
**МІНІСТЕРСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ
ТА У СПРАВАХ ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
ВІД НАСЛІДКІВ ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

ФАКУЛЬТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

**КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ
У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ
ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

**Збірник матеріалів круглого столу
9 квітня 2010 року**

Харків 2010

утилізацією його надлишку. Отримані результати дозволять сформулювати рекомендації, які будуть сприяти покращенню якості очищення стічних вод та попередженню виникненню надзвичайних ситуацій, пов'язаних з попаданням в водойми недостатньо очищених стічних вод.

ЛІТЕРАТУРА

1. Горносталь С.А., Созник А.П. Описание процессов, происходящих в системе аэротенк – вторичный отстойник, и их физическое моделирование. Наук. - техн. зб. Серія: Технічні науки та архітектура, вип.81. – Киев: Техніка, 2008. – С. 133-139.

2. Горносталь С.А., Петухова Е.А., Созник А.П. Моделирование процессов биологической очистки в идеальных и реальных аэротенках. Проблемы надзв. ситуацій. Зб. наук. пр. УЦЗУ. Вип.10.- Харків: УЦЗУ, 2009. – С. 67-77.

*Ушкальов В.В., канд. екон. наук, викладач, ХНЕУ;
Григоренко А.М., старший викладач, ХНЕУ.*

ДОСЯГНЕННЯ МІЖСОБИСТІСНОЇ СУМІСНОСТІ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ У ПІДРОЗДІЛАХ СФЕРИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Ефективність функціонування підрозділів цивільного захисту в сучасних умовах значною мірою зумовлюється впливом людського чинника. Виконання професійних завдань працівниками зазнає значного впливу суб'єктивного досвіду, психологічного стану та індивідуальних особливостей. В зв'язку з цим, значно підвищується значення нових підходів до реалізації людського потенціалу та врахування індивідуальних особливостей працівників сфери цивільного захисту в контексті вирішення професійних завдань, а особливо – під час організації та здійснення спільної діяльності. Одним з чинників підвищення ефективності управління виступає забезпечення міжособистісної сумісності в підрозділах, що дозволяє досягти синергетичного ефекту, створити оптимальні умови для прояву сильних сторін особистості та нівелювати вплив існуючих недоліків [1; 2].

Отже, питання забезпечення міжособистісної сумісності на етапі формування підрозділів та підтримання її належного рівня в процесі діяльності набуває великого значення.

Для його вирішення може бути застосована концепція забезпечення міжособистісної сумісності в підрозділах, що базується на

врахуванні основних підструктур особистості: темпераменту працівника та особливостей його характеру і цінностей. Таким чином здійснюється врахування психологічних особливостей за параметрами, що характеризують як вроджені психобіологічні особливості, так і набуті в процесі соціалізації та самовизначення працівника [3; 4].

Практична реалізація зазначеного підходу передбачає два етапи: діагностичний (під час формування підрозділу чи прийому на роботу) та підтримуючий (на етапі функціонування підрозділу).

Перший етап передбачає діагностику типу темпераменту працівників за методикою Т. Лірі (що враховує як психодинамічну, так і соціодинамічну складову) та діагностику провідних цінностей за методикою О. Б. Фанталової [5]. Отримані результати є основою для подальших оцінок та прогнозу міжособистісної сумісності, в якому враховуються наступні складові: сумісність за характером – за принципом однакової вираженості протилежних якостей, сумісність за цінностями – за принципом однакового рангу та ваги цінностей в індивідуальних ієрархіях.

Для оцінки зазначених параметрів застосовується 16-бальна шкала, що дозволяє знайти різницю у вираженості протилежних якостей при попарному порівнянні працівників. Розрахунок сумісності здійснюється як обрахування суми різниць за всіма діагностованими якостями. Рівень сумісності між працівниками при цьому вважається тим більшим, чим меншою є сума різниць при порівнянні. Окрім показників сумісності, дана методика також дозволяє діагностувати наявність внутрішньоособистісних конфліктів та визначити підсвідомі тенденції до їх загострення чи вирішення, що також має важливе значення під час цільової роботи з формування психологічної готовності до здійснення професійної діяльності в надзвичайних ситуаціях.

На першому етапі результати діагностики цінностей використовуються як допоміжні та вирішальні при отриманні однакових показників сумісності за методикою Т. Лірі.

Оскільки значення подібності індивідуальних ієрархій цінностей в пролонгованому періоді переважає значення узгодженості індивідуальних якостей, то реалізація другого етапу передбачає здійснення заходів щодо формування спільної системи цінностей працівників, тобто – створення певної організаційної культури, що базується на провідних цінностях та інтересах працівників.

Методика О. Б. Фанталової дозволяє не тільки визначити індивідуальну ієрархію цінностей, а й визначити тенденції до її зміни шляхом співвіднесення значення окремих цінностей з рівнем

наявних можливостей для їх реалізації. Врахування динаміки цінностей робить прогноз поведінки працівника та міжособистісної взаємодії більш точним та коректним.

Отже, в подальшому застосування даного підходу до формування підрозділів повинно розвиватися як один з чинників досягнення чіткої та ефективної взаємодії персоналу під час здійснення професійної діяльності підрозділів як у типових, так і у надзвичайних ситуаціях, що надасть можливість підвищити ефективність управління у підрозділах сфери цивільного захисту за рахунок стабілізації позитивного морально-психологічного клімату, підвищення продуктивності індивідуальної та групової діяльності через синергетичні групові ефекти.

ЛИТЕРАТУРА

1. Машков В. Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – СПб.: Речь, 2005. – 304 с.
2. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т. С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
3. Сергиенко С. К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого персонала. – М.: Книжный мир, 2004. – 206 с.
4. Панкратов В. Н. Психотехнология управления людьми: Практическое руководство. – М.: Изд. Института психотерапии, 2002. – 336 с.
5. Фанталова Е. Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта. – Самара: Бахрах, 2001. – 128 с.

Федюк І.Б., викладач, НУЦЗУ

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОТИПОЖЕЖНОГО ЗАХИСТУ СКЛАДІВ БОЄПРИПАСІВ ТА ВИБУХОВИХ РЕЧОВИН

Система пожежної безпеки складів боєприпасів та вибухових речовин складається з 2-х основних складових:

1. Пожежно профілактичні заходи (вогнестійкість будівель і споруд, обвалування, блискавкозахист, протипожежне водопостачання, пожежна профілактика електроустаткування, дотримання режиму безпеки, попередження пожеж).

2. Успішне гасіння пожежі у випадку її виникнення.

Для вдосконалення протипожежного захисту складів боєприпасів та вибухових речовин запропонуємо нову систему пожежегасіння.