УДК 612.825.8:613.685

ГІГІЄНИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У ВІКОВОМУ АСПЕКТІ

Салієв А. Ю.**ДУ «Інститут медицини праці НАМН України», м. Київ**

Вивчена дія факторів напруженості праці на військових керівників різного віку, що може стати причиною негативних зрушень психофізіологічних характеристик та ризику розвитку психосоматичної патології. Виявлено суттєві відмінності в характері виконуваної роботи, наявності небезпеки для підлеглих при прийнятті рішень, що формують більшу напруженість праці у військових керівників молодше 40 років та шкідливого впливу інформаційного чинника на професійну діяльність військових керівників у цілому.

Ключові слова: умови діяльності, фактори напруженості праці, військовослужбовці, віковий аспект

Управлінська система не може створювати керівників. Однак вона може створити умови, при яких здатність бути керівником стимулюється або може пригнічуватись.

К. Кіллен

Вступ

Відомо, що управлінська діяльність військових керівників за сучасних умов виконання професійних обов'язків характеризується шкідливим впливом цілої низки чинників трудового середовища, особливо високою напруженістю праці [3, 15, 22]. Насамперед це пов'язано з тим, що предметом праці керівника є обмін інформацією та повсякчасна тісна взаємодія з людьми. Наслідком цього спілкування є оперативне прийняття відповідальних рішень. За відсутності безпосередньої участі в створенні матеріальних цінностей керівник бере активну участь в організації управлінських заходів шляхом виконання великої кількості різноманітних дій протягом робочого дня з дефіцитом часу на прийняття рішення. Праця військового керівника вимагає значних емоційних і вольових зусиль, а сам управлінець повинен характеризуватись вагомою емоційною стійкістю рішень, врівноваженістю, самовладанням, поміркованістю, витривалістю (психічною й фізичною), рішучістю, впевненістю в собі та здатністю до зваженого ризику [17, 25]. Розумовий характер такої діяльності з нерегулярним режимом, інколи в нічний час, не має лімітованого характеру та пов'язаний із відсутністю чіткого завершення роботи, складно піддається кількісному обліку.

Не дивлячись на постійне вдосконалення комфортності перебування військовослужбовців під час виконання професійних обов'язків, фактори напруженості праці завжди негативно впливають, що потребує високої резистентності організму військового керівника [2, 28]. Сполучення комплексу факторів, різномірних за своєю природою, безперервність, тривалість і одночасність їхньої дії на організм військового керівника підсилює шкідливий ефект [12]. Усе це призводить до підвищення нервово-психічного та емоційного напруження, викликаного управлінням людьми та прийняттям відповідальних рішень [5]. Оскільки трудова діяльність впливає на здоров'я й працездатність управлінців, важливим є вивчення особливостей їхньої праці. Окреслена проблема привертає до себе увагу фахівців різних галузей і є комплексною. Вона має багато аспектів, у тому числі власне професійний, фізіологічний, гігієнічний, медичний, психологічний, соціальний [7, 10, 21]. У зв'язку з поширенням управлінської праці виникає необхідність більш повного та зваженого врахування несприятливих факторів, що безпосередньо формують сукупний вплив на організм і, зокрема, на психофізіологічні функції працюючої людини [8, 9].

У світовій літературі інформація щодо діяльності військових керівників малочисельна. Є поодинокі відомості про віддалені наслідки для здоров'я управ-

лінців, які переважно пов'язані із хворобами системи кровообігу, нервової системи та шлунково-кишкового тракту [19, 16], так, як більша частина професійної діяльності проходить на фоні гіподинамії, що призводить до уповільнення кровотоку, утруднення кровообігу та порушення дихання. У керівників, що працюють у постійній напрузі, часто розвивається гіпертонічна хвороба, виразкова хвороба шлунка, дванадцятипалої кишки. У той самий час важко виділити якісь фізіологічні зміни в чистому вигляді без урахування таких факторів, як зниження мотивації, зниження соціальних перспектив та очікування або наявності тих або інших захворювань.

Вікова динаміка фізичної працездатності людини залежить від генетичних факторів, впливу середовища, способу життя, рівня рухової активності, виду трудової діяльності, статі та наявності захворювань. Тому «середні» величини працездатності у вікових групах та індивідуальні можливості зі збільшенням віку частіше всього не вписуються в якусь загальну (універсальну) модель [23].

Інші розробки, як правило, висвітлюють окремі сторони психосоматичної патології людини [2, 3, 23]. Гігієнічним проблемам, спрямованим на вивчення умов та організації праці в різному віці, особливо управлінської, приділяється уваги значно менше.

У зв'язку з можливим значним впливом умов праці військових керівників різного віку на їхнє здоров'я та боездатність вивчення цієї проблеми набуває пріоритетного значення.

Мета дослідження — визначення особливостей праці військових керівників різного віку і на цій основі оцінка напруженості їхньої праці.

