**2.18. PROFESSIONAL MOTIVATION AND CAREER ORIENTATIONS OF EMPLOYEES STATE SERVICE OF SUPERVISED SITUATIONS**

**2.18. ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ТА КАР’ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ У МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС**

Професійна діяльність працівників ДСНС протікає в екстремальних умовах, пов'язаних з ліквідацією пожеж, та інших надзвичайних ситуацій і характеризується впливом значного числа стресогенних факторів. Це висуває підвищені вимоги до психологічних якостей особистості, серед яких одне з провідних місць займає професійна мотивація. Оцінка і формування професійної мотивації відносяться до числа пріоритетних завдань профвідбору, професійної, психологічної та оперативно-технічної підготовки працівників ДСНС, тому що від неї значною мірою залежить ефективність діяльності і порятунок життя постраждалих.

Складно уявити успішну професійну діяльність в особливих умовах колективу без лідера. Можна з впевненістю сказати, що характеристика особистості керівника в екстремальних умовах визначається його здатністю гармонійно поєднувати в собі систему формальних і неформальних стосунків з фахівцями підрозділу і керівництвом (відповідальність, вимогливість, міжособистісні і між групові симпатії, антипатії). У цьому випадку аналіз положення керівника в групі ведеться через такі поняття, як соціальний статус, соціальна роль, соціальні очікування, престиж, соціально-психологічна авторитетність, реалізація лідерства. Саме лідерство відіграє важливу роль у стосунках між керівництвом та підлеглими та виступає сполучною ланкою, без якого ефективна професійна діяльність в екстремальних умовах є неможливою438, 439, 440.

Важливою умовою продуктивної професійної діяльності є наявність окремих кар’єрних орієнтацій, які формуються у майбутніх рятувальників під час їх навчання. Саме кар’єрні орієнтації дозволяють людині ставити продуктивні цілі та обирати оптимальний шлях для їх досягнення. Не менш важливим у контексті успішної професійної діяльності є чинник лідерських якостей майбутнього рятувальника. Оскільки професійна діяльність працівників ДСНС протікає в екстремальних умовах, в яких життя часто опиняється під значною загрозою, комунікація у колективі та субординація відіграють вирішальну роль.

*Метою* роботи є: дослідити особливості професійної мотивації та кар’єрних орієнтацій майбутніх працівників ДСНС.

У дослідженні брали участь курсанти НУЦЗУ, що навчаються на 2-4 курсі. Загальна кількість вибірки склала 100 респондентів. Формування вибірки проводилося згідно з існуючим досвідом досліджень мотиваційної сфери та обґрунтовано точністю дослідження.

Першим кроком нашого дослідження було вивчення професійної мотивацію респондентів за допомогою методики «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір, для визначення мотиваційного комплексу, що складається із співвідношення внутрішньої, зовнішньої негативної та зовнішньої позитивної мотивації.

Як можна побачити з наведеної гістограми, найпопулярнішим (29% респондентів) типом мотивації є оптимальний тип, в якому внутрішня мотивація домінує над зовнішніми позитивною та негативною. Така мотивація запобігає проблемам професійної деформації та емоційного вигорання і дозволяє довгостроково покращувати ефективність своєї професійної діяльності. Вкрай часто (25%) зустрічається тип, в якому зовнішня негативна мотивація переважає над зовнішньою негативною, а внутрішня мотивація має низький рівень прояву Люди з таким типом мотивації прагнуть не допустити помилок у своїй професійній діяльності та зберегти посаду, яку займають. Такий тип науковцями відмічається як найнесприятливіший, оскільки заважає професійному зростанню людини.

