

АНАЛІЗ СТАНУ РОЗРОБКИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ РЯТУВАЛЬНИКІВ МНС УКРАЇНИ

В статті проведено аналіз стану дослідженості проблеми професійної мотивації та на цьому підґрунті уточнено її зміст, структура, умови формування.

Ключові слова: мотив, мотивація, діяльність, зміст, структура, умови.

В статье проведен анализ степени изученности проблемы профессиональной мотивации спасателей и на этом основании уточнено содержание, структура и условия ее формирования.

Ключевые слова: мотив, мотивация, деятельность, условия.

The analysis of the state of study of problem of professional motivation is conducted in the article. On this subsoil it is specified its maintenance, structure and terms of forming of motivation of rescuers.

Keywords: reason, motivation, activity, maintenance, terms.

Постановка проблеми. Проблема мотивації особистості залишається постійно актуальною, оскільки, з плином часу, змінюються не лише цілі людей, але і суспільна важливість професій. В силу збільшення кількості надзвичайних ситуацій і катастроф активно зростає важливість професії рятувальника. Її складність її полягає у різноманітні завдань, які виконуються, значних фізичних і психологічних навантаженнях, необхідності гнучко реагувати на зміни обстановки у процесі діяльності, здатності до володіння фаховими навиками суміжних спеціальностей тощо. Досягнення успіху в зазначених умовах залежить не лише від характерологічних особливостей фахівця, від якісної своєрідності і рівня розвитку її здібностей, але і від мотивації, оскільки вона є стрижнем особистості, задає її спрямованість, виступає важливою умовою безпеки, ефективності і успішності професійної діяльності. Тому, для розуміння причин, які за одних умов схиляють людину до уникнення небезпеки, а в інших, навпаки сприяють прагненню до досягнення, необхідно детальне дослідження проблеми мотивації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Цілеспрямованих робіт зорієнтованих на дослідження різних аспектів мотивації, як співробітників МНС так і представників професій ризиконебезпечного профілю не надто багато. Однак, завдяки працям Т.Л. Бадоева (1979), Г.Д. Петрової (1994), Ю.В. Безсонової (2003), О.М. Гринчишиної (2003), О.В. Бухвостова (2004), Л.О. Гонтаренко (2006), С.П. Іванової (2006) С.С. Каппушева (2006),

О.О. Федосеева (2006), В.П. Бута (2007), О.П. Євсюкова, О.В. Тимченка (2007), Н.І. Ковальчишиної (2007), В.Д. Бекренєва (2008), Ю.О. Приходько (2008), А.С. Куфлієвського (2009), Д. В. Лебедева (2009), В.А.Шубнякова (2009) та ін. вивчені групи мотивів притаманні рятувальникам на різних етапах професійного становлення, виділені особливості зв'язку мотивації з успішністю, безпомилковістю та ефективністю діяльності, здійснена спроба вивчення спонукань до оволодіння професією рятувальника, охарактеризовано роль мотиваційного фактору поведінки у складних ситуаціях, сформовано уявлення про мотивацію як комплексний феномен, особливістю якого є єдність його змістовного і динамічного аспектів. Поряд з цим, не зважаючи на проведену роботу ряд питань не було відображено в процесі дослідження мотивації. Не в останню чергу це стосується розкриття специфіку і змісту феномену професійної мотивації рятувальників, чинників які здійснюють вплив на неї.

Формулювання цілей статті та постановка завдання. Виходячи з розуміння актуальності зазначеного питання та необхідності його подальшого вивчення, метою статті є аналіз наукових праць, в яких досліджуються поняття професійної мотивації рятувальників. Відповідно до цілі поставлено наступне завдання: спираючись на проведені розробки виділити сутність, структурні компоненти на умови формування професійної мотивації

Виклад основного матеріалу. Здебільшого професійна мотивація рятувальників розуміється, як: система мотивів, які підсилюють, спрямовують і орієнтують

особистість на професійну діяльність [13]; утворення, що включає усі види спонукань (потреби, інтереси, мотиви, цілі) до діяльності [4]; цілеспрямоване спонукання фахівця до професійної діяльності з урахуванням його індивідуальних потреб, інтересів та цілей [11]; процес і результат формування потреб та професійних мотивів [1, 10]; професійно важлива якість особистості; багаторівнева динамічна система, складові якої змінюються в процесі діяльності [9].

Відповідно до наведених поглядів, необхідною складовою професійної мотивації є мотив від якого, на думку О.М. Леонтьєва залежить особистісний смисл діяльності та готовність до реалізації мети.