Оскільки військові керівники знаходяться в різних вікових категоріях, а відповідно, мають нерівнозначні функціональні резерви, абсолютні показники умов праці не завжди відображають реакцію організму на діючі фактори трудового середовища. Тому для гігієнічної практики дуже важливим є вивчення не тільки об'єктивних параметрів, але й оцінок їхнього суб'єктивного віддзеркалення в психіці керівників. Ця значимість визначається декількома причинами, серед яких, на наш погляд, найвагомішими є наступні. По-перше, суб'єктивні оцінки трудового середовища дають можливість оцінити відношення військовослужбовця до окремих сторін життя та трудової діяльності, що, як правило, пов'язано з об'єктивними фізіологічними процесами, які відбуваються в організмі. По-друге, аналіз суб'єктивних відчуттів дає можливість вия-

вити ті фактори, які значною мірою лімітують життєдіяльність військового керівника. Крім того, цілий ряд показників напруженості праці не можна оцінити кількісними методами. Тому дослідження суб'єктивних оцінок параметрів трудового середовища дасть можливість більш повно охарактеризувати специфіку впливу трудового навантаження й умов праці на військовослужбовців управлінців. Таким чином, доцільним є використання такого підходу дослідження, який спрямований на аналіз суб'єктивних відчуттів, що формуються під дією факторів трудового середовища.

Матеріали та методи дослідження

Як досліджувані були обрані дві групи військових управлінців віком до 40 років (30 чоловіків) — група 1 та (30 чоловіків) віком старше 40 років — група 2, які проходили військову службу на керівних посадах.

Після попереднього (пілотного) опитування досліджуваних військових керівників і аналізу отриманих даних, була розроблена спеціальна анкета (на основі чинної «Гігієнічної класифікації праці...» [6], що складалася з 24 запитань, спрямованих на встановлення дії на організм військовослужбовця комплексу факторів напруженості праці. Для побудови цієї анкети застосована методика семантичного диференціала, яка була розроблена С. Е. Osgood (1957 р.) та вдосконалена С. С. Coglisser (1994 р.) [27]. Сутність цієї методики полягає в тому, що досліджуваний об'єкт (в якості якого може бути поняття у вербальній чи невербальній формі) оцінюють шляхом співвідношення з однією з фіксованих точок шкали, яка задається полярними за значенням ознаками (що виражаються прикметниками). Таким чином, семантичний диференціал є комбінацією метода контролюючих асоціацій та процедури шкалювання [1]. Аналіз отриманих результатів проводили методами варіаційної статистики, кореляційного аналізу за допомогою пакета STATISTICA 8.0 [4]. Кореляційні матриці порівнювали за допомогою визначення коефіцієнта кореляції між значеннями цих матриць.

Результати дослідження та їх обговорення

Перш за все, треба відмітити характерні особливості професії військового керівника за такими характеристиками, як домінуючий вид діяльності,

професійно важливі якості, що забезпечують, або перешкоджають успішному виконанню професійної діяльності [3, 20, 26].

Спираючись на перелічені роботи можна сформулювати наступні домінуючі види діяльності військового керівника: приймання рішення щодо необхідності проведення операцій з утримання або захисту території, кількості техніки та людських ресурсів; прогнозування потреби в людських ресурсах; «жорстке» підпорядкування вищим керівникам, яке суттєво знижує ступені свободи при прийнятті рішень; представлення свого підрозділу під час офіційних заходів; аналіз фактів та кон'юнктури для передбачення ймовірної небезпеки; постановка наказів підлеглим (доведення інструкцій та повноважень) та контроль і оцінка їх виконання, швидке узагальнення даних для доповіді в складних випадках; постійне дотримання військових статутів; встановлення та розвиток взаємодії між персоналом, іншими закладами та організаціями; пошук та використання необхідних ресурсів для найкращого досягнення основних цілей підрозділу; участь у процесі прийому, підбору та допомога в професійно кваліфікованому зростанні співробітників.

Серед якостей, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності військового керівника, є такі, як: здатність швидко організовувати себе та інших на виконання завдань (здібність керувати); комунікативні здібності (уміння налагоджувати контакт, взаємовідношення); високий рівень розвитку волі; здібність до аналізу та представлення фактів; здібність до формування та гармонійного розвитку ефективних робочих груп; розвинуте дедуктивне мислення (уміння мислити від загального до конкретного); здібність швидко приймати рішення залежно від ситуації; висока швидкість реакції; добре розвинуті аналітичні здібності; високий рівень понятійного мислення; фізична витривалість, сила; здібність до вольового саморегулювання; висока психічна та емоційна стійкість; здібність концентрувати увагу на необхідному об'єкті потрібну кількість часу (стійкість уваги); уміння швидко перемикаючи свою увагу на інший об'єкт; вербальні здібності; комунікативні здібності; здібність впливати на людей, що навколо (організаційні здібності); вміння запевняти.

