

УДК 351

**ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЯК ЗАСІБ
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В
ПІДРОЗДІЛІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

Фесенко Ю.В.

Кришталь Т.М.

**Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля
Національного університету цивільного захисту України**

Психологічні методи являють собою конкретні засоби і прийоми впливу на процес формування і розвитку колективу, який складається з формальних і неформальних груп, системи взаємовідносин, соціальних потреб та інших соціально-психологічних факторів, а також на процеси, які відбуваються у ньому. Психологічні методи управління спрямовані на регулювання відносин між службовцями шляхом оптимального добору і розстановки персоналу [1].

Управління підрозділом цивільного захисту здійснюється шляхом застосування начальником різних засобів впливу на особистість і колектив. Використання психологічних методів управління забезпечує вплив на поведінку персоналу та підвищення його трудової активності шляхом, по перше, розкриття особистих здібностей кожного співробітника, надання допомоги у їх вдосконаленні, по друге, формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, розвиток доброзичливих відносин між керівником і підлеглими.

Психологічні методи управління спрямовані на регулювання відносин між людьми шляхом оптимального підбору та розстановки персоналу. До них відносяться методи комплектування малих груп та колективів; методи гуманізації праці; методи професійної орієнтації, відбору та навчання; методи психологічної мотивації та ін. [2].

Методи комплектування малих груп та колективів дозволяють визначити оптимальні кількісні та якісні співвідношення між працівниками з урахуванням психологічної сумісності. Ці методи мають велике значення в системі ДСНС України, зокрема під час формування груп, які працюватимуть в умовах НС.

До методів гуманізації праці відносяться використання психологічного впливу кольору, музики, виключення монотонності праці, поширення творчих процесів тощо. Ці методи сприяють встановленню в підрозділі гуманних взаємовідносин між керівниками і підлеглими, посадовими особами і громадянами тощо.

Методи професійної орієнтації, відбору та навчання спрямовані на відбір та підготовку співробітників, які за своїми психологічними характеристиками найбільш відповідають вимогам майбутньої професійної діяльності.

Як зауважає Г. В. Щекін, що ключовим принципом управління персоналом є принцип підбору та розміщення кадрів за їхніми діловими та персональними якостями, що передбачає [3]: спадкоємність кадрів на основі систематичного підбору енергійних, творчих працівників; забезпечення умов для постійного підвищення професійної кваліфікації; чітке визначення прав, обов'язків та відповідальності кожного працівника; комбінування досвідчених працівників із молодими кадрами; комбінування довіри до кадрів із перевіркою виконання.

Методи психологічної мотивації – це психологічні прийоми, способи, за допомогою яких активізується діяльність персоналу підрозділу. На нашу думку, раціональне використання керівником різних форм колективного та індивідуального морального стимулювання персоналу підрозділу сприяє підвищенню результатів професійної діяльності.

Знаючи особливості поведінки, характеру окремої людини, можна прогнозувати її поведінку в потрібному для колективу напрямі. Тому важливим є виявлення та облік психологічних особливостей кожного співробітника, а також поведінки всього колективу в цілому. Цю роботу повинен систематично проводити кожен начальник як самостійно, так і з залученням фахівців-психологів за допомогою таких методів як анкетування, тестування, спостереження, опитування, бесіда, інтерв'ю, експеримент, психологічне вивчення особистості працівника та ін. Метою зазначених методів аналізу є збір інформації про психологічні риси характеру, здібності кожного працівника, міжособистісні стосунки в колективі, групову психологічну сумісність членів підрозділу тощо.

На основі вищезазначеного можна сформулювати наступні завдання психологічних методів управління: діагностика професійної придатності персоналу; дослідження психологічного стану; оцінка ставлення співробітника; активізація потенціалу персоналу.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що психологічні методи управління дозволяють керівнику своєчасно враховувати мотиви діяльності і потреби персоналу підрозділу цивільного захисту, бачити перспективи зміни конкретної ситуації і приймати оптимальні управлінські рішення. Ефективне їх використання дає можливість вирішувати конфлікти, проблеми та досягати мети професійної діяльності без значних матеріальних затрат. Психологічні методи управління доцільно використовувати у комплексному поєднанні з економічними, правовими та організаційно-розпорядчими методами, що сприяє підвищенню ефективності їх впливу.

Література:

1. Малиновський В. Я. Державне управління: Навчальний посібник. – Вид. 2-ге, доп. та перероб. / В. Я. Малиновський – К.: Атіка, 2003. – 576 с.

2. Теорія управління органами внутрішніх справ: Підручник / За ред. канд. юрид. наук Ю. Ф. Кравченка. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. – 702 с.

3. Щекин Г. В. Теория и практика управления персоналом : [учеб.-метод. пособ.] / Г. В. Щекин, 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.

УДК 371.134

**ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ДІТЕЙ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА
ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ
СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

Хомкіна А.О., Яковенко В.В.

Колосова О.В.

**Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла
Коцюбинського**

Останнім часом ключовою реформою Міністерства освіти і науки України проголошено створення Нової української школи, в якій учням буде приємно навчатися, де пануватиме атмосфера взаєморозуміння і співпраці. Це означає, що сучасний заклад загальної середньої освіти (ЗЗСО) має бути не лише місцем для навчання, а й середовищем, яке сприятиме повноцінного розвитку особистості, формуванню успішного і здорового підростаючого покоління. Водночас досліджено, що тривалі реформи та відсутність стабільності в системі освіти негативно впливають на психоемоційний стан і здоров'я суб'єктів освіти [3, с. 41]. У сучасних психолого-педагогічних дослідженнях школа розглядається як об'єкт підвищеного ризику. Школярі, що з різних причин перебувають у стані психологічного дискомфорту, відчувають певну небезпеку для здоров'я, не здатні повністю розкрити свій потенціал під час навчання, внаслідок чого не досягається мета освітнього процесу. Досить серйозними для шкільного віку є психотравмуючі ситуації, що прямо чи опосередковано впливають на фізичне і психічне здоров'я особистості, негативно впливають на розвиток дитини та можуть залишитися на все життя. Рівень психічної травматизації дітей і підлітків значною мірою зумовлений так званими «шкільними ризиками», що притаманні сучасному освітньому процесу. До них належать: розумові, емоційні та фізичні перевантаження, що є руйнівними для нервової системи дітей; інтенсифікація навчального процесу; постійний брак часу на уроках і при виконанні домашніх завдань; недооцінювання дидактичних принципів доступності навчального матеріалу та диференціації навчання; змагальний характер освітнього процесу тощо [6].