

УДК 159.952

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.6-2.31>**I. М. Ушакова**кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах  
Національний університет цивільного захисту України**М. А. Коробейник**

студентка магістратури соціально-психологічного факультету

## МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЯТУВАЛЬНИКІВ ДСНС

*Мотиваційні фактори, що впливають на професійну діяльність рятувальників ДСНС, виступають ключовими елементами ефективності виконання ними службових обов'язків. У роботі показано, що ефективність виконання професійно важливих завдань залежить від мотивації, яка спонукає особистість до здійснення такої важкої та небезпечної роботи. У статті описано різні підходи до вивчення проблеми ефективності професійної діяльності рятувальників ДСНС України, робота яких тісно пов'язана з екстремальними умовами та високим ризиком для життя та здоров'я.*

*Проведений аналіз літератури дозволив визначити, що мотивація є однією з фундаментальних проблем психології та одним із основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил поведінки особистості (в тому числі і професійної діяльності). Мотивація в загальному розумінні виступає комплексом рушійних сил, які стимулюють людину до дій. Позитивна мотивація активує здібності людини, звільняє її потенціал, негативна мотивація (або її відсутність), навпаки, гальмує активність, перешкоджає досягненню цілей діяльності. Як мотиваційні фактори можуть виступати як зовнішні, так і внутрішні спонукання, що підштовхують людину свідомо чи несвідомо робити певні дії на шляху до успіху або до уникнення невдач.*

*Дослідження особливостей структури мотивації рятувальників показало, що переважання внутрішніх мотивів підвищує результативність роботи. У той же час для рятувальників із нижчою ефективністю необхідною умовою є наявність зовнішніх (негативних та позитивних) спонукань. У статті зазначається також, що в рятувальників із високою ефективністю професійної діяльності виявлено значно нижчий порівняно із другою групою рівень мотивації до уникнення невдач та вищий рівень мотивації до успіху. Це свідчить про те, що ефективність виконання професійно важливих завдань визначається обома названими змінними.*

*Аналіз взаємозв'язку між показниками ефективності професійної діяльності та видами мотивації показав, що найбільш впливовими мотиваційними факторами ефективності праці рятувальників ДСНС можна вважати мотивацію досягнення успіхів та уникнення невдач і внутрішню мотивацію.*

**Ключові слова:** мотивація, мотиваційні фактори, професійна мотивація, ефективність професійної діяльності, внутрішня та зовнішня мотивація, мотивація досягнення успіху та уникнення невдач, працівники ДСНС, рятувальники.

**Постановка проблеми.** Сучасна ситуація у країні відбивається на ефективності професійної діяльності працівників ДСНС не кращим чином. Значне зниження престижу професії, економічні чинники, недостатність соціального захисту, тиск з боку керівництва – це далеко не повний перелік негативних соціально-психологічних факторів, що заважають сучасним рятувальникам ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Тому постає питання про необхідність вивчення мотиваційних факторів, які впливають на ефективність професійної діяльності працівників ДСНС, адже ефективна діяльність можлива лише за наявності відповідної мотивації, тобто стимулів до праці. Позитивна мотивація активує здібності людини, звільняє її потенціал, негативна мотивація (або її відсутність), навпаки, гальмує активність, перешкоджає досягненню цілей діяльності.

Таким чином, мотивацію професійної діяльності рятувальників ДСНС можна розглядати як важливий елемент забезпечення ефективного виконання ними службових обов'язків. Отже, актуальність обраної теми зумовлена необхідністю встановлення особливостей прояву в рятувальників ДСНС мотиваційних факторів, які мають вплив на ефективність їхньої професійної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Серед вітчизняних та зарубіжних дослідників питання, що пов'язані з різними аспектами мотивації, розглядали А. Маслоу, Х. Хекхаузен, Д. МакКлеланд, В. Ковальов [1–4].

Дослідженням особливостей мотивації як усвідомленого чи неусвідомленого спонукання особистості до діяльності займалися С. Рубінштейн, О. Леонтьєв, Є. Ільїн тощо [5–7].

Важливе місце у визначенні психологічних особливостей професійної мотивації посіли роботи, що відображають основні доміанти психології праці таких авторів, як В. Бодров, Е. Зеєр, Л. Карамушка, Є. Клімов, Б. Ломов та ін. Саме ці автори вперше звернули увагу на психологічні фактори ефективності професійної діяльності [8–12].

