаха»;
- 4) «твоя праця не заслуговує подяки»;
- 5) «з твоїми здібностями ніколи не досягти навіть середнього рівня»;
- 6) «тобі цього ніколи не зрозуміти».

Навіть якщо керівник і не декларує таке ставлення, то воно може проявлятися в процесі спілкування з підлеглим, в самому стилі спілкування, в будь-яких невербальних проявах (в міміці, жестах, інтонації та ін.). Для людини багато значить думка оточуючих про нього (особливо думка тих, кого він поважає). Негативне або несхвальне ставлення призводить до втрати віри в себе.

У відповідності до мети та завдань дослідження була сформована вибірка, яку склали працівники ДСНС України з ситуативною та особистісною безпорадністю. Кількість досліджуваних у кожній групі склала 30 осіб.

Для дослідження стилю управління колективом нами було використано методика «Стиль керівництва» (А. Журавльов). Методика спрямована на оцінку переважаючого стилю управління: авторитарного (директивного), демократичного (колегіального) та ліберального.

За допомогою методики «Стиль керівництва» (А. Журавльова) нами були отримані результати, які представлено в таблиці 2.

Таблиця 2

Показники стилю управління колективом працівників ДСНС України (у балах)

Стиль управління	Ситуативна безпорадність	Особистісна безпорадність	t	p
Авторитарний	8,4	9,2	1,05	-

Демократичний	2,7	5,4	2,07	0,05
Ліберальний	8,1	3,5	3,19	0,01

Виходячи з даних таблиці, можна зробити висновок, що найбільшу різницю в групах досліджуваних з ситуативною безпорадністю та особистісною безпорадністю зафіксовано за демократичним стилем управління ($t = 2,07$, $p \leq 0,05$) та ліберальним стилем управління ($t = 3,19$, $p \leq 0,01$).

У групі досліджуваних з особистісною безпорадністю домінує авторитарний стиль управління. Отримані дані свідчать про те, що розвитку особистісної безпорадності більшою мірою сприяє авторитарний стиль управління, що проявляється у супротиві інноваціям, професійна діяльність не розглядається працівником як область особистих досягнень. Придушення творчості не дозволяє особистості розкрити свої можливості в діяльності, намітити перспективи свого професійного життя, що призводить до зниження мотивації досягнення.

Авторитарний керівник одноосібно вирішує всі питання, чітко віддає накази та розпорядження. Відповідальність бере на себе або перекладає на конкретного виконавця. Повністю пригнічує ініціативу, з острахом відноситься до кваліфікованих і кмітливих працівників. Використовує жорсткий та формальний стиль спілкування. Він є прихильником формальної та жорсткої дисципліни, основний метод впливу – покарання, заохочення можливі лише для обраних.

Навіть після звільнення з організації авторитарного керівника і створення умов для прояву незалежності та творчого підходу працівники можуть залишитися з твердим переконанням не проявляти ніякої ініціативи [27].

Отже, авторитарний стиль не сприяє прогресивному професійному розвитку особистості, оскільки характеризується придушенням ініціативи, творчості підлеглих, уповільненням нововведень, застоєм, пасивністю співробітників.

У групі досліджуваних з ситуативною безпорадністю виявлено змішаний стиль управління (авторитарно-ліберальний). Отримані дані свідчать про те, що розвитку ситуативної безпорадності особистості сприяє ліберальний та авторитарний стилі управління. Авторитарно-ліберальний стиль управління характеризується тим, що всі співробітники можуть висловлювати свої позиції, але реального обліку, узгодження позицій не прагнуть досягти, і в той же час навіть прийняті рішення не викону-

ються, немає контролю за їх реалізацією, внаслідок чого результати роботи зазвичай низькі.

Це призводить до незадоволеності своєю роботою, керівником, зниження мотивації до діяльності. Незатребуваність в діяльності реального рівня професійної компетентності працівника призводить до зниження мотивації, розчарування в діяльності, підвищує ризик виникнення набутої безпорадності.

