

З до 12 років потребують більшої уваги з боку не лише батьків, а й служб порятунку.

Всі рятувальники, які мали досвід роботи з дитиною у надзвичайній ситуації відмітили, що постраждали діти знаходяться у стані розгубленості, невизначеності, плачуть, відчувають страх тощо. Отже, можна сказати, що всі діти, які знаходяться в умовах надзвичайної ситуації потребують допомоги. Нехай ця допомога не завжди пов'язана зі збереженням безпосередньо дитячого життя, але пов'язана зі збереженням їх здоров'я та якості їх подальшого життя.

Одержано 15.03.2020

В статтю представлені результати проведеного інтерв'ю з сотрудниками ГСЧС України про их личный опыт взаимодействия с ребенком в чрезвычайной ситуации. По словам самих спасателей выделена определенная возрастная категория детей, которые чаще других попадают в чрезвычайную ситуацию.

Ключевые слова: чрезвычайная ситуация, спасатели, дети.

УДК 159.98

Ангеліна Валентинівна ПРИХОДЬКО,

студентка соціально-психологічного факультету
Національного університету цивільного захисту України (м. Харків);

Тетяна Василівна СЕЛЮКОВА,

старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах
Національного університету цивільного захисту України (м. Харків);
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9038-2775>

ОСОБЛИВОСТІ ПОТРЕБИ В ДОСЯГНЕННІ У МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДСНСУ З РІЗНИМ СТИЛЕМ ЛІДЕРСЬКОЇ СПРЯМОВАНОСТІ

Досліджено особливості лідерської спрямованості у курсантському колективі, визначено чинники, що впливають на підвищення мотивації в досягненні та вплив певного типу лідерської спрямованості на направленість особистості.

Ключові слова: лідерська спрямованість, потреба в досягненні, направленість особистості, курсанти НУЦЗУ.

Перехід до соціально-орієнтованого ринку передбачає необхідність створення адекватного механізму мотивації праці. Значення мотивації в рамках сучасних систем управління незаперечно велике,

адже саме мотивація змушує робітників працювати з максимальною віддачею, що гарантує ефективність діяльності організації. Використовуючи найсучасніші і передові методи стимулювання, і застосовуючи теорії мотивації, можна домогтися значного поліпшення якості роботи організації. Працівники будуть більш якісно виконувати роботу, збільшиться загальна продуктивність фірми, грамотність і кваліфікація працівників, зменшиться плинність кадрів. Дуже важливо створити умови, при яких людина відчуває значимість своєї праці, відчуває почуття причетності до певного колективу, задоволена і товариська з колегами. Треба завжди чітко визначати "корисність" професійних якостей співробітника для компанії і показники, що визначають професійні успіхи, які досягнуті в особистих інтересах самого співробітника. Якщо виявити індивідуальні мотиви співробітників і адаптації механізму їх задоволення, при інших рівних умовах, то досягається максимальна продуктивність праці. *Мистецтво управління змінюється дуже швидко, бо змінюються умови, середовище його впливу. З того моменту, як слово «зміни» стало ключовим в сучасній економіці, керівникам все частіше доводиться виконувати функції лідерів [1].* Лідер – член групи, за яким вона визнає право приймати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях, тобто найбільш авторитетна особистість, реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаєностосунків у групі. Іноді поняття «лідер» ототожнювалося з поняттям «авторитет», що було не цілком коректно. Лідер дійсно може виступати як авторитет для групи, але не всякий авторитет обов'язково організує рішення будь-якої групової задачі. Він, як правило, такої функції не виконує, виступаючи радше як приклад або ідеал [2].

Молодші командири ДСНС України є лідерами в своїх підрозділах, більш успішні у виконанні управлінських функцій, так як їх посадові повноваження доповнюються неформальним авторитетом в групі. В такому випадку вони отримують можливості впливу на процеси самоорганізації колективу, зближують особистісні і в цілому інтереси групи і більш повно відображають інтереси і потреби колективу в зовнішніх інстанціях. В той же час нестатутні взаємовідносини і факти порушення службової дисципліни частіше відбуваються в групах, в яких молодші командири не користуються повагою і авторитетом серед курсантів, не мають лідерського статусу в групі. Тому визначення кандидатів на посади командирів потрібно робити з урахуванням їх лідерського потенціалу.

