

УДК 159.9

Кучеренко С.М. доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ

УРАХУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ РЯТІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

У статті розглянуті основні підходи вітчизняних так і закордонних дослідників, до проблеми формування професійної мотивації фахівців, зокрема особлива увага приділяється особливостям її урахування в діяльності рятувальників ДСНС України, виділяються принципи дослідження професійної мотивації, її значна роль в організації ефективної роботи рятувальників, основні характеристики.

Ключові слова: професійна мотивація, особливі та екстремальні умови діяльності, психологічне напруження, стрес.

В статье рассмотрены основные подходы отечественных и зарубежных исследователей, к проблеме формирования профессиональной мотивации специалистов, в частности особое внимание уделяется особенностям ее учета в деятельности спасателей ГСЧС Украины, выделяются принципы исследования профессиональной мотивации, ее значительная роль в организации эффективной работы спасателей, основные характеристики.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, особые и экстремальные условия деятельности, психологическое напряжение, стресс.

Постановка проблеми. У зв'язку із зростанням кількості і тяжкості наслідків надзвичайних ситуацій і катастроф в спеціалізованих наукових психологічних дослідженнях, що проводяться в сучасний час, особлива увага приділяється діяльності рятувальників ДСНС України, які працюють під впливом значного числа стресогенних факторів і головними завданнями котрих є: виконання екстрених і невідкладних заходів з порятунку та евакуації захоплених аварією людей, надання травмованим медичної допомоги, локалізація і ліквідація аварій, в тому числі гасіння підземних пожеж, ліквідація наслідків вибухів, здійснення на обслуговуваних об'єктах профілактичного контролю, за готовністю до ліквідації аварій та виконання технічних робіт неаварійного характеру, участь у роботах, що впливають із завдань системи попередження і дій у надзвичайних ситуаціях. Це висуває підвищені вимоги до психологічних якостей особистості рятувальника, серед яких одне з провідних місць займає професійна мотивація, котра значним чином впливає на успішність їх професійної діяльності.

Тому проблемі професійної мотивації приділялася значна увага в працях таких дослідників, як Л.І. Божович, Л.С. Виготський, Е.П. Ільїн, А. Маслоу, В.С. Мерлін, Л.А. Перелигіна, О.В. Тімченко Х. Хекхаузен, П.М. Якобсон та ін. Оцінка і формування професійної мотивації, відносяться до числа пріоритетних завдань профвідбору, професійної, психо-

логічної та оперативної - технічної підготовки співробітників рятувальних служб. Вплив характеристик мотивації на особливості діяльності відображається найчастіше не в типових ситуаціях і умовах, коли основною вимогою є дотримання інструкції виконання звичного алгоритму дій, а в екстремальному режимі, в нештатних ситуаціях, під впливом необхідності досягнення найбільш значущих цілей і мобілізації для цього фізіологічних і психічних резервів. Діяльність рятувальника здійснюється в широкому спектрі ситуацій котрі можливо характеризувати як робота в умовах нестачі інформації і часу, невизначеності розвитку ситуації і т.д., тому мотиваційний фактор забезпечує необхідні вимоги - готовність до діяльності, активізацію уваги і т.д. Професійна мотивація формується у процесі становлення фахівця, проявляється у зміні структури і ступені вираженості мотивів, цілей, а також способів і умов їх реалізації при виконанні завдань професійної діяльності, і залежить від етапу професіоналізації рятувальників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У вітчизняній і зарубіжній науковій літературі широко представлені матеріали вивчення мотивації і її впливу на успішність виконання професійної діяльності. Мотивація розглядається як комплексний феномен, пов'язаний з когнітивною, емоційною і вольовою сферами особистості. Особливості формування і прояву мотивів, роль психологічних «мотиваторів» у мотиваційному процесі, які визначають вибір поведінки докладно вивчалися в роботах В.А. Бодрова, С.Б. Каверіна, Н.М. Лебедева, Б.Ф. Ломова, Д.В. Ольшанський, Л.Д. Сиркіна тощо. Зокрема в них робиться акцент на те, що професійна здатність до конкретної діяльності визначається як рівнем розвитку здібностей, особистісними властивостями, так і характером мотиваційної сфери – змістом мотивів, їх спрямованістю, мірою активності.

