

цинская психология: [учебное пособие /ред. В.Д. Менделевич]. – М., 2005. – 432 с.

3. Хорни К. Невротическая личность нашего времени / Карен Хорни. – СПб.: Питер, 2002. – 224с.

УДК 159.9:159.94

Снісаренко А.Г., к. психол. н., доцент, доцент кафедри психології та педагогіки Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙУ СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

У статті проаналізовано наукові дослідження мотивації професійної діяльності працівників ризиконебезпечних професій у працях вітчизняних та зарубіжних учених. Визначено проблемні аспекти щодо вивчення професійної мотивації таких особистостей.

Ключові слова: мотив, професійна мотивація, працівники ризиконебезпечних професій.

В статье проанализированы научные исследования мотивации профессиональной деятельности работников рискоопасных профессий в работах отечественных и зарубежных ученых. Определены проблемные аспекты по изучению профессиональной мотивации таких личностей.

Ключевые слова: мотив, профессиональная мотивация, работники рискоопасных профессий.

Постановка проблеми. В умовах реформування правоохоронних, пожежно-рятувальних та військових підрозділів, проблема професійної мотивації як чинника підвищення ефективності професійної діяльності їхнього особового складу набуває вагомого значення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Комплексність, теоретична і практична значущість проблеми мотивів професійної діяльності визначили широту та інтенсивність її дослідження не лише у психології, а також у соціології, менеджменті та педагогіці. Так, значна увага приділялася вивченню природи мотивів (В.І. Барко, С.В. Венедіктов, В.О. Климчук), закономірностям формування мотиваційної сфери особистості (Г.В. Капосльоз, В.О. Лефтеров, А.В. Шленков), зв'язку мотивації з психічними процесами, емоціями та почуттями (J.W. Atkinson, H.A. Wainer). Має свою специфіку вивчення професійної мотивації в інженерній психології (А.О. Авершин, С.П. Бочарова, Ю.Л. Трофімов), юридичній психології (О.М. Бандурка, О.В. Землянська, О.М. Столяренко), психології діяльності в особливих умовах

(В.П. Бодров, М.І. Мар'їн, О.В. Тімченко). Праці цих вчених заклали методологічне підґрунтя для розуміння мотивації у представників екстремальних видів праці.

Мета статті – узагальнити сучасний стан дослідження професійної мотивації працівників ризиконебезпечних професій.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні накопичено багатий теоретичний та емпіричний матеріал з вивчення проблеми мотивації, проте єдності в поглядах на сутність понять мотив, мотивація, їх вплив на професійну діяльність не досягнуто. У межах відомих мотиваційних концепцій [2; 8; 9; 12] дане поняття розглядається в двох напрямках: 1) мотивація – сукупність психологічних утворень, які спонукають працівника до діяльності або конкретних форм поведінки (потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення); 2) мотивація – як процес, механізм, функція управління, що активізують працівника до певної діяльності, орієнтують на досягнення відповідного результату, підвищують ефективність виконання професійних завдань.

Відзначимо, що особливостями вивчення мотивації працівників ризиконебезпечних професій (пожежних-рятувальників, співробітників правоохоронних, спеціалізованих органів, військовослужбовців, охоронців) є те, що їх діяльність обумовлена законодавчими та нормативно-правовими документами, умовами службової діяльності (екстремальність, напружений режим роботи), тому нам важко застосувати в повній мірі положення будь-якої з вищерозглянутих теорій.

Проте, при вивченні особливостей мотивації працівників ризиконебезпечних професій на озброєння візьмемо теоретичні положення гуманістичної психології. Гуманістична природа теорії особливо яскраво проявляється в концепції самоактуалізації, прагненні до найвищої реалізації свого потенціалу. Найбільш важливою концепцією, яку гуманістичні психологи взяли з екзистенціалізму – це концепція становлення. Людина ніколи не буває статичною, вона завжди знаходиться в процесі становлення. Оптимізм психологів гуманістичного напрямку помітно відрізняє його від більшості інших теоретичних підходів до вивчення особистості. Отже, психологи-гуманісти розглядають людей як активних творців власного життя, які мають свободу вибирати і розвивати стиль життя [6].

Серед багатьох видів соціальної діяльності особистості особливе місце займає професійна діяльність. Людина, як суб'єкт своєї діяльності, більшу частину життя присвячує професійній діяльності як головному напрямку розвитку особистості. Багато авторів професійну діяльність визначають як провідну область самореалізації особистості, зокрема [1; 4; 7; 13]

Термін «професія» походить із французької мови і має приблизно таке значення: говорити публічно, об'являти, заставляти. Професія розуміється як спільність, як область прояву зусиль, реалізації особистості [4].

