

К. психол. н. Ушакова І. М.

Студентка магістратури Коробейник М. А.

Україна, Харків, Національний університет цивільного захисту України
ОСНОВНІ МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ, ЩО МАЮТЬ ВПЛИВ НА
ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЯТУВАЛЬНИКІВ ДСНС

Annotation. Work in extreme conditions is the peculiarity of the professional activity of the rescuers of the State Emergency Service (NSES). Its effectiveness is determined primarily by a wide range of motivational factors.

The conducted theoretical analysis determines motivation as a complex of driving forces that induce a person to act. These forces can be extrinsic or intrinsic and they can force a person to make certain actions consciously or unconsciously on the path to success. It is also important to understand how they are valued by society and by the individual (positive or negative).

Investigating the structure of the motivation of work activity among the NSES rescuers, which have different effectiveness of work activity, showed that internal motives are the dominant motivating factors among effective workers, whereas less effective ones require external (both negative and positive) motivations. Such results make it possible to assume that the effectiveness of the professional activity of the subjects depends on the formation of internal motives in the structure of the motivation of the professional activity. The work of a psychologist should be aimed at its development.

Key words: motivation, motivational factors, professional activity, efficiency of professional activity, NSES rescuers.

Вступ. Специфіка професійної діяльності рятувальників ДСНС полягає в тому, що вона безпосередньо пов'язана з високим ризиком для здоров'я та життя людини. Їх праця полягає у виконанні спеціальних тактичних, стратегічних та оперативних завдань. Робота в екстремальних умовах вимагає від особистості високої фізичної, психічної та психологічної стійкості. Ефективність виконання професійно важливих завдань, залежить від здатності рятувальників виконувати поставлені завдання в короткий проміжок часу, реалізовувати чіткий план заздалегідь визначених операцій, вміння правильно аналізувати, порівнювати та інтерпретувати данні, а також від широкого спектру мотиваційних факторів, які спонукають особистість до вибору, а потім і здійснення такої важкої і небезпечної роботи.

Професія рятувальника має високу соціальну значущість і цінність та базується на високій внутрішній готовності особистості протистояти загрозливим обставинам, що супроводжують службову діяльність людини. Крім того, діяльність рятувальників ДСНС протікає у вкрай несприятливих умовах, таких, як наявність токсичних речовин, підвищення температури навколишнього середовища, що вимагають застосування засобів індивідуального захисту. А періодичні цілодобові чергування сприяють порушенню нормального режиму сну, що сприяє розвитку втоми, негативних функціональних станів та можуть бути причинами виникнення захворювань та травматизму (Корольчук & Крайнюк, 2006).

Необхідність вивчення мотиваційних факторів, які впливають на ефективність професійної діяльності працівників ДСНС обумовлена тим, що ефективна діяльність можлива лише при наявності у працівників відповідної мотивації, тобто бажання працювати. Позитивна мотивація активує здібності людини, звільняє її потенціал, негативна – гальмує прояв здібностей, перешкоджає досягненню цілей діяльності.

Оскільки наукове дослідження питання, зазначеного в темі, ще тільки починається, актуальність робити пов'язана з тим, що виникає дуже багато проблем, як

з теоретичного боку осмислення проблеми, так і з практичного, стосовно дослідження впливу мотиваційних факторів на професійну діяльність рятувальників ДСНС.

Результати дослідження. На думку Бодрова (2008), професійна успішність та ефективність людини обумовлена не лише її професійними характеристиками, а й особливостями когнітивної, мотиваційної, емоційно – вольової сфер особистості.

Досвід передових країн доводить, що вирішення будь-якого з поставлених завдань у професійній сфері, неможливо реалізувати без зацікавленості людини у вирішенні поставленого питання. Мотивація працівників впливає на їх продуктивність: без мотивації до праці працівники виконують лише мінімальний об'єм функціональних обов'язків, що негативно позначається на якості продукції та послуг.

Герцберг (Херцберг, & Моснер, & Блох Снідерман, 2007) зазначав, що мотивація у загальному розумінні виступає як комплекс рушійних сил, які закликають людину до дій. Ці сили можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми та змушувати людину, свідомо чи несвідомо робити певні дії на шляху до успіху. Мотивування – це дія, за допомогою якої керівник може спонукати персонал працювати для досягнення спільних цілей. На думку цього автора, існують дві основні категорії факторів від яких залежить ступінь задоволеності від виконаної роботи:

1. Фактори, які утримують на роботі (гігієнічні фактори) до яких відносяться: розмір заробітної плати, міжособистісні відносини в колективі та з начальником, умови праці тощо.

2. Фактори, які мотивують до роботи (мотиватори) до яких відносяться: досягнення, відповідальність, визнання заслуг та можливості для кар'єрного росту.

Мотиваційними факторами також виступають мотиватори, які пов'язані з діяльністю особистості та підвищують рівень задоволення роботою. Вони розглядаються як самостійні групи потреб. Мотивування є ключовим моментом в процесі управління людською діяльністю, це процес, який спонукає до конкретних дій за допомогою активізації певних мотивів.

В психологічній літературі виділяють типи мотивування, що залежать від цілей, яких прагне особистість (Радько, & Ушакова, & Перелигіна, 2014). Вони можуть поділятися на:

1. Мотивування, яке базується на зовнішньому впливі, що спонукає людину до дій (тобто, впливають зовнішні мотиви).

2. Мотивування, що залежить від розуміння конкретної мотиваційної структури особистості.

3. Мотивування, що має характер виховного та освітнього процесу.