Кожна професія висуває специфічні вимоги до особистості, яка "пропускаючи" їх через свою мотиваційну сферу виконує службові обов'язки спираючись на домінуючі до цієї діяльності мотиви. Зазвичай мотиви покладені в основу професійної спрямованості є неоднорідними за походженням та характером зв'язку з професією. Залежно від етапу становлення, досвіду, завдань, обставин у яких змушений діяти фахівець одні й ті ж мотиви можуть бути різним чином організовані, знаходитися в різних відносинах супідрядності і, що особливо важливо різними можуть бути провідні мотиви. Це зумовлено тим, що система мотивів завжди припускає їх певну організацію.

У своїх роботах Ю.В. Безсонова, Л.О. Гонтаренко, С.С. Каппушев, І.І. Копилова, В.І. Романенко та інші систематизували наступні групи мотивів притаманних рятувальникам:

- мотиви вибору професії: внутрішні (схильність до воєнізованої служби; інтерес суспільства до працівників пожежно-рятувальних підрозділів; прагнення до справедливості, пошук сильних вражень; сімейні традиції, бажання змінити суспільство); зовнішні (пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя; бажання отримати знання, можливість раннього виходу на пенсію) [11];

- загальноотрудові мотиви, що забезпечують розвиток професійної мотивації (прагнення до пізнання, спілкування, особистої безпеки, професійного успіху та уникнення невдач) та

спрямовані на досягнення наступних цілей: високого соціального статусу, самопізнання, особистого самовдосконалення, високих професійних результатів та супроводжуються альтруїзмом і орієнтацію на результат [1];

- професійні, пізнавальні, прагматичні, соціальні і особистого престижу. Провідними виступають професійні і особистого престижу. Професійні мотиви превалюють у осіб з професійним стажем менше 3 років та більше 20 років, а пізнавальні у співробітників із стажем менше 3 років і 10–19 років. Прагматичні мотиви найбільш виражені у осіб із стажем роботи 4–9 років; соціальні мотиви "зростають" пропорційно підвищенню професійного стажу; мотиви особистого престижу виражені у всіх категорій співробітників [10];

- мотиви орієнтовані на перспективу: подальша самоосвіта, саморозвиток, самовдосконалення [13];

- мотиви, що сприяють високому рівню професійної діяльності: прагнення морального задоволення від роботи; схильність до воєнізованої служби; прагнення до порядку, організованості, стабільності, до роботи, що пов'язана з наданням допомоги людям; бажання зробити професійну кар'єру; романтична мрія; прагнення до справедливості, правди та бажання змінити суспільство на краще [3];

- мотиви навчання обраному фаху: отримання вищої освіти; інтерес до професії; професійно-пізнавальні мотиви; внутрішньо-особисті мотиви навчання; прагматичні мотиви. Найбільш значущими виступають професійно-пізнавальні, менш значимим є мотив інтересу до професії, прагматичні мотиви, мотиви соціальної значущості професії, навчальні мотиви, мотиви отримання вищої освіти [4];

- мотиви досягнення успіху у навчанні: службовий (досягнення в кар'єрі, професійне зростання, соціальний успіх) і саморозвитку (професійний саморозвиток) [12]. Часто високий рівень мотиву досягнення обумовлений станом нервово-психологічного стресу і нервово-психологічною напруженістю.

У більшості з наведених робіт теоретичним підґрунтям дослідження природи мотиву виступає діяльнісний підхід. Він дозволяє розглядати мотив, як предмет

потреби, що обумовлює вибір мети діяльності [1, 10]. Для рятувальників такими потребами є: високі заробітна платня, матеріальна винагорода та статус; чітка структуризація роботи; наявність зворотного зв'язку і інформації; стабільність і суспільне визнання; спілкування, загальна активність, креативність, самореалізація та соціальна корисність; досягнення складних цілей. Незадоволені потреби у разі набуття ними важливого значення здатні трансформуватися у цінності (переважно термінальні), які і виступають внутрішніми мотивами поведінки [15].

Успішне навчання обраній спеціальності, в значній мірі залежить від пізнавальної мотивації, яка включає готовність до професійної діяльності, задоволеність навчанням, професійні наміри, нахили, ціннісні орієнтації, очікування, установки, інтереси [12].

