

Филиппченкова Светлана Игоревна

д-р психол. наук, доцент, доцент

Гревцева Серафима Владимировна

магистрант

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»

г. Тверь, Тверская область

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПОЖАРНЫХ-СПАСАТЕЛЕЙ: ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье рассматриваются психологические аспекты профессиональной мотивации специалистов в экстремальных условиях профессиональной деятельности (на примере пожарных-спасателей). Исследование показало, что направленность на свободу, результат и альтруизм – доминирующие в иерархии ориентаций у пожарных-спасателей.*

***Ключевые слова:** профессиональная мотивация, экстремальные условия труда, профессионально важные качества, пожарные-спасатели.*

В современном мире, ввиду непрерывного развития науки, появления новых технологий и прочих факторов, с каждым днем увеличивается риск возникновения чрезвычайных происшествий, опасных для здоровья и жизни человека. Эта угроза делает востребованной деятельность пожарных-спасателей. Мотивация – движущая сила любой деятельности. В роли мотивации выступают потребности, интересы, влечения, эмоции, установки, идеалы. Профессиональная мотивация у пожарного-спасателя – одно из важнейших психологических качеств личности, что обусловлено экстремальными условиями труда. Оценка уровня профессиональной мотивации – обязательный критерий профотбора, профессиональной и психологической подготовки пожарных-спасателей, от нее зависит качество работы сотрудников, а значит и жизни людей, пострадавших в чрезвычайных ситуациях.

В психологической науке мотивация выступает психофизиологический процесс, задающий направленность деятельности человека, определяющий ее

характер, устойчивость, активность. Человек деятельно удовлетворяет свои потребности, для чего и необходима мотивация – побуждение к действию. Мотив является обобщенное видение представляющих ценность для человека предметов, определяющих вектор деятельности и являющийся ее смыслом. Мотив представлен человеку, как специфическое переживание, сопровождающееся положительными эмоциями от предвкушения обладания предметом желания или отрицательными, в случае невозможности заполучить некий предмет. Для осознания мотива требуется внутренняя работа. Мотив – одно из ключевых понятий психологической теории деятельности, разработанной советскими психологами А.Н. Леонтьевым и С.Л. Рубинштейном. В рамках этой теории дается наиболее простое определение мотива: «Мотив – это опредмеченная потребность» [12]. Мотив часто путают с целью и потребностью, но цель – результат осознанного целеполагания, выбора объекта, удовлетворяющего требованиям мотива, а потребность – это, скорее, неосознанное желание устранить дискомфорт. Например, жажда – это потребность, желание утолить жажду – цель, бутылка с водой – это мотив. Можно интерпретировать жажду как чувство, ощущение, а потребность – как необходимость иметь некоторое количество воды в организме, тогда целью будет являться утоление жажды, то есть оптимизация количества воды в организме, но уже не вода, как предмет. В таком контексте «мотив – это ресурс, стремление получить который обуславливает поведение человека.

Профессия пожарного-спасателя имеет ряд особенностей, среди которых высокий уровень опасности травматизации, стрессогенности, ответственности, рискованность, неопределенность ситуации, необходимость принятия решений в условиях дефицита времени и ограниченного пространства. Все это и предопределяет развитие высоких требований к профессионально важным качествам пожарных-спасателей.

Пожарные-спасатели проходят тестирование на профессиональную пригодность, где определяется наличие необходимых для профессиональной деятельности качеств. При приеме на службу важен адекватный уровень тревож-

ности и самооценки, высокий уровень эмоциональной устойчивости и хорошая физическая подготовка. Несмотря на жесткий профотбор, каждый сотрудник пожарно-спасательной службы – обычный человек со своим темпераментом, образом мышления, с индивидуальными особенностями работы нервной системы. Необходимые для работы качества появляются у сотрудников с опытом.

Профессиональная мотивация не будет сформирована в условиях безуспешной неэффективной деятельности. Поэтому для работников силовых ведомств очень важно подбирать рабочее место под индивидуальные особенности сотрудников. Например, согласно особенностям темперамента и склонности к риску можно определить человека проводить профилактические мероприятия или учувствовать в тушении пожаров.