Метою нашого дослідження було вивчення особливостей спрямованості особистості та потреби в досягненні у осіб з різним стилем лідерської спрямованості. В даному дослідженні ми використували: для визначення переважаючого компонента лідерства тест «Стили лідерства» Л.В.Румянцевой. Для дослідження спрямованості особистості (на себе, на справу або на спілкування), була використана орієнтаційна анкета «визначення спрямованості особистості», розроблена Б. Бассом. Для дослідження потреби в досягненні особистості, була використана «Шкала оцінки потреби в досягненні» (Ю.М. Орлов, В.І. Шкуркін, Л.П. Орлов). **Дослідження проводиться на базі Національного університету цивільного захисту України.** В дослідженні взяло участь 60% (30 респондентів) курсантів з демократичним стилем лідерства та 40% (20 випробовуваних) курсантів з авторитарним стилем лідерства.

Результати дослідження спрямованості особистості осіб з різним стилем лідерської спрямованості розподілились наступним чином: Демократичний стиль лідерства – спрямованість на себе 5 осіб (10%), спрямованість на спілкування 6 осіб (12%) та спрямованість на діло 17 (34%); Авторитарний стиль лідерства – спрямованість на себе 13 респондентів (26%), спрямованість на спілкування 4 особи (8%) та та спрямованість на діло 5 досліджуваних (10%).

З переважним демократичним стилем лідерства 17 випробовуваних показують спрямованість на справу, 6 випробовуваних спрямовані на спілкування і 5 випробовуваних на себе. При цьому серед респондентів з переважаючим авторитарним стилем лідерства 5 випробовуваних показують спрямованість на справу, 4 випробовуваних на спілкування і 13 спрямовані на себе.

Результати дослідження потреби в досягненні курсантів з різним стилем лідерської спрямованості розподілились наступним чином: Демократичний стиль – високий рівень потреби в досягненні 3 особи (6 %), середній рівень – 20 осіб (40 %), низький рівень 4 респонденти (8 %); Авторитарний стиль лідерства – високий рівень потреби в досягненні 10 осіб (20 %), середній рівень – 10 випробовуваних (20 %), низький рівень 3 респонденти (6 %).

Дослідження потреби в досягненнях показало, що курсанти з переважаючим демократичним стилем лідерства мають: високий рівень – 4 випробовуваних, середній рівень – 20 випробовуваних і низький рівень 3 випробовуваних. Серед курсантів з переважаючим авторитарним стилем лідерства 3 випробовуваних мають високий рівень потреби в досягненні, у 10 випробовуваних визначається середній рівнем і 10 випробовуваних показали низький рівень потреби в досягненні.

Виходячи з даних, отриманих в результаті проведення експерименту можна зробити висновок: високий рівень мотивації і спрямованості особистості «на справу» дозволяють констатувати демократичний стиль лідерства (керівництва); низький рівень мотивації і спрямованість особистості «на себе» дозволяють констатувати авторитарний стиль лідерства (керівництва). Таким чином, у курсантів з демократичним стилем лідерства більше довіри всередині команди, дискусія проводяться на рівних, є можливість відкрито висловлювати власну точку зору, вони чуйні, існує вміння оцінювати емоційний стан іншої людини, високий командний дух, висока мотивація, вони зацікавлені у вирішенні ділових проблем. А курсанти із авторитарним стилем лідерства мають менше довіри всередині команди, орієнтація на пряму винагороду і задоволення безвідносно до роботи і членів групи, агресивність у досягненні статусу, власність, схильність до суперництва, дратівливості, тривожності, інтровертованості. Дані курсанти в першу чергу вирішують свої власні проблеми, їм головне добитися особистого благополуччя, престижу і при можливості зробити це за рахунок інших або створювати видимість роботи.

Список бібліографічних посилань

1. Дафт Р. Л. Уроки лідерства / при уч. П. Лейн ; пер. с англ. А. В. Козлова ; под ред. И. В. Андреевой. М. : Эксмо, 2006. 480 с.
2. Беляцкий Н. П. Менеджмент. Основы лидерства. Минск : Новое знание, 2002. 250 с.

Одержано 07.03.2020

Исследовались особенности лидерской направленности в курсантском коллективе, определены факторы, влияющие на повышение мотивации в достижении и влияние определенного типа лидерства на направленность личности, курсанты ГСЧСУ.

Ключевые слова: *лидерская направленность, потребность в достижении, направленность личности*