Важливими особистісними якостями військового керівника є: порядність, моральність; патріотизм; організованість; спостережливість; впевненість у собі, у рішеннях, що приймаються; вміння

прогнозувати, передбачати ситуацію; вимогливість до себе та до людей; добра інтуїція, вміння розбиратися в людях; ерудованість; справедливість; ініціативність; вміння швидко орієнтуватися в обстановці; енергійність; добра фізична та психічна витривалість; емоційна стійкість, стриманість; чіткі особисті цілі (знає, чого хоче від своєї роботи); вміння підкорятися вимогам, нормам організації; намагання до постійного особистого зростання.

Поряд із професійно-важливими якостями є й такі, що перешкоджають ефективному виконанню управлінської діяльності, а саме: невміння аналізувати, зіставляти факти, приймати рішення, робити висновки (відсутність організаторських здібностей); нерішучість, ригідність; відсутність фізичної та психічної витривалості; аморальність; відсутність почуття відповідальності; неорганізованість; подразливість, імпульсивність; недисциплінованість; швидка втомлюваність; невміння зберігати таємницю; страх невдачі, невпевненість у собі; відсутність ініціативи; невміння, небажання змінюватися та трансформувати поведінку під впливом навколишнього середовища; схильність перекидання відповідальності на інших.

Таким чином, на діяльність військовослужбовців, які виконують свої професійні обов'язки на керівних посадах, суттєво впливає комплекс факторів, що формують напруженість їхньої праці. Цінну інформацію для оцінки дії цих факторів може дати структура експертних оцінок показників часових характеристик напруженості праці в керівників різного віку (табл. 1).

Аналізуючи дані таблиці 1 потрібно відмітити, що відсоток добових чергувань на один місяць є достовірно нижчим у керівників старшої вікової групи, при цьому їхня кількість є невисокою в представників обох груп.

Низький показник пасивної роботи без зовнішніх дій у робочий день є достовірним для обох груп, однак доля середнього рівня такої роботи превалює у військовослужбовців старше 40 років. Напруженість праці керівників віком до 40 років за показником тривалості щоденних розмов із використанням засобів зв'язку, є достовірно вищою порівняно зі старшою віковою групою. Про це свідчить суттєво вища частка низької інтенсивності розмов у осіб старше 40 років. При цьому суттєво превалює якість телефонного зв'язку низького рівня, що підтверджується представниками обох груп. Структура інших показників, таких як трива-

Таблиця 1

Вікова структура експертних оцінок часових характеристик, а також психологічної напруженості, що впливають на напруженість праці військових керівників, у % від рівня навантаження

№	Показник	Рівень навантаження праці в осіб молодше 40 років			Рівень навантаження праці в осіб старше 40 років		
		низький	середній	високий	низький	середній	високий
1	Тривалість напруженої роботи	30 ± 8 [#]	60 ± 9 ^{###}	10 ± 5	43 ± 9 ^{###}	57 ± 9 ^{###}	0
2	Напруження від інтенсивності команд, що надходять	7 ± 5 ^{###}	27 ± 8 ^{##}	66 ± 9	3 ± 3 ^{###}	47 ± 9	50 ± 9
3	Спостереження за екранами відеодисплейних терміналів	40 ± 9	23 ± 8	37 ± 9	40 ± 9	37 ± 9	23 ± 8
4	Середня тривалість розмов за допомогою технічних засобів зв'язку	70 ± 8 ^{###}	23 ± 8 [#]	7 ± 5	97 ± 3 ^{###}	0	3 ± 3
5	Психологічна напруженість, викликана якістю зв'язку	73 ± 8 ^{###}	20 ± 7 ^{###}	7 ± 5	67 ± 9 ^{###}	23 ± 8 ^{##}	10 ± 5
6	Загальна психологічна напруженість	10 ± 5 ^{###}	23 ± 8 ^{###}	67 ± 9	13 ± 6 ^{##}	40 ± 9	47 ± 9
7	Відсоток одноманітної роботи	27 ± 8	36,5 ± 9,0	36,5 ± 9,0	30 ± 8	40 ± 9	30 ± 8
8	Пасивна робота без зовнішніх дій	87 ± 6 ^{###}	3 ± 3 [*]	10 ± 5	73 ± 8 ^{###}	20 ± 7	7 ± 5
9	Середня тривалість робочого дня	3 ± 3 ^{###}	50 ± 9	47 ± 9	3 ± 3 [#]	73 ± 8 ^{###}	24 ± 8
10	Відсоток добових чергувань на місяць	73 ± 8 ^{###}	24 ± 8 [#]	3 ± 3	93 ± 5 ^{###}	7 ± 5	0
11	Тривалість перерв	77 ± 8 ^{###}	-	23 ± 7	67 ± 9 ^{##}	-	33 ± 9
12	Дотримання періодичності перерв	50 ± 9 [#]	27 ± 8	23 ± 8	47 ± 9 [#]	30 ± 8	23 ± 8
13	Вплив нерационального розпорядку дня на працездатність	33 ± 9	27 ± 8	40 ± 9	33,3 ± 9,0	33,3 ± 9,0	33,3 ± 9,0

Примітка. *Вірогідність міжгрупової різниці долей за критерієм Стьюдента відповідно на рівні $p < 0,05$;

#, ##, ### вірогідність внутрішньогрупової різниці часток високих оцінок з низькими або середніми за критерієм Стьюдента відповідно на рівні $p < 0,05$, $p < 0,01$, $p < 0,001$.

