

До проблеми професійної мотивації працівників ДСНС України

Сергієнко Н. П.

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри

психології діяльності в особливих умовах

Національного університету цивільного захисту України

м. Харків, Україна

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що ефективність службової діяльності працівників ДСНС в значній мірі залежить від рівня розвитку у них належних індивідуальних, психологічних та моральних якостей. Серед професійно важливих якостей можна виділити відповідальність, самоконтроль, професійну мотивацію, самооцінку, емоційну стійкість, тривожність, відношення до ризику й т. д.

Вивчення професійної мотивації у рятувальників, що приймають участь у ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій є необхідним як для більш повного теоретичного вивчення даної проблеми, так і для вирішення практичних питань професійного відбору та формування мотиваційної сфери особистості спеціаліста. Вивчення даного питання дозволить в подальшому відбирати для роботи в надзвичайних ситуаціях кандидатів зі стійкою професійною мотивацією, що безумовно покращить якість виконання професійних обов'язків.

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 [3].

Рішенням різних питань психології мотивації займалися такі вчені, як К. Замфір, Є. П. Ільїн, Ф. Герцберг, Д. Мак - Клеlland, А. Маслоу, Х. Хекхаузен та інші.

У даний час мотивація як психічне явище трактується по-різному. В одному випадку - як сукупність факторів, що підтримують і направляють, тобто визначають поведінку, в іншому випадку – як сукупність мотивів, в третьому - як спонукання, що викликає активність організму і визначає її спрямованість. Крім того, мотивація розглядається як процес психічної регуляції конкретної діяльності, як процес дії мотиву і як механізм, що визначає виникнення, напрямок і способи здійснення конкретних форм діяльності, як сукупна система процесів, що відповідають за спонукання і діяльність [1].

Самооцінка особистості є важливим регулятором поведінки людини. Від самооцінки особистості багато в чому залежать взаємини людини з оточуючими, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач. Самооцінка впливає на ефективність діяльності людини і подальшу соціалізацію особистості.

Самооцінка - це оцінювання особистістю своїх можливостей, якостей і місця серед людей. Самооцінка істотно впливає на ефективність діяльності на становлення особистості на всіх етапах розвитку [4].

Вивченням самооцінки займалися багато вітчизняних психологів такі як: Б. Г. Ананьєв, Т. М. Березіна, Л. І. Божович, О. М. Леонтьєв, Н. А. Логінова, В. Г. Маралов, Н. Є. Харламенкова, В. І. Слободчиков, Г. А. Цукерман, Б. М. Майстрів, І. І. Чеснокова. Торкалися цієї теми і зарубіжні психологи такі як : Р. Бернс, У. Джеймс, Е. Еріксон, У. Куперсміт та інші.

Виклад основного матеріалу. Мотивація як психологічне явище має різноманітні трактування. Її розуміють як сукупність факторів, що визначають поведінку, як сукупність мотивів, як спонуку, що викликає діяльнiсну

активність особистості та визначає її спрямованість. Можна сказати, що мотивація є динамічний процес формування мотиву як підґрунтя вчинку [1].

У зв'язку з ростом кількості і тяжкості наслідків надзвичайних ситуацій і катастроф однією з найбільш значимих професій є діяльність рятувальників. Складність її полягає у впливі екстремальних факторів різного характеру, різноманітності трудових завдань, значному фізичному і психологічному навантаженні, що передбачає високі вимоги до особистості рятувальників і, зокрема, до їх професійної мотивації.

Як показано С. А. Іващенко з співавторами, рятувальники, що беруть участь в аварійно-рятувальних роботах, володіють наступними особливостями: високою самооцінкою, сангвінічним типом темпераменту, низьким рівнем особистісної тривожності, низьким рівнем домагань, що свідчить про схильність до ризику, переважанням екстрапунітивного типу реакцій у фрустраційній ситуації [2].

В екстремальних умовах гасіння пожеж особи, схильні до ризику, самовіддано виконують завдання. Чим більше небезпека, тим вище їх активність. Стрес-фактори роблять на них мобілізуючий вплив, а пережита небезпека доставляє їм задоволення. Особи, які не схильні до ризику, в період гасіння пожеж перебільшують небезпеку, що породжує у них страх, невпевненість у своїх силах, загальмованість дій. Нерідко вони відсторонюються командирами від гасіння пожежі за неефективні дії.