Поняття професійна діяльність є вужчим за поняття діяльність, воно характеризує активність людини в конкретному виді діяльності, вимагає від особистості відповідних якостей і спрямована на певне коло суспільних відносин. Це вид діяльності, в якому людина найбільш вдало може реалізувати свої можливості і здібності, досягти певних результатів, які ставить перед нею суспільство.

Отже, професійна діяльність вимагає від людини набору особистісних характеристик, обрана людиною з метою задоволення своїх потреб і потреб суспільства, а також спрямована на конкретне коло суспільних відносин.

Згідно класифікації В.І. Барко, ризиконебезпечні професії відносяться до професій типу «людина – техніка – середовище». Тому велике значення мають такі особистісні якості, які зумовлені особливостями емоційної сфери, потребою у спілкуванні, поведінковим «соціальним» інтелектом [1].

На думку вченого, кожна людина має свій індивідуальний стиль професійної діяльності, під яким розуміють індивідуально-своєрідну систему психологічних засобів, до яких вдається людина з метою найкращого врівноваження своєї індивідуальності з предметними, зовнішніми умовами діяльності.

Мотиваційні теорії розкривають роль мотивації і цілеутворення особистості у професійній діяльності. За певних обставин, спонукальною силою в досягненні мети виступають різні мотиви. Мотивація є основною детермінантою особистісного та професійного розвитку. Так, на думку Г.С. Грибенюка [3], мотив і мета спрямовують діяльність, визначають її напрям, а також величину зусиль, що виконує суб'єкт для її здійснення.

Діяльність працівників ризиконебезпечних професій належать до складних видів професійної діяльності, яким притаманні такі ознаки: наявність екстремальних службових ситуацій, виконання яких пов'язане з небезпекою для життя і здоров'я; різноманітність і складність професійних завдань, ненормований робочий день; високий рівень психічної напруги у процесі праці; жорсткі часові обмеження для досягання необхідного професійного рівня; підвищена соціальна відповідальність за професійні помилки; висока ймовірність заподіяння шкоди іншим людям у процесі виконання службових завдань [3].

Крім, вищеперерахованих особливостей, слід зазначити, що працівники ризиконебезпечних професій повинні відповідати вимогам централізації управління, єдиноначальства, субординації, суворої дисципліни. У зв'язку із специфікою діяльності таких працівників, проблема вивчення професійної мотивації є особливо актуальною і складною. Тому мотивація їхньої професійної діяльності викликає інтерес багатьох науковців [4; 8; 13]. Зусилля вчених спрямовані на вивчення і

корекцію мотивів, що в подальшому сприяє розробці рекомендацій, спрямованих на формування сприятливої мотивації до служби.

Мотивацію до професійної діяльності або професійну мотивацію розглядають як динамічний, мінливий і безперервний процес, що відбувається під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів [4]. Структуру професійних мотивів можна виявляти на різних етапах професійного розвитку людини: на етапі вибору професії; у процесі роботи з обраної спеціальності; при зміні робочого місця [4].

При аналізі професійної мотивації [8] надає особливого значення професійній спрямованості працівника ризиконебезпечних професій. На її думку, адекватно сформована професійна спрямованість передбачає внутрішнє прийняття своєї професії, стійке позитивне емоційне ставлення до неї, професійну гордість.

Не менш важливими є дослідження С.В. Венедіктова, який вперше розглянув професійну мотивацію працівників органів внутрішніх справ як передумову стимулювання та підвищення активності в службово-трудої діяльності через прагнення останніх задовольнити свої потреби за допомогою службово-трудої діяльності щодо виконання своїх посадових завдань та функцій. Він констатував, що професійна мотивація представників небезпечних професій – це процес свідомого вибору людиною як даного виду професійної діяльності, так і бажання виконувати свої функціональні завдання на високому якісному рівні, що забезпечується комплексним впливом зовнішніх (стимулів) та внутрішніх (мотивів) факторів [2].

Ми погоджуємося з О.В. Тімченком, який виділяє наступні мотиви професійної діяльності особистості на певному етапі проходження служби [9]:

мотиви вибору професії; мотиви вибору спеціальності, спеціалізації; мотиви вибору місця роботи; мотиви трудової поведінки в колективі; мотиви посадового переміщення; мотиви звільнення.