Авторитарно-ліберальний керівник чекає вказівок від вищого керівника або підкоряється рішенням групи, а якщо результат роботи не задовольняє керівника, він у всьому звинувачує групу. Спосіб доведення рішень до виконавців зводиться то до прохання, то до примусу. Керівник знімає з себе будь-яку відповідальність, віддає ініціативу в руки підлеглих. Підбором кадрів не займається, боїться спілкування, спілкується з підлеглими тільки з їх ініціативи, допускає фамільярне звернення. М'який, поступливий, іноді легковірний, вимагає формальної дисципліни, не вмючи її забезпечити. Використовує заохочення частіше, ніж покарання.

Очевидно, що в екстремальних умовах, напруженому режимі роботи, з якими пов'язана професійна діяльність працівників ДСНС України, жорсткість вказівок керівника неминуча, але це не означає, що вся повсякденна буденна робота повинна бути нестримною.

Демократичний стиль є найбільш ефективним і сприятливим для професійного розвитку особистості і знижує ризик виникнення набутої безпорадності, оскільки забезпечує високий ступінь виконання рішень, високі виробничі результати праці, ініціативу, активність співробітників, задоволеність їх своєю роботою.

Демократичний стиль управління характеризується тим, що всі рішення приймаються на основі обговорення проблеми, врахування думок та ініціатив співробітників, виконання прийнятих рішень контролюється і керівником, і самими співробітниками. Керівник проявляє інтерес і увагу до особистості співробітників, врахування їхніх інтересів, потреб, особливостей.

Демократичний керівник перед прийняттям рішень радиться з колективом, відповідальність розподіляється разом із повноваженнями і завданнями. Спосіб доведення рішень до виконавців ґрунтується на пропозиціях. У спілкуванні керівник дружній. Заохочує ініціативу та використовує її в інтересах справи. Характер відносин з підлеглими доброзичливий, високий ступінь самоконтролю. Розумне ставлення до дисципліни,

диференційований підхід до людей, постійне використання різних видів стимулів.

Отже, на основі проведених досліджень були розроблені та запропоновані наступні рекомендації для керівників підрозділів ДСНС України: вміти вирішувати конфлікти, що виникають в колективі, і допомагати в разі виникнення стресових ситуацій; знати, які існують стилі управління і лідерства, і вміло оперувати ними; вміти знімати внутрішнє напруження колективу, коли це необхідно; підтримувати починання та ініціативу своїх підлеглих; правильно віддавати накази та розпорядження, стежити за їх виконанням; проводити роботу по створенню позитивного морально-психологічного клімату; розвивати в собі якості, які сприяли б підвищенню авторитету і дозволили б бути зразком для наслідування; бути вимогливим не тільки до оточуючих, але і до себе, прагнути вдосконалюватися; шукати підхід до кожного із працівників, з огляду на його індивідуальні особливості, ділові якості; справедливо ставитися до всіх членів колективу; в якості стимулювання частіше використовувати заохочення.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Проведене дослідження показало, що на формування ситуативної безпорадності більшою мірою впливає ліберально-авторитарний стиль управління. Розвитку особистісної безпорадності більшою мірою сприяє авторитарний стиль управління, що проявляється у супротиві інноваціям, професійна діяльність не розглядається працівником як область особистих досягнень. Найбільш ефективним і сприятливим для професійного розвитку особистості є демократичний стиль управління, він знижує ризик виникнення набутої безпорадності, оскільки забезпечує високий ступінь виконання рішень, високі виробничі результати праці, ініціативу, активність співробітників, задоволеність їх своєю роботою.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що керівники будь-якого рангу і незалежно від чисельності групи повинні завжди пам'ятати про важливість позитивного морально-психологічного клімату в колективі, свідомо будувати свою поведінку і вибирати найбільш оптимальний стиль управління для підвищення ефективності професійної діяльності працівників ДСНС України.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми формування та розвитку набутої безпорадності. Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у вивченні факторів, що ініціюють її виникнення: стаж служби в органах та підрозділах, успішність професійної діяльності, кількість пережитих над-

звичайних ситуацій, зміна соціально-економічних умов життєдіяльності. Проведене дослідження дозволяє в подальшому виокремити основні шляхи та розробити програми щодо психопрофілактики та психокорекції набутої безпорадності, як професійної деструкції працівників ДСНС України.

