

них завдань переважно в ситуації невизначеності. Вираженість когнітивних стилів змінюється протягом онтогенетичного розвитку, але залишається дивно постійним у кожної конкретної людини, якщо порівнювати його показники з рівнем тієї вікової групи, до якої він відноситься.

Значне місце у вітчизняній і зарубіжній психології відводиться розгляду когнітивних, або пізнавальних, стилів діяльності, інтенсивне вивчення яких почалося західними психологами у 1960 роках.

Як показали численні дослідження зарубіжних і вітчизняних авторів когнітивні стилі багато в чому визначають відображення як зовнішньої інформації так і внутрішньої.

Список бібліографічних посилань

1. Шапарь В.Б. Словарь практического психолога. Харьков : Торгсинг, 2005. 734 с.
2. Головин С.Ю. Словарь психолога-практика. 2-ге вид., переробл. та доп. Минск : Харвест, 2005. 976 с.
3. Холодная М.А., Берестнева О.Г. Специфика когнитивного обеспечения интеллектуальной деятельности лиц с высоким уровнем интеллекта. Вестник ТГПУ. 2005. Выпуск 1(45). Серия: ПСИХОЛОГИЯ,

In the theses, the understanding of competence, communicative competence, cognition, cognitive aspects of competence is discerned. The structure of communication competence is began.

Key words: *competence, communication competence, cognition, cognitive component, cognitive styles.*

УДК 159.98

Тетяна Олександрівна КОБЕЛЕВА,

студентка 3 курсу соціально-психологічного факультету
Національного університету цивільного захисту України (м. Харків);

Тетяна Василівна СЕЛЮКОВА,

старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах
Національного університету цивільного захисту України (м. Харків)
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9038-2775>

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

У роботі наведено результати дослідження особливостей професійної мотивації працівників ДСНС України. Розкрито важливу роль мотивації професійної діяльності співробітників підрозділів ДСНСУ.

Ключові слова: мотивація, професійна мотивація.

Швидкий та бурхливий розвиток України характеризується змінами в усіх сферах суспільного життя. Це відноситься і до підготовки фахівців пожежно-рятувальних професій. Через це виникає проблема пошуку інноваційних технологій які спрямовані на підвищення ефективності процесу управління та організації професійної підготовки фахівців ДСНСУ.

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. Професійна діяльність працівників ДСНСУ протікає в екстремальних умовах, пов'язаних з ліквідацією пожеж, та інших надзвичайних ситуацій і характеризується впливом значного числа стресогенних факторів. Психологічний механізм виникнення високої професійної мотивації полягає в переживанні вірогідності задоволення всіх основних і, перш за все, соціальних потреб особистості. Коли робота стає способом прояву потенціалу працівника, сферою його самоактуалізації і творчості, тоді підсумком буде істотне професійне зростання і високе самозадоволення [1].

Мотивація має різні форми трактування. З одного боку, вона визначається як сукупність чинників, що направляють і визначають поведінку, з іншого – як сукупність мотивів. Мотивація розглядається як процес психічної регуляції конкретної діяльності, як механізм і як процес дії мотиву, що визначає виникнення, напрямок і способи здійснення конкретних форм діяльності [2].

Вивченням мотивації у психології займалися такі вчені, як К. Замфір, Є. Ільїн, Ф. Герцберг, К. Маслоу, Х. Хекхаузен, К. Платонов, В. Ковальов, В. Асеев, Д. Мак-Клелланд, С. Каверіна, В. Осьодло та інші

Професійна мотивація – це дія конкретних мотивів, які є умовою вибору професії й тривалого та ефективного виконання професійних обов'язків. Розвиненість професійної мотивації тісно пов'язана із професійною самореалізацією [3].

Психологи стверджують, що існує певна залежність ефективності професійної діяльності від мотивації. Так, чим більша сила мотивації, тим вища результативність діяльності. При цьому, пряма залежність зберігається лише до зазначеного рівня, після цього досягається деякий оптимальний рівень. При подальшому збільшенні сили мотивації спостерігається зменшення ефективності професійної діяльності [4].

Виходячи з таких теоретичних положень, нами було проведене дослідження, метою якого було вивчення особливостей професійної мотивації у працівників Державної служби з надзвичайних ситуацій України.

Для визначення особливостей професійної мотивації працівників ДСНС України ми використали методикау «Професійна мотивація» В. Осьодла [5].

