

УДК 159.9:614.8

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНОВ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

Кремень М.А., д.психол.н., профессор, Герасимчик А.П., к.психол.н., доцент, Богданович А.Б., к.ист.н., доцент, Сергеев В.Н., к.ист.н. Командно-инженерный институт МЧС Республики Беларусь

e-mail: mail@kii.gov.by

Раскрываются задачи, цели, элементы психологии в системах управления ОПЧС, психологические основы личности руководителя, стили руководства. Большое внимание уделяется принятию руководителем ОПЧС управленческих решений, умению управлять конфликтами в коллективе, совершенствованию системы управления и другим важным проблемам.

The objectives, goals, elements of psychology in the system of control in a agencies and departments for emergency, psychological bases of the personality of head and styles of management are revealed. Much attention is paid to the factors of decision making of the leader of the agencies and departments for emergency, to the skills of conflict management in the team, to the improvement of management system and other important issues.

(Поступила в редакцию 17 января 2014 г.)

В связи с возрастанием роли антропогенных факторов в различных сферах жизни общества, проблема человека становится одной из центральных во всей системе современной науки. В ее решении особая роль принадлежит психологии управления. Изучая человека как субъект труда, познания и общения, она неизбежно становится связующим звеном между гуманитарными и техническими науками. Психология управления входит как в структуру психологического знания, так и в систему управленческого, находится на их стыке.

Как область исследования, управленческая наука начала формироваться к концу XIX - началу XX веков. Так, в 1911 г. выходит книга американского инженера и менеджера Фредерика Тейлора «Принципы научного управления». Указанная работа определяла появление школы научной организации труда. Развитие идей Тейлора продолжил французский инженер Анри Файоль и другие исследователи.

Мощный толчок развития управленческая наука получила в рамках кибернетики и теории систем, в рамках которых управление стало рассматриваться в контексте управления информацией.

Соответственно, современная школа управления развивается с 1950-х годов. В ее рамках организация рассматривается как открытая система, состоящая из ряда подсистем, причем деятельность системы изучается с опорой на мощный математический аппарат, методы моделирования и прогнозирования, исследования операций и т. д.

В СССР термин «управление» в профессиональном, в том числе психологическом контексте, впервые начал использоваться в 20-е годы на Всесоюзной конференции по научной организации труда (1924 г.) [7]. Как отмечал В.И. Кнорринг, в Советском Союзе уже в довоенные годы был выработан ряд оригинальных управленческих идей. Однако вплоть до 60-х годов наука управления отсутствовала как самостоятельная отрасль [4]. В указанное десятилетие управленческая мысль получила новый стимул развития, хотя далеко не все ученые понимали необходимость научно обоснованного управления. Тем не менее, в этот период появились математические методы анализа производственных процессов, получены

серьезные результаты в области исследования социотехнических систем. Среди наиболее значимых исследователей этого времени можно назвать члена-корреспондента Академии наук СССР адмирал-инженера А.И. Берга. Что касается изучения психологической составляющей управления в рамках системы «человек-человек», то целенаправленно оно фактически началось лишь в 70-е годы. Особая роль в этом процессе принадлежит доктору психологических наук профессору Б.Ф. Ломову, первому заведующему кафедрой социологии и психологии управления Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР. В это время были сделаны первые шаги на пути формирования отечественной школы психологии управления, становление которой успешно продолжается и на современном этапе. Главной ее задачей является помощь в эффективном управлении коллективами и организациями.

Отечественной психологией управления подчеркивается настоятельная необходимость специальной подготовки руководителей, обучения их принципам управления с учетом всех современных психологических аспектов управленческой деятельности. Поскольку управление включает руководство деятельностью людей как важнейший компонент, его совершенствование предполагает опору на знания о человеке, закономерностях его деятельности и поведения, возможностях и способностях, психологических различиях между людьми, об их взаимодействии в трудовых коллективах. В процессе подготовки специалистов по управлению защитой от чрезвычайных ситуаций в Командно-инженерном институте МЧС Республики Беларусь мы выделяем наиболее существенные задачи, стоящие перед психологией управления как прикладной дисциплиной [2]:

1. Определение наиболее эффективных путей формирования профессионально значимых качеств руководителя подразделения.