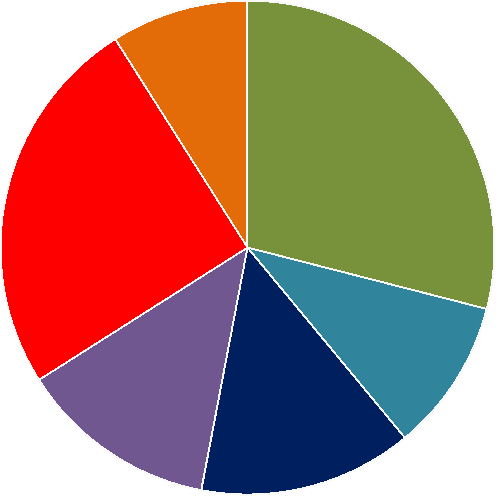
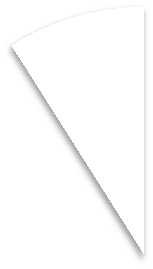
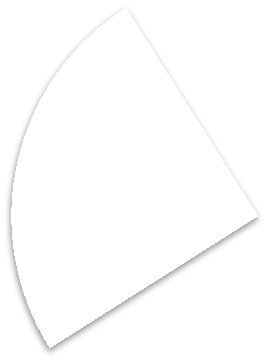
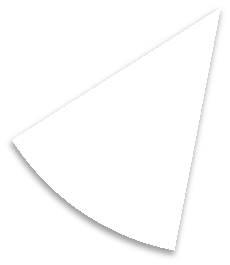
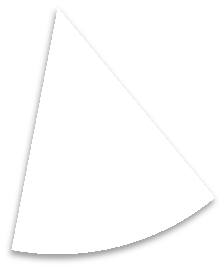
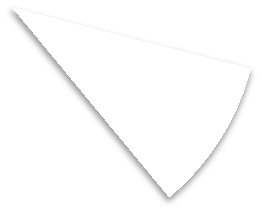
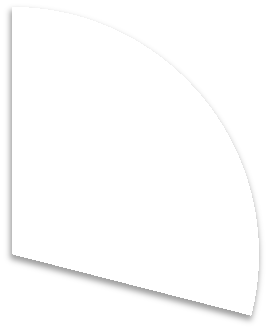
438 Карамушка Л. М. (2003) Психологія управління, с. 244.

439 Кульчицька О. І. (2001) Підготовка студентів до майбутньої роботи на керівних посадах, с. 16-17. 440 Савченко В. А. (2006) Управління розвитком персоналу, с. 351.

240

Кількість респондентів, %, ОМ > ВМ > ПМ, 9, 9%

Кількість респондентів, %, ОМ > ПМ > ВМ, 25, 25%



ОМ

Кількість респондентів, %, ПМ > ВМ > ОМ, 13, 13%

Кількість респондентів, %, ВМ > ПМ > ОМ, 29, 29%

ВМ > ПМ > ОМ

ВМ > ОМ > ПМ ПМ > ОМ > ВМ ПМ > ВМ > ОМ ОМ > ПМ > ВМ

Кількість > ВМ > ПМ

респондентів, %,

Кількість ВМ > ОМ > ПМ, 10,

респондентів, %, 10%

ПМ > ОМ > ВМ, 14, 14%

*Рис. 1. Переважаючі типи мотивації майбутніх рятівників, (%).*

Наступним кроком було вивчення характеристик професійної мотивації майбутніх рятівників за допомогою методики В. І. Осьодло «Методика діагностики професійної мотивації»

Середній показник респондентів, бали, ІПД, 12.45

ОРП, 10.32

ЖЦ, 8.52

ОРП

Середній показник

респондентів, бали, Середній показник

респондентів, бали, Середній показник

ПД, 9.27 Середній показник респондентів, бали, респондентів, бали,

ПІ, 7.45 ПД

ІПД ПІ ЖЦ

*Рис. 2. Результати проведеної методики діагностики професійної мотивації респондентів (середній бал).*

Найбільш високий середній бал респонденти показали за шкалою інтернальність у сфері професійних досягнень (12,45). Високі показники за шкалою характеризують людину, яка усвідомлює, що її досягнення у професійній та інших видах діяльності залежать у першу чергу від її власних зусиль і здібностей.

Також актуальною для респондентів виявилася оцінка результатів праці (10,32). Високі показники за цією шкалою свідчать про суттєву роль “мотивуючого потенціалу праці”,

241

ефективну діяльність управлінського персоналу який вдало мотивує підлеглих до професійної діяльності, тим самим забезпечує хороший зворотній зв’язок з останніми стосовно їх ефективності роботи.

Середні результати (9,27 та 8,52 відповідно) були зафіксовані по шкалам професійних домагань та життєвих цілей. Високі результати за шкалою професійних домагань свідчать, що досліджувані прагнуть до покращання своїх результатів діяльності, проявляють наполегливість, незадоволеність досягнутими результатами тощо.

