

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Інститут державного управління у сфері цивільного захисту

**XIII Міжнародний виставковий форум
“Технології захисту/ПожТех–2014”**

МАТЕРІАЛИ

**16 Всеукраїнської науково-практичної
конференції рятувальників**

23-24 вересня 2014 року



Київ - 2014

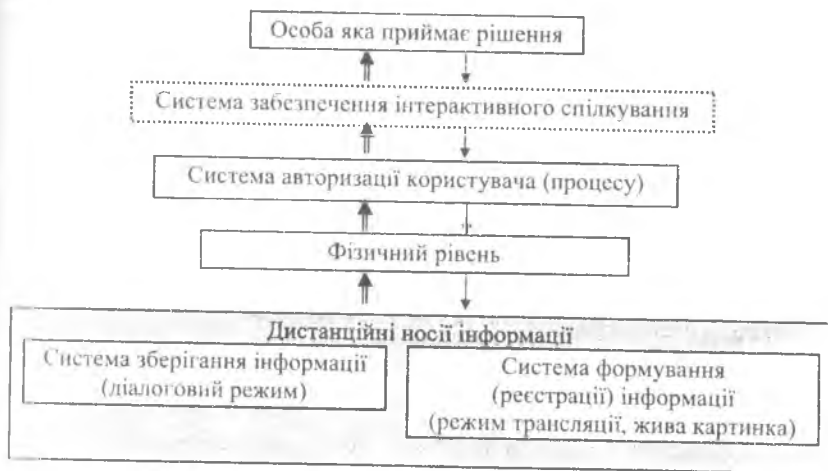


Рис. 1. Структура формування категорії доступності відеоінформації в реальному часі:

- ← - направлення запиту;
- ⇐ - напрям відгуку.

У процесі розробки системи моніторингу територій для раннього попередження та ліквідації надзвичайних ситуацій потрібно враховувати наступні фактори:

- 1) наявність значних за географічним масштабом територій, що вимагають проведення моніторингу;
- 2) наявність областей важкодоступних (гірські і лісові місцевості) для наземного транспорту;
- 3) можливість охоплення стихійним лихом значних територій в короткі терміни;
- 4) наявність ризику нанесення істотного збитку.

Тому, для забезпечення ефективного управління ліквідації НС, потрібно забезпечити формування системи моніторингу на основі найбільш ефективних засобів відеоспостереження з використанням сучасних бездротових інформаційно-телекомунікаційних технологій.

Куций О.А.

ПРОГНОЗ КАР'ЄРНИХ ПЕРСПЕКТИВ НА СТАДІЇ АДЕПТА КУРСАНТІВ ТА СТУДЕНТІВ

З метою вирішення питання методологічного обґрунтування професійного відбору до ЛДУБЖД було проведено пілотажне дослідження, що мало евристичний варіант гіпотези. Вона заключалася в тому, щоб на основі

дослідження з використанням різних методів (профорієнтаційних методик, тестів з дослідження професійної мотивації, особливостей задоволеності процесом та перспективами навчання – стадія адепта, важливості основних компонентів задоволеності трудовим процесом) визначити ті з них, які спроможні надати достовірну інформацію про кар'єрні перспективи саме на етапах адепта та опантанта. У дослідженні прийняло участь 75 курсантів та студентів ЛДУБЖД з 2-го по 5-й курсу навчання.

Методи дослідження:

1. MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), В основі якої закладено чотири пари типологічних рис, й у кожної людини є, як правило, протилежні риси, але одна з них переважає, а саме екстраверсія (E) – інтроверсія (I); конкретність (S) – інтуїтивність (N); логіка (T) – етика (F); визначеність (J) – гнучкість (P).

2. Опитувальник «Професійна мотивація» (В.Осьодло), що має такі шкали як оцінка результатів праці (ОРП); професійні домагання (ПД); інтернальність у сфері професійних досягнень (ПД); професійні інтереси і цінності (ПІ); шкала життєвих цілей (ЖЦ).

3. Тест Голланда (найбільш сприятливе професійне середовище), за такими типами як реалістичний, інтелектуальний, соціальний, артистичний, підприємницький та конвенціональний.

4. Методика «Якорі кар'єри» (Е.Шейн) з такими шкалами: професійна компетентність; менеджмент; автономія або незалежність; стабільність роботи; стабільність місця проживання; служіння; виклик; інтеграція стилів життя; підприємництво.

5. Методика «Задоволеність навчальним закладом», де студенти й курсанти визначали за 10-бальною шкалою власне враження щодо задоволеності вибору навчального закладу; процесом навчання; проведенням вільного часу в період навчання; від перспективи набутої професії; від перспективи набутої кваліфікації.

6. Домінуючі фактори у праці, а саме те, що досліджувані оцінювали значимість для них від 1 до 10 балів таких факторів як рівень доходу, соціальний пакет, безпека, умови праці, взаємостосунки з керівництвом, зміст праці, атмосфера в колективі та командний дух, можливість професійного і/чи кар'єрного росту, імідж компанії.

7. Бажаання кар'єрного зростання, що відображалось у визначенні досліджуваними рівня потреби у кар'єрному зростанні (від 1 до 10).

8. Додатковими змінними у дослідженні були стать, курс, навчання (державне/недержавне).