2. Раскрытие системы межличностных отношений (психологических по своей природе) – симпатии, антипатии, преданности делу и т. д., – складывающихся в процессе совместной профессиональной деятельности спасателей.

3. Изучение структуры и механизмов управленческой деятельности в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (далее – ОПЧС) с учетом ее коллективного характера. В связи с тем, что в процессах управления участвуют большие взаимосвязанные коллективы людей, для науки управления проблема коллектива выступает в двух аспектах. С одной стороны, трудовой коллектив является объектом управления, поэтому закономерности формирования и развития коллектива, его структуру и динамику нужно знать для того, чтобы в каждом конкретном случае находить наиболее адекватные средства воздействия на него. С другой стороны, сама управленческая деятельность в современных условиях также является коллективной, т. е. коллектив выступает и в роли субъекта управления.

4. Характеристика роли «целеполагающих», мотивационно-установочных, эмоционально-волевых и других личностных факторов в общей структуре управленческой деятельности.

5. Познание и прогнозирование психологического состояния объекта управления с точки зрения его управляемости, определение психологического состояния субъекта управления, его всесторонняя психологическая характеристика.

6. Анализ психологического климата, психологических механизмов, лежащих в основе оптимального управления подразделениями МЧС, психологических условий управленческого «резонанса», авторитета руководителя и других инвариантов для любого уровня управления, оказывающего влияние на эффективность его деятельности.

7. Анализ проблемы отбора и расстановки кадров руководителей. Актуализация этого вопроса связана с интенсификацией управленческой деятельности, внедрением системы учебы и планового выдвижения руководящих кадров и другими реалиями современного общественного развития. Речь идет о психологическом отборе лиц, способных обеспечить наибольшую эффективность выполнения задач, стоящих перед ОПЧС. Владеть методами

отбора в той или иной степени должны не только специалисты, но и руководители всех рангов при оценке своих подчиненных, выдвижении их на более высокую должность, при приеме на работу новых сотрудников и т. д.

Решение ряда стоящих в области психологии управления задач позволит, по нашему мнению, с научных позиций подойти к совершенствованию организации процесса управления органами, обеспечивающими безопасность страны, в том числе ОПЧС.

Основными задачами ОПЧС являются: реализация государственной политики в сфере предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, управление гражданской обороной, осуществление государственного надзора, контрольных, разрешительных и других специальных функций в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, гражданской обороны и обеспечения пожарной безопасности, обеспечение функционирования государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, координация деятельности других республиканских органов государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органов по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, выполнение иных задач в соответствии с законами Республики Беларусь и решениями Президента Республики Беларусь [9].

Многообразие решаемых задач требует многофункциональной подготовки выпускников вузов МЧС к различным видам деятельности. При этом одним из основных видов деятельности выпускников является тактико-специальная деятельность по ликвидации чрезвычайных ситуаций [3], которая, помимо прочего, требует умения принимать эффективные и грамотные решения.

Опасная профессия требует от человека специальной психологической готовности к работе в экстремальных условиях, тем самым, предопределяя ведущее значение личностных характеристик индивидуума (мотивы, потребности, целевые установки, характер, воля); наличие достаточно выраженных врожденных задатков, обеспечивающих высокий уровень поддержания гомеостатических функций различных систем организма; исключительно пластичной нервной системы и т. д. [5,8]. Разумеется, перечисленные качества складываются в процессе обучения, однако максимально эффективным их формирование будет в случае постоянной и системной работы по профессиональной диагностике и отбору на всех этапах обучения.

Еще более продуманная и системная работа требуется при целенаправленной подготовке руководителей ОПЧС. Деятельность руководителя в ОПЧС – одна из самых сложных и ответственных. Она предъявляет к работнику, и в первую очередь к его психологическим качествам, на наш взгляд, более высокие требования, чем большинство других профессий. Поэтому знание психологии для этой профессии важнее, чем для людей иных специальностей. Оно помогает правильнее организовывать личную подготовку, выбрать наиболее эффективные приемы воздействия на подчиненный состав и выработки нужных навыков, развивать и совершенствовать необходимые личные качества, успешно преодолевать трудности и постоянно повышать свое мастерство.

Знание психологии дает возможность руководителю объективно оценивать возможности подчиненных при решении тех или иных задач учебно-боевой подготовки, лучше расставлять людей и продвигать их по службе, находить методы индивидуального подхода к каждому работнику, проводить более глубокий анализ предпосылок к различным происшествиям и разрабатывать мероприятия по их профилактике.

В психологии управления, в отличие от общей психологии и психологии труда, деятельность исследуется, в первую очередь, как социально-психологическая категория. С этих позиций организация, как система деятельности всех ее элементов, эффективно функционирует лишь в том случае, если достаточно надежно обеспечивается четкое согласование усилий взаимодействующих работников. От того, каким образом «сопряжена» друг с другом индивидуальная деятельность различных работников (групп специалистов), в

конечном счете зависит, каковым окажется суммарный эффект совместного труда. Чрезвычайно важным является учет закономерностей согласования деятельности.

Как отмечалось, типичными функциями управленческой деятельности являются функции переработки информации и принятия решений. Эта деятельность включает ряд аспектов, свойственных только управлению. Наиболее характерный момент состоит в том, что деятельность по переработке информации и принятию решений осуществляется в организации как деятельность, включенная в функциональное общение между членами организации. Под ним имеется в виду разновидность общения, подчиненного целям профессиональной деятельности, выполняемой субъектами в условиях взаимозависимости. В условиях деятельности ОПЧС функциональное «сопряжение», взаимозависимость всех членов коллектива, происходит в двух различных повторяющихся ситуациях, задающих контекст управленческого взаимодействия: в боевой и небоевой обстановке.

Тем самым, учет психологических факторов является важным условием научно обоснованной организации труда и психологической подготовки личного состава ОПЧС.

Деятельность руководителя в ОПЧС не может быть обеспечена только лишь знаниями, навыками, умениями, и в этом ее существенная психологическая особенность. В опасной работе человеку нередко приходится встречаться с ситуацией, в которой требуется преодолеть привычную логику мышления, совершать антифизиологические действия. Исследования поведения человека в ЧС показали, что на него, как правило, воздействуют комплексные раздражители биологической и психологической природы, что может привести к нарушению интеграции деятельности [6], а это, в свою очередь, существенно повышает требования к психологической подготовке командиров.

Еще одной особенностью профессиональной деятельности органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, формирующей требования к управленцу, является ее неформализованный характер, определяемый многообразием и сложностью текущих профессиональных задач, в том числе реальной опасностью их выполнения; высоким уровнем эмоционально-волевого напряжения; жесткими временными ограничениями; социальной ответственностью за возможные профессиональные ошибки.

Эффективность прогнозирования и предупреждения чрезвычайных ситуаций, их ликвидации определяется не только определенными компетенциями, но и психологическими качествами, которые обеспечивают возможность выпускникам вузов МЧС эффективно исполнять свои функциональные обязанности.

Основным тактическим подразделением МЧС, непосредственно обеспечивающим оперативно-тактическую деятельность по ликвидации чрезвычайных ситуаций, является дежурная смена. В состав дежурной смены входят несколько отделений (первичных подразделений), оснащенных специализированной техникой, которые способны самостоятельно выполнять боевые задачи. Первичная должность, на которую назначается ряд выпускников вузов МЧС, – начальник дежурной смены. И если вчерашние выпускники в рабочем порядке участвуют в принятии решений, касающихся внутренней среды организации, то в боевой обстановке их управленческие навыки интенсифицируются.

Боевые действия дежурной смены по тушению пожара можно представить в виде описанного ниже алгоритма [1].

Они начинаются с момента сбора по тревоге и выезда на пожар. Основная задача подразделения МЧС при выезде и следовании на пожар – прибытие к месту вызова в минимально короткий срок, чтобы ликвидировать пожар в начальной стадии его развития. Для этого необходимо точно принять адрес пожара и следовать по самому короткому маршруту.

По сигналу тревоги, после сбора личного состава, начальник дежурной смены получает оперативную документацию, проверяет готовность отделений к выезду, объявляет адрес и маршрут движения и отдает распоряжение на выезд. При следовании к месту вызова он изучает оперативную документацию и поддерживает постоянную радиосвязь с ЦОУ.

На основании уточнения информации по оперативной документации начальник дежурной смены определяет необходимость привлечения дополнительных сил и средств, и разрабатывает схемы боевого развертывания. В процессе следования к месту пожара он должен обеспечить безопасность движения и, опираясь на имеющуюся информацию о пожаре, объекте, на котором он произошел, подготовить личный состав к ведению боевых действий.

По прибытии к месту вызова начальник дежурной смены обязан оценить обстановку по внешним признакам, дать команду на боевое развертывание (т. е. приведение сил и средств в состояние готовности для выполнения боевой задачи), доложить в ЦОУ о своем прибытии и постоянно информировать ЦОУ о принятых решениях. При этом, отдавая приказ на боевое развертывание, он должен правильно расставить силы и средства с учетом объема предстоящей работы и времени, необходимого на выполнение той или иной операции.

Опыт тушения пожаров показывает, что успешно выполнить свои задачи подразделения могут лишь в том случае, если они располагают достоверными, полными и своевременно полученными данными об обстановке на пожаре. Такие данные добываются в ходе разведки. Это позволяет сформировать образ пожара. Цель разведки – получить сведения, на основе которых может быть определена степень угрозы людям и необходимость вызова дополнительных сил и средств. Разведка производится непрерывно: с момента получения сообщения о пожаре до его ликвидации.

Успех тушения пожара во многом зависит от правильности выбора решающего направления боевых действий. На пожаре решающим считается направление, на котором создается опасность людям, угроза взрыва, наиболее интенсивного распространения огня, и где работа подразделений в данный момент наиболее эффективна.

Выбор оптимального решения (решающего направления) во многом определяется тем, насколько адекватными у начальника дежурной смены являются сформированные эталонный и текущий динамические образы.

Эталонный образ определяет собой реализацию цели и формируется на основе предварительной информации о пожаре, объекте, на котором он произошел, полученной из сообщения о пожаре, по изучению оперативной документации. Данный образ формируется в период с момента получения сообщения о пожаре до прибытия к месту пожара. На основе эталонного образа формируются варианты возможных решений по ведению боевых действий. Эталонный образ формируется на речемыслительном уровне психического отражения на основе различного вида информации, поступающей к начальнику дежурной смены до прибытия к месту пожара.

По прибытии к месту пожара формируется текущий динамический образ на основе неинструментальной информации (ощущения и восприятия) и инструментальной информации (речемыслительный уровень). Текущий образ наиболее адекватно отражает обстановку на пожаре по сравнению с эталонным образом.

После выбора решающего направления боевых действий начальник дежурной смены должен определить вид, способы подачи огнетушащих средств и их количество, установить необходимость вызова дополнительных сил и средств, поставить задачи командирам отделений и провести краткий инструктаж по технике безопасности.

В тушении пожара можно условно выделить два периода: локализацию и ликвидацию. Пожар считается локализованным, когда нет угрозы людям и животным, а развитие пожара ограничено и обеспечена возможность его ликвидации имеющимися силами и средствами.

Локализация предусматривает ввод на решающем направлении необходимого количества сил и средств, эвакуацию людей (животных), вскрытие и разборку конструкций, осуществление мероприятий по борьбе с дымом, корректировку боевых действий по результатам непрерывной разведки или по изменению обстановки, организацию при необходимости взаимодействия со спецслужбами и администрацией объекта.

После локализации пожара вводятся силы и средства, обеспечивающие окончательную ликвидацию пожара. Пожар считается ликвидированным, когда горение прекращено и приняты меры по предотвращению возобновления горения. Далее начальник дежурной смены должен принять меры к сохранности материальных ценностей и вещественных доказательств, установлению причин пожара, лично убедиться в ликвидации пожара. Если он не уверен, что горение окончательно ликвидировано, на месте пожара оставляется пост (дозор), на который возлагается наблюдение за местом пожара, ликвидация возможных повторных загораний и вызов (при необходимости) подразделений МЧС.

Прибыв к месту дислокации, дежурная смена в кратчайший срок восстанавливает боеготовность: заменяет использованные при тушении рукава, поврежденное техническое оборудование, мокрую боевую одежду и т. д. Начальник собирает сведения о работе личного состава и техники, составляет схему боевого развертывания, заполняет служебную документацию, проводит разбор боевых действий дежурной смены.

Опираясь на описанный алгоритм, деятельность начальника дежурной смены по ликвидации пожара схематично можно представить в виде семи основных этапов, каждый из которых подразделяется на ряд действий.

Этапы деятельности и действия, их составляющие, не равнозначны и оказывают неодинаковое влияние на конечный результат, однако в равной мере ответственны с точки зрения принятия решений начальником.

Доминирующими действиями в деятельности начальника дежурной смены являются:

- определение решающего направления боевых действий, ввода сил и средств;
- обеспечение оперативного ввода сил и средств на решающем направлении;
- руководство работой по эвакуации людей (животных);
- определение вида, способа подачи огнетушащих средств;
- обеспечение непрерывной разведки;
- обеспечение ввода сил и средств на других направлениях;
- определение необходимости вызова дополнительных сил и средств;
- проведение непрерывной разведки;
- постановка задачи командирам отделений.

На каждом из указанных этапов колоссальное по своим возможным последствиям значение приобретает правильно принятое руководителем решение. Разумеется, основной эффект в этом случае дает не только отработка исполнительских действий до уровня навыка, не только формирование образа ситуации, но и сформированное у командира умение принимать осмысленные решения в ситуации с высокой неопределенностью.

Таким образом, управление в деятельности ОПЧС синтезирует в себе организацию деятельности людей и руководство ею в двух основных измерениях: в небоевой обстановке, когда от руководителя требуется, прежде всего, умение грамотно организовать рабочий процесс, мотивировать сотрудников и т. д., и в боевой обстановке, где на первое место выходит умение оперативно принимать решения в стрессовой ситуации. Это означает, что весь комплекс наук, изучающий человека и его деятельность, приобретает, весьма существенную роль.

ЛИТЕРАТУРА

1. Боевой устав органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь по организации тушения пожаров. – Минск, КИИ МЧС Республики Беларусь. – 2012. – 224 с.
2. Большой психологический словарь // Сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – СПб.: Прайм-еврознак, 2004. – 672 с.

3. Высшее образование. Первая ступень. Специальность 1–94 01 01 Предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций. Квалификация Инженер по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций: ОСВО 1–94 01 01–2013. – Минск: М-во образования Респ. Беларусь: Респ. ин-т высш. шк., 2013. – 30 с. – (Образовательный стандарт Республики Беларусь).
4. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов / В.И. Кнорринг. – 3-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА, 2007. – 544 с.
5. Кремень, М.А. Спасателю о психологии / М.А. Кремень. – Минск: Изд. центр БГУ, 2003. – 136 с.
6. Майзель, Н.И. Психологический отбор личного состава за рубежом / Н.И. Майзель // Вопросы психологии. – 1960. – № 6. – С. 159–165.
7. Научная организация труда: Материалы Второй Всесоюзной конференции по научной организации труда, март, 1924 г., Том 1. – М.: изд-во «Мысль», 1965. – 78 с.
8. Платонов, К.К. О человеке как предмете познания / К.К. Платонов // Вопросы психологии. – 1970. – № 3. – С. 144–147.
9. Правовое обеспечение деятельности органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям: учебное пособие. В 2 частях. Ч 1/ Г.Ф. Ласута [и др.]. – Минск: КИИ МЧС, 2012 – 418 [2] с.