

Формування в керівників органів внутрішніх справ мотивації збереження здоров'я

Розкрито поняття мотивації збереження здоров'я як психологічного фактора. Висвітлено аспекти вдосконалення мотивації збереження здоров'я. Розглянуто різні наукові підходи щодо дослідження зазначеної проблеми у вітчизняній і зарубіжній психологічній науці.

Ключові слова: мотивація збереження здоров'я, мотиви, ставлення до здоров'я, психологічний фактор.

Раскрыто понятие мотивации сохранения здоровья как психологического фактора. Освещены аспекты совершенствования мотивации сохранения здоровья. Рассмотрены различные научные подходы относительно исследования данной проблемы в отечественной и зарубежной психологической науке.

Ключевые слова: мотивация сохранения здоровья, мотивы, отношение к здоровью, психологический фактор.

Сучасна психологія, демонструючи наявність великої кількості резервів розвитку в кожному індивіді, стверджує можливість створення нового типу ставлення до здоров'я через цілеспрямоване формування мотивації його збереження.

Сформована система мотивації людини впливає не тільки на її поведінкові особливості, а і як динамічна характеристика особистості на структуру особистості людини в цілому визначає загальну спрямованість, прагнення, життєвий шлях, професійну діяльність і, звісно, стан здоров'я.

«Якісність» мотивації збереження здоров'я слід розуміти не як міру «нормальності» чи «хворобливості» індивіда, а як показник його психологічного благополуччя (об'єктивного та суб'єктивного), особливостей індивідуального розвитку. Досліджуючи мотивацію збереження здоров'я індивіда, ми акцентуємо увагу на різних етапах її формування: від не-сформованого рівня (низького) до сформованого (високого).

Основними психологічними характеристиками мотивації збереження здоров'я особистості можна вважати творчі досягнення індивіда, цілісність, інтегрованість його особистості, самість, повну самобутність, ясне сприйняття реальності, спроможність реалізувати актуальні потреби, сталу ієрархію цінностей, установок на повноцінне життя, емоційне благополуччя, ефективну взаємодію з соціумом. Наведені характеристики мають для кожної особи індивідуальну значущість і можуть змінювати свою вагомість на різних етапах розвитку [2].

На підставі літературних джерел ми визначили самоактуалізаційні критерії, що безпосередньо пов'язані з формуванням мотивації збереження психологічного здоров'я: індивідуально-психологічні особливості індивіда, його соціально-психологічна адаптація, здатність до саморозвитку, реалізація соціальних потреб, які пов'язані між собою та утворюють складну систему взаємозв'язків і взаємовпливів, залежно від рівня розвитку особистості.

Означені критерії психологічного здоров'я не є вичерпними і не можуть у повному обсязі описати закономірності формування і розвитку психологічного здоров'я. Але доцільним є вивчення зазначеної мотивації з урахуванням даних показників.

До критеріїв оцінки рівня мотивації збереження здоров'я, що включають конкретні показники, які ми отримали в процесі психодіагностики, слід віднести: критерій потреб і ваблень (показники ваблень, самоактуалізації та генералізації очікувань, адекватних цілям та завданням збереження здоров'я у працівників ОВС), ціннісний критерій (сукупність показників ціннісних та особистісних орієнтацій, необхідних для збереження здоров'я працівників ОВС), особистісний критерій (система особистісних характеристик керівників та працівників, яка впливає на результативність збереження здоров'я особового складу ОВС, що визначаються показником провідних тенденцій) та поведінковий критерій (показник інтерперсональної взаємодії, що містить сукупність умінь та навичок практичного вирішення завдань щодо збереження здоров'я працівників ОВС) [1].

Враховуючи вищезазначені критерії, можемо стверджувати, що процес формування мотивації збереження здоров'я відбувається через проходження стадій, які характеризуються певними якісними особливостями. Кожній з них відповідають і певні психологічні особливості. Тобто, визначення рівнів мотивації базується на рівнях її формування, враховуючи якісні показники розвитку людини. Нами визначено три рівні мотивації збереження здоров'я.