Результати емпіричного дослідження оброблені шляхом факторного аналізу й було встановлено наявність 11 значимих факторів, що описують близько 80 % даних. Однак, інтерпретацію здійснено лише за першими п'ятьма. Таким чином:

1 фактор: якоря кар'єри (проф. компетентність, менеджмент, стабільність роботи і проживання, служіння, виклик, підприємництво), проф. мотивація (інтернальність проф. досягнень, проф. цінності й інтереси). За MBTI (ES_J) – рішучий і розкутий, чуйний, сповнений ентузіазму, обіцянки святі, активно

взаємодіє з навколишнім світом, практичний, намагається вчасно підготуватися, не любить запізнюватися, відповідально ставиться до обов'язків. Задоволений навчальним закладом, процесом навчання, перспективою професії, кваліфікації. Важливі всі фактори задоволеності працею за винятком матеріального та безпеки праці. Високий рівень бажання кар'єрного зростання.

Фактор 2: якоря кар'єри (стабільність роботи і проживання), проф. мотивація (високі проф. досягнення, низькі оцінка результатів праці, інтернальність проф. досягнень, проф. цінності й інтереси), MBTI (_STJ) – практичний, намагається вчасно підготуватися, шукає логіку у всьому, не любить запізнюватися, відповідально ставиться до обов'язків, незадоволений навчальним закладом, рівень доходу, соц. пакет, безпека праці, соц. середовище – підприємницький, конвенціональний. Це чоловічий, курсантський тип й є характерним для старших курсів.

Фактор 3: інтраверт-етик, важливі лише фактори задоволеності працею, бездієвий, цілі не виробляє, до оцінки результатів праці не схильний.

Фактор 4: якоря кар'єри (автономія, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво), проф. мотивація (оцінка результатів праці, інтернальність проф. досягнень, життєві цілі), MBTI (_NTP) – до зміни планів поставиться абсолютно спокійно, ним важко керувати, більш винахідливий, логік, не любить нічого планувати заздалегідь і обмежувати себе. Чоловічий тип, для якого важливі дохід, зміст праці, кар'єра.

Фактор 5: якоря кар'єри (менеджмент, автономія, стабільність місця проживання, інтеграція стилів життя, підприємництво), проф. мотивація (низькі оцінка результатів праці, інтернальність проф. досягнень, життєві цілі), MBTI (IN_) – намагається сховатися, сором'язливий, менш нав'язливий, до зміни планів ставиться спокійно, важко керувати, винахідливий. Не бажає кар'єрного зростання.

Таким чином встановлено, що:

- існує певна типологія студентів та курсантів, які можна різним чином охарактеризувати. Встановлено існування певних типів адептів, що дає змогу прогнозувати їх кар'єрний розвиток;
- найбільш інформативними з використаних методів виявились MBTI, методика В. Осьюдла та «Кар'єрні якорі» Е. Шейна.

Список літератури

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підручник/ Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник/ В. Г. Воронкова. – К.: ВД«Професіонал», 2006. – 576 с.
3. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности/ М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн., 1976. – 176 с.
4. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посібник/ Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
5. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: Підручник. К.: КНЕУ, 2003. — 367 с.

6. Перебийніс А. А. Індивідуально-психологічні властивості та якості успішного керівника: збірник наукових праць. Психологія праці та управління/А. А. Перебийніс. – К.: ІПКДСЗУ, 2008. – С. 62–68.
7. Технології роботи організаційних психологів: навчальний посібник/за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «Ікос», 2005. – 366 с.
8. Щекин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента: науч.-практич. пособие/ Г. В. Щекин. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.
9. Янкевич С. М. Теоретичний аналіз психологічної готовності до професійної діяльності. Проблеми загальної та педагогічної психології. Т. 14. – Ч. 2 / С. М. Янкевич// Збірник наукових праць інституту психології імені Г. С. Костюка НАНУ. – С. 417–426.

Кушнір А.П., Оксентюк В.М., Кравець І.П.

БЕЗРЕДУКТОРНИЙ МЕХАНІЗМ ПОВОРОТУ ПЛАТФОРМИ ПОЖЕЖНОГО АВТОПІДЙОМНИКА

Специфіка висотних будівель істотно обмежує методи і засоби боротьби з пожежою і, також, ускладнює евакуацію людей та проведення рятувальних робіт на значних висотах (30-112 м). У цих випадках використовують різноманітну пожежно-аварійну техніку: висотні автопідійомники та автодрабини з люлькою і без неї, майданчики на даху для рятувальних гелікоптерів тощо. Без таких засобів процес проведення рятувальних робіт на значних висотах та подачі вогнегасної речовини безпосередньо в осередок пожежі майже неможливі.

Одним із найбільш відомих у всьому світі виробником пожежних автопідійомників є фінська компанія «Бронто-Скайліфт». Це автопідійомники з робочою висотою від 23 до 114 м. Вони мають шарнірно-телескопічну стрілу з гідроприводом і люлькою на кінці стріли. Аналогічні підійомники випускає фірма «Фаун», «Івеко», «Тергерг» та інші.

У підіймальних механізмах стріла не є абсолютно жорсткою, а тому через різні збурювальні впливи під час підймання люльки на висоту 50-112 м виникають пружні коливання. До факторів, які викликають коливання, можна віднести недосконалість виготовлення механічних елементів та їх з'єднань, неефективну роботу системи керування та реактивну дію вогнегасних речовин, що подаються по сухотрубках. Крім того, усі підіймальні механізми та автодрабини застосовуються на відкритому повітрі, а тому піддаються дії вітру із статичним тиском 100 Н/м², який відповідає швидкості вітру 12,5 м/с [1].

Для роботи підіймальних пристроїв на рамі автомобіля встановлюються відповідні механічні тросові лебідки, гідронасоси або електрогенератор, який працює від двигуна шасі або власного дизельного двигуна. Найбільш практичним є гідропривод, який використовується на більшості автопідійомників. Електропривод (ЕП) або комбінований електрогидравлічний привід використовуються на особливо великих автопідійомниках, які оснащені