В 2024 г. нами проведено исследование особенностей профессиональной мотивации пожарных-спасателей Тверского региона. Выборку исследования составили пожарные-спасатели в количестве 31 человек в возрасте от 22 до 61 года. Предметом исследования выступили доминирующие мотиваторы профессиональной деятельности сотрудников пожарных-спасателей. Была выдвинута гипотеза исследования: существует взаимосвязь между ведущей направленностью личности, уровнем сформированности коммуникативных и организаторских склонностей и доминирующими мотивационными факторами у пожарных-спасателей. Кроме того, доминирующей направленностью у испытуемых является направленность на дело, испытуемые обладают хорошо развитыми коммуникативными и организаторскими способностями, демонстрируют умеренную ориентацию на успех и предпочитают средний уровень риска, а доминирующими в иерархии ценностных ориентаций являются направленность на свободу, результат и альтруизм. В ходе исследования были использованы методы наблюдения, опроса, тестирования и математической корреляции. Психодиагностический инструментарий исследования составили: методика психологической направленности личности Б. Басса, методика «Выявление коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС-2), методика «Мотивация к успеху» Т. Эллера, методика «Мотивация к избеганию неудач» Т. Эллера, ме-

тодика «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной.

Результаты исследования продемонстрировали, что доминирующей направленностью у опрошенных пожарных-спасателей является направленность на дело. Ориентация на дело проявляется в заинтересованности в решении деловых задач, их выполнении в лучшем виде, ориентации на деловое общение, склонности отстаивать в интересах дела собственное мнение, полезное для достижения общих целей, что особенно важно в виду характера профессиональной деятельности испытуемых. От эффективности выполнения ими поставленных задач зависят благополучие и жизни их коллег и людей, попавших в экстремальные ситуации. Направленность на общение – стремление в любых условиях поддерживать отношения с окружающими людьми, ориентация на совместную деятельность. Этот показатель стоит на втором месте в иерархии стремлений пожарных-спасателей. Безусловно, для эффективной профессиональной деятельности сотрудникам силовых ведомств необходимо поддерживать хорошие отношения с коллегами. Следует учитывать ведущую направленность на дело при рассмотрении роли общения в жизни испытуемых. Коммуникация осуществляется не в ущерб выполнению конкретных задач или оказанию помощи людям. Ориентация на социальное одобрение и зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми – все это не будет препятствием в выполнении служебных функций. Направленность на себя – ориентация на удовлетворение собственных потребностей и интересов, на вознаграждение безотносительно профессиональной деятельности и сотрудников. Агрессивность в достижении статуса и власти, склонность к соперничеству, тревожность, раздражительность и интровертированность – качества, присущие ориентированным на себя людям. Я-направленность у пожарных-спасателей стоит на последнем месте, что не характеризует испытуемых подобным образом.

У сотрудников МЧС хорошо развиты коммуникативные и организаторские способности. Испытуемые демонстрируют умеренную ориентацию на успех и

предпочитают средний уровень риска. Мотивация к избеганию неудач менее выражена. Исследование показало, что направленность на свободу, результат и альтруизм – доминирующие в иерархии ориентаций у пожарных-спасателей. Далее следуют ориентации на процесс и труд. Шкалы направленности на власть, эгоизм и деньги набрали минимальные показатели, что говорит о том, что данные ориентации у пожарных спасателей не развиты. Корреляционный анализ результатов исследования выявил зависимости, в которых находятся различные показатели психодиагностических шкал инструментария исследования, и позволил подтвердить выдвинутую гипотезу исследования.

Необходимо отметить, что для успешной профессиональной деятельности функционирует служба психологического обеспечения служебной деятельности. Специалисты службы психологического обеспечения ведут мониторинг психологического здоровья личного состава и руководителей, проводят профилактические психодиагностические, психокоррекционные мероприятия, направленные на оптимальный уровень психологического здоровья как отдельных членов, так и коллектива, используя передовые знания психологической науки. Кроме того, служба психологического обеспечения занимается помощью населению и служащим, пострадавшим от техногенных или стихийных катастроф и других экстремальных ситуаций и помогает вернуться к нормальной жизни.

Список литературы

1. Гринберг А.С. Информационные технологии управления / А.С. Гринберг, Н.Н. Горбачев, А.С. Бондаренко. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 479 с.
2. Деркачёва Л.В. Психологические аспекты принятия управленческих решений в напряжённых ситуациях / Л.В. Деркачёва // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2011. – №22. – С. 274–282. – EDN OOWEZZ
3. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель / П.Ф. Друкер. – М.: Вильямс, 2008. – 224 с.