Перший рівень - рівень несформованої мотивації збереження здоров'я - вказує на наявність в індивіда різноманітних деформацій особистісного розвитку, пов'язаних із затримкою реалізації актуальних потреб, низькою соціально-психологічною адаптацією, що проявляється у підвищеній конфліктності, фрустрації, низькій адекватності поведінки, відсутності прагнення до саморозвитку, самоздійснення.

Другий рівень - рівень становлення мотивації збереження здоров'я - вказує на наявність в індивіда прагнення до особистісного розвитку, але через недостатнє розуміння свого «Я», своїх потреб, механізмів особистісної регуляції психологічне здоров'я може проявлятися в полярності й нестабільності соціально-психологічної адаптації, наявності нереалізованих потреб, загостренні індивідуально-психологічних особливостей, нестійкій самооцінці. На цьому рівні розвиток і формування мотивації збереження здоров'я може відбуватися однобічно, стереотипно, що призводить до незалучення інших механізмів розвитку особистості, затримки можливості повного розкриття її внутрішнього потенціалу, як психічного, так і

фізичного. Крім ситуативного підвищення мотивації, важливим стає початковий розвиток стійких мотиваційних утворень особистості - як наслідок більш цілеспрямованого формування мотивації.

Третій рівень - рівень розвинутої мотивації збереження здоров'я - вказує на стабільність, визначеність особистісного розвитку. Напрями, у яких відбувається формування особистості обираються працівником самостійно, залежно від внутрішніх потенцій і уподобань, що вказує на спроможність аналізувати себе, самостійно приймати усвідомлене рішення, свідчить про його внутрішню зрілість. Це рівень абсолютно сформованої мотивації збереження здоров'я, що вказує на найвищий рівень особистісного розвитку, при якому індивід набуває внутрішньої єдності елементів ідентифікації, самооцінки та самоконтролю, долаючи особисті протиріччя. На даному рівні мотивація збереження здоров'я особистості повністю задовольняє свої потреби, найбільш повно функціонує як унікальна, неповторна індивідуальність, реалізує творчі здібності й таланти, свої потенційні фізичні й психологічні можливості, не має внутрішніх конфліктів, незалежна від своїх нижчих потреб. Це особистість, яка само- актуалізувалася, реалізувала себе як повноцінна, гармонійно розвинута людина [2].

Але саме розуміння змісту мотивації - один з головних показників професійної майстерності належного керівника ОВС. Знання про те, чому люди роблять те, що вони роблять, - необхідна передумова для допомоги реалізації власних мотивів та попередження випадків, коли мотивація може викликати певні ускладнення. Кожна людина має свої інтереси та потреби, цінності, в задоволенні яких полягає зміст її життя. Здібний керівник повинен чітко знати, що не всі працівники вмотивовані однаково. Тому він повинен точно розпізнавати актуальні мотиви кожного зі своїх підлеглих і намагатися задовольнити їх потреби.

Ми мали можливість дослідити, що мотивація є сукупністю спонукальних факторів, які визначають активність особистості. Це всі мотиви, потреби, стимули, ситуативні чинники, що спонукають поведінку людини. Питання розвитку мотивів є важливим, передусім, з погляду формування та самовдосконалення особистості. Вивчення мотивації керівником - це виявлення її реального рівня та можливих перспектив, зони її найближчого розвитку у підлеглих. Результати вивчення мотивації стають основою для планування процесу її формування.

Об'єктивність вивчення та формування мотивації збереження здоров'я досягається тим, що при цьому треба виходити не з оцінок і суб'єктивних думок, а з фактів, які необхідно вміти одержувати за допомогою спеціальних психологічних методів і методичних прийомів. Планування керівником процесу формування мотивації збереження здоров'я повинне будуватися саме на основі результатів психологічного вивчення працівника.

Процес формування мотивації збереження здоров'я як перехід від управління мотивацією працівників ззовні до свідомого керування ними своєю власною мотивацією становить набуття працівниками здатності до свідомого керування власною мотивацією і є вагомим чинником посилення мотивації збереження здоров'я, який, власне, і забезпечує появу якісних змін. Це питання аналізують теорії самопідкріплення (Б. Скіннер, А. Бандура), самодетермінації (Е. Десі), саморегуляції (М. Боришевський, С. Москвичов, В. Столін).

Причину низьких показників мотивації збереження здоров'я у працівників ОВС треба шукати саме в мотиваційно-потребнісній сфері. Тож доцільно акцентувати увагу на використанні таких методів психолого-педагогічного впливу:

^ для формування необхідних мотиваційних відношень можна використовувати аргументацію, яка подає якусь надію на успіх: посилення почуття обов'язку, честі, гідності офіцера, на прикладі авторитетних людей, сприятливі та не сприятливі життєві перспективи тощо. Найважливіша особливість аргументів, які використовуються психологами на практиці, полягає в тому, що вони повинні мати мотиваційне значення як для керівника, так і для працівника, яке буде виражатися в позитивному емоційному ставленні до здоров'я. Емоційне переживання є обов'язковим елементом впливу, бо емоції - це внутрішній атрибут будь-якого мотиваційного ставлення. Знання психологом основних захоплень і якостей особистості полегшує процес його емоційного включення в ситуацію, яка сприяє формуванню нових мотиваційно-ціннісних відносин; ^ для формування нових мотиваційних ставлень щодо збереження здоров'я необхідно використовувати спеціально організоване стимулювання вже існуючих, але ще не актуалізованих потреб.

При виборі методів формування мотивації збереження здоров'я варто звернути увагу на фактори, що визначають вибір того чи іншого методу.

Такі фактори різні для кожної людини. Виділимо деякі з них.

- > *Особистість лідера.* Вибір методу мотивації часто залежить від особистості керівника. Наприклад, диктатор методи мотивації вибирає відповідно до свого характеру, ліберал, навпаки, - вибирає методи відповідно до індивідуальності підлеглих.
- > *Довіра до працівників.* Цей фактор спирається на теорію «теорію Х» і «теорію В» Д. Макгрегора. Працівники, що зараховуються до «теорії Х», не цікавляться роботою. Працівники, що відносяться до «теорії У», діяльні, цікавляться результатами і перемогою в роботі [3].

- > *Характер роботи.* Різноманітні роботи мають різний характер, тому керівник повинний звернути на це увагу і вибрати такий характер роботи, що відповідав би мотивації збереження здоров'я.
- > *Організаційна ситуація.* Іноді в організації існують обов'язкові норми чи статuti (ОВС, армія), тому керівник повинен вибрати методи мотивації збереження здоров'я відповідно до ситуації. Також існує безліч різних альтернативних методів формування певної мотивації людей. Керівник може обирати їх в залежності від індивідуальних потреб людини, а також використовувати їх чи змінювати комбінації.
- ^ *Директивність* - постійний наказ. Працівникам, яким актуальне задоволення роботою, мало волі, вони не задовольняють своїх потреб. Цьому методу відповідає «Теорія Х» Д. Макгрегора.
- > *Патерналізм* - означає задоволення потреб через «додаткові умови». Основний принцип - будь лояльним до працівників, і вони будуть щасливими, а отже, будуть добре працювати.
- ^ *Компроміс* - «керівник і працівник - рівні». Тому методи та умови формування мотивації збереження здоров'я встановлюються спільно і не диктуються керівником.
- > *Суперництво.* Коли діяльність щодо збереження здоров'я сама по собі нецікава, високої продуктивності можна досягти, збуджуючи потребу досягнення і визнання. У такому випадку працівники переймаються суперництвом і їх контролювати можна набагато менше.
- ^ *Співробітництво.* Співробітники часто консультуються стосовно умов і методів формування мотивації збереження здоров'я, виявляють відповідальність, їм подобається самостійно йти до мети, їх не треба контролювати. Даний метод є найефективнішим з вище описаних, тому що дозволяє задовольнити потреби всіх рівнів теорії А. Мас-л^{оу} [2].

