

24. В связи с этим мы эксплицируем следующий *перечень профессиональных характеристик, качеств, свойств, признаков, черт, по которым возможна рефлексия и проектирование профессиональной успешности*:

- самопроектирование как определение базовых приоритетов личностной успешности;
- успешность в работе;
- успешность учителей и администрации ОУ в области креативности (как творческой личности);
- успешность учителей и администрации ОУ как «учащихся», «повышающих свою квалификацию»;
- успешность учителей и администрации ОУ как работников, членов трудового коллектива.

О ПАРАМЕТРАХ ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ РАЗНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ

Харламова Т.М.

*Пермский государственный
педагогический университет
Пермь, Россия*

Проблема групповой сплоченности профессиональных коллективов сохраняет свою актуальность на протяжении достаточно длительного времени. Научный интерес к ней объясняется тем, что от данного фактора во многом зависит личностное, психологическое, физическое здоровье не только самих членов этих коллективов, но и участников взаимодействия с ними. Другой аспект проблемы — активное развитие предприятий альтернативных форм собственности. Новые рыночные отношения проецируются на взаимодействие начальников и подчиненных, коллег, во многом определяют психологический климат предприятия в целом. Исследование групповой сплоченности этих коллективов — также весьма актуальная задача. Целью нашей работы стало изучение некоторых параметров групповой сплоченности в коллективах государственного и частного лечебных учреждений. Исследование проведено на выборках врачей, имеющих стаж работы в практической медицине более 10 лет (всего 60 испытуемых). В сформированный нами диагностический комплекс вошли следующие методики: «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива» (Л.Г. Почебут), «Определение индекса групповой сплоченности» (К. Сигор), «Изучение ценностно-ориентационного единства» (В.С. Ивашкин, В.В. Онофриев).

Первичные данные были обработаны с помощью t-критериального анализа. Сравнение средних значений исследуемых показателей по t-критерию Стьюдента позволило установить, что в выборке врачей государственной поликлиники в большей степени, чем в выборке врачей частного медицинского центра, выражены показатели подготовленности к деятельности, направленности, организованности, активности, сплоченности, интегративности, референтности, принадлежности к группе, взаимоотношений между членами группы, отношения к делу в группе. Соответственно, во второй выборке в большей степени выражен показатель взаимоотношения с руководителями. Полученные данные позволяют характеризовать испытуемых первой выборки как обладающих более глубокими профессиональными знаниями, способных с успехом применять их на практике, заинтересованных в повышении своей квалификации. Большинство из этих врачей имеет профессиональный авторитет, а группа в целом добивается высоких показателей в труде. Для сравнения, испытуемые второй выборки признают, что в их коллективе есть недостаточное квалифицированные работники, которые своим сомнением наносят ущерб профессиональному авторитету организации. Также нами установлено, что врачей государственного лечебного учреждения в большей степени, чем частного, объединяют общие цели и задачи, готовность следовать интересам коллектива, большая самостоятельность в организации своей работы и досуга, сотрудничество, взаимная помощь, доброжелательность. В этой группе есть авторитетные специалисты, готовые взять на себя управленческие функции. В то же время в частном лечебном учреждении самостоятельная организация работы вызывает у врачей определенные трудности, а их непосредственный руководитель недостаточно четко представляет возможности каждого специалиста. Активность испытуемых первой выборки проявляется в их выраженной заинтересованности в эффективности коллективной работы и развитой взаимопомощи, а более выраженная сплоченность — в потребности обмениваться профессионально важными знаниями, в справедливом отношении друг к другу, принятии новичков и проявлении к ним участия, доброжелательности. Соответственно, в частном медицинском центре врачи проявляют равнодушие друг к другу, стараются сами решить свои проблемы, игнорируют сложности адаптации новых сотрудников. В данном коллективе присутствует ощущение отчужденности. По показателю «интегративность» различия проявляются в том, что в выборке врачей государственного лечебного учреждения важное решение обсуждается, а затем принимает-

