

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний авіаційний університет



**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ПСИХОЛОГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ**

**МАТЕРІАЛИ**

IV Міжнародної науково-практичної конференції

*14-15 квітня 2009 р.*



Київ 2009

УДК: 009 (082)

**Актуальні проблеми психології діяльності в особливих умовах:**  
матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції  
/ за заг. ред. О.В. Петренка, О.М. Ічанської (Київ, 14-15 квітня 2009 р.)  
/ М-во освіти і науки України, Нац. авіац. ун-т. – К. : Вид-во Нац. авіац. ун-ту  
«НАУ-друк», 2009. – 144 с.

Містить матеріали доповідей щорічної науково-практичної конференції з проблем психології діяльності в особливих умовах.

*Організаційний комітет*

*Голова*

*В.П. Харченко, д.т.н., проф., заслужений діяч науки і техніки України, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, проректор з наукової роботи Національного авіаційного університету*

*Заступник*

*О.В. Петренко, к.психол.н., доц., завідувач кафедри авіаційної психології, заступник з наукової роботи директора Гуманітарного інституту Національного авіаційного університету*

*Члени оргкомітету:*

*В.Г. Панок, проф.*

*О.М. Долгова, доц.*

*О.М. Ічанська, доц.*

*О.М. Назарук, доц.*

*О.В. Сечейко, доц.*

*О.В. Гірчук, старш. викл.*

*В.В. Злагодух, старш. викл.*

*О.В. Івачевська, зав. лаб.*

*Н.С. Хімченко, викл.*

*Секретаріат конференції:*

*О.В. Гірчук (голова)*

*П.В. Кіреєв*

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Гуманітарного інституту Національного  
авіаційного університету  
(Протокол №6 від 11 березня 2009 р.)*

© Національний авіаційний  
університет, 2009

навчальний посібник. – К.: Кондор, - 278 с.

4. Розов В.І. Психологічне забезпечення діяльності в екстремальних ситуаціях // Соціальна психологія, 2007. - № 4(24).- С.174-188.

5. Розов В.І. Система психологічного забезпечення правоохоронної діяльності в екстремальних умовах // Актуальні проблеми психології. - К.: ІП АПН України, 2007. - Т.5. – Вип.6.– С.276-283.

6. Осипова А.А. Справочник психолога по работе в кризисных ситуациях. – Ростов на Дону: Феникс, 2005. – 315 с.

7. Осухова Л. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях. – М.: Академия, 2007. – 288 с.

8. Холмогорова А.Б., Гаранян Н.Г. Психологическая помощь людям, пережившим травматический стресс. – М.: МГППУ, 2006. – 112 с.

*Олена Сечейко*

*к.психол. н., доцент, м. Київ*

### **Соціально-психологічна однорідність льотної команди**

#### **як умова її ефективності**

Одним з факторів професійної надійності в авіації виступає необхідність психологічного забезпечення ефективної групової взаємодії в процесі діяльності і попередження імовірного

виникнення напруги й конфліктності. Надійність екіпажу неможливо забезпечити лише сумою показників надійності кожного з його членів. Надійність групи необхідно розглядати як соціально-психологічний параметр групи, пов'язаний з ефективністю спільної діяльності.

В ситуації командної взаємодії на ефективність діяльності суттєво впливають показники психологічної однорідності команди за основними її структурними елементами. Особливо це стосується тимчасових об'єднань людей, які працюють в умовах інтенсивного міжособистісного спілкування, психологічно напружених ситуаціях, в умовах дефіциту часу.

Вважаємо, що основою ефективної взаємодії членів екіпажу має стати їх мотиваційна та ціннісно-орієнтаційна єдність. Для її досягнення необхідно визначити змістовно-сміслові характеристики діяльності, які здатні об'єднати всіх учасників взаємодії, незалежно від інших, своєрідно-унікальних для кожного параметрів індивідуальності.

Серед професійно обумовлених і найбільш значущих для членів екіпажу мотивів вірогідною може бути така комбінація стимулів:

1. Самоствердження.
2. Професійної реалізації, любові до своєї справи.
3. Кар'єрного росту.
4. Матеріальної винагороди.
5. Суспільного визнання й престижу.

6. Професійного й особистого авторитету в команді.

7. Відчуття задоволення від взаємодії з колегами.

Ієрархія зазначених мотивів може бути різною і залежно від їх значущості, суттєво змінювати поведінку членів команди в ситуації взаємодії.

Якщо ключові позиції посядуть мотиви 1,3,4 - переможе дух конкуренції, жага власного престижу, визнання за рахунок менш досвідчених або нижчих за статусом колег. У такій ситуації неминучими є емоційне напруження, підозрілість, роздратованість. Ефективність взаємодії у такій команді навряд чи буде високою, навіть за умов високого рівня професіоналізму кожного.

Якщо провідним стане мотив 7, відірвавшись від інших за своєю значущістю – команда буде скоріше походити на неформальне товариське зібрання, і це негативно позначиться на її діловому настрої, можливості мобілізації у разі виникнення такої необхідності.

Бажаним з точки зору ефективності групової взаємодії, буде поєднання мотивів 2, 5, 6 і 7 та зайняття ними лідерських позицій в структурі ієрархії. Якщо команда об'єднається за цією групою мотивів, її сили будуть спрямовані на пошук шляхів досягнення високого професіоналізму команди як єдиного організму.

Для того, щоб члени команди визначили ці мотиви як найбільш значущі для себе, їм необхідно усвідомити, що особистісно-професійна реалізація й самоствердження кожного, кар'єрне зростання, вдовolenість розмірами фінансової

винагороди, інші особистісно значущі параметри залежать від реалізації факторів, що безпосередньо визначають якість їх спільної роботи як єдиної команди. Атмосфера ж взаємної довіри, підтримки й допомоги не тільки позитивно позначиться на загальному психологічному кліматі команди, а й особисто для кожного створить умови емоційно комфортної взаємодії.

Мотиваційну єдність екіпажу мають доповнити й командні цінності.

Вони складають основу ефективних взаємовідносин в команді, створюють «командний дух» і визначають філософію розвитку групи.

Формування командного духу передбачає свідомий вибір кожним членом команди власної добре виваженої позиції (поведінки), орієнтуючись на такі полярні поняття:

- співробітництво – конкуренція;

- довіра – відчуженість;

- робота на загальний результат – індивідуалізм;

- конструктивність відносин – конфронтація.

До групових цінностей професійних команд в першу чергу мають належати ті, які за своїм змістом становлять престиж професії, її унікальність, виключність. Надзвичайно важливим фактором при цьому виступає імідж професії, визнання її значущості для суспільства і ставлення суспільства до її представників.

Разом з тим групові цінності мають відображати не тільки