Вивчення робіт Гужви Д., Ковальчишиної Н.І. дозволяє створити уявлення про зміни, які зазнає мотивація курсантів в процесі навчання. Мотивація, в цілому носить позитивну динаміку поступово змінюючись від орієнтації у першокурсників на зовнішні стимули до прагнення забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності на п'ятому курсі. Виключення становить третій курс де спостерігається зниження пізнавальної мотивації. На час завершення навчання для переважної більшості випускників характерною є внутрішня позитивна мотивація, яка проявляється у зацікавленості діяльністю, спрямованістю на процес і результат діяльності, збалансованістю рівнів альтруїзму та результату. Курсанти прагнуть досягти успіху у навчанні, оволодіти професією та отримати практичний досвід. Вони усвідомлено і цілеспрямовано рухаються до поставленої мети, важливі питання намагаються вирішувати самостійно не сподіваючись на випадок [8]. Поряд з цим, у частини випускників (до 30%, за різними даними) мотивація зберігає риси незрілості характеризуючись ситуативністю, залежністю від афективно значущої стимуляції, орієнтацією на зовнішню привабливість, зовнішню оцінку, отримання винагороди. Небезпечність такої мотивації полягає в тому, що коли мова йде про

людські життя, неможливо бути цілком впевненими у ретельному виконанні доручених обов'язків [5].

Ефективність діяльності пожежних-рятувальників забезпечується стійкою професійною мотивацією, яка включає в себе спрямованість на досягнення успіху, на службу, на вирішення завдань під час ліквідації надзвичайної ситуації, стійкість моральних принципів, розвинене почуття відповідальності, мотиви досягнення професійного успіху, забезпечення безпеки, особистісного й професійного вдосконалювання, моральні якості (сумлінність, обов'язковість, перевага загальнолюдських цінностей над особистими) [14].

Особливості мотиваційної сфери рятувальників з різним рівнем успішності у професійній діяльності досліджувались Ю.В. Безсоною, С.С. Каппушевим, С.А. Куфлієвським, Г.Д. Петровою та ін. Вони встановили, що успішні фахівці характеризуються вищою вираженістю компонентів загальної трудової мотивації, а менш успішні – лише професійної мотивації. У успішних рятувальників домінують загальнолюдські і професійні установки, а у менш успішних – конкретні цілі та бажання при недостатній вираженості основних життєвих орієнтирів [1]. У успішних рятувальників характер мотивації не зазнає змін, а у найменш успішних спостерігаються її суттєві відмінності в залежності від етапу професіоналізації [10]. У успішних респондентів високими є соціально важливі і професійно орієнтовані групи мотивів. За умови низької успішності домінують індивідуальні, прагматичні мотиви та мотиви особистого престижу [7]. Тобто, важливою умовою досягнення успіху у професії рятувальника виступають соціальні і професійні мотиви.

Мотивація розглядається як складова поведінкових стратегій рятувальників за різної адаптації. Зокрема, при псевдоадаптивній моделі поведінки у стресових ситуаціях спостерігається зміщення акцентів мотивації у бік «пошуку винуватого» за професійні невдачі. В свою чергу, таке прагнення змінити ситуацію при відсутності об'єктивної причини призводить до виникнення мотиваційної агресії. За умови адаптивної моделі поведінки у

стресових ситуаціях професійна мотивація має достатньо високий рівень завдяки позитивно сформованим професійним, пізнавальним і соціальним мотивам [13].

Аналіз мотиваційних профілів трудової діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику, свідчить, що у цілому задовольняюча особистість професійна структура мотивів призводить до того, що у повсякденному житті домінуючими виступають потреби життєзабезпечення, додаткового заробітку, поліпшення умов життя і комфорту, особистісного розвитку. З часом зміни професійної мотивації проявляються у посиленні мотиву прагнення до успіху і зниженні мотиву прагнення до самовизначення [3].

Залежно від співвідношення мотивів досягнення результату і забезпечення безпеки фахівець здатний діяти безпомилково чи навпаки, припускати помилок. Виникненню помилок, згідно з Т.Елерсом, сприяє домінування мотивів прагнення до безпеки і уникнення невдач, оскільки її очікування в кінцевому підсумку і сприяє появі помилок. В той же час, на думку М.А. Котика, Т.Л. Бадоева, П.П. Марченка аварійні ситуації виникають у разі переважання мотиву досягнення над мотивом уникання невдач. Підтверджує зазначену тезу П.П. Марченко, який показав, що у досвідчених фахівців мотиваційна сфера характеризується високим рівнем мотиву безпеки і спрямована на уникнення невдач [12]. Спробу розв'язати виділену суперечність здійснила Ю.В. Безсонова. Вона запропонувала розглянути співвідношення зазначених мотивів залежно від етапу професіоналізації рятувальників. У осіб із стажем роботи до року домінують мотиви безпеки, у молодих спеціалістів – мотиви професійного успіху, у досвідчених рятувальників домінуючими є обидва зазначені мотиви [1]. Подібні результати отримав і В.П. Бут. Він показав, що безпомилкова робота рятувальників обумовлюється середнім рівнем мотивів уникнення невдач та досягнення успіху, за умови більшої орієнтації на досягнення успіху ніж на уникнення невдачі [2]. Тобто, для успішної діяльності в ризиконебезпечних умовах зазначені мотиви повинні бути рівнозначними, що сприяє формуванню

найбільш адекватної для екстремальної діяльності мотивації за рахунок активізації мотиву безпеки і його опосередкованого впливу на розвиток мотиву професійного вдосконалення, набуття нових знань і вмінь, як умов реалізації провідного мотиву досягнення результату.