В психологічних дослідженнях (Ільїн, 2002) визначено, що найбільш істотними для людини, можуть виступати такі мотиваційні фактори: досягнення успіху, можливості для професійного зростання, службове становище, визнання та т.п. Дієвим стимулом може виступати, наприклад, просування по службі, або матеріальне заохочення працівника. Також сама діяльність особистості виступає головним мотиваційним фактором.

Уайтлі (2003) виділяє два типи мотивації і відповідні їм типи поведінки:

1) зовнішня мотивація (extrinsic motivation) і, відповідно, ззовні мотивована поведінка (extrinsic motivated behavior);

2) внутрішня мотивація (intrinsic motivation) і внутрішньо мотивована поведінка (intrinsic motivated behavior).

В наших більш ранніх роботах (Ушакова, & Шовкун, 2017) ми з'ясували, що в процесі професійного становлення майбутніх рятувальників зменшується значення мотивів, пов'язаних з отриманням професійних знань та навичок, мотивів престижу та утилітарних, мотивів отримання морального задоволення від виконуваної праці а також

бажання приносити користь суспільству своєю роботою. Але суттєво підвищується спонукальна сила матеріальних мотивів (отримання заробітної плати та іншої матеріальної винагороди). Тобто, з часом збільшується важливість зовнішніх (в даному випадку, позитивних) мотивів порівняно з внутрішніми. Вважаємо, що стосовно ефективності професійної діяльності можливо буде виявити такі зміни також.

Ці теоретичні положення ми перевірили в емпіричному дослідженні з використанням методики «Структура мотивації трудової діяльності», що була розроблена Замфір. Вона направлена на дослідження мотиваційної сфери особистості, яка включає три компоненти: внутрішню мотивацію (ВМ), зовнішню позитивну мотивацію (ЗПМ) - орієнтацію на винагороди і зовнішню негативну мотивацію (ЗНМ) - орієнтацію на покарання. Дослідження було проведено з рятувальниками ДСНС України, ефективність професійної діяльності яких була визначена за допомогою експертної оцінки з залученням керівного складу та психологів підрозділів.

Отримані дані свідчать, що більш високі показники рівня внутрішніх мотивів професійної діяльності належать досліджуваним першій групі, які визначені експертами як більш ефективні в професійній діяльності ($13,59 \pm 3,12$ балів порівняно з $12,58 \pm 3,17$ в другій). При цьому суттєвість цієї різниці не підтверджується математичними методами (t-критерій Стьюдента): $t=1,12$; $p \geq 0,05$. 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 у менш ефективних працівників ДСНС (ЗПМ: $12,53 \pm 2,80$ балів в першій групі та $13,71 \pm 2,31$ – у другій. $t=1,62$; $p \geq 0,05$; ЗНМ: $12,58 \pm 2,59$ та $14,13 \pm 2,77$ відповідно. $t=1,94$; $p \leq 0,05$). Як бачимо, ці показники або суттєво вищі (у випадку зовнішніх негативних мотивів), або близькі до них (для зовнішніх позитивних $t=1,62$ при $t_{\text{крит}}=1,64$). Це означає, що для рятувальників, які є менш ефективними в професійній діяльності, спонукальною силою роботи є зовнішні мотиваційні фактори.

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

Висновки. Таким чином, ми проаналізували деякі питання стосовно мотиваційних факторів, що мають вплив на особистість та ефективність її професійної діяльності. Визначили, що існують різні підходи до вивчення проблеми ефективності професійної діяльності рятувальників ДСНС України, робота яких тісно пов'язана з екстремальними умовами, де є висока ймовірність зазнати ризику для життя та здоров'я.

Ефективність виконання професійно важливих завдань залежить від величезної кількості факторів, зокрема, від мотивації, яка спонукає особистість до здійснення такої важкої та небезпечної роботи. Адже ефективна діяльність можлива лише при наявності у працівників відповідної мотивації: зовнішньої чи внутрішньої, позитивної чи негативної.

Проведене нами дослідження структури мотивації трудової діяльності рятувальників з різною ефективністю професійних дій показало, що переважання внутрішніх мотивів підвищує результативність роботи. В той же час, для рятувальників

з нижчою ефективністю необхідною умовою є наявність зовнішніх (негативних та позитивних) спонукань.

З'ясувати, які саме внутрішні та зовнішні мотиваційні фактори найбільше впливають на ефективність професійної діяльності рятувальників ми плануємо в подальших дослідженнях.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

- Бодров, В. А. (2008, ноябрь-декабрь) Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности. Часть 1. *Психологический журнал*, №6, том.29, С. 66-74.
- Ильин, Е. П. (2002) *Мотивация и мотивы*. Санкт Петербург.: Питер.
- Корольчук, М. С., & Крайнюк, В. М. (2006) *Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах*. Київ.: Ніка-центр.
- Радько, О. В., & Ушакова, І. М., & Перелигіна, Л.А. (2014) *Психологічні особливості професійної діяльності фахівців спеціального підрозділу служби інкасації державної служби охорони при МВС*. Харків: НУЦЗУ.
- Уайтлі, Ф. (2003) *Мотивация*. Москва: Изд. Дом «Вильямс».
- Ушакова, І. М., & Шовкун, О. В (2017, листопад) Розвиток професійної мотивації майбутніх працівників ДСНС під час їх навчання у ВНЗ. *Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць*. Вип. 22., С. 275 – 284. Retrieved from <http://repositc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/5505>
- Херцберг, Ф., & Моснер, Б., & Блох Снидерман, Б. (2007) *Мотивация к работе*. Москва: Вершина.