Особливості мотивації діяльності особистості в особливих умовах представлені в роботах Л. Гонтаренко, М. Корольчука, В. Осьодло, Л. Перелигіної, М. Самойлова, О. Сафіна та ін. [13–17]. Ю.О. Приходько визначив психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України, важливе місце серед яких посідає саме мотивація [18].

Проблеми мотивації професійної діяльності представників ризиконебезпечних професій розкрито в дослідженнях таких вчених, як Г. Грибенюк, Л. Дунець, Н. Ковальчишина, Н. Чабанюк та ін. [19–21].

Проведений аналіз літератури дозволив визначити, що мотивація є однією з фундаментальних проблем психології та одним з основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил поведінки особистості (в тому числі і професійної діяльності). З'ясовано, що складність і багатоаспектність проблеми мотивації зумовлюється множинністю розуміння її суті, природи, структури, а також методів її вивчення.

Мотивація виступає як складне психічне утворення, що має різні форми прояву та залежить від конкретних видів діяльності особистості. Так, у роботах сучасних психологів мотивація за джерелом виникнення мотивів поділяється на зовнішню та внутрішню.

Зовнішня мотивація – це засіб досягнення мети (наприклад, заробити гроші, отримати визнання, зайняти вищу посаду). При цьому вона може використовуватися у двох напрямках: як стимул під час очікування переваг (так званий принцип надії) і як засіб тиску під час очікування недоліків (принцип страху). Зовнішня мотивація безпосередньо впливає на поведінку, але ефективність її дії обмежена – вона діє лише доти, доки вона сприймається як стимул або тиск.

Внутрішня мотивація – це розуміння сенсу, переконаність. Вона виникає в тому випадку, якщо ідея, цілі і завдання, сама діяльність сприймаються як гідні і доцільні. При цьому виникає конкретний стан, що визначає спрямованість дій, а поведінка стає результатом відповідної внутрішньої установки. За такої мотивації людина відчуває себе відповідальною за власну поведінку і може спрогнозувати її результати [22].

Важливим у руслі нашого дослідження є також положення І. Ушакової, О. Ковалевської та О. Радько про те, що спрямованість та актив-

ність людини під час виконання будь-якої роботи залежить від мотиваційних факторів, які можна розглядати як мотиватори, пов'язані з діяльністю особистості. Вони виступають рушійними силами в процесі підвищення рівня задоволення роботою та її ефективності [23; 24]. Тому мотивування є ключовим моментом в процесі управління людською діяльністю, в тому числі і професійною.

Отже, професійна мотивація – це динамічний процес розгортання активності особистості фахівця у професійній діяльності на підґрунті структурованого впорядкування спонукальних сил, які визначають його здатність до організації й регуляції об'єктивно існуючих обставин та ситуацій у професійній діяльності.

Огляд публікацій показує, що проблематика професійної мотивації осіб екстремальних видів діяльності належить до традиційних психологічних досліджень. Однак питання впливу мотиваційних факторів на ефективність професійної діяльності працівників ДСНС глибоко та послідовно не вивчалось, хоча в літературі налічується багато концепцій стосовно розуміння проблеми професійної діяльності в особливих умовах [7].

В. Бодров, Є. Клімов, В. Корольчук та інші займалися вивченням професійно важливих якостей, від яких залежить ефективність професійної діяльності людини. Їхні дослідження підтверджують, що діяльність людини як наукова категорія виступає основою для ряду теоретичних та практичних сфер науки, таких як педагогіка, психологія праці, ергономіка, медицина та інші напрямки; основою для різних галузей наук, у тому числі і для психології [8; 11; 14].

В. Осьодло наголошує, що професійно-важливі якості тісно пов'язані з індивідуальними якостями суб'єкта та впливають на успішність та ефективність діяльності працівника [15].

На думку Є. Клімова, успішність людини в обраній професії перш за все залежить від динамічних рис особистості, психічних та психомоторних властивостей, фізичних якостей, що виступають основними професійно важливими якостями [11].

Таким чином, ефективність професійної діяльності значною мірою визначається організацією роботи, соціально-психологічним кліматом у колективі, індивідуально-психологічними і особистісними рисами, а також мотивацією праці.

**Метою** даної статті є вивчення основних мотиваційних факторів професійної діяльності рятувальників ДСНС та визначення їх особливостей у залежності від рівня ефективності цієї діяльності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.**

Для досягнення поставленої мети було проведено емпіричне дослідження з рятувальниками ГУ ДСНС України у Харківській області. Респонденти були поділені на групи в залежності від показників ефективності професійної діяльності, яка визна-

чалась завдяки експертній оцінці. До першої групи ми віднесли респондентів із високими показниками ефективності професійної діяльності, до другої групи – з низькими.