Індивідуальна ефективність діяльності перебуває у прямій і дуже явній залежності від мотивації. Вона може компенсувати чимало вад в низькі професійно важливих якостей, у організації виробничого процесу, але слабку мотивацію практично неможливо чимось компенсувати. Рівень мотивації до діяльності залежить від характеру мотивування суб'єкта, тобто спонукання людини до виконання трудових завдань, мотиваторами – психологічних чинників, на думку Е.П. Ільїна, можуть виступати моральний контроль, інтереси, схильності, зовнішня ситуація, власні можливості, бажання, фінансове становище, умови досягнення мети, наслідки свого вчинку тощо. Характер мотивації тобто конкретні мотиви і цілі, спрямованість, широта і інтенсивність та інш., обумовлюється особливостями етапів професійного становлення суб'єкта – вибору професії, реалізації діяльності, професійної переорієнтації і перепідготовки.

Мотивація професійної діяльності носить специфічний характер стосовно мотивації поведінки взагалі. Саме тому стосовно завдань діаг-

ностики і прогнозування фахової придатності, її формування важливо розглянути які потреби спонукають людину виконувати відповідну діяльність, як виникає намір виконати конкретне завдання, досягти цілком певної мети. Змістовний опис найбільш типових мотивів професійної діяльності містить двох факторна теорія Ф. Херцберда. Перша група мотивів «фактори - мотиватори» - спрямована на вирішення виробничих завдань. До них належать можливість досягти успіх в діяльності, підвищення на службі, визнання результатів праці та їх публічне схвалення, оплата праці, можливість підвищити рівень професійної компетентності, наявність високого рівня відповідальності, складність, різноманітність, зміст праці та інш. Друга ж група мотивів «чинники - гігієни» - умови праці, мінімум напруження і стресу, добрі стосунки з працівниками і керівником, гнучкий графік роботи тощо. Вони зменшують незадоволеність роботою, однак самі не здатні підвищити задоволеність і продуктивність праці і недостатні до створення високої мотивації.

Теорія мотивації професійної діяльності Д. Мак Клееланда належить до групи змістовних теорій мотивації, у яких досліджуються три основних групи потреб. Прагнення панувати виражається передусім бажанням впливати на інших. Потреба успіху (мотивація досягнення) сприймається як намагання фахівця до досягнення результатів у діяльності. У працях Д. Аткинсона і Х. Хекхаузена обґрунтована ще одне стратегія трудової поведінки – спрямована на уникнення невдач. Вони засвідчили, що потреба у успіху повинна вивчатися комплексно з прагненням уникнути невдачі. Своєрідність діяльності визначає значимість тій чи іншій професійної мотивації.

До процесуальних теорій мотивації відносяться такі, у яких поведінка спеціаліста пов'язується із особливостями сприйняття і розуміння їм конкретної ситуації, прогнозування наслідків типу поведінки. Однією з цих теорій є «теорія очікування» У. Ворума. Л. Портер і Е. Лоулер доповнили модель Ворума. Вони зазначають, що результати діяльності фахівця, залежать від: цінності винагороди, ступеня реального задоволення, витрачених зусиль, здібностей і індивідуальних особливостей людини, усвідомлення людиною своєї ролі процесі роботи.

Теорія Д. Мак Грегора, П. Шелдона, У. Оуча, яка одержала позначення «теорія Х», «теорія Y», «теорія Z», відбиває природу мотивації працівника і особливо реалізації функції мотивування його діяльності. «Теорія Х» полягає в таких положеннях: для людей характерно природне почуття ворожості роботі, людей треба примушувати до роботи, контролюватиме їх, тримати під загрозою покарання, люди мотивуються переважно економічними потребами і орієнтуються на матеріальний зиск, люди від початку пасивні, і треба змушувати працювати. «Теорія Y» полягає в тому, що: людям від початку властива потреба реалізовувати розумові і фізичні зусилля задля виконання роботи, людині властиві

більше самоконтроль, ніж зовнішній контроль тощо. «Теорія Z» є розвитком «теорії Y», у ній формулюються принципи максимально повного використання мотиваційного матеріалу працівника: гарантія створення умов довірливості, створення атмосфери корпоративної спільності, спільної відповідальності та інш.

А.В. Карпов зазначає, що між системами зовнішньої і внутрішньої мотивації, існують досить складні стосунки, які проявляються у їх взаємозв'язку, взаємопосилені у можливості зниження значимості результату діяльності при гіпертрофії внутрішньої мотивації і, навпаки, руйнуванні внутрішньої мотивації під впливом зростання значення зовнішніх мотивів і стимулів.