Поряд з цим різних працівників у професійній діяльності мотивують різні мотиви. Так, для одних працівників ризиконебезпечних професій найвище місце в ієрархії мотивів займає стабільна заробітна плата, для інших – налагодження та підтримка впливових соціальних зв'язків, для третіх – розвиток особистості, самовдосконалення [6].

В юридичній психології існують різні класифікації мотивів професійної діяльності працівників ризиконебезпечних професій. Так, Г.В. Капосльоз пропонує виділити такі мотиви [5]:

1. Мотиви, що пов'язані з об'єктивним змістом діяльності (особиста участь у боротьбі зі злочинністю, забезпечення правопорядку, захист прав громадян);
2. Мотиви, що пов'язані із зовнішніми атрибутами діяльності, умовами її виконання (наявність спеціальної форми, певні повноваження);

3. Мотиви, пов'язані з діяльністю як засобом вирішення матеріально-побутових проблем та задоволення особистих проблем.

Найбільш повною класифікацією професійних мотивів працівників ризиконебезпечних професій, що була покладена в основу нашого дослідження, вважається класифікація запропонована А.В. Шленковим. Автор виділяє п'ять основних типів мотивів [10]:

1. Адекватний тип, який характеризується тим, що ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості, яка відповідає вимогам професійного та етичного характеру. Професійні мотиви є адекватними змісту та цілям професії, тобто спрямовані на боротьбу із злочинністю та захист інтересів громадян.

2. Ситуаційний тип, який пов'язаний з романтичною привабливістю професії або матеріальними інтересами (прагнення до престижного стану в суспільстві без вираженого інтересу до самої спеціальності, а також характеризуються корисливими мотивами);

3. Конформістський тип, властивий тим працівникам, які обирають професію під впливом референтної групи;

4. Компенсаторний тип, який зустрічається у осіб, що прагнуть подолати в собі слабкі сторони завдяки обраній діяльності;

5. Кримінальний тип, який характеризується явною антисоціальною спрямованістю, прагненням використовувати професію у власних цілях.

Г.С. Грибенюк, вивчаючи провідні мотиви вибору професії «рятувальник», відмічає, що більше ніж третя частина усіх категорій досліджуваних обирають таку професію під впливом ситуаційних факторів, домінуючими з яких є відповідна стабільність професії, матеріальна зацікавленість, зовнішній престиж та романтична привабливість [3].

У свою чергу А.В. Шленков виділяє такі групи мотивів професійної діяльності спеціалістів протипожежної служби: стійкий інтерес до професії, прагнення стати працівником ризиконебезпечних професій під впливом родичів; вплив книг та кінофільмів; та, так звана «коротка» мотивація, коли людина мріє про іншу спеціальність, але за якихось обставин йде на службу в ризиконебезпечних професій [10].

Професійна діяльність людиною сприймається позитивно, якщо в ній можна реалізувати актуальні мотиви: чим більше спонукальних факторів, потреб, мотивів, інтересів задовольняється в діяльності, тим вищий загальний рівень професійної мотивації. Психологічний механізм виникнення високої мотивації до професійної діяльності, як зазначає [12], полягає в переживанні вірогідності задоволення всіх основних і перш за все соціальних потреб особистості. Якщо в обраній діяльності людина може розкрити свій потенціал, вона стає сферою її самоактуалізації і цим самим забезпечує прагнення до професійного зростання.

Відзначимо, що мотивація до професійної діяльності визначається дією конкретних спонукань, що зумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією [7].

На думку Г.В. Капосльоза такі фактори як ненормований робочий день, постійний контакт із асоціальними елементами, необхідність повної віддачі психічних і фізичних сил для вирішення завдання, екстремальний характер діяльності знижують функціональні резерви організму фахівців аж до їх повного виснаження та викликають бажання взагалі звільнитися з ризиконебезпечних професій. Зростання рівня загиблих працівників під час виконання своїх службових обов'язків, збільшення числа звільнень, особливо на ранніх стадіях професіоналізації, низький рівень мотивації до службової діяльності, зниження престижу професій, що пов'язана з екстремальною діяльністю, свідчать про необхідність вдосконалення процесу навчання та професійної підготовки персоналу ризиконебезпечних професій [5].