У ході дослідження було використано методики «Структура мотивації трудової діяльності» (К. Замфір), «Діагностика мотивації до уникнення невдач» та «Діагностика особистості на мотивацію до успіху», розроблені Т. Елерсом.

Перша з названих методик націлена на дослідження мотиваційної сфери особистості, що включає такі компоненти: внутрішню мотивацію (ВМ), зовнішню позитивну мотивацію (ЗПМ) – орієнтацію на винагороди і зовнішню негативну мотивацію (ЗНМ) – орієнтацію на покарання. Отримані нами дані представлено в табл. 1.

Отримані дані свідчать, що більш високі показники рівня внутрішніх мотивів професійної діяльності належать досліджуваним першої групи, які визначені експертами як більш ефективні у професійній діяльності. При цьому суттєвість даної різниці не підтверджується математичними методами. Це означає, що серед більш «ефективних» рятувальників не набагато більше тих, для кого основною мотивуючою силою у виконанні професійних обов'язків є внутрішні потяги.

Показники зовнішніх мотивів (як позитивних, так і негативних) є вищими в менш «ефективних» працівників ДСНС (ЗНМ:  $12,6 \pm 2,6$  та  $14,1 \pm 2,8$  від-

повідно. Виявлена значуща (на рівні  $p \leq 0,05$ ) різниця на користь «низькоефективних» рятувальників). Як бачимо, ці показники або суттєво вищі (у випадку зовнішніх негативних мотивів), або близькі до них (для зовнішніх позитивних  $t = 1,62$  при  $t_{\text{крит}} = 1,64$ ). Таким чином, для рятувальників, які є менш ефективними в професійній діяльності, спонукальною силою роботи є в основному зовнішні мотиваційні фактори.

Аналіз співвідношення показників мотивів професійної діяльності показав, що найбільша вага в першій групі припадає на внутрішню мотивацію, що характеризує один із позитивних мотиваційних комплексів (ВМ > ЗНМ > ЗПМ). Мотиваційний комплекс, виявлений у другій групі, є одним із найгірших варіантів: ЗНМ > ЗПМ > ВМ. Такі результати дають можливість припустити, що ефективність професійної діяльності рятувальників ДСНС залежать від переважання у структурі мотивації професійної діяльності внутрішніх мотивів. Для менш ефективних представників даної професії необхідні зовнішні мотиви та мотивування, причому більше негативні, а не позитивні. Такі дані слід буде враховувати в організації корекційної роботи.

На другому етапі нами були проведена методика «Діагностика особистості на мотивацію до успіху», розроблена Т. Елерсом.

Почнемо з аналізу показників мотивації до успіху (рис. 1).

Таблиця 1

### Порівняння структури мотивації в рятувальників із різною ефективністю трудової діяльності (бали)

Мотиви професійної діяльності	Групи		t	p
	З високою ефективністю M ± δ	З низькою ефективністю M ± δ		
ВМ	13,6 ± 3,1	12,6 ± 3,2	1,12	≥ 0,05
ЗПМ	12,5 ± 2,8	13,7 ± 2,3	1,62	≥ 0,05
ЗНМ	12,6 ± 2,6	14,1 ± 2,8	1,94	≤ 0,05

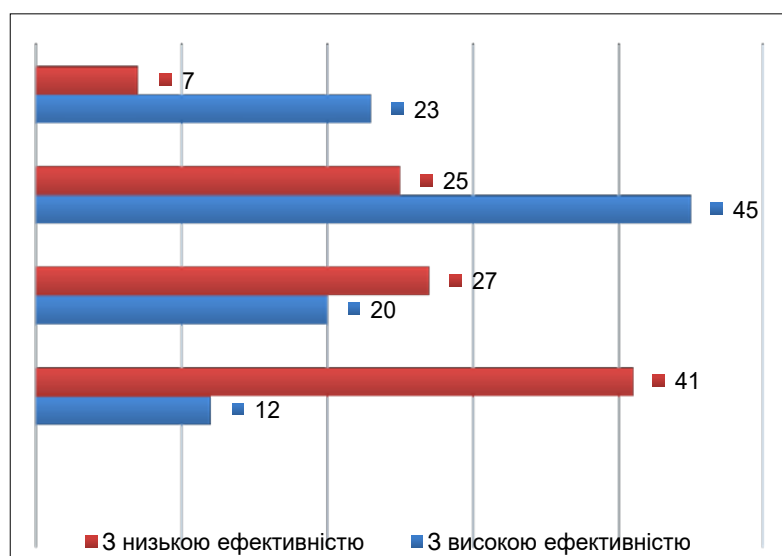


Рис. 1. Рівні мотивації до успіху в рятувальників із різним рівнем ефективності професійної діяльності (в %)