лість напруженої роботи за робочий день, напруження від інтенсивності команд та розпоряджень, психологічне напруження, одноманітність роботи, середня тривалість робочого дня, тривалість перерв та дотримання їхньої періодичності, а також неправильний розпорядок дня є подібною для різних вікових груп.

Разом із тим, існують певні суттєві відмінності в структурі напруженості професійної діяльності кожної з груп. Висока інтенсивність надходження команд та розпоряджень призводить до достовірно вищої напруженості праці в офіцерів до 40 років порівняно з офіцерами старшого віку. Така сама ситуація відмічається в структурі психологічного напруження. Середня тривалість робочого дня в представників обох груп коливається в межах 8 – 12 год. При цьому в структурі означеного показника в осіб старше 40 років превалюють показники із середнім рівнем тривалості робочого дня (9–10 год) – 73 %. У молодшій групі розподіл часу декілька інший. Тут превалює група, яка працює 11–12 год – 47 %. Тривалість перерв протягом робочого дня коливається в межах 1–2 год (1 год – 67 % та 2 год – 33 % у бюджеті перерв у старшій групі та відповідно 77 % і 23 % у молодшій групі).

Однак рівень дотримання їхньої періодичності є незадовільним у представників обох груп.

Важливе значення має вікова характеристика напруженості праці військових керівників за параметрами складності професійної діяльності (табл. 2).

Аналіз структури досліджуваних показників свідчить про превалювання категорії шкідливості 2 ступеня в характеристиці напруженості праці військово-службовців обох груп за більшістю показників. Проте кількість таких показників у старшій групі більша, і додатково охоплює категорії зміст роботи та ступінь відповідальності за результат власної діяльності. Ступінь складності службових функцій в обох групах за своєю структурою переважно належить до категорії 3.1 шкідливості праці. Частка категорії оптимального характеру роботи спостерігається лише у військових керівників старше 40 років.

Інша ситуація за показником характеру виконуваної роботи відмічається в осіб молодшої групи. Тут у структурі впливу на напруженість праці домінують оцінки 3.2 (50 %), а з рівнем 2 – 43 %. Переважна більшість керівників різного віку оцінили змінність роботи як оптимальну. Однак частина респондентів дали оцінки на рівні 3.2 – 23 % у молодшій групі та 17 % – у старшій. Такий стан

Таблиця 2

Вікова характеристика напруженості праці за параметрами складності професійної діяльності у військових керівників, у %

№	Показник	Рівень напруженості праці у військових керівників молодше 40 років				Рівень напруженості праці у військових керівників старше 40 років			
		оптимальний	допустимий	шкідливий 1 ст	шкідливий 2 ст	оптимальний	допустимий	шкідливий 1 ст	шкідливий 2 ст
1	Зміст роботи	0	10 ± 5	30 ± 8	60 ± 9 ^{###}	3 ± 3	14 ± 6	33 ± 9 ^{##}	50 ± 9 ^{###}
2	Сприймання команд та розпоряджень	3 ± 3	23,5 ± 8 [#]	23,5 ± 8 [#]	50 ± 9 ^{###}	0	23 ± 8 [#]	33 ± 9 ^{##}	44 ± 9 ^{###}
3	Ступінь складності службових функцій	3 ± 3	3 ± 3	60 ± 9 ^{###}	34 ± 9 ^{###}	7 ± 5	13 ± 6	47 ± 9 ^{##}	33 ± 9 [#]
4	Характер виконуваної роботи	0*	43 ± 9 ^{###}	7 ± 5	50 ± 9 ^{###}	13 ± 6	43 ± 9	7 ± 5	37 ± 9
5	Ступінь відповідальності за результат власної діяльності	13 ± 6	7 ± 5	33 ± 9	47 ± 9 [#]	17 ± 7	3 ± 3	37 ± 9 [#]	43 ± 9 [#]
6	Змінність роботи	70 ± 8	7 ± 5 ^{###}	0 ^{###}	23 ± 8 ^{###}	83 ± 7	0 ^{###}	0 ^{###}	17 ± 7 ^{###}

Примітка. * Вірогідність міжгрупової різниці долей за критерієм Стьюдента відповідно на рівні $p < 0,05$;

#, ##, ### вірогідність внутрішньогрупової різниці часток оптимального класу з іншими за критерієм Стьюдента відповідно на рівні $p < 0,05$, $p < 0,01$, $p < 0,001$.

речей можна пояснити відсутністю придатності до змінної роботи, а також наявністю в цих респондентів певних функціональних відхилень, що заважають працювати вночі.

Важливим аспектом дослідження напруженості праці є характеристики відчуття впливу інформаційного чинника на функціональний стан військовослужбовців. Результати такого аналізу наведені в таблиці 3. У результаті змістовного аналізу впливу інформаційного чинника встановлено подібність її структури для представників обох груп. Це підтвер-

джується відсутністю зв'язку між кореляційними матрицями, що віддзеркалюють наявні зв'язки між досліджуваними показниками для обох груп ($R = 0,18$, $p > 0,05$).