Відомо [9], що досвід та здібності працівника є стійкими психічними утвореннями, їх розвиток та вдосконалення вимагає значних зусиль, витрат часу, й тому якісні та кількісні зміни тут відбуваються повільно. Але використання здібностей та досвіду суттєво залежить від мотивації професійної активності. На скільки буде успішною особистість в обраній професії, залежить від того, яке значення становлять для неї професійні цілі, зміст діяльності, вимоги професійного та етичного характеру. Крім того, сила прагнення оволодіти професією та, відповідно, сам процес становлення особистості також залежить від професійної мотивації.

Таким чином, успішність працівника у професійній діяльності залежить не тільки від розвинутих у нього здібностей, але й наявності таких важливих мотиваційних характеристик як інтерес до виконуваної справи, віра в свої здібності досягнути певного результату та певні волевольві зусилля, що докладає особистість, з метою їх досягнення. Просте володіння знаннями не забезпечує їх автоматичного використання в різних життєвих ситуаціях. Працівники ризиконебезпечних професій з одним і тим же рівнем інтелектуальних здібностей можуть, з помітною різницею в успішності, виконувати ту чи іншу діяльність [3].

Слід також виділити дослідження [13], в якому встановлено, що від мотивації залежить, як і в якому напрямі будуть використані різноманітні функціональні здібності. Мотивацією також пояснюється вибір між різними можливими діями, між різноманітними варіантами сприйняття і можливим змістом мислення, окрім цього ним пояснюється інтенсивність і наполегливість у здійсненні обраної дії та досягнення її результатів.

Звичайно, високомотивовані фахівці схильні виявляти значні волевольві зусилля в реалізації професійного потенціалу і досягати значних результатів. Так, будь-яка особистість (курсант, службовець) з належною мотивацією до праці схильний сумлінніше і наполегливіше працюю-

вати і, як правило, досягати помітніших успіхів у своїй діяльності, аніж його низькомотивований партнер. Найперше, що характерне для справжнього професіонала, – це закоханість у свою справу, почуття професійної гордості, своєрідна професійна самоідентифікація. Високомотивована людина саме в змісті професійної діяльності, а не в тих благах, які вона може забезпечити, знаходить і втіху, і розраду, і опору, і власне, сенс свого життя. У такої людини мотив діяльності відповідає самій цій діяльності [12].

Професійна діяльність жадає від працівника професійних знань та умінь, що є необхідним компонентом готовності до діяльності. Однак їх наявність – це лише необхідна умова для успішної діяльності, яка прямо не впливає на активність її суб'єкту. Активна позиція багато в чому залежить від системи мотивів, відношення до завдань, змісту і об'єкту діяльності [12].

Поряд з цим А.В. Шленков стверджував, що успішність професійної діяльності залежить від індивідуальних здібностей працівника, при чому «...не окремі здібності безпосередньо визначають можливість успішного виконання будь-якої діяльності, а лише своєрідне узгодження цих здібностей, що характеризують певну особистість» [10]. Проте він також наполягав на тому, що від обдарованості залежить не успіх у діяльності, а лише можливість досягнення цього успіху. Обдарованість не є єдиним фактором, який визначає вибір професійної діяльності, а також успішність виконання діяльності.

За даними дослідження, що проводилось О.В. Тімченко, працівники ризиконебезпечних професій з позитивним мотиваційним комплексом добре усвідомлюють вимоги спеціальності, швидше адаптуються в умовах жорсткої регламентації, успішно самореалізуються у професійній діяльності. Серед особистостей із несприятливим мотиваційним комплексом не виявлено ідентифікації з поняттям “успішний працівник”. Фахівці з несприятливим мотиваційним комплексом та вираженими типами ідентифікації за поняттями, що не співпадають з професійною діяльністю, погано усвідомлюють вимоги професії, здатні швидко розчаровуватися, уникати своїх обов'язків, порушувати дисципліну [9].

Таким чином, правильно сформована мотивація позитивно впливає на успішність у професійній діяльності і усвідомлення своєї значимості в цій діяльності. Результативна праця веде до росту задоволеності і тому вона сама виступає досить сильним мотивом. Ця концепція розкриває і зворотню залежність: почуття виконаної роботи і задоволеність від цього сприяють підвищенню результативності праці. Відзначимо, що провідним фактором впливу на успішне виконання професійної діяльності є професійна мотивація, вона спонукає працівників ризиконебезпечних професій до оволодіння азами професії, засвоєння та поглиблення знань і умінь.

Висновки. Уточнено, що ризиконебезпечні професії належать до складних видів праці, що характеризуються наявністю екстремальних чинників, сила, тривалість та періодичність дії яких визначається специфікою поставлених завдань. Вагомим чинником успішності такої діяльності є професійна мотивація суб'єктів її виконання.