ся большинством членов коллектива, в то время как в частном центре в данном процессе участвует только узкий круг активистов, ориентированных на свои потребности и интересы. Референтность в обеих выборках проявляется в понимании наличия в коллективе хороших и плохих коллег, но при этом основой отношений в государственном лечебном учреждении остаются доброжелательность, поддержка, взаимное доверие. Установлено также, что врачи частного медицинского центра вполне удовлетворены характером взаимоотношений с руководством и считают, что они лучше, чем в целом ряде других учреждений. Этот факт можно объяснить тем, что в государственных учреждениях соблюдается более четкая должностная иерархия, проявляющаяся в более формальных контактах руководства и подчиненных. В целом полученные данные подтверждают более высокий уровень сформированности групповой сплоченности в коллективе врачей государственного, чем частного лечебного учреждения. При этом испытуемые обеих выборок не собираются в ближайшее время менять коллектив и считают, что отношения внутри их коллектива лучше, чем в других аналогичных организациях.

СПЕЦИФИКА ПАРАМЕТРОВ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ВОДИТЕЛЕЙ ОПЕРАТИВНЫХ ПОЖАРНЫХ МАШИН

Харламова Т.М.

*Пермский государственный
педагогический университет
Пермь, Россия*

Профессиональная деятельность водителя оперативной пожарной машины характеризуется высоким эмоциональным напряжением, поскольку от того, как быстро он доставит боевой расчет к месту пожара, аварии, техногенной катастрофы и т.д., во многом зависит жизнь пострадавших людей. Усиливают данную напряженность информационная перегрузка, необходимость распределения внимания между многими объектами и направлениями действий, ответственность за жизнь товарищей по боевому расчету, ночные дежурства и многие другие факторы. Следует признать, что в психологической науке более разработана проблема эмоционального выгорания непосредственных ликвидаторов чрезвычайных ситуаций — пожарных, спасателей (Е.Н. Ашанина, 2007; С.Я. Бабанов,

2009; В.И. Евдокимов, 2007; С.В. Чермянин, 2005, 2007; Л.М. Шафран, 2008; Ю.С. Шойгу, 2007 и мн. др.). Интересующая нас тема на современном этапе остается малоизученной.

Настоящее исследование проводилось на базе управления пожарной охраны МЧС по Пермскому краю. В качестве испытуемых выступили водители-мужчины оперативных пожарных машин (первая выборка) и неоперативного служебного автотранспорта (вторая выборка) в возрасте 30-40 лет, имеющие среднее техническое или специальное образование. В сформированный нами диагностический комплекс вошли методики изучения эмоционального выгорания (В. Бойко), экстра-, интроверсии и нейротизма (Г. Айзенк, ЕРІ), свойств личностного уровня индивидуальности (Р. Кеттелл, 16PF, № 187). Первичные данные были обработаны с помощью t-критериального и факторного анализа.

Сравнение средних значений исследуемых показателей по t-критерию Стьюдента позволило установить, что в выборке водителей оперативных пожарных машин, по сравнению с выборкой водителей неоперативного автотранспорта, в большей степени выражены такие показатели свойств личности, как «подверженность чувствам — высокая нормативность поведения» (фактор «G» по Р. Кеттеллу), «робость — смелость» (фактор «Н») и «жесткость — чувствительность» (фактор «I»). Соответственно, во второй выборке, по сравнению с первой, в большей степени выражены такие показатели эмоционального выгорания, как «неудовлетворенность собой», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «расширение сферы экономии эмоций», «эмоциональный дефицит» и «личностная отстраненность». Полученные данные позволяют предположить, что водители оперативных пожарных машин менее подвержены эмоциональному стрессу, при этом в качестве индивидуальных детерминант их способности противостоять эмоциональному выгоранию выступают деловая направленность, ответственность, готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми, мужественность, рассудочность, реалистичность суждений и т.п. В свою очередь водители неоперативного автотранспорта показали достаточно высокий уровень сформированности 5 из 12 симптомов эмоционального выгорания, при этом более выраженными можно считать показатели фазы «Резистенция» и фазы «Истощение». Обнаруженные различия, на наш взгляд, можно объяснить тем, что к управлению оперативной пожарной машиной допускаются только лица, прошедшие специальное обучение и получившие соответствующую квалификацию.

Проведенный нами факторный анализ по-