Аналізуючи теорій і концепцій професійної мотивації, необхідно визначити основні напрями вивчення цієї проблеми Так у працях О.М. Леонтьєва особливу увагу приділено розвитку теорії діяльності походження мотиваційної сфери людини, обґрунтований феномен зсуву, орієнтації мотиву на мету діяльності, що особливо важливо задля вивчення питань професійної мотивації, її структури та динаміки у процесі професіоналізації. Заслуговує на увагу питання про розподіл мотивів вибору професії та мотивів власне діяльності котрому приділяється значна увага в роботах О.П. Васильєва, Е.П. Ільїна, Б.Л. Покровського та інших, в яких визначається особлива роль формуванні мотивів професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Основоположним становищем діяльнісного підходу в психології є провідна роль в структурі робочого процесу вектора « мотив – мета », тобто спрямованості суб'єкта для досягнення конкретного результату діяльності. Вплив мотивації на фахову придатність в практичній психології розглядається у двох аспектах: поперше, з погляду виміру ефективності впливу тих чи інших мотивів на процес досягнення необхідних професійних результатів і, по-друге, з позицій регулюючої функції мотивів у формуванні рівня профпридатності. Виділення професійних мотивів в окрему область дослідження зумовлено специфічними особливостями трудовий мотивації, а саме свідомої спрямованості на меті діяльності, особистісної значимості.

Успішність професійної діяльності в екстремальних умовах визначається особливостями загально трудової та професійної мотивації рятувальників і залежить від специфічного змісту її компонентів на різних етапах професіоналізації у фахівців різної кваліфікації. Зміст професійної мотивації зумовлений їх особистісними особливостями, сукупність і ступінь значущості яких є специфічними для окремих компонентів мотивації та етапів професіоналізації фахівців.

Принципи дослідження професійної мотивації в екстремальних умовах включають в себе уявлення про полікомпонентну структуру мотивації, специфіку професійної мотивації, її конкретизації на підставі

вектора «мотив мета» та положень діяльнісного підходу. Характер професійної мотивації рятувальників полягає в особливостях змісту, структури і прояву мотиваційних компонентів та зумовлений різноманітністю завдань і екстремальними умовами їх реалізації. Взаємозв'язок між загальною трудовою і професійною мотивацією проявляється в їх співвідношенні у процесі становлення фахівця.

В якості характеристики ролі мотивації в забезпеченні ефективності та надійності діяльності в екстремальних умовах може служити аналіз помилкових дій, що допускаються фахівцями з різних мотиваційних причин. Так, найбільш частою причиною помилкових дій є боротьба мотивів, яка веде до розгубленості, недостатньо швидкого прийняття рішень, втрати часу та ускладнення наслідків надзвичайної ситуації, пріоритет у спрямованості на досягнення професійного результату на шкоду забезпеченню власної безпеки. Досить часто зустрічається ще один негативний наслідок високої мотивації прагнення до успіху - самовпевненість, нехтування допомогою співробітників. Ця помилка виникає в результаті неадекватної структури професійних цілей, коли цілі безпеки, співробітництва володіють меншою, ніж слід, значимістю в порівнянні з самоствердженням, прагненням до негайного результату. Також одним з різновидів помилок є перекладання відповідальності, невиконання необхідних дій внаслідок відсутності або зниження професійної мотивації і втрати інтересу до професії.

Роль мотивації особливо велика в позаштатних екстремальних ситуаціях, коли нерідко виникають ситуації не відпрацьованого алгоритму дій і потрібне постійне збереження готовності не тільки до здійснення діяльності, а і до прийняття рішення, зміни стратегії дій, до прийняття відповідальності за це рішення. Але ще більш важливим показником є індивідуальна значущість професійної ситуації.

У підсумку можна говорити про існування двостороннього зв'язку - особливості мотивації ведуть до виникнення помилок, які, в свою чергу, впливають на подальшу динаміку і напрям розвитку мотиваційної сфери фахівця. Так само мотивація є важливим джерелом активності рятувальних підрозділів, що впливає на ефективність діяльності в екстремальних ситуаціях.

Необхідно зазначити, що мотиви діяльності працівників рятувальних загонів залежать від:

- особливостей службових завдань;
- об'єктивних ситуацій, що складаються в ході проведення аварійно-рятувальних робіт;
- індивідуально-психологічних особливостей рятувальника;
- характеру відносин, що встановилися в підрозділі;
- значущості вирішуваних завдань.

Виходячи з цього можна стверджувати, що мотивація професійної діяльності з точки зору її спрямування може бути трьох видів.

1. Мотивація “на справу”. Рятувальник з такою мотивацією більше зацікавлений в досягненні високих результатів діяльності. Особисті переваги, що він може отримати при досягненні гарних результатів діяльності, його турбують меншою мірою. Такого працівника цікавить і захоплює сам процес діяльності.