Найменш актуальними для респондентів виявились професійні цілі та інтереси. Низькі показники за шкалою спеціальної інтепретації не потребують і свідчать про те, що досліджувані при виконанні професійної діяльності не тільки не переживають до неї інтересу, але й на ціннісно-смисловому, що може деструктивно впливати на протікання професійної діяльності рятівників.

Наступним кроком роботи було вивчення кар’єрних спрямованностей респондентів за допомогою методики «Якорі кар’єри».

Середній бал

Се ал

респонде

7.44

Середній бал респондентів, ПК, 7.63

**Результати методики "Якорі кар'єри"** редній бСередній бал респондентів, СР, респондентів, В, 7.92 нтів, ІСЖ,

7.31

Середній бал респондентів, А(Н), 5.89

Середній бал респондентів, М, 4.21

Середній бал респондентів, С, 6.22

Середній бал респондентів, СМП, 4.27

ПК М А(Н) СР СМП С В ІСЖ

*Рис. 3. Результати методики «Якорі кар’єри» у респондентів (середній бал).*

Як можна побачити з наведеної гістограми, найбільш актуальною спрямованістю респондентів є виклик (середній бал 7,92). Люди з таким типом орієнтації вважають успіхом подолання нездоланних перешкод, рішення нерозв`язних проблем або просто виграш. Вони орієнтовані на те, щоб "кидати виклик". Для одних людей виклик представляє більш важка робота, для інших це – конкуренція і міжособистісні відносини.

Варто зазначити, що у контексті екстремальних умов, в яких відбувається професійна діяльність рятівників, ця кар’єрна орієнтація набуває ще більш глибокого сенсу. З однієї сторони, вона «романтизує» професійну діяльність, підвищуючи мотивацію молодих спеціалістів. З іншої, надмірна схильність до ризику підвищує небезпечність та може стати негативним фактором.

Високий середній бал (7,63) також зафіксовано за кар’єрною орієнтацією «Професійна компетентність». Ця орієнтація пов`язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі. Люди з такою орієнтацією хочуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху в професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати їхні здібності.

242

Найнижчі результати зафіксовані за шкалами «Стабільність місця проживання» та «Менеджмент», відповідно 4,27 та 4,21 балів. Рятівникіна початку кар’єри не мають можливості активно впливати на процеси керівництва, а питання стабільності місця проживання найчастіше вирішується за допомогою соціальних програм ДСНС.

Наступним кроком нашого дослідження було дослідження схильності респондентів до лідерства за допомогою методики “Діагностика лідерських здібностей”.

Як можна побачити з наведеної діаграми, близько половини респондентів (51%) мають лідерські якості, причому у 40% респондентів вони мають продуктивний характер, а 17% мають схильність до диктатури. 32% респондентів мають помірний слабкий ступінь вираженності лідерських якостей, а у 17% вони виражені помірно.

**Результати діагностики лідерських здібностей** 11%, 11%

Series1, Людина

схильна до диктату,

Series1, Якості виражені сильно, 40%, 40%

Series1, Якості виражені слабо, 32%, 32%

Якості виражені слабо Якості виражені помірно Якості виражені сильно

Людина схильна до диктату

Series1, Якості виражені помірно, 17%, 17%

*Рис. 4. Результати діагностики лідерської спрямованості респондентів (%).*

Нами були прийнято рішення розділити виборку на дві групи. У першу групу увійшли респонденти зі слабкою або помірною схильністю до лідерських якостей, у другу – із сильною схильністю або схильністю до диктатури. Це було зроблено для подальшого порівняння професіиноі мотиваціі та кар’єрних орієнтаціи у маибутніх працівників ДСНС з високим та низьким рівнем лідерськоі спрямованості.

Як можна побачити з наведеної таблиці (Таблиця 1), респонденти, що схильні до лідерських якостей, переважно мають мотиваційний комплекс, в якому внутрішня мотивація переважає над зовнішньою позитивною та негативною. Це пояснюється у тому числі тим, що лідери здатні побачити власні мотиви та цілі у своїй діяльності та отримувати від неї внутрішнє задоволення. Вони ставлять завдання не тільки собі, а й своєму колективу, що посилює ефект задоволення від досягнення успіху.

