

Арзмасова Екатерина Львовна

УСТАНОВЛЕНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ ОРИЕНТИРОВ У ПОЖАРНЫХ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Аннотация: глава посвящена вопросам формирования устойчивых мотивационных ориентиров среди работников пожарной службы в процессе их профессиональной подготовки. Рассматриваются психологические аспекты мотивации, факторы риска возникновения эмоционального истощения и методы повышения эффективности деятельности спасателей. Особое внимание уделено важности постановки четких целей, развития профессиональных компетенций и формированию чувства коллективизма и взаимовыручки. Приводятся рекомендации по созданию условий, способствующих развитию личностных качеств, необходимых для успешного преодоления стрессовых ситуаций и высокой готовности к экстренному реагированию. Обосновывается необходимость регулярной психологической поддержки и сопровождения пожарных для предотвращения негативных последствий длительного воздействия экстремальных факторов труда. Исследуются механизмы поддержания высокого уровня личной ответственности и осознания значимости выполняемой миссии спасения жизни и здоровья населения.

Ключевые слова: профессиональная подготовка пожарных, мотивация персонала, психологическая устойчивость, целеполагание, компетентность специалистов, формирование командного духа, предупреждение профессионального выгорания, личностное развитие сотрудников МЧС, эмоциональная саморегуляция, повышение уровня ответственности.

Abstract: the chapter is devoted to the formation of stable motivational guidelines among fire service employees in the process of their professional training. The psychological aspects of motivation, risk factors for emotional exhaustion, and methods for improving the effectiveness of rescuers are considered. Special attention is paid to the importance of setting clear goals, developing professional competencies, and fostering

a sense of teamwork and mutual assistance. Recommendations are given on creating conditions conducive to the development of personal qualities necessary for successfully overcoming stressful situations and high readiness for emergency response. The necessity of regular psychological support and support for firefighters is substantiated in order to prevent the negative effects of prolonged exposure to extreme labor factors. The mechanisms of maintaining a high level of personal responsibility and awareness of the importance of the mission of saving the life and health of the population are being investigated.

Keywords: professional training of firefighters, staff motivation, psychological stability, goal setting, competence of specialists, formation of team spirit, prevention of professional burnout, personal development of EMERCOM employees, emotional self-regulation, increasing the level of responsibility.

Проблема мотивации профессиональной деятельности пожарных представляет собой одну из наиболее актуальных задач в современных условиях. Актуальность этой темы объясняется необходимостью поддержания высокого уровня профессионализма среди сотрудников пожарной охраны, что напрямую влияет на безопасность людей и имущества. В условиях постоянного прогресса технологий и изменений в социально-экономической среде, грамотный подход к подготовке и обучению пожарных становится еще более важным.

На этапе первоначального профессионального обучения необходимо акцентировать внимание на формировании мотивационных установок у будущих специалистов. Адекватные инвестиции в обучение и развитие навыков пожарного на начальных стадиях его карьеры помогут закладывать основу для его дальнейшей профессиональной устойчивости и успешности. Высококвалифицированный специалист, умеющий эффективно и оперативно реагировать в чрезвычайных ситуациях, сможет не только выполнить свои обязательства, но и защитить жизнь пострадавших, снизив риск для себя и окружающих.

Существующие проблемы в противопожарной службе, такие как разрушение традиций, отсутствие четкой профориентации и критериев

профессионального отбора, подчеркивают важность формирования общей профессиональной культуры. Эмпатия, психологическая устойчивость и профессионально важные качества являются необходимыми для успешного выполнения задач в данной области. Важной задачей преподавателей является не только обучение техническим аспектам профессии, но и повышения интереса учащихся, демонстрация значимости и актуальности их работы.

Окончание обучения и первичная профессиональная адаптация приводят пожарного к длительному этапу службы, где его мотивация и уровень профессиональной подготовки играют решающую роль. Поэтому подход к организации образовательного процесса и поддержка мотивации должны быть научно обоснованы и продуманы. Это предполагает необходимость разработки психологического обеспечения, способного формировать и развивать мотивацию к профессиональной деятельности.

Создание целевой программы по формированию мотивационных установок у пожарных-стажеров, а также рекомендации по улучшению мотивации преподавателей являются важными шагами в решении проблемы. Такие меры помогут улучшить качество подготовки специалистов и снизить текучесть кадров, что в свою очередь повысит уровень профессионализма в противопожарной службе.

Таким образом, проблема мотивации в профессиональной деятельности пожарных требует комплексного подхода и активного участия специалистов в области психологии и управления. Это особенно актуально, учитывая недостаточную разработанность данной проблемы в современной психологической науке и потребность в ее научном обеспечении в контексте работы ФПС МЧС России.

Исследование мотивации пожарных проводилось на протяжении 4 лет, с 2020 по 2023 год. Всего в исследовании приняли участие 200 пожарных – стажеров в возрасте от 20 до 30 лет.

Это стажеры, которые принятые на службу по специальности «пожарный-спасатель», не имеющие специального образования, и направленные на обучение в учебный центр ФПС дополнительного профессионального образования по направлению «Первоначальная подготовка пожарных» в возрасте от 20 до 35 лет.

Исследование проводилось с целью выявления уровня сформированности профессионально-важных мотивационных установок и необходимых личностных и профессиональных качеств, необходимых для качественного выполнения служебных обязанностей.

В экспериментальную группу вошли сотрудники независимо от стажа службы пожарного. Обследование проходило по следующим категориям. С целью получения наиболее достоверной информации о личностных особенностях пожарных-стажеров учитывались данные контент-анализа документов, предоставленных психологами подразделений ГУ МЧС по Хабаровскому Краю. Результаты обследования (контент-анализ документов), индивидуальные беседы, анкетные опросы показали, что (88%) пожарных-стажеров имеют низкий социальный статус, социальную незрелость, отсутствие среднего специального образования.

Набор диагностических методик для исследования личности пожарных-стажеров создавался с целью изучить особенности мотивации профессиональной деятельности в зависимости от интеллектуальных способностей, ценностных ориентаций, направленности личности, сформированности основных профессиональных рабочих качеств, необходимых в профессии пожарного.

Проведя анализ, были выявлены зависимости между уровнем интеллектуальными способностями, наличием рабочих качеств, направленностью личности и мотивацией профессиональной деятельности. Экспериментальная группа – 64 человека. При проведении корреляционного анализа получили следующие составляющие.

Анализ выборки за 2021 год показывает, что из 70 обследованных 39% имеют несформированную или отрицательную мотивацию к профессиональной деятельности в сфере пожарного. Внутренняя готовность к профессии значительно не соответствует требованиям, предъявляемым к пожарным, таким как умение работать в команде, ответственность и развитые знания. В числе протестированных 77,5% демонстрируют оптимистичный настрой, ориентируясь на участие в деятельности, что подчеркивает их стремление к успеху. Однако среди

них отсутствуют слушатели, мотивированные на неуспех. 12,5% не имеют четкой мотивации, но склонны к достижению успеха, и 10% стремятся избегать неудач.

Исходя из данного утверждения, нами предполагается, что интересный творческий конструктивный подход к преподаванию специальных дисциплин способен развивать мотивационные установки пожарных-стажеров к профессиональной деятельности. Такой процесс взаимодействия сотрудников в учебном процессе является динамичным, он стимулирует совершенствование профессионально-важных качеств пожарного-стажера, что способствует развитию его мотивации профессиональной деятельности.

Такая позиция отражает методологический подход к оценке мотивационных установок пожарных-стажеров к профессиональной деятельности в процессе первоначальной профессиональной подготовки в учебных центрах ФПС, которые способствуют развитию профессионализма и снижению ошибок в условиях риска при тушении пожара.

В результате проведенного исследования были выявлены пожарные-стажеры с несформированной мотивацией к профессиональной деятельности. Основная причина отрицательной мотивации к профессиональной деятельности, по результатам проведенного исследования, это низкий уровень личностных способностей, несформированные профессиональная направленность, рабочие качества, ценностные приоритеты.

Развитие мотивационных установок пожарных-стажеров к профессиональной деятельности определяется определенной совокупностью динамически меняющихся факторов: внутренних (личностные особенности); внешних (динамические элементы, осуществляющие внешние воздействия на человека через обучение) факторов, т.е. структурой

Интересно, что более 25% респондентов ориентированы на личные интересы, что может указывать на осторожный подход к риску в профессии. 17,5% демонстрируют стремление к взаимодействию с окружающими, что говорит о значении социума для них. 32,5% имеют высокую степень ответственности,

ориентируясь на задания. Наиболее сбалансированными являются 25%, которым свойственна гармония между взаимодействием и заданием. В целом, выборка демонстрирует потенциал для успешной профессиональной деятельности, способной справляться с задачами средней сложности.

Анализ результатов тестирования взвода, обучавшегося в октябре 2020 года, позволяет сделать несколько важных выводов о психологическом состоянии и личностных особенностях слушателей. Во-первых, 10% участников демонстрируют повышенный психомоторный тонус и эмоциональную напряженность, что свидетельствует о сложности адаптации к изменениям и неблагоприятным условиям. Это указывает на необходимость создания более комфортной обстановки в процессе обучения, чтобы минимизировать стресс и беспокойство их переживания.

С другой стороны, 10% слушателей проявляют признаки нервного истощения, что также требует внимания, так как это может снизить их обучаемость и работоспособность. 46% слушателей имеют неустойчивый психомоторный тонус, что подчеркивает их эмоциональную лабильность и, вероятно, расстройства, связанные со стрессом и тревожностью. Повышенный уровень тревожности у 84% участников говорит о том, что они все еще находятся в процессе адаптации, что может затруднять их взаимодействие и самоутверждение в коллективе.

На уровень коммуникативного контроля также влияет социальная незрелость слушателей, выражаясь в трудностях взаимодействия с коллегами. Важно отметить, что несмотря на высокую потребность в общении, недостаток навыков коллaborации может препятствовать созданию гармоничной и творческой атмосферы. Методика психогеометрического анализа выявила разнообразие стилей личности среди слушателей, что демонстрирует их различные способности и подходы к обучению и взаимодействию.

Среди направленности личностей наблюдается явное предпочтение делового общения и сотрудничества, что свидетельствует о готовности к развитию. Однако наличие группы с ориентацией на себя, проявляющееся в агрессивных и конкурирующих качествах, требует особого внимания. Это подчеркивает

необходимость дополнительных воспитательных инициатив, направленных на формирование уважения к профессии и совместной работе.

В целом, результаты свидетельствуют о том, что слушатели переживают адаптационный период, поэтому ключевыми задачами остаются развитие чувства коллективизма, повышение ответственности и формирование профессионально важных качеств. Рекомендуется проводить воспитательные мероприятия, акцентированные на нравственных и эмоциональных аспектах, что может способствовать улучшению атмосферы как на учебных занятиях, так и в личных взаимодействиях.

Результаты тестирования, проведенного среди 60 слушателей, обучающихся в апреле 2022 года, демонстрируют широкий спектр психологических характеристик, влияющих на их обучение и взаимодействие в коллективе. Важным аспектом является высокая эмоциональная напряженность у 68% участников, что может препятствовать успешному усвоению материала и адаптации к новым условиям. Эмоциональная нестабильность, выраженная в повышенной тревожности (80%) и эмоциональной лабильности (18%), подчеркивает необходимость в создании поддерживающей атмосферы на занятиях.

Ситуация усугубляется низким уровнем активности у 8% слушателей, который может быть связан с состоянием нервного истощения. Одновременно, лишь 28% группы обладают эмоциональной стабильностью, что говорит о том, что большинство слушателей испытывают трудности в управлении своими эмоциями. Негативно сказывается также и высокая тревожность, происходящая на фоне неуверенности в собственных силах и неадекватной самооценки, что выливается в стремление выбирать либо слишком легкие, либо слишком сложные цели.

Особую озабоченность вызывает низкий уровень притязаний у 83% группы, что снижает мотивацию к обучению. Значительная часть слушателей имеет проблемы с коммуникацией, что проявляется в трудностях социального взаимодействия и построения рабочих отношений. Это важно учитывать, так как

социальная незрелость может повлиять на коллективный дух, необходимый для работы в команде, особенно в профессии пожарного.

Что касается стиля мышления участников, 42% из них представляют собой мыслителей правого полушария, что предрасполагает их к эмоциональному восприятию информации и преобладанию межличностных навыков. Однако 17% – мыслители левого полушария, стремящиеся к логике и структурированию, в то время как 20% эмоционально устойчивых правополушарных мыслителей могут испытывать трудности с рутинными задачами. Это разнообразие в стилях мышления требует использования гибких методов преподавания.

Ориентации слушателей также варьируются: 62% имеют дело, 23% – общение, и 10% – себя. Но среди них 5% не могли определить свою направленность, что указывает на возможную амбивалентность в целях. Интеллектуальная лабильность также вызывает озабоченность, где 45% не демонстрируют готовности к обучению, что может вызывать конфликтные ситуации.

Самые высокие уровни мотивации основаны на удовлетворении от процесса работы и желании самореализации. При этом 15% слушателей не имеют сформированной профессиональной мотивации, мастерство которой особенно важно для пожарных. Это также указывает на необходимость в определении путей к более целенаправленному и мотивирующему обучению.

На основе этих выводов рекомендуется усилить внимание на воспитательной работе и развитии профессионально важных качеств. Важным аспектом является формирование уважения к профессии и повышенное внимание к эмоциональному комфорту слушателей. Необходимо создавать в обучении не только конструктивные, но и эмоционально поддерживающие условия, позволяя каждому участнику ощутить свою ценность и значимость в группе. Важно разрабатывать методы обучения, учитывающие низкую интеллектуальную лабильность, а также строить диалоговые формы общения, открывающие пространство для самовыражения и сотрудничества.

Адаптация учебного процесса к особенностям слушателей является ключом к повышению их продуктивности и удовлетворенности обучением. Важно

предоставить возможности для проявления инициативы и творчества, а также создать мотивационные механизмы, способствующие их профессиональному развитию.

Результаты обследования с 2020г по 2024г показали, что 21% пожарных, прибывших на обучение имеют отрицательную мотивацию профессиональной деятельности, 14% пожарные – с несформированной мотивацией профессиональной деятельности.

Проведя анализ характеристик пожарных, было выявлено, что 88% имеют низкий социальный статус, социальную незрелость, не имеют высшего и среднеспециального образования. При наблюдении и индивидуальных беседах с данными сотрудниками было выявлено, что причиной выбора данной профессии не служила профессиональная направленность и особенности профессионально-важных качеств, а главной причиной выбора стала социальная стабильность и необязательность образования. У данных пожарных с первых дней обучения начались проблемы и с усвоением данного материала.

Результаты диагностического обследования сотрудников по направленности личности показали, что 40% пожарных при выборе профессии пожарного не имеют профессиональной направленности – (χ^2 -квадрат = 51,15; $p < 0,01$), важной при выбранной ими профессиональной деятельности: заинтересованности в решении деловых проблем, выполнении работы как можно лучше, ориентации на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

В процессе математико-статистической обработки полученных данных интеллектуальных способностей, сформированности рабочих качеств и направленности личности был осуществлен корреляционный анализ и были выявлены взаимозависимости между показателями

Был осуществлен факторный анализ по методу выделения главных компонент вращением по методу варимакс, результаты которого позволили выделить основные факторы, определяющие формирование мотивационных установок профессиональной деятельности пожарного.

1 фактор – интеллектуальных способности (оперативная память ($r = 0,41$), произвольное внимание($r = 0,41$), наблюдательность($r = 0,53$);

2 фактор – профессиональная направленность – направленность на дело ($r = 0,55$);

3 фактор – рабочие (профессиональные качества) – исполнительность, прилежание, готовность оперативно выполнять поставленные задачи и функциональные обязанности (эта = 0,23).

С помощью кластерного анализа были отобраны 70 пожарных, у которых был выявлен низкий показатель интеллектуальной лабильности(), что способствует низкой способности переключения с одного вида интеллектуальной деятельности, на другой, в процессе служебной деятельности это приводит к слабой исполнительской дисциплине, снижает быстродействие рабочих операций.

Была выявлена несформированность рабочих (профессиональных) качеств: исполнительность, прилежание, способность выполнять весь объем поставленных задач. У данных пожарных преобладают качества независимости в коллективе, восприятия конструктивной критики, неисполнительность, неспособность подчиняться. При наличии данных качеств пожарный не сможет работать в команде, будет стремиться взять инициативу в свои руки, замечать недостатки товарищей, способствовать развитию конфликтных ситуаций в карауле.

Была выявлена направленность на себя и на общение, а не на дело, что приводит к ориентации на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивности в достижении статуса, власти, склонности к соперничеству, раздражительности, тревожности, интровертированности. К ориентации на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям.

Выявлена несформированная или отрицательная профессиональная мотивация, которая приводит к избеганию неудач, избегания порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой профессиональной деятельности пожарного, а также над

внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Данным пожарным было предложено ранжировать по значимости ценностные приоритеты (по методике М. Рокича), с целью выявления личностной направленности, идеалов, стремлений, основных жизненных принципов и интересов. Данная методика основана на прямом ранжировании списка ценностей. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности, она составляет основу ее отношений к окружающему миру, к себе, к другим людям, основу мировоззрения.

При обработке и интерпретации данных по данной методике анализировалась иерархия ценностей, обращалось особое внимание на их группировку в содержательные блоки по разным основаниям. Результаты проведения методики «Ценностные ориентации» являлись важным дополнением для построения коррекционной работы с пожарными с несформированными мотивационными установками к профессиональной деятельности в условиях образовательных учреждений ФПС МЧС России.

Среди предложенных ценностных приоритетов пожарными не было выбрано тех, которые направлены на профессиональное развитие, самосовершенствование. Ими были выбраны следующие терминальные ценности:

- наличие хороших и верных друзей;
- свобода как независимость в поступках и действиях;
- активная деятельная жизнь;
- отсутствие споров и конфликтов;
- профессиональный рост, высокое служебное положение.

Инструментальные ценности образовали такую иерархию: ответственность, смелость в отстаивании собственного мнения, независимость. Данные ценности свойственны людям, с социальной незрелостью, с потребностью реализовать себя в обществе.

Итак, результаты примененных нами методик, в совокупности с данными контент-анализа характеристик, позволили сделать вывод о том, что

эффективность профессиональной деятельности пожарных зависит от личных особенностей, сформированных ценностных приоритетов, наличия профессиональных качеств, профессиональной направленности пожарных. Мотивационные установки пожарных к профессиональной деятельности развиваются в процессе первоначальной профессиональной подготовки в образовательных учреждениях ФПС МЧС России. Исходя из данного утверждения, нами предполагается, что интересный творческий конструктивный подход к преподаванию специальных дисциплин способен развивать мотивационные установки пожарных к профессиональной деятельности. Данная форма взаимодействия сотрудников в учебном процессе является динамичной, она стимулирует совершенствование профессионально-важных качеств пожарного, что способствует развитию его мотивации профессиональной деятельности.

Определились пожарные с несформированной мотивацией к профессиональной деятельности. Основная причина отрицательной мотивации к профессиональной деятельности, по результатам проведенного исследования, это низкий уровень личностных способностей, несформированные профессиональная направленность, рабочие качества, ценностные приоритеты.

Развитие мотивационных установок пожарных к профессиональной деятельности определяется некоторой совокупностью динамически меняющихся факторов: внутренних (личностные особенности); внешних (динамические элементы, осуществляющие внешние воздействия на человека через обучение) факторов, т.е. структурой.

Таким образом, у пожарных с несформированными мотивационными установками к профессиональной деятельности в условиях образовательных учреждений ФПС МЧС России формируется мотивация профессиональной деятельности. В данном случае необходима психологическая поддержка с акцентом на развитие личностных особенностей, рабочих качеств, профессиональной направленности. Необходимое условие – взаимодействие всех структур, участвовавших в образовательном процессе, их профессиональная компетентность,

психологическая подготовленность, внутренняя мотивация профессиональной деятельности.

Полученные в ходе исследования данные, послужили основанием к разработке программы мотивации профессиональной деятельности пожарных.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1) обоснован подбор диагностических методик, позволяющих выявлять личностные особенности пожарных с несформированными мотивационными установками к профессиональной деятельности;

2) представлена факторная модель условий, определяющих мотивацию профессиональной деятельности пожарных;

3) выявлены особенности личности пожарных, влияющие на формирование мотивационных установок к профессиональной деятельности:

– интеллектуальные способности: наблюдательность, оперативная память, произвольное внимание, интеллектуальная лабильность;

– профессиональная направленность – направленность на дело;

– рабочие (профессиональные) качества – исполнительность, прилежание, четкость выполнения рабочих операций, уверенность в своих силах, способность выполнять большой объем работы на должном уровне;

4) разработана структура развития мотивационных установок пожарных к профессиональной деятельности в условиях образовательных учреждений ФПС МЧС России.

Рассмотрев взаимозависимости развития мотивационных установок пожарных в процессе обучения в образовательных учреждениях ФПС МЧС России, я пришла к выводу, что для устойчивой личностной мотивации пожарных к профессиональной деятельности после обучения в процессе служебной деятельности для сохранения профессионального долголетия пожарного руководителям подразделений необходимо учитывать индивидуально-психологические особенности пожарного (взаимодействие с психологом подразделения), формирование ценностей (взаимодействие с заместителем по воспитательной работе с кадровым аппаратом), анализировать уровень профессионализма (взаимодействие с

начальником караула), повышать уровень интереса к профессии (взаимодействие с наставником), показать значимость профессии пожарного в системе ФПС (взаимодействие с пожарным: поощрение, повышение квалификации и т. д.).

Список литературы

1. Боковня А.Е. Мотивация – основа упр. человеческими ресурсами (теор. и практ. формир. мотивир. орг. среды и созд. единой сист. мотив. комп.): монография / А.Е. Боковня. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 144 с.
2. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие / Е.С. Яхонтова. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2018. – 384 с.
3. Указ Президента РФ от 11.07.2004 №868 (ред. от 05.01.2025) «Вопросы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 12.07.2004. – №28. – Ст. 2882.

Арзамасова Екатерина Львовна – старший преподаватель кафедры «Экономика и управление», АНО ВО «Московский международный университет», Россия, Москва, Россия.
