

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

активної діяльності; здатність організувати спільну діяльність фахівців.

У результаті проведеної роботи були встановлені також спеціальні професійно важливі якості, якими повинен володіти пожежний-рятувальник для успішного виконання своїх обов'язків. Все це дозволило нам розробити професіограму успішного пожежного-рятувальника.

Александр Петренко

к. психол. н., доцент, г. Киев

Социокультурные регуляторы эффективности летного экипажа

Выполняя совместную задачу, профессионалы должны действовать с необходимым уровнем согласованности. Помимо согласованных представлений о методах и правилах деятельности, у членов команды в каждый момент времени должно быть также согласованное понимание ситуации и своего места в ней.

Ситуация, в которой участвуют люди – это явление с нечеткими границами. Ее описание всегда можно дополнить обстоятельствами, которые хотя и имели место где-то за пределами деятельностного пространства, но опосредованно присутствуют в нем, разворачиваясь на психическом уровне. Уходя своими

гранями во внутренний мир личности, ситуация вызывает в этом мире возмущения и вибрации, совокупность которых при определенных условиях может стать мощным поведенческим фактором.

Таким образом, каждый член летного экипажа привносит в деятельность ситуацию нечто свое, уникальное, но при этом экипаж как целое модулирует ситуацию социокультурными особенностями своего летного подразделения, своей авиакомпании, национального и мирового авиационного пространства, а также своей профессиональной группы на всех перечисленных уровнях [3, 4]. В то время как уникальные индивидуально-психологические составляющие обычно могут нивелироваться и компенсироваться участием других членов команды, социокультурные составляющие в ситуациях командной деятельности чаще наоборот приумножаются. Социокультурное влияние на деятельность летных экипажей в нынешних реалиях мирового авиационного сообщества, а еще в большей степени в реалиях его сегмента, работающего на постсоветском пространстве, отличается неоднозначностью, противоречивостью, но при этом обладает и большими позитивными резервами.

Вот лишь некоторые штрихи к описанию сложившейся ситуации.

Несмотря на обширный позитивный опыт использования практики подготовки экипажей по управлению экипажными ресурсами, рекомендованной ИКАО, существуют некоторые

альтернативные программы, аргументация целесообразности которых строится на анализе кросс-культурных различий и отрицании социокультурной приемлемости программ, рекомендованных ИКАО [2]. При этом в одних случаях вскрываются действительно существенные ограничивающие факторы, а в других случаях – прежде всего, делается попытка отстоять право на социокультурную идентичность без сколько-нибудь серьезного анализа целесообразности и последствий ухода от современных социокультурных трансформаций.

Целый пласт проблем связан с процессом переноса в отечественное пространство нормативов деятельности и правил взаимодействия членов летных экипажей воздушных судов зарубежного производства [5]. Данный процесс порождает специфические социокультурные проблемы и требует проведения глубоких продуманных изменений в социокультуре отечественных авиакомпаний.

На показатели деятельности летных экипажей оказывает влияние существование в социокультуре авиакомпаний так называемых "неписанных правил", а также облегченное отношение к определенным правилам, заданным нормативно. Организационная социокультура как совокупность официальных и сложившихся на неформальном уровне норм, приоритетов, способов действий и т.п. в ряде случаев демонстрирует признаки дисгармоничности и недостаточной целостности, что находит проявление в проблемных ситуациях реального взаимодействия

авиационного персонала на разных уровнях, в том числе в составе экипажей.

Нарушению взаимодействия в составе экипажа способствуют также социальные факторы, связанные с ориентацией менеджмента авиакомпаний на определенные организационные приоритеты (явление гипертрофируемых в сознании экипажа административных установок) [1].

Отдельная мало изученная проблема связана с явлением, которое условно можно было бы назвать "ментальной несовместимостью" пилота с определенными типами воздушных судов, с присущими им особенностями, заложенными на конструктивном или программном уровне и влияющими на характер информационного взаимодействия пилота с бортовыми системами. Разработчики систем воздушных судов, моделируя деятельность членов летных экипажей, исходят из своего представления о приемлемых для пилотов принципах организации их деятельности, в результате чего воздушное судно, эксплуатируемое в том или ином социокультурном пространстве, обладающем неучтенной разработчиками спецификой, оказывается не достаточно "созвучным" привычному для профессионала перцептивному миру его деятельности.

Распространено мнение, что в экипажах на один рейс понятие "слетанность" не актуально. Однако может ли усвоенный пилотами в процессе стандартной экипажной подготовки ограниченный набор принципов взаимодействия в полной мере

компенсировать слетанность в традиционном понимании этого слова? Представляется, что именно социокультурный фактор позволяет в условиях постоянной ротации членов экипажей обеспечить своего рода "обезличенную слетанность" как действенный фактор эффективного взаимодействия.

В этой связи вызывает тревогу очевидная недооценка многими авиакомпаниями важности задачи развития и укрепления организационной социокультуры, отвечающей как специфике социокультурного пространства, в котором работает авиакомпания, так и особенностям данного вида деятельности и эксплуатируемой техники.

Литература:

1. Косолапов О.А. Взаимодействие членов экипажа в особых ситуациях полета: причины нарушения, формы проявления и пути профилактики // Материалы методического семинара 16-18 ноября 1999 года. – М.: 1999. – С. 51-62
2. Лейченко С.Д., Малишевский А.В., Михайлик Н.Ф. Человеческий фактор в авиации: Монография в 2-х книгах. Кн. 1. – СПб., Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации, 2005. – 473 с.
3. Петренко О.В. Управління фактором людини в цивільній авіації та психологічна компетентність пілота // Збірник матеріалів VI Всеукраїнської науково-практичної конференції „Гуманітарна освіта в профільних вищих навчальних закладах: проблеми і перспективи”: В 2 т. – Т. 1 / За заг.ред. А.Г.Гудманяна, О.В.Петренка. – К. : НАУ, 2005. – С. 135-136