Мотивація пов'язується з психологічною надійністю професійної діяльності рятувальників. Її умовами виступають високий рівень мотивації, спрямованість на вирішення професійного завдання, прагнення досягти успіху та свідомо обрана професія рятувальника [6].

В структурі мотивації фахівців ризиконебезпечних професій включає три компоненти: базовий (сукупність професійних мотивів), середній (мотиваційні комплекси) і вищий (професійна спрямованість). Професійну спрямованість зумовлюють: мотиви професійного спілкування (усвідомлення суспільної корисності праці, престиж обраної професії, значущість професії серед інших спеціальностей, прагнення належати до цієї професійної спільності, прихильність сімейним традиціям, бажання здобути авторитет і пошану в підрозділі, спілкування з колегами, обмін знаннями і досвідом, прагнення лідерства, бажання працювати в чоловічому колективі); мотиви професійної кар'єри (службове зростання, просування кар'єрними сходами, можливість прояву творчої ініціативи, фізичне самовдосконалення, розширення професійного досвіду); мотиви службової діяльності (оволодіння необхідними знаннями, вміннями і навичками, романтизм професії, привабливість устрою та інтерес до змісту військової професії, прагнення до заохочення командуванням, соціальна захищеність, бажання уникнення осуду за недоліки, прагнення до матеріального благополуччя, досягнення певного статусу в суспільстві за рахунок службової кар'єри) [9].

Професійна мотивація фахівців ризиконебезпечних професій характеризується трьома рівнями розвитку: високим, середнім та низьким. Для респондентів з високим рівнем мотивації притаманна наявність інтересу до професійної діяльності, узгодженість ціннісних орієнтацій з реальною поведінкою

і зв'язок з перспективами професійного зростання; спрямованість поведінки на оволодіння професійними знаннями; повне взаєморозуміння у професійному спілкуванні, прояви взаємоповаги та взаємопідтримки. При середньому рівні мотивації спостерігається незначний інтерес до військової діяльності, спроби співвіднесення власних інтересів, здібностей з інтересами та здібностями колег, ситуативна нестриманість у спілкуванні з колегами. У осіб з низьким рівнем виявлена відсутність інтересу до успішної професійної діяльності, не підготовленість до оволодіння професією, низька здатність до міжособистісного пристосування.

Поза увагою дослідників залишаються питання встановлення психологічних чинників і умов формування професійної мотивації рятувальників. Однак, подібні дослідження проводились з військовослужбовцями. Зокрема встановлено, що формування адекватної професійної мотивації військовослужбовців в період навчання здійснюється шляхом створення тренувальних умов максимально наближених до майбутньої професійної діяльності; забезпечення суб'єкт-суб'єктної позиції всіх учасників освітнього процесу; дотримання принципу рефлексивного керування навчанням курсантів [8]. Серед психологічних умов вдосконалення мотивації військовослужбовців-жінок виділяються: а) розвиток інтересу до змісту і процесу професійної діяльності офіцера; б) формування впевненості у своїй професійній компетентності; в) розвиток мотивації досягнення і професійного самовдосконалення; г) аналіз і розробка перспективних цілей професійної діяльності; д) формування адекватної професійної самооцінки [9].

До психологічних умов формування професійної мотивації військовослужбовців належать: а) наявність позитивного ставлення до професії; б) професійна інтуїція та цілеспрямованість; володіння навичками професійного спілкування, саморегуляції та релаксації; в) психологічна допомога у подоланні професійних та життєвих утруднень. Тобто, однією з важливих психологічних умов формування професійної мотивації виступає цінність обраної професії та створення умов для її підтримки.

Втілення на практиці психологічних умов формування мотивації досягається завдяки застосуванню індивідуальних та групових форм роботи. Індивідуальні методи роботи включають: консультування, бесіди, практичні заняття. Групова робота здійснюється шляхом інформаційно-просвітницького впливу, вивчення психологічних основ професійного спілкування, проведення лекцій, співбесід, групових консультацій, дискусій, ролевих ігор, соціально-психологічних тренінгів.

Висновки. Таким чином, аналіз літератури, присвяченої проблемі мотивації рятувальників до професійної діяльності, дозволив виявити, по-перше, провідну роль мотивації в забезпеченні ефективності, успішності і надійності діяльності та навчання. По-друге, професійна мотивація рятувальників розглядається як сукупність стійких професійних мотивів, або ж як складне співвідношення різних мотивів, що входять в мотиваційну сферу і постійно змінюються. По-третє, професійна мотивація рятувальників ґрунтується на загальної трудовій мотивації, яка дозволяє визначити спрямованість на трудову діяльність та являє собою процес і результат формування сукупності взаємозв'язаних мотиваційних комплексів детермінуючих професійну діяльність фахівця і у свою чергу складаються з ієрархії стійких мотивів і цілей професійної діяльності. По-четверте, структурними компонентами професійної мотивації виступають: спрямованість (на трудову діяльність, на службу досягнення успіху, отримання позитивного результату діяльності), професійні мотиви (досягнення професійного успіху, забезпечення безпеки, особистісного й професійного вдосконалення, сумлінність, обов'язковість, перевага загальнолюдських цінностей над особистими) та цілі діяльності. По-п'яте, психологічними умовами формування професійної мотивації виступають: зацікавленість у професійної діяльності, її перспективні цілі; впевненість у власній професійній компетентності; розвиток мотивації досягнення, професійного самовдосконалення, адекватної професійної самооцінки, навичок професійного спілкування, саморегуляції та релаксації, цілеспрямованість; можливість отримання психологічної допомоги.

Література

1. Безсонова Ю.В. Формирование профессиональной мотивации спасателей: дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Юлия Владимировна Безсонова. – М., 2003. – 260 с.
2. Бут В.П. Психологічні особливості професійно важливих якостей газодимозахисників-рятувальників служби цивільного захисту МНС України / В. П. Бут // Вісник Національної академії оборони України. – 2007. – Вип. 2 (4). – С. 5–10.
3. Гонтаренко Л.О. Психологічні характеристики працівників чергово-диспетчерських служб екстреного виклику МНС України / Л.О. Гонтаренко // Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України. – 2006. – Вип. 27. – С. 343–354.
4. Гринчишина О.М. Розвиток мотивації оволодіння іноземною мовою в умовах вищого військового навчального закладу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О.М. Гринчишина. – Хмельницький, 2003. – 19 с.
5. Гужва Д. Професійна мотивація та життєві установки як інтегральна частина професійної спрямованості курсантів УЦЗУ / Д. Гужва // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2009. – Вип. 6. – С. 30–39.
6. Євсюков О.П. Психологічне прогнозування надійності діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: монографія / О.П. Євсюков, О.В. Тімченко. – Харків: УЦЗУ, 2007. – 288 с.
7. Каппушев С.С. Психологические особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России: дисс. ... канд. психол. наук : 05.26.03 / Смагиль Сагитович Каппушев. – СПб., 2006. – 175 с.
8. Ковальчишина Н. І. Формування мотиваційної готовності курсантів ВНЗ МВС України до дій в екстремальних умовах праці / Наталія Іванівна Ковальчишина // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер.: Педагогіка і психологія: Зб. статей: – 2007. – Вип. 16. – Ч.1. – С.179–184.
9. Ковальчук І.С. Мотивація професійної діяльності війнослужачих-жінок вузів МО РФ: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Ирина Сергеевна Ковальчук. – М., 2004. – 202 с.
10. Куфлієвський А. С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України / А. С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2009. – Вип. 6 – С. 61–73.
11. Магда В.А. Особливості взаємозв'язку мотивації вибору професії рятувальника і локусу контролю особистості та їх вплив на розвиток професійної деформації працівників МНС України / В.А. Магда // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2010. – Вип.7 – С. 309–318.
12. Мальцев А.Н. Профессиональная успешность курсантов высших учебных заведений Государственной противопожарной службы МЧС России / А.Н. Мальцев // Пожарное и спасательное дело. – 2009. – №5. – С. 424–427.
13. Марченко П.П. Дослідження мотиваційної сфери працівників МНС України / П.П. Марченко // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2010. - №7. – С. 370-379.
14. Приходько Ю. О. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Ю.О. Приходько. – Харків, 2008. – 24 с.
15. Садковий О.В. Особливості актуальних потреб працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на різних етапах професіоналізації / О.В. Садковий // Збірник наукових праць НА ПСУ. – 2008. – Ч. II. – № 43. – С. 231–233.