З'ясовано, що під професійною мотивацією працівника ризиконебезпечної професії розуміється цілісна і динамічна система його психічних утворень, яка актуалізується в небезпечних умовах праці, створює відповідні стани психіки, стимулює і регулює поведінку такої особистості.

Визначено, що у професійній діяльності працівників ризиконебезпечних професій мотиваційна сфера виконує такі основні функції: спонукальну (викликає активність до професійної діяльності), спрямовуючу (визначає характер мети у професійній діяльності), регулюючу (визначає ціннісні орієнтації, мотиви професійної діяльності), змістовну (надає діяльності змістовного значення).

Констатовано, що позитивну професійну мотивацію працівників ризиконебезпечних професій забезпечують такі детермінанти: вивчення керівником потреб та інтересів підлеглих; розробка системи стимулів, що сприяють прийняттю особистої відповідальності; сприяння особистісному зростанню за рахунок системи заохочень; турбота про загальний і професійний розвиток працівників; залучення працівників до розроблення системи заохочення; забезпечення участі працівників у груповій діяльності.

Перспективи подальших досліджень – визначити змістові характеристики рівнів розвитку професійної мотивації працівників пожежно-рятувальних підрозділів та фактори, що на них впливають.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : [монографія] / Барко В. І. – Київ : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

2. Венедіктов С.В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службово-трудовах відносинах працівників ОВС/ С.В.Венедіктов // Право і безпека. – 2004. –Т.3, №3. – С.103–105.

3. Грибенюк Г.С. Психологічна підготовка / Грибенюк Г. С. – Черкаси : Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля МНС України, 2005. – 232 с.

4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Ильин Е. П. – СПб.: Питер, 2003. – 512с.

5. Капосльоз Г.В. Особливості функціонування мотиваційної сфери особистості та «управління мотивацією» суб'єкта/Г.В. Капосльоз // Віс-

ник Національного університету оборони України :[зб-к наук. праць]. – К.: НУОУ, 2011. – Вип. 1 (20). – С. 157–164.

6. Климчук В.О. Внутрішня мотивація як предмет психологічного дослідження /В.О.Климчук // Психологія :[збірник наукових праць]. – К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова. – 2002.–Випуск 17. – С. 118 – 123.

7. Ковальчук О.П. Теоретичні аспекти дослідження мотивації професійної діяльності військовослужбовців /О.П.Ковальчук// Вісник Національного університету оборони України :[зб-к наук. праць]. – К.: НУОУ, 2011. – Вип. 2 (21). – С. 135–139.

8. Склярів С.О. Дослідження структури мотивації діяльності в екстремальних умовах / В.О. Олефір, С.О. Склярів // Проблеми екстремальної та кризової психології: [збірник наукових праць]. – Харків : УЦЗУ, 2007. – Вип. 1. – С. 216 – 225.

9. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): дис. ... доктора психол. Наук: 19.00.06 / Тімченко Олександр Володимирович. – Харків, 2003. – 427 с.

10. Шленков А.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 05.26.03 «Пожарная и промышленная безопасность (психология человека)» / А.В. Шленков. – СПб., 2009. – 46 с.

11. Atkinson J.W. An Introduction to Motivation/ Atkinson J.W.– Princeton, N.Y.: Van Nostrand, 2008. – 405 p.

12. McClelland D.C. The Achieving Society/ McClelland D.C.– Princeton: Van Nostrand, 2001. – 213 p.

13. Wainer H.A. Motivation of research and development entrepreneurs. – Determinants of company success /H.A.Wainer // Journal of Applied Psychology. – 2009. – Vol.53. – P. 178–184.

УДК 159.9:159.99

Тімченко В.О., аспірант науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру НУЦЗУ

РЕФЛЕКС ПРИДУШЕННЯ АБО ЩО ЗАВАЖАЄ ВЕТЕРАНАМ АТО ПОВЕРНУТИСЯ ДО ЗВИЧАЙНОГО МИРНОГО ЖИТТЯ

Статтю присвячено вивченню питання реагування ветеранів АТО на умови звичайного мирного життя, розкриттю психологічної картини переживань ветеранів антитерористичної операції.

Ключові слова: ветеран антитерористичної операції, психічні порушення військового часу, посттравматичний стресовий розлад, стрес-фактори АТО, перманентна психотравматизація.