Як свідчать представлені на рис. 1. дані, більшість працівників ДСНС із низькою ефективністю професійної діяльності (40,9%) мають низький рівень мотивації досягнення. Ще 27,3% мають середній рівень її прояву. Це означає, що такі рятувальники майже не очікують успіху в діяльності і не проявляють бажання чогось досягти. Це, у свою чергу, знижує їхню загальну активність, прагнення до подолання перешкод, розвитку сили волі, намагання зробити щось складне якнайкраще і швидше. І, відповідно, веде до зниження результативності цієї діяльності.

Оберненими є показники у групі «ефективних» рятувальників. Значна їх частина мають високий (44,7%) та дуже високий (23,2%) рівні мотивації до успіху. Отже, вони надають перевагу завданням середньої або трохи вище середньої складності. Вони впевнені в успішному результаті задуманого, їм властиві пошук інформації для думки про свої успіхи, рішучість у невизначених ситуаціях, схильність до розумного ризику, готовність узяти на себе відповідальність, велика наполегливість у прагненні до мети, адекватний середній рівень домагань, які підвищують вірогідність досягнення успіху, і, відповідно, ефективність діяльності (в тому числі і професійної).

Як засвідчив статистичний аналіз, показники мотивації до успіху в рятувальників із високою ефективністю професійної діяльності є суттєво вищими (на рівні  $p \leq 0,001$ ) порівняно з «низько-

ефективними» досліджуваними, що підтвердило наше припущення про прямий вплив мотивації досягнення на ефективність праці.

Суб'єкти із сильним мотивом досягнення характеризуються наполегливістю в досягненні мети, схильністю ставити віддалені цілі, не задовольняються отриманим результатом, нескладними завданнями і легкодосяжними цілями, для них головне в житті – це переживання радості успіху внаслідок досягнення високих результатів. Саме тому вони і досягають більшого в професійній діяльності.

Такий зв'язок виявлено нами також і за результатами методики «Діагностика мотивації уникнення невдач» (Т. Елерс) (рис. 2).

Як бачимо з даних, показаних на рис. 2.3, найбільше досліджуваних першої групи (з високою ефективністю професійної діяльності) (це 60,8%) мають низький рівень мотивації до уникнення невдач. Ще 25,0% продемонстрували середній рівень. Лише незначна частина цієї групи мають високе та дуже високе прагнення до уникнення невдач у діяльності.

Цікаво, що в другій групі також найбільше досліджуваних мають низький рівень прояву мотивації уникнення невдач. Але тут їх значно менше (41,0%) порівняно з першою групою. Натомість значно більше «низькоефективних» рятувальників демонструють високий (25,0%) та дуже високий (6,8%) її рівні.

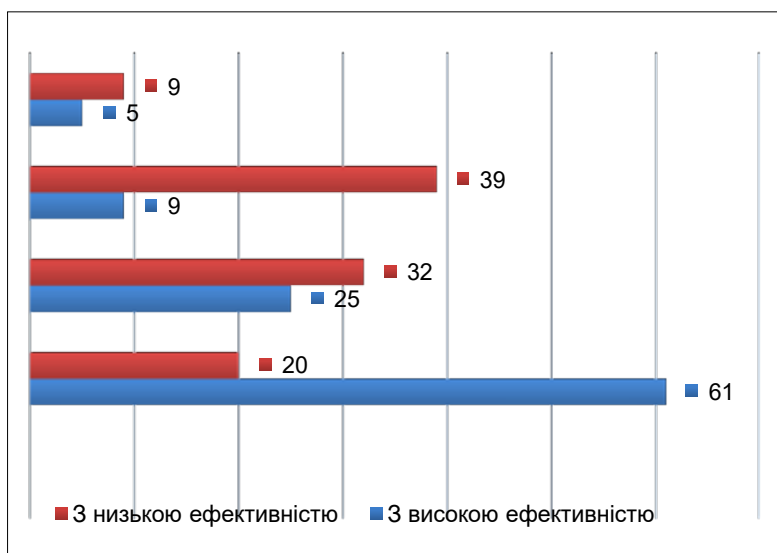


Рис. 2. Рівні мотивації до уникнення невдач у рятувальників із різним рівнем ефективності професійної діяльності (в %)