*Таблиця 1. Переважаючі типи мотивації у майбутніх рятівників з різним рівнем схильності до лідерства (%)*

*Мотиваційні комплекси* ВМ > ЗПМ > ЗНМ ВМ > ЗНМ > ЗПМ ЗПМ > ЗНМ > ВМ ЗПМ > ВМ > ЗНМ ЗНМ > ЗПМ > ВМ

ЗНМ > ВМ > ЗПМ

*1 група* *2 група* *t* *p* 19,5 30,1 1.648 -15,3 24,2 1.523 0.05 14,8 14,9 0.023 0.05 15,1 15,4 0.246 0.05 18,8 7,1 1.648 -

16,5 8,3 1.389 0.05

*ВМ – внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.*

243

Трохи менше респондентів мають мотиваційний комплекс ВМ<ЗНМ<ЗПМ, тобто на другому місці після внутрішніх мотивів для них постає страх перед засудженням зі сторони суспільства або негативне ставлення зі сторони керівництва. Оскільки лідери краще розуміють природу ієрархії та вертикальних взаємовідносин, оцінка зі сторони керівництва для них набагато важливіша.

Наступним кроком було порівняння результатів респондентів обох груп за методикою діагностики професійної мотивації В. І. Осьодло.

Як можна побачити з наведеної таблиці (Таблиця 2), суттєві відмінності були зафіксовані за показниками оцінки результатів праці, професійних домагань та інтернальності у сфері професійних досягнень, причому середній бал по кожному критерію вище у другої групи (респондентів, маючих схильність до лідерства.

Найбільш високий результат (11,52) був зафіксований за шкалою інтернальності у сфері професійних досягнень. Це пояснюється самою природою феномену лідерства. Лідер завжди сприймає професійну задачу як власний виклик, щось, що він мусить виконати не лише як професіонал, а й як людина.

*Таблиця 2. Переважаючі мотиви у майбутніх рятівників з різним рівнем схильності до лідерства (%)*

*1 група* *2 група* *t-критерій Стьюдента* *p*

1. Оцінка результатів праці 8,41 10,66 3,6 ≤ 0.01 2. Професійні домагання 7,88 11,35 4,5 ≤ 0.01 3. Інтернальність у сфері професійність досягнень 8,64 11,52 2,7 ≤ 0.01 4. Професійні інтереси і цінності 6,98 7,35 0,9 ≤ 0.05 5. Життєві цілі 8,28 9,32 1,3 ≤ 0.05

Далі було порівняння результатів за методикою «Якорі кар’єри». Результати розподілись наступним чином (Таблиця 3).

*Таблиця 3. Переважаючі кар’єрні орієнтації у майбутніх рятівників з різним рівнем схильності до лідерства (%)*

*1 група* *2 група* *t* *p* Професійна компетентність 6,98 6,21 0,8 ≤ 0.05 Менеджмент 5,12 7,63 5,6 ≤ 0.01 Автономність 5,61 7,25 4,4 ≤ 0.01 Стабільність роботи 6,13 6,08 0,9 ≤ 0.05 Стабільність місця проживання 6,53 7,33 1,3 ≤ 0.05 Служіння 6,13 5,58 1,7 ≤ 0.05 Виклик 5,23 6,89 2,8 ≤ 0.01 Інтеграція стилів життя 5,35 5,89 1,3 ≤ 0.05

Як можна побачити з наведеної таблиці, статистично достовірні відмінності між результатами респондентів обох груп зафіксовані по шкалах «Менеджмент», «Автономність» та «Виклик».

Середній бал респондентів із високим рівнем лідерських якостей виявився значно вище за досліджуваних першої групи за показниками менеджменту. Також більш актуальним для групи «лідерів» виявився якір автономності. Оскільки лідери завжди мають власну точку зору на професійну проблему та бачать більш ефективні шляхи вирішення, аніж пропонує дійсне керівництво, їх першочергове завдання розвитку кар`єри – отримати можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей.

Респонденти групи «лідерів» виявилися більш схильними до фактору виклику у кар’єрі. Вони орієнтовані на рішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони відчувають себе успішними тільки тоді, коли постійно залучені до виконання важких проблем або в ситуацію змагання.