За більшістю показників відмічається внутрішньогрупова різниця між рівнями виразності впливу інформаційних чинників. Найбільша різниця відмічається між відсотками характеристик із високим рівнем впливу складності завдань та відповідальності роботи, дефіциту та великого об'єму інформації, порушення ритму її надходження, дефіцитом часу,

Таблиця 3

Характеристика структури відчуття впливу інформаційного чинника на професійну діяльність військових керівників різного віку, %

№	Показник	Молодше 40 років			Старше 40 років		
		низький	середній	високий	низький	середній	високий
1	Рівень складності завдань та відповідальності	23,5 ± 8,0	23,5 ± 8,0	53 ± 9 ^{##}	17 ± 7	13 ± 6	70 ± 8 ^{###}
2	Рівень небезпечності ситуації	43 ± 9	27 ± 8	30 ± 8	60 ± 9	17 ± 7 ^{###}	23 ± 8 ^{##}
3	Рівень непередбачуваності, невизначеності ситуації	20 ± 7	20 ± 7	60 ± 9 ^{##}	30 ± 8	30 ± 8	40 ± 9
4	Рівень дефіциту інформації	30 ± 8	10 ± 5 [#]	60 ± 9 [#]	27 ± 8	13 ± 6	60 ± 9 ^{##}
5	Рівень обсягу інформації	30 ± 8	27 ± 8	43 ± 9	23 ± 8	17 ± 7	60 ± 9 ^{##}
6	Рівень порушення ритму надходження інформації	33 ± 9	20 ± 7	47 ± 9	26 ± 8	17 ± 7	57 ± 9 ^{##}
7	Рівень дефіциту часу	10 ± 5	27 ± 8 [#]	63 ± 9 ^{###}	17 ± 7	26 ± 8	57 ± 9 ^{##}
8	Рівень темпу роботи	10 ± 5	23 ± 8	67 ± 9 ^{###}	10 ± 5	27 ± 8 [#]	63 ± 9 ^{###}
9	Рівень впливу відволікаючих чинників	7 ± 5	23 ± 8 [#]	70 ± 8 ^{###}	7 ± 5	30 ± 8 [#]	63 ± 9 ^{###}
10	Рівень впливу виходу з ладу технічних засобів	30 ± 8	17 ± 7	53 ± 9 [#]	30 ± 8	17 ± 7	53 ± 9 [#]

Примітка. #, ##, ### Вірогідність внутрішньогрупової різниці часток високих оцінок з низькими або середніми за критерієм Стьюдента відповідно на рівні $p < 0,05$, $p < 0,01$, $p < 0,001$.

високим темпом роботи, наявністю відволікаючих чинників, а також виходом із ладу технічних засобів. Разом із тим, високий вплив непередбачуваності та невизначеності ситуації є суттєвішим у структурі оцінок отриманих від представників молодшої групи. Вплив небезпечності ситуації на професійну діяльність достовірно нижчий у групі керівників старше 40 років. У представників молодшої групи це відчуття розподілено майже рівномірно.

Цікаві факти отримані при аналізі характеристик ризиконебезпечності праці військових керівників різного віку (табл. 4). Ризик для власного життя та здоров'я вважається можливим для представників обох груп військовослужбовців. При тому спостерігається тенденція наявності вищого відсотка (60 %) у молодшій групі. Для представників старшої групи такий стан

речей відмічений лише в 40 % випадків. Відповідальність за безпеку інших осіб є високою в обох групах.

Однак достовірно значима різниця (90 %, $p < 0,05$) у структурі можливого ризику спостерігається в керівників молодшої групи. Цей феномен можна пояснити тим, що керівники молодшої групи, як правило, безпосередньо працюють з багатьма підлеглими, а старші керівники, в основному, спілкуються з меншою кількістю офіцерів різного рангу.

Додаткову цінну інформацію можна отримати при порівнянні структур взаємозв'язків досліджуваних характеристик напруженості праці військових керівників. Встановлена наявність достовірної подібності кореляційних матриць експертних оцінок напруженості праці в представників різних вікових груп ($R = 0,36$; $p < 0,001$).

Таблиця 4

Характеристика ризиконебезпечності праці військових керівників різного віку, %

№	Показник	Молодше 40 років		Старше 40 років	
		можливий	виключений	можливий	виключений
1	Ризик для власного життя та здоров'я	60 ± 9	40 ± 9	40 ± 9	60 ± 9
2	Відповідальність за безпеку інших осіб	90 ± 5* ^{###}	10 ± 5	63 ± 9 [#]	37 ± 9

Примітка. *Вірогідність міжгрупової різниці часток за критерієм Стьюдента на рівні $p < 0,05$;

#, ### вірогідність внутрішньогрупової різниці часток за критерієм Стьюдента відповідно на рівні $p < 0,05$, $p < 0,001$.