Таблиця 2

### Взаємозв'язок видів мотивації та ефективності професійної діяльності рятувальників ДСНС (коеф. кореляції)

	ВМ	ЗПМ	ЗНМ	МДУ	МУН
Ефективність проф. діяльн	0,367*	0,198	-0,312*	0,563**	0,471**

Примітки: ВМ – внутр. мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовн. негативна мотивація, МДУ – мотивація досягнення успіху, МУН – мотивація досягнення невдач; \* – значущість зв'язків на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* – значущість зв'язків на рівні  $p \leq 0,01$

Застосування математичних методів дозволило констатувати значну перевагу (на рівні  $p \leq 0,001$ ) показників мотивації до уникнення невдач у рятувальників із низькою ефективністю професійної діяльності, що свідчить про те, що рівень мотивації уникнення невдач можна вважати важливим фактором ефективності виконання професійної діяльності рятувальниками ДСНС.

Як зафіксовано в психологічних дослідженнях, суб'єкти зі схильністю до уникнення невдачі шукають інформацію про можливість невдачі під час досягнення результату. Вони беруться за вирішення як дуже легких завдань, так і дуже важких. Часто мотивацію уникнення асоціюють із бездіяльністю, зниженням активності, тому що така мотивація «підштовхує» до захисту і часто призводить до самоусунення особистості від розв'язання життєвих та професійних завдань. Тому закономірним є зниження ефективності роботи.

Із метою з'ясування порівняльного впливу різних мотиваційних факторів на ефективність професійної діяльності рятувальників ми провели кореляційний аналіз із застосуванням точково-бісеріального коефіцієнту кореляції. Отримані дані представлено в табл. 2.

Як свідчать ці дані, майже з усіма видами мотивації, які ми вивчали в нашій роботі та отримали дані що до їх вираження в рятувальників, існують стійкі кореляційні зв'язки з ефективністю діяльності. Так, взаємозв'язок на високому рівні значущості ( $p \leq 0,01$ ) виявлено між ефективністю професійної діяльності та мотивацією досягнення успіху та мотивацією уникнення невдач. Такі дані означають, що обидві мотиваційні спрямованості можуть впливати на ефективність виконання рятувальниками своїх професійних обов'язків. Тут слід відмітити, що наші дані підтверджують одну з альтернативних точок зору на співвідношення мотивації досягнення та уникнення невдач, а саме: що виразне прагнення до успіху цілком може поєднуватися з не менш сильним страхом невдачі, особливо якщо вона пов'язана для суб'єкта з якими-небудь важкими наслідками. І дійсно, дані нашого дослідження підтверджують, що між вираженістю прагнення до успіху і уникнення невдачі існує позитивна кореляція. Тому, швидше за все, йдеться про переважання в того чи іншого суб'єкта прагнення до успіху або уникнення невдачі за наявності того й іншого.

Важливим фактором ефективності праці є також, за нашими даними, внутрішня мотивація, що підтверджується і даними про негативну кореляцію ефективності діяльності та зовнішньої негативної мотивації. Це означає, що саме опора на внутрішні мотиви робить рятувальників більш активними в досягненні цілей професійної діяльності і, відповідно, більш продуктивними.

**Висновки.** Таким чином, у ході теоретичного аналізу було виявлено, що ефективність виконання професійно важливих завдань залежить від мотивації, яка спонукає особистість до здійснення такої важкої та небезпечної роботи. Адже ефективна діяльність можлива лише за наявності у працівників відповідної мотивації: зовнішньої чи внутрішньої, позитивної чи негативної.

Дослідження особливостей структури мотивації рятувальників показало, що переважання внутрішніх мотивів підвищує результативність роботи. У той же час для рятувальників із нижчою ефективністю необхідною умовою є наявність зовнішніх (негативних та позитивних) спонукань. У рятувальників із високою ефективністю професійної діяльності виявлено значно нижчий порівняно з другою групою рівень мотивації до уникнення невдач та вищий рівень мотивації до успіху.

Аналіз взаємозв'язку між показниками ефективності професійної діяльності та видами мотивації показав, що найбільш впливовими мотиваційними факторами ефективності праці рятувальників ДСНС можна вважати мотивацію досягнення успіхів та уникнення невдач і внутрішню мотивацію.

