

**PROFESSIONAL MOTIVATION OF
PEOPLE WHO HAVE DANGEROUS JOBS
AS A PSYCHOLOGICAL PROBLEM**

A.N. Kaplya, Candidate of Education, Associate Professor
T.V. Lavrik, adjunct
A.G. Snisarenko, Candidate of Education, Associate Professor
Y.S. Snisarenko, Candidate of Education, Associate Professor
Cherkassy Institute of Fire Safety named after Heroes of
Chornobyl, Ukraine

The authors have analysed the scientific studies related to motivation of professional activity of people who have dangerous jobs in works of domestic and foreign scientists. Problem aspects related to studying the professional motivation of such persons have been determined.

Keywords: motive, professional motivation, people with dangerous jobs.

Conference participants

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ
СОТРУДНИКОВ РИСКООПАСНЫХ
ПРОФЕССИЙ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ
ПРОБЛЕМА**

Капля А.Н., канд. пед. наук, доцент
Лаврик Т.В., адъюнкт
Снисаренко А.Г., канд. психол. наук, доцент
Снисаренко Я.С., канд. филол. наук, доцент
Черкасский институт пожарной безопасности им. Героев
Чернобыля, Украина

В статье проанализированы научные исследования мотивации профессиональной деятельности работников рискоопасных профессий в работах отечественных и зарубежных ученых. Определены проблемные аспекты по изучению профессиональной мотивации таких личностей.

Ключевые слова: мотив, профессиональная мотивация, работники рискоопасных профессий.

Участники конференции

 <http://dx.doi.org/10.18007/gisap:ps.v0i11.1642>

Актуальность и постановка проблемы. В условиях реформирования правоохранительных, пожарно-спасательных и воинских подразделений, проблема профессиональной мотивации как фактора повышения эффективности профессиональной деятельности их персонала становится очень значимой.

Анализ последних исследований и публикаций Комплексность, теоретическая и практическая значимость проблемы мотивов профессиональной деятельности определили масштабы и интенсивность ее исследования не только в психологии, но и в социологии, менеджменте, педагогике. Так, большое внимание уделялось изучению природы мотивов, закономерностям формирования мотивационной сферы личности, связи мотивации с психическими процессами, эмоциями и чувствами [1; 3; 8]. Имеет свою специфику изучение профессиональной мотивации в инженерной психологии, юридической психологии, психологии деятельности в особых условиях [2; 4; 6; 7]. Работы этих ученых заложили методологическую основу для понимания мотивации у представителей экстремальных видов труда.

Цель статьи – обобщить современное состояние исследования профессиональной мотивации сотрудников рискоопасных профессий.

Изложение основного материала.

На сегодня накоплено много теоретического и эмпирического материала по изучению проблемы мотивации, но единства во взглядах на суть понятия мотив, мотивация, их влияние на профессиональную деятельность не достигнуто. В рамках известных мотивационных концепций [2] данное понятие рассматривается в двух направлениях: 1) мотивация – совокупность психологических образований, которые побуждают работника к действию или к конкретным формам поведения (потребности, мотивы, цели, намерения, стремления); 2) мотивация – как процесс, механизм, функция управления, что активизирует работника к определенной деятельности, ориентируют на достижение соответствующего результата.

Отметим, что особенностью изучения мотивации сотрудников рискоопасных профессий (пожарных-спасателей, сотрудников правоохранительных, специализированных органов, военнослужащих, охранников) есть то, что их деятельность