Рисунок. Структура зв'язків відчуттів впливу інформаційного чинника (21–30) з характеристиками напруженості праці керівників різного віку.

А — молодше 40 років; Б — старше 40 років. 1 — зміст роботи; 2 — сприймання команд та розпоряджень; 4 — характер виконуваної роботи; 5 — тривалість напруженої роботи за день; 6 — напруженість від інтенсивності команд за один день; 7 — спостереження за екранами за один день; 9 — якість зв'язку; 11 — психологічне напруження; 12 — одноманітність роботи; 14 — середня тривалість одного дня; 16 — кількість добових чергувань на один місяць; 17 — змінність роботи; 18 — тривалість перерв за один день; 19 — дотримання періодичності; 20 — нерациональний розпорядок одного дня; 21 — рівень впливу складності та відповідальності; 22 — рівень впливу небезпечності ситуації; 23 — рівень впливу на діяльність непередбачуваності, невизначеності ситуації; 24 — рівень впливу дефіциту інформації; 25 — рівень впливу великого об'єму інформації; 26 — вплив порушення ритму надходження інформації; 27 — рівень впливу дефіциту часу; 28 — рівень впливу високого темпу роботи; 29 — рівень впливу відволікаючих чинників; 30 — вплив виходу з ладу технічних засобів.

В інших випадках структури взаємозв'язків відчуття впливу інформаційного чинника, а також його зв'язок з експертними оцінками напруженості праці є неоднаковими в досліджуваних групах. Тому було проведено ретельний аналіз особливостей зв'язку між експертними оцінками напруженості праці та рівнями відчуття дії окремих інформаційних чинників на організм військовослужбовців (рисунок).

Слід відмітити те, що характеристики психологічного напруження та відчуття впливу компонентів інформаційного чинника оцінювали за «інверсною» шкалою (1 — значний вплив; 10 — незначний вплив), у той час як інші показники оцінювали за прямою шкалою (1 — незначний вплив; 10 — значний вплив). При аналізі отриманих даних, перш за все, звертає на себе увагу значно більша кількість достовірних зв'язків у представників молодшої групи (приблизно в 2 рази), що може свідчити про більшу взаємопов'язаність різноманітних вражень, яка спостерігається при вищому рівні напруженості праці військових керівників молодше 40 років. Така взаємопов'язаність багатьох факторів впливає на діяльність працівників, роблячи її менш пластичною, мінливою, зменшуючи цим ступені свободи в поведінці молодих керівників, що додатково призводить до підвищення напруженості їхньої праці. Це кореспондує з отриманими раніше даними змістовного аналізу напруженості праці військовослужбовців цих груп.

Наведені на рисунку 1 структури зв'язків є значимо різними. Відмічено наявність лише одного випадку достовірного зв'язку складності психологічного напруження праці з відчуттям її складності та відповідальності. Остання характеристика має додатковий достовірний зв'язок із напруженістю праці, яка настає із причини високої інтенсивності команд за день у осіб молодшої групи. Важливим є те, що нерациональний розпорядок дня в представників старшої вікової групи проявляється у відчуттях впливу на їхню діяльність непередбачуваності, невизначеності ситуації, дефіциту часу та високого темпу роботи. Це не є характерним для молодших керівників. Для них більш притаманним є зв'язок відчуття впливу напруженості та інтенсивності отриманих команд за один день із майже усіма компонентами інформаційного чинника.

Крім того, відчуття впливу різних компонентів інформаційного чинника збільшуються при зростанні напруженості праці за характеристиками змісту та характеру роботи, тривалості напруженої роботи за робочий день, тривалим спостереженням за екранами відеотерміналів, одноманітністю роботи, серед-

ньою тривалістю робочого дня, змінністю та неправильним розпорядком праці. Інша ситуація відмічається в представників старшої групи. Так, кількість добових чергувань на один місяць знижує відчуття дефіциту інформації, а одноманітність роботи зменшує відчуття впливу порушення ритму надходження інформації, а також впливу дефіциту часу. При збільшенні тривалості перерв за один день спостерігається зниження впливу відволікаючих чинників праці, а дотримання періодичності перерв зменшує відчуття впливу дефіциту часу. Нерациональний розпорядок дня, напруженість від інтенсивності команд та недотримання періодичності перерв за робочий день імовірно посилюють негативні відчуття від впливу на професійну діяльність виходу з ладу технічних засобів.

На жаль, треба констатувати, що люди, які присвятили своє життя служінню мистецтву управління, часто приносять на вівтар цього мистецтва своє здоров'я. Активна розумова праця потребує мобілізації практично всіх ресурсів організму, і чим активніше діяльність людини, тим більше витрачається енергії. Постійні перевантаження, відповідальність за успіх доручених справ, вплив на долі людей, необхідність стримувати свої емоції, контролювати кожний свій вчинок та кожне слово, інтонацію — усе це веде до стресів та погіршення здоров'я.