Список використаних джерел

1. Батурич Н. А. Анализ подходов к профилактике и коррекции выученной беспомощности / Н. А. Батурич, И. В. Выбойщик // Теоретическая, экспериментальная и прикладная психология / под ред. Н. А. Батуриной. – Челябинск : ЮУрГУ, 2000. – Т.2. – С. 116–127.
2. Бондырева С. К. Выживание (факторы и механизмы): [учеб. пособие] / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2005. – 368 с.
3. Журавлев А.Л. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом / А. Л. Журавлев, В. Ф. Рубахин, В. Г. Шорин. – М. : Экономика, 1976. – 458 с.
4. Занковский А. Н. Организационная психология / А. Н. Занковский. – М. : Флинта; МПСИ, 2002. – 648 с.
5. Закон України «Кодекс цивільного захисту України» // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 34-35. – С. 458.
6. Закон України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» // Відомості Верховної Ради. – 2009. – № 29. – С. 398.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкции : [учебное пособие для вузов] / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М. : Академический проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2005. – 240 с.
8. Красовский Ю. Д. Организационное поведение / Ю. Д. Красовский. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 511 с.
9. Машков В. Н. Психология управления / В. Н. Машков. – СПб. : Михайлове, 2002. – 254 с.
10. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности / Ю. П. Платонов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1990. – 183 с.
11. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : [учеб. пособ. / ред. Д. Я. Райгородский]. – Самара : «БАХРАХ – М», 2001. – 672 с.
12. Ромек В. Г. Теория выученной беспомощности Мартина Селигмана / В. Г. Ромек // Журнал практического психолога. – 2000. – № 3-4. – С. 218–235.

13. Циринг Д. А. Психология выученной беспомощности : [учеб. пособие] / Д. А. Циринг. – М. : Издательский центр «Академия», 2005. – 120 с.
14. Шиповская В. В. Беспомощность – теория, эксперименты, практика / В. В. Шиповская. – Краснодар : ИЭиУ МиСС, 2009. – 245 с.
15. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб. : Изд-во Питер; М. : Смысл, 2003. – 860 с.
16. Abramson L.Y. Learned helplessness in humans : critique and reformulation / L.Y. Abramson, M.E.P. Seligman, J. D. Teasdale // Journal of Abnormal Psychology. – 1978. – Vol. 87. – P. 49–74.
17. Hiroto D.S. Locus of control and learned helplessness / D.S. Hiroto // Journal of Experimental Psychology. – 1974. – V. 102 (2). – P. 187–193.
18. Seligman M. E. P. Helplessness [Text] : on depression, development, and death / M. E. P. Seligman. – San Francisco : W. H. Freeman, 1975. – 250 p.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Baturin N. A. Analiz podhodov k profilaktike i korrekcii vyuchennoj bespomoshnosti / N. A. Baturin, I. V. Vybojshhik // Teoreticheskaja, jeksperimental'naja i prikladnaja psihologija / pod red. N. A. Baturina. – Cheljabinsk : JuUrGU, 2000. – T.2. – S. 116–127.
2. Bondyreva S. K. Vyzhivanie (faktory i mehanizmy): [ucheb. posobie] / S. K. Bondyreva, D. V. Kolesov. – M.: Izd-vo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Izd-vo NPO «MODJeK», 2005. – 368 s.
3. Zhuravlev A.L. Individual'nyj stil' rukovodstva proizvodstvennym kollektivom / A. L. Zhuravlev, V. F. Rubahin, V. G. Shorin. – M. : Jekonomika, 1976. – 458 s.
4. Zankovskij A. N. Organizacionnaja psihologija / A. N. Zankovskij. – M. : Flinta; MPSI, 2002. – 648 s.
5. Zakon Ukrai'ny «Kodeks cyvil'nogo zahystu Ukrai'ny» // Vidomosti Verhovnoi' Rady. – 2013. – № 34-35. – S. 458.
6. Zakon Ukrai'ny «Pro Dyscyplinarnyj statut sluzhby cyvil'nogo zahystu» // Vidomosti Verhovnoi' Rady. – 2009. – № 29. – S. 398.
7. Zeer Je. F. Psihologija professional'nyh destrukcii : [uchebnoe posobie dlja vuzov] / Je. F. Zeer, Je. Je. Symanjuk. – M. :