#### Література:

1. Маслоу А. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Евразия, 2000. 478 с.
2. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Москва : Наука, 1988. 191 с.
3. МакКлелланд Д. Мотивация человека. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 672 с.
4. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. Москва : Наука, 1988. 191 с.
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 713 с.
6. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва : Политиздат, 1975. 304 с.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 502 с.
8. Бодров В.А. Личностная детерминация развития и преодоления психологического стресса. Совпадающее поведение. Современное состояние и перспективы. Москва : Академия, 2006. 240 с.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. Москва : Академия, 2006. 240 с.
10. Карамушка Л. М. Психология управління : навчальний посібник. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
11. Климов Е.А., Бодалев А.А. Психология профессионала. Москва : Наука, 1996. 168 с.
12. Ломов Б.Ф. Системность в психологии. Избранные психологические труды. Москва : МПСИ, 2003. 423 с.
13. Гонтаренко Л.О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України : авто-

- реф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09. Харків, 2008. 23 с.
14. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Київ : Ніка-центр, 2006. 580 с.
  15. Осьодло В.І. : монографія. Київ : Золоті ворота, 2012. 225 с.
  16. Перельгіна Л.А., Самойлов Н.Г. Роль мотивації в підвищенні ефективності спортивної діяльності. Психологія і педагогіка. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Становлення сучасної науки». Белгород : Руснаучкнига, 2006. С. 27–32.
  17. Сафін О.А. Психологія професійної діяльності офіцера. Харків : НАНГУ, 2014. 235 с.
  18. Приходько Ю.О. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09. Харків, 2008. 24 с.
  19. Грибенюк Г.С. Мотиваційна готовність курсантів і слухачів вищого військового учбового закладу до професійної діяльності. Київ : НАЗС, 1997. 380 с.
  20. Дунець Л.М. Психологія спілкування : навчальний посібник для студентів спеціальностей «Соціальна педагогіка» та «Практична психологія». Хмельницький : ТУП, 2003. 346 с.
  21. Чабанюк Н.І. Дослідження професійної мотивації молодих фахівців Органів внутрішніх справ. *Вісник Національного університету оборони України*. 2011. 251 с.
  22. Уайтли Ф. Мотивація. Москва : Вільямс, 2005. 160 с.
  23. Ушакова І.М., Ковалевська О.А. Динаміка професійної мотивації майбутніх працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць*. Вип.13 Харків : НУЦЗУ, 2013 250 с.
  24. Радько О.В., Ушакова І.М., Перелігіна Л.А. Психологічні особливості професійної діяльності фахівців спеціального підрозділу служби інкасації державної служби охорони при МВС : монографія. Харків : НУЦЗУ, 2014. 183 с.

#### **Ushakova I. M., Korobeinyk M. A. Motivation factors of efficiency of the professional activity of NSES rescuers**

*Motivational factors that influence the professional activity of NSES rescuers are key elements in the efficiency of performing their duties. The article shows that the effectiveness of fulfilling professionally important tasks depends on the motivation that drives the individual to perform such difficult and dangerous work. The article describes different approaches to the study of the problem of professional activity of the NSES of Ukraine rescuers, whose work is closely related to extreme conditions and high risk for life and health.*

*The analysis of the literature has made it possible to determine that motivation is one of the fundamental problems of psychology and one of the basic concepts used to explain the driving forces of personality behavior (including professional activity). Motivation in the general sense is a complex of driving forces that stimulate a person to act. Positive motivation activates a person's abilities, releases his / her potential, negative motivation (or lack thereof), on the contrary, inhibits activity, impedes the achievement of goals of activity. Both external and internal motivations can act as motivational factors that push a person to take some steps towards success or avoidance of failure consciously or unconsciously.*

*The study of the features of the structure of rescuers' motivation showed that the predominance of internal motives increases the productivity. At the same time, for rescuers with lower efficiency, a prerequisite is the presence of external (negative and positive) motives. The article also notes that rescuers with high efficiency of professional activity have a significantly lower level of motivation for avoiding failures and a higher level of motivation for achieving success compared to the second group. This indicates that the performance of professionally important tasks is determined by both named variables.*

*An analysis of the relationship between professional performance indicators and types of motivation showed that motivation for achieving success and avoiding failures and internal motivation could be considered as the most influential motivational factors for the effectiveness of NSES rescuers.*

**Key words:** *Motivation, motivational factors, professional motivation, efficiency of professional activity, internal and external motivation, motivation for achieving success and avoiding failures, NSES workers, rescuers.*