Так, десантник, що пригнув із парашутом, втрачає 0,5 кг маси тіла та відновлює цю втрату після першого прийому їжі. Офіцер, який контролює із землі десантування, втрачає 2 кг та набирає початкову масу тіла тільки через дві доби. За даними Польського інституту праксеології, фактичний робочий час керівників великих підприємств перевищує встановлений у межах від 23 % до 60 %, їхній робочий день складає 9—12,5 год, а в керівників місцевих органів управління 12—14 год [11].

Результати досліджень управлінської діяльності свідчать про значну невідповідність багатьох військових керівників сучасним завданням, що вирішуються. Підсумки самооцінки готовності до реалізації управлінських функцій показують, що 60 % офіцерів керівного складу в реальних умовах здатні їх виконувати із труднощами. Це свідчить про недостатню сформованість психофізіологічної та психічної основи продуктивної діяльності. Майже 90 % опитаних командирів та начальників вказали на відставання своєї практики керівної діяльності від нових вимог та інтересів служби, відмітивши в числі причин даного явища саме невідповідність рівня розвитку необхідних якостей [24].

У цій роботі на основі професіографічного дослідження праці військового керівника було проведено не тільки узагальнення професійно важливих якостей та домінуючого виду діяльності, але й наведено якості, що перешкоджають успішному виконанню службових обов'язків. Крім того, встановлено вікові особливості в характері виконуваної роботи, наявності небезпеки для підлеглих при прийнятті рішень, що формують більшу напруженість праці у військових керівників молодше 40 років. Разом із тим, було встановлено зовсім різну структуру взаємозв'язків відчуття впливу інформаційного чинника з експертними оцінками напруженості праці, які проявляються в значно більшій кількості достовірних зв'язків у представників молодшої групи (приблизно в 2 рази), що може свідчити про більшу взаємопов'язаність різноманітних вражень, яка спостерігається при вищому рівні напруженості праці військових керівників молодше 40 років. Таким чином, на діяльність військовослужбовців молодше 40 років, які виконують свої професійні обов'язки на керівних посадах, вплив комплексу шкідливих чинників праці є суттєвим порівняно з офіцерами старшої групи.

Література

1. Анастаси А. Психологическое тестирование / Анастаси А., Урбина С. – [7-е изд.] – СПб.: Питер, 2005. – 688 с.
2. Андрощук О. Ю. Вплив негативних психічних станів офіцера-прикордонника на його службову діяльність / О. Ю. Андрощук // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2011. – № 4.
3. Афанасенко В. С. Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01 / Ун-т внутр. справ. – Х., 2000. – 19 с.
4. Боровиков В. П. STATISTICA: Статистический анализ и обработка данных в среде Windows / В. П. Боровиков, И. П. Боровиков. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1998. – 608 с.
5. Вербицька Л. Ф. Професійне вигорання співробітників в умовах сучасних змін в управлінні організаціями / Вербицька Л. Ф. // Проблеми загальної та педагогічної психології, Т. XIII, Ч. 7. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПНУ. – С. 38–44.
6. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, ГН 3.3.5-3.3.8; 6.6.1-083. – 2001 р.
7. Дороніна М. С. Психологія управління: (навчальний посібник) // М. С. Дороніна, А. М. Григоренко, Ч. 2. – Х.: Вид-во ХДЕУ, 2000. – 96 с.

Висновки

1. Виділено комплекс службових обов'язків та професійно важливих якостей військових управлінців, що сприяють та шкодять виконанню роботи.
2. Оцінено внесок інформаційного та інших чинників напруженості праці військового керівника з урахуванням вікової групи, до якої він належить. За «Гігієнічною класифікацією праці...» (2001 р.), оцінено напруженість праці військових керівників як шкідливого класу 3.2. Підкреслено, що за багатьма характеристиками напруженості праці офіцери менше 40 років виконують більш напружену роботу.
3. Аналіз кореляційних зв'язків між враженнями військових командирів щодо компонентів напруженості праці показав значне превалювання кількості зв'язків у офіцерів молодшої групи, що може свідчити про наявність додаткових психофізіологічних механізмів у представників цієї групи, що підвищують напруженість праці.
8. Кальниш В. В. Особливості впливу нервово-емоційного навантаження різної інтенсивності на надійність діяльності військовослужбовців / Кальниш В. В., Швець А. В., Романенко Ю. П. // Український медичний часопис. – 2009. – № 1. – С. 88–92.
9. Кальниш В. В. Удосконалення методології визначення психофізіологічних характеристик операторів / В. В. Кальниш, А. В. Швець // Укр. журн. з пробл. медицини праці. – 2008. – № 4. – С. 49–54.
10. Психофізіологічні особливості надійності операторської діяльності осіб в різних функціональних станах / Кальниш В. В., Пишнов Г. Ю., Дорошенко М. М. [та ін.] // Укр. журн. з пробл. медицини праці. – 2009. – № 2. – С. 51–58.
11. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности «Менеджмент» / В. И. Кнорринг. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА), 2001. – 528 с.
12. Кундиев Ю. И. Современные проблемы комбинированного действия на организм производственных и социально-бытовых факторов / Кундиев Ю. И., Навакатилян А. О., Кальниш В. В. // Врачебное дело. – 1993. – № 5–6. – С. 35–41.
13. Лаптев Л. Г. Оптимизация управленческой деятельности военных кадров: Дис. д-ра психол. наук: 19.00.13. – Москва, 1995. – 410 с.
14. Матвеев А. Г. К проблеме формирования управленческой культуры в образовательном процессе военного института / Матвеев А. Г. // Вестник ОГУ № 9/сентябрь. – 2006. – Часть 1. – С. 4–8.