Найбільш виражені мотиваційні тенденції спостерігаються за шкалами: оцінка результатів праці, інтернальність у сфері професійних досягнень, професійні інтереси і цінності. Результати дослідження параметрів професійної мотивації показали високі показники. Це свідчить про високий рівень розвитку професійної мотивації в процесі розв'язання службових завдань. Працівники з високим рівнем розвитку професійної мотивації майже не переживають труднощів, бо в них добре розвинені навички самостійного здійснення діяльності, вони проявляють рішучість та наполегливість, що визначається специфікою їх професійної діяльності. Працівники усвідомлюють свою відповідальність, розуміють, що отримані досягнення в своїй діяльності це результат власних зусиль.

Для визначення провідних мотивів професійної мотивації нами була проведена методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір в модифікації А. Реана) [5]. Підраховувались показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ВПП) і зовнішньої негативної (ВВП) мотивації. Дослідження мотиваційної структури особистості рятувальників показало, що у досліджуваних вираженими є такі мотиваційні комплекси – ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ЗПМ>ВМ>ЗНМ. Це означає, що для рятувальників ДСНС професійна діяльність має досить важливе значення сама по собі, а зовнішні позитивні мотиви переважають над зовнішніми і негативними мотивами. Їх діяльність сама по собі є метою, а не засобом для досягнення якихось інших цілей. Переважає внутрішня мотивація. Якнайгірший мотиваційний комплекс у них взагалі не представлений. Чим оптимальніший мотиваційний комплекс (баланс мотивів), тим більша активність рятувальників мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти певних позитивних результатів.

Для рятувальників у яких переважаючою є зовнішня мотивація, успішна професіоналізація для них можлива тільки за умов позитивної оцінки їх діяльності, що ускладнює процес адаптації та може призвести до розчарування та бажання звільнитись.

Таким чином, показники мотивація професійної діяльності співробітників ДСНС визначаються на високому рівні. Переважаючою є внутрішня мотивація та менш вираженою є зовнішня позитивна мотивація. Провідними мотивами у рятувальників визначені оцінка результатів праці, інтернальність у сфері професійних досягнень, професійні інтереси і цінності. У рятувальників не проявляється схильність до мотивування своєї діяльності якимось зовнішніми обставинами. Працівникам характерна цілеспрямованість, зібраність, самоконтроль, присутній суттєвий інтерес до праці, вони прагнуть підвищувати свою кваліфікацію, вдало проводять активний пошук інформації для вдосконалення своєї професійної діяльності. Професійну діяльність рятувальників більшою мірою спонукають внутрішні мотиви, які пов'язані не із зовнішніми обставинами, а з самим змістом діяльності.

Список бібліографічних посилань

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

2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2003. 508 с.
3. Москаленко А. П., Кобзін Д. О., Стародубцев А. А. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: наук.-практ. посіб. Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. 97 с.
4. Бакшаева Н.А. Психология мотивации студентов. М.: Логос, 2006. 184с.
5. Рамендик Д. М., Солонкина О. В., Слаквa С. П. Психология и психологический практикум для гуманитарных специальностей. М.: Мастер, 2002. 160 с.

The article presents the results of a study of the features of professional motivation of employees of the State Emergency Service. The important role of motivation of professional activity of employees of departments of the State Service for emergency situations is revealed.

Key words: motivation, professional motivation.

УДК 340.13:159.922.8

Світлана Миколаївна КОВАЛЬ

кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри соціології та психології ХНУВС
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8165-5118>

ДО ПИТАННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ

Проаналізовано теоретичні підходи до визначення змісту саморегуляції; наведено специфічні особливості саморегуляції в умовах навчально-професійної діяльності.

Ключові слова: саморегуляція, структура саморегуляції, курсант, навчально-професійна діяльність.

У сучасних психологічних дослідженнях зазначено, що успішність навчально-професійної діяльності курсантів суттєвою мірою залежить від рівня розвитку усвідомленої саморегуляції, тобто таких умінь, які допомагають їм організувати процес провадження діяльності й управління нею. Саме система саморегуляції виконує інтеграційну функцію стосовно дій людини, її психічних процесів, станів, які зазнають актуалізації в процесі діяльності [4].

Саморегуляція навчально-професійної діяльності за своєю практичною й теоретичною значущістю належить до однієї з фундаментальних проблем психологічної науки. Її розроблення безпосередньо пов'язане з