Для вивчення даної проблеми дослідження проводилося на базі НУЦЗУ. У дослідженні взяли участь курсанти факультету пожежної безпеки (майбутні рятувальники) в кількості 52 особи. Так як метою нашого дослідження було вивчення особливостей професійної мотивації майбутніх рятувальників в залежності від рівня самооцінки, тому на першому етапі нашого дослідження ми провели методику Будасі, результати якої дозволили нам поділити вибірку досліджуваних за рівнями самооцінки, нами було виділено 2 групи досліджуваних – це респонденти з високим та низьким рівнем самооцінки.

Для дослідження професійної мотивації майбутніх рятувальників в залежності від рівня самооцінки, було проведено дослідження за допомогою опитувальника вивчення професійної мотивації рятувальників Ю.В. Бессонової.

Вивчення професійної мотивації курсантів з різним рівнем самооцінки вказує на те, що спостерігаються достовірні розбіжності між 2 групами за таким компонентом мотивації як прагнення до професійного успіху на рівні $p=0,01$. Тобто майбутні рятувальники з високим рівнем самооцінки відчують себе впевненими і добре знають, чого вони хочуть добитися. Стосовно другого компоненту – цілей професійної діяльності – то тут також спостерігаються відмінності за такими категоріями як професійне досконалення та досягнення професійного зросту на рівні $p=0,05$. Тобто курсанти з високим рівнем самооцінки проявляють більше зусиль в придбанні нових професійних знань, підвищенні підготовленості до діяльності в екстремальних умовах, зниженні небезпеки. Також було визначено, що спостерігаються достовірні розбіжності у способах практичної реалізації цілей між досліджуваними групами за такими категоріями як входження до складу неформальних груп, особистісне самовдосконалення та пошук «гострих відчуттів» на рівні $p=0,05$, тобто курсанти з високим рівнем самооцінки частіше проявляють дружні стосунки з товаришами по службі, вони проявляють уважність, дружелюбність, чуйність по відношенню до інших, готові до обміну професійним досвідом, схильні до ризику. Спостерігаються достовірні розбіжності в умовах реалізації цілей діяльності між групами за такими компонентами мотивації як професійний компонент та соціальний на рівні $p=0,05$. Тобто для курсантів з високим рівнем самооцінки велике значення відіграє їх рівень загальної підготовки, наявність необхідних для виконання професійної діяльності знань та умінь, досвідченість.

Висновки. Теоретичний аналіз проблеми професійної мотивації та самооцінки довів, що мотивація як рушійна сила людської поведінки, безумовно, займає провідне місце в структурі особистості, пронизуючи її основні структурні утворення: спрямованість особистості, характер, емоції, здібності, діяльність і психічні процеси.

Самооцінка – це оцінка особистості самої себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Від самооцінки залежать взаємовідносини людини з оточуючими, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач. Самооцінка впливає на ефективність діяльності людини і дальший розвиток її особистості.

Вивчення професійної мотивації курсантів з різним рівнем самооцінки вказує на те, що для курсантів з високою самооцінкою вагомими є прагнення до професійного успіху, до самовизначення, до спілкування та прагнення до безпеки, особове самоудосконалення, професійне вдосконалення, досягнення відчуття задоволеності та досягнення високих професійних результатів при виконанні завдань, досягнення високих професійних результатів, пошук гострих відчуттів, особистісне самовдосконалення та досягнення відчуття задоволеності.

Для курсантів з низьким рівнем самооцінки вагомими є прагнення до матеріального благополуччя, до спілкування, до самовизначення та прагнення до безпеки, досягнення матеріальних благ, особове самоудосконалення, досягнення високого соціального статусу та уникнення небажаних подій, досягнення матеріальних благ, встановлення та зміцнення дружніх відносин, досягнення відчуття задоволеності та уникнення небажаних подій. Вивчення даного питання дозволить в подальшому відбирати для роботи в надзвичайних ситуаціях кандидатів зі стійкою професійною мотивацією, що безумовно покращить якість виконання професійних обов'язків

Література:

1. Занюк С.С. Психология и мотивация / С. С. Занюк. – М.: Наука, 1998. – 278 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 354с.
3. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: МОДЭК, 1996. – 400 с.
4. Липкина А. И. Самооценка / А. И. Липкина. – М.: Знание, 1976. – 64 с.