244

На основі отриманих результатів, було прийнято рішення щодо розроблення тренінгової програми, направленої на розвиток лідерських якостей майбутніх рятівників. Програма тренінгу розрахована на 40 робочих годин. Графік тренінгу був зорієнтований на 5 днів, по вісім годин кожен. Між блоками передбачені кава-паузи та перерви для приймання їжі.

*Завдання тренінгу:*

• Розглянути психологічні основи лідерства.

• Вивчити лідерські ролі, особливості їх прояву. • Виявити власний лідерський потенціал.

• Навчитися прийомам, методам придбання авторитету в колективі. • Розвиток індивідуального стилю лідерства.

• Формулювання лідерської мети.

• Розширення соціальної та комунікативної компетентності. • Розвиток навички самоаналізу.

• Розвиток творчого підходу до вирішення завдання. • Освоєння навичок впливу на групу.

• Регуляція власного емоційного стану

Для перевірки результативності тренінгової програми, була проведена апробація, результати приведені в таблиці (Таблиця 4).

*Таблиця 4. Рівень схильності до лідерства у майбутніх рятівників до та після тренінгу (%)*

*Рівень схильності до лідерства* Якості виражені слабо Якості виражені помірно Якості виражені сильно

Людина схильна до диктату

*До тренінгу* 32 17 40

11

*Після тренінгу* *t* *p* 20 1.952 -28 1.874 -45 0.721 0.05

7 0.533 0.05

Ефективність тренінгу була проаналізована за допомогою порівняння результатів респондентів за методиками професійної мотивації Замфір та методики дослідження лідерських якостей. Тренінг сприяв підвищенню лідерських якостей респондентів, а саме: кількість респондентів із низьким рівнем вираження лідерських якостей зменшилася, натомість кількість «лідерів», тобто респондентів із сильно вираженними лідерськими якостями збільшилася. Варто також відмітити зменшення кількості респондентів із схильністю до диктатуру, що також свідчить про ефективність розробленої тренінгової програми.

Також була проаналізовані зміни у мотиваційній сфері респондентів, а саме у мотиваційному комплексі, який складається із співвідношення внутрішньої, зовнішньої позитивної та негативної мотивації. Хоча мотиваційна сфера класично вважається науковцями вкрай ригідною та складною для корекції, наш тренінг призвів до виникнення позитивної тенденції, а саме до наближення респондентів до оптимального типу мотиваційного комплексу, в якому внутрішня мотивація переважає над зовнішньою позитивною та негативною. Проте тренінгова програма вимагає подальших доопрацювань, особливо що стосується адаптації до умов ДСНС.

*Таблиця 5. Переважаючі типи мотивації у майбутніх рятівників до та після тренінгу (%) Мотиваційні комплекси* *До тренінгу* *Після тренінгу* *t* *p*

ВМ > ЗПМ > ЗНМ 29 33 0.152 0.05 ВМ > ЗНМ > ЗПМ 10 12 0.023 0.05 ЗПМ > ЗНМ > ВМ 14 16 0.023 0.05 ЗПМ > ВМ > ЗНМ 13 16 0.046 0.05 ЗНМ > ЗПМ > ВМ 25 20 0.523 0.05 ЗНМ > ВМ > ЗПМ 9 3 0.672 0.05

*ВМ – внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація ЗНМ – зовнішня негативна мотивація*

245

Як можна побачити з проведеного аналізу, статистичного достовірних відмінностей між результатами до та після тренінгу виявлено не було. Проте чітко прослідковується позитивна тенденція у зміні типу професійної мотивації у бік переважання внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації. Варто зазначити, що процес трансформації мотиваційної сфери людини є вкрай складним та довготривалим, оскільки він є взаємопов’язаним із багатьма іншими психічними процесами. Мотивація людини формується на протязі усього життя та не може кардинально змінитися за такий короткий час, як проведення 5-добового тренінгу. Однак при подальшому особистісному та професійному розвитку людини під керівництвом психолога оптимізація мотиваційної сфери за допомогою тренінгових технологій є цілком можливою, що й було доведено нами.

**Література**

1. Карамушка Л. М. Психологія управління / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

2. Кульчицька О. І. Підготовка студентів до майбутньої роботи на керівних посадах / О. І. Кульчицька // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2001. – № 2 (3). – С. 15-20.

3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2006. – 351 с.