

**УДК 331.101.3**

**Наталія Євгенівна Афанасьєва**

Національний університет цивільного захисту України,

д. психол. н., доцент,

кафедра психології діяльності в особливих умовах

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ РЯТУВАЛЬНИКІВ У КРИЗОВИЙ ПЕРІОД ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ**

У тезах проаналізовано особливості професійної мотивації рятувальників, які знаходяться у кризовому періоді професійного розвитку. Доведено, що для них більш характерною є зовнішня мотивація діяльності, ніж внутрішня. Це негативно позначається на ефективності професійної діяльності, відношенні до виконання професійних обов'язків, загальному емоційному відношенні до своєї праці і її результатів та потребує використання психокорекційних заходів.

Ключові слова: професійна мотивація, рятувальники, професіогенез, криза.

В тезисах проанализированы особенности профессиональной мотивации спасателей, которые находятся в кризисном периоде профессионального развития. Доказано, что для них более характерна внешняя мотивация деятельности, чем внутренняя. Это негативно отражается на эффективности профессиональной деятельности, отношении к выполнению профессиональных обязанностей, общем эмоциональном отношении к своей работе и ее результатам и требует использования психокоррекционных мероприятий.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, спасатели, професіогенез, кризис.

При створенні програми дослідження був врахований опис криз професійного становлення Е. Ф. Зеєра [1]. Виходячи з нього виділені дві групи досліджуваних: до 1 групи увійшли досліджувані у віці від 26 до 29 років, від 34 до 39 років кількістю 27 осіб; у 2 групу – досліджувані у віці 30–33 років, 40–42 років кількістю 31 особи. До другої групи увійшли досліджувані, що знаходяться в різних критичних періодах професійного розвитку. Це криза професійної кар'єри (30–33 роки), яка характеризується тим, що подальший професійний розвиток фахівця призводить до вторинної професіоналізації, особливістю якої є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності; способи її реалізації мають виразно виражений індивідуальний характер; фахівець стає професіоналом, якому властиві: соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка. У цей час кардинально перебудовуються соціально-професійні цінності й взаємини, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію професійного розвитку, оскільки ці зміни призводять до істотного перетворення соціальної ситуації і провідної діяльності, яка характеризується індивідуальним стилем і елементами творчості.

У багатьох випадках якісне і високопродуктивне виконання діяльності призводить до того, що особистість переростає свою професію. Посилюється незадоволеність собою, своїм професійним положенням. Професійна самосвідомість, що сформувалася до цього часу, пропонує альтернативні сценарії подальшої кар'єри, і не обов'язково в межах цієї професії. Особистість відчуває потребу в самовизначенні і самоорганізації. Суперечності між бажаною кар'єрою і її реальними перспективами призводять до розвитку кризи професійної кар'єри. Одним з продуктивних варіантів зняття кризи є перехід на наступну стадію професійного становлення — стадію майстерності.

У віці 40–42 років настає так звана стадія майстерності, яка характеризується творчим й інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Рушійним чинником подальшого професійного розвитку особистості

стає потреба в самореалізації, самоздійсненні. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою, оточуючими людьми. Криза нереалізованих можливостей, або, точніше, криза соціально-професійної самоактуалізації, — це внутрішній конфлікт, продуктивним виходом з якого є: використання інноваційних підходів до виконання діяльності, винахідництво, розвиток кар'єри, соціальна і професійна понаднормативна активність. Деструктивними варіантами розв'язання кризи є: звільнення, міжособистісні конфлікти, професійна відчуженість, вживання психоактивних речовин, втрата сім'ї тощо.

Метою роботи є визначити, як професійна криза відбивається на професійній мотивації особистості і чи можна говорити про мотиваційну кризу, яка супроводжує професійну кризу рятувальників.

Для дослідження загальної професійної мотивації працівників ДСНС використовувалася методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір в модифікації А. Реана). Отримані результати відображені в таблиці 1.

**Таблиця 1**

**Ступінь вираженості складових мотиваційного комплексу у працівників**

**ДСНС (%)**

Мотиваційний комплекс					1 група	2 група	φ	р
ВМ	>	ЗПМ	>	ЗНМ	32,5	11,9	1,64	0,05
ВМ	=	ЗПМ	>	ЗНМ	22,7	10,3	1,17	-
ВМ	<	ЗПМ	>	ЗНМ	21,4	9,8	1,21	-
ВМ	<	ЗПМ	<	ЗНМ	16,3	22,5	0,76	-
ВМ	>	ЗНМ	>	ЗПМ	5,7	3,8	0,34	-
ВМ	=	ЗПМ	<	ЗНМ	-	10,3	1,64	0,05
ЗНМ	>	ВМ	>	ЗПМ	1,4	15,7	1,43	-
ЗНМ	>	ЗПМ	>	ВМ	-	15,7	1,64	0,05

Примітки: ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація;

ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.

У досліджуваних 1 групи (працівники ДСНС, які знаходяться в некритичній фазі професійного розвитку) найбільш вираженим є оптимальний мотиваційний комплекс:  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  – 32,5% і  $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$  – 22,7%. Тобто 55,2 % досліджуваних даної групи внутрішньо позитивно мотивовані до виконання професійної діяльності. Їх діяльність сама по собі є метою, а не засобом для досягнення якихось інших цілей. Найгірший мотиваційний комплекс у них взагалі не представлений.

У досліджуваних 2 групи (працівники ДСНС, що знаходяться в різних критичних фазах професійного розвитку) найбільш вираженим є мотиваційний комплекс  $ВМ < ЗПМ < ЗНМ$ . Це свідчить про те, що їх професійну діяльність на даному етапі більшою мірою мотивують зовнішні обставини. Внутрішня мотивація переважає у 26,0% досліджуваних цієї групи.

Було виявлено значущі відмінності в показниках мотиваційних комплексів у досліджуваних 1 і 2 групи. Вираженість комплексу  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  значущо більша у досліджуваних 1 групи (відмінності значущі на  $p \leq 0,05$  за критерієм Фішера). Вираженість комплексів  $ВМ = ЗПМ < ЗНМ$  і  $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$  значущо більша у досліджуваних 2 групи ( $p \leq 0,05$ ). Це може свідчити про байдуже, а ймовірно і негативне відношення до процесу діяльності у тих досліджуваних, що знаходяться у фазі професійної кризи. Для них на цьому етапі цінністю є не виконання професійної діяльності, а кінцевий результат, тобто отримання зарплатні, пільг і т. інше.

Таким чином, можна говорити про те, що для рятувальників, що знаходяться в критичному періоді професійного розвитку більш характерною є зовнішня мотивація діяльності, ніж внутрішня. Це негативно позначається на ефективності професійної діяльності, відношенні до виконання професійних обов'язків, загальному емоційному відношенні до своєї праці і її результатів.

Для рятувальників, які знаходяться у критичному періоді професіогенезу, потрібно розробляти спеціальні психокорекційні програми, метою яких є формування/розвиток професійної мотивації, її стабілізація, оптимізація і корекція неефективних мотиваційних структур.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Зеер Ф. Э. Психология профессионального развития / Зеер Ф. Э. – М. : Академия, 2009. – 240 с.