15. Матеюк О. А. Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності: Автореф. дис. д-ра психол. наук: 19.00.09 / Нац. акад. держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького.– Хмельницький, 2006.– 32 с.

16. Навакатикян А. О. Возрастная работоспособность лиц умственного труда / А. О. Навакатикян, В. В. Крыжановская.– К.: Здоровье, 1979.– 208 с.

17. Ничта Н., Горбатий А. Проблема професійного «вигорання» державних службовців: збірник наукових праць. Вип. 24. Ефективність державного управління.– 2010.– С. 265–270.

18. Організаційна поведінка / Дон Гелрігел, Джон В. Слокум-молодший, Ричард В. Вудмен, Н. Сью Бренінг; пер. з англ.– К.: Основи, 2001.– 726 с.

19. Пишнов Ю. Г. Особливості структури взаємозв'язку психофізіологічних характеристик у осіб напруженої праці з різним рівнем хронічного стомлення / Пишнов Ю. Г., Кальниш В. В. // Журн. НАМН України.– 2011.– Т. 17, № 3.– С. 270–280.

20. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова.– [2-е изд.].– СПб.: Питер, 2003.– С. 92–97, 199–201.

21. Савченко Б. Г. Фактори підвищення ефективності роботи державних службовців / Б. Г. Савченко, Ю. В. Боковикова // Зб. нах. праць НАДУ при Президентові України: за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна. Вип. 2.– К.: НАДУ, 2008.– С. 32–40.

22. Тихончук А. О. Психологічні умови ефективної управлінської діяльності керівників військових колективів: Автореф. дис. канд. психол. наук: 20.02.02 / Нац. акад. прикордон. військ України ім. Б. Хмельницького.– Хмельницький, 2000.– 20 с.

23. Трахтенберг И. М. Очерки физиологии и гигиены труда пожилого человека / И. М. Трахтенберг, А. А. Поляков.– К.: Авиценна, 2007.– 272 с.

24. Фененко Ю. В. Стиль управленческой деятельности военного руководителя / Ю. В. Фененко.– М.: ВИУ, 2001.– 69 с.

25. Шмелькова Г. Визначення поняття професійної відповідальності майбутнього спеціаліста та окреслення його ролі у забезпеченні ефективної професійної діяльності / Шмелькова Г., Бродська Л. // Спецвипуск 8. Ч. 1. Гуманізація навчального процесу.– Слов'янськ, 2012.– С. 293–301.

26. Шпекторенко І. В. Професійна мобільність державного службовця: монографія / І. В. Шпекторенко.– Д.: Монолит, 2009.– 242 с.

27. Coglisier C. C. & Schriesheim C. A. Development and application of a new approach to testing the bipolarity of semantic differential items // Educational and Psychological Measurement, 1994.– V. 54.– P. 594–605.

28. McMillan G. H. Strategic planning for military occupational health care / McMillan G. H. // Military Medicine.– 2005.– V. 170.– № 9.– P. 48–55.

Салиев А. Ю.

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ВОЗРАСТНОМ АСПЕКТЕ

ГУ «Институт медицины труда НАМН Украины», г. Киев

Изучено действие факторов напряженности труда на военных руководителей разного возраста, что может стать причиной отрицательных сдвигов психофизиологических характеристик и риска развития психосоматической патологии. Выявлено существенные отличия в характере выполняемой работы, наличие опасности для подчиненных при принятии решений, которые формируют большую напряженность труда у военных руководителей младше 40 лет и вредного влияния информационного фактора на профессиональную деятельность военных руководителей в общем.

Ключевые слова: условия деятельности, факторы напряженности труда, военнослужащие, возрастной аспект

Saliev A.

HYGIENIC PECULIARITIES OF SERVICEMEN ADMINISTRATIVE ACTIVITY IN THE AGE ASPECT

SI «Institute for Occupational Health of NAMS of Ukraine», Kiev

The effect of work strain factors on military chiefs of different age was studied. It may be the reason of unusual shifts in psychophysiological characteristics and in the risk of psychosomatic pathology development. The essential differences in the character of the executed work have been defined, such as the danger for subordinated individuals in decisions making, causing high work intensity in military chiefs, younger than 40 years old, and a harmful effect of the informational factor on occupational activity of military chiefs in general.

Key words: work conditions, work intensity factors, military men, age aspect

Надійшла: 28.09.2012 р.

Контактна особа: Салієв Андрій Юрійович, аспірант, ДУ «Інститут медицини праці НАМН України», буд. 75, вул. Саксаганського, м. Київ, 01033. Тел.: (44) 289 46 05.