- Akademicheskij proekt; Ekaterinburg : Delovaja kniga, 2005. – 240 s.
8. Krasovskij Ju. D. Organizacionnoe povedenie / Ju. D. Krasovskij. – M. : JuNITI-DANA, 2003. – 511s.
 9. Mashkov V. N. Psihologija upravlenija / V. N. Mashkov. – SPb. : Mihajlove, 2002. – 254 s.
 10. Platonov Ju. P. Psihologija kollektivnoj dejatel'nosti / Ju. P. Platonov. – L. : Izd-vo LGU 1990. – 183 s.
 11. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy : [ucheb. posob. / red. D. Ja. Rajgorodskij]. – Samara : «BAHRAH – M», 2001. – 672 s.
 12. Romek V. G. Teorija vyuchennoj bescpomoshhnosti Martina Seligmana / V. G. Romek // Zhurnal prakticheskogo psihologa. – 2000. – № 3-4. – S. 218–235.
 13. Ciring D. A. Psihologija vyuchennoj bescpomoshhnosti : [ucheb. posobie] / D. A. Ciring. – M. : Izdatel'skij centr «Akademija», 2005. – 120 s.
 14. Shipovskaja V. B. Bescpomoshhnost' – teorija, jeksperimenty, praktika / V. B. Shipovskaja. – Krasnodar : IJeiU MiSS, 2009. – 245 s.
 15. Hekhauzen H. Motivacija i dejatel'nost' / H. Hekhauzen. – SPb. : Izd-vo Piter; M. : Smysl, 2003. – 860 s.
 16. Abramson L.Y. Learned helplessness in humans : critique and reformulation / L.Y. Abramson, M.E.P. Seligman, J. D. Teasdale // Journal of Abnormal Psychology. – 1978. – Vol. 87. – P. 49–74.
 17. Hiroto D.S. Locus of control and learned helplessness / D.S. Hiroto // Journal of Experimental Psychology. – 1974. – V. 102 (2). – P. 187–193.
 18. Seligman M. E. P. Helplessness [Text] : on depression, development, and death / M. E. P. Seligman. – San Francisco : W. H. Freeman, 1975. – 250 p.

V.M. Popov. Management style as a determinant of forming acquired helplessness for the Ukraine State Emergency Service Staff. The article is devoted to studying the problem of influence of the style of management on forming helplessness for the staff of the State Emergency Service of Ukraine.

The concept of management style and its main forms have been analyzed. Theoretical and empirical analysis of the given problem has been made. The research of the management style influence on forming helplessness has been carried out. On the basis of the carried research, the conclusion is made that forming personal helplessness is mostly affected by

the authoritarian style of personnel management, which results resist to innovations, the professional activities are not seen by an individual as an area of personal achievement. Suppression of creativity does not let individuals reveal their professional capability, outline the prospects of their professional career, which leads to decrease of achievement motivation. Making all decisions by the manager alone leads to decrease the staff initiative and its complete suppression. The threat of punishment increases the chances of erroneous decisions and the motivation for avoiding failures, which, in turn, limits the level of freedom and does not let react to changing circumstances promptly and creates the conditions for avoiding responsibility for the work done. The lack of need for the activity of the employee's real professional competence level brings to decrease in motivation and disappointment in the activity itself, increases the risk of rise of situational helplessness. The democratic style is the most efficient and favorable for the professional development of an individual and it decreases the risk of acquired helplessness since it provides initiative and activeness of the staff, their satisfaction with the job. On the basis of the carried research, recommendations on preventing the rise of acquired helplessness have been worked out and suggested to the unit management of the Ukraine State Emergency Service. Further prospects for studying determinants of forming helplessness have been defined.

Key words: professional destruction, acquired helplessness, style of management, manager, staff, Ukraine State Emergency Service staff.

Received January 09, 2016

Revised January 30, 2016

Accepted February 26, 2016