У практичній роботі керівника необхідно також використовувати такий вид мотиваційного опосередкування, як колективна робота. Вирішення завдань виправлення недоліків мотиваційної сфери працівників пов'язано з їх утягненням у дійове самовиховання мотивації збереження здоров'я. Необхідно зазначити, що самовиховання є вищою формою мотиваційної саморегуляції, зміст якої полягає в «переключенні» сил інших мотивів у випадку, коли людині доводиться діяти наперекір власним бажанням (у сфері ОВС таких прикладів можна навести багато). По суті, це означає використання стосовно себе таких виховних впливів, яким особа, зазвичай, піддається з боку інших людей. Зміст і практика психологічного керівництва самовихованням зазначеної мотивації у працівників залежить, перш за все, від рівня їх мотиваційної готовності до подолання своїх недоліків, до розвитку і закріплення в себе нових позитивних властивостей стосовно здоров'я. Головне в цьому процесі для керівника - уникнути формального підходу до особистості, враховувати його психологічні особливості, поступово включати його в цей процес і ні в якому разі не вдаватися до примусу.

Серед форм і методів процесу формування позитивної мотивації на здоровий спосіб життя пріоритетна роль належить активним практичним методам, що ґрунтуються на демократичному стилі взаємодії, спрямовані на самостійний пошук істини і сприяють формуванню критичного мислення, ініціативи й творчості. До них належать такі тренінгові методи, як соціальне проектування, метод відкритої трибуни, ситуаційно-рольова гра, соціально-психологічний тренінг, інтелектуальний аукціон, «мозкова атака», метод аналізу соціальних ситуацій з морально-етичним характером, гра-драматизація тощо. Тренінгові заняття необхідно будувати таким чином, щоб теоретичні знання закріплювалися через практичні справи.

Усі методи повинні допомагати працівникам навчитися свідомо керувати власною поведінкою за будь-яких обставин, формувати активну позицію, світогляд здорової людини, розвивати навички свідомого вибору здорового стилю життя, створювати атмосферу позитивної уваги один до одного, довіри, психологічного комфорту і безпеки.

Застосування зазначених методів сприяє формуванню у працівників ОВС адекватної моральної самооцінки, дає можливість організувати дієву роботу з розвитку позитивної мотивації на здоровий спосіб життя, знецінити і зруйнувати негативні мотиви, перебудувати і змінити негативні форми у поведінці на позитивні; підтримати, посилити позитивні моральні спонуки, активізувати їх прояви чи загальмувати негативні мотиви, знизити їх силу, утримати від прояву негативної мотивації на здоровий спосіб життя.

Знання, розуміння і втілення в практику основ здорового способу життя - це три ключові моменти, від яких залежатиме повноцінність роботи і життя кожної особистості. Отже, відзначається сама значимість знань про мотивацію в управлінській діяльності керівництва ОВС, зацікавленого в підвищенні продуктивності праці своїх співробітників. Розуміння і застосування на практиці системи мотивації своїх працівників приведе не тільки до загального підвищення ефективності роботи організації, а й до задоволення роботою самих працівників та до поліпшення психологічного клімату. Отже, керівнику ОВС необхідно формувати в підлеглих основи культури здоров'я, що базується на знаннях та їхньому усвідомленні, глибокому інтересі до оздоровлення власного організму, прагненні вести здоровий спосіб життя, оволодінні оздоровчо-поведінковими навичками, відповідальності за власне здоров'я та здоров'я інших людей [2].

Список використаних джерел

1. Барко В. І. Розвиток комунікативних умінь керівників міліції та вирішення конфліктів (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. / Барко В. І., Ір- хін Ю. Б., Підюков П. П. - К. : Київ. юрид. ін-т МВС, 2005. - 120 с.
2. Барко В. І. Психолого-педагогічна діагностика творчого потенціалу особистості : метод. рек. для практ. психологів / Барко В. І., Панок В. Г., Лазаревський С. В. - Київ - Тернопіль : Видавничий відділ ТЕІПО, 2000. - 30 с.
3. Сємі Н. Theories of Psychotherapy. / Сємі Н. Patterson, С. Edward Watkins. - New York : Holt, Rinehart and Winston, 1997. - 169 p.