2. Мотивація “на себе”. При такій мотивації рятувальник більш за все націлений на особистий успіх, на отримання особисто ним тих матеріальних і духовних благ, яких він потребує. Навіть індивідуальне досягнення високих результатів діяльності розглядається працівником як спосіб отримання у подальшому будь - яких переваг. Успіх товаришів по службі, колективу загалом хвилює його в значно меншій мірі, ніж особистий результат. Природно, що при такій мотивації характер відносин рятувальника з товаришами по службі буде іншим, ніж при домінуванні мотивації “на справу”.

3. Мотивація “на взаємовідносини”. При такій мотивації рятувальник ДСНС України, передусім, враховує те, як оцінять його дії оточуючі. Для нього важливо підтримувати зі всіма добрі стосунки. Якщо такий рятувальник потрапляє в ситуацію, що вимагає або піти на конфлікт з іншим працівником, або пожертвувати інтересами справи, то він, звичайно, жертвує інтересами справи.

Мотиви, спрямовані на діяльність, є результатом дії суспільно значущих потреб. Діяльність рятувальника при виконанні службово - оперативних завдань мотивується в першу чергу наказом. Але в ній завжди можуть бути присутні і інші мотиви. Працівник рятувального підрозділу, у якого мотиви більшою мірою направлені на виконання службового завдання, бачить, перш за все, процес, цілі і результати діяльності, а потім вже себе в ній. Це наслідок усвідомлення відповідальності, розвиненого почуття обов'язку, прагнення, у що б то не стало виконати завдання. Захопленість справою проявляється у таких рятувальників у самостійності, прагненні до творчості, розумною ініціативою, стійкому інтересі до самого процесу діяльності. У випадках, коли у фахівця оперативно-рятувальних загонів переважають мотиви із спрямованістю на себе, виконання службових обов'язків є більшою мірою засобом досягнення особистого благополуччя, а не змістом діяльності. Сумлінність при виконанні службових обов'язків, з урахуванням всіх необхідних вимог і регулюючих норм, виступає основною умовою успішної реалізації оперативно-рятувальних робіт.

Висновки. На жаль, у літературі недостатньо даних спеціальних досліджень впливу особливостей мотиваційної сфери суб'єкта діяльності на рівень його професійної придатності. Проте представлені численні непрямі відомості свідчать про наявність різноманітних перетинів поміж

зазначеними властивостями особи і суб'єкта діяльності. Можна стверджувати, що відсотковий зміст мотивів, їх цільова спрямованість, інтенсивність і широта виразності, структура і специфічність до різних видів діяльності надають регулятивний вплив успішності освоєння професії, ефективності діяльності, задоволеності працею, розвитку особистості. Отже, діагностика, і прогнозування фахової придатності мають передбачати оцінку стану мотиваційної сфери, конкретної особливості до певної професії, виходячи з психологічного аналізу професійної діяльності.

Рятувальник може мати високу кваліфікацію, великі знання, багато трудитися, але при цьому ставитися до своїх обов'язків недостатньо відповідально, що не допустимо в екстремальних умовах діяльності. Тому система мотивування працівників повинна будуватися таким чином, щоб вона розвивала у рятувальників потрібні характеристики їх поведінки і впливала на якісне виконання їх службових обов'язків, оскільки низька мотивація до служби і освоєння професії призводить до стагнації, затримці професійного розвитку, а також супроводжується напругою, внутрішньо особистісними конфліктами, нерациональними стратегіями поведінки і в кінцевому рахунку, призводить до зниження адаптаційних можливостей організму, розвитку функціональних психосоматичних порушень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2013. – 508 с.
2. Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : [навч. посібник для студ. ВНЗ] / В. М. Крайнюк, М. С. Корольчук. – К. : Ніка-центр, 2006. – 580 с.
3. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции : [курс лекций] / А. Н. Леонтьев. – М. : МГУ, 1994. – 62 с.
4. Маркова А. К. Мотивация воинской деятельности : содержание и проблемы / А. К. Маркова. – М. : Воениздат, 1994. – 374 с.
5. Основи психологічного забезпечення діяльності МНС : [підручник / заг. ред. О. В. Тімченко]. – Харків : УЦЗУ, 2009. – 345 с.
6. Розов В. І. Психологічна підготовка до діяльності в умовах професійного стресу / В. І. Розов. – К. : КНУВС, 2007. – 193 с.
7. Юклянюк В. В. Теория и практика мотивации профессионализма / В. В. Юклянюк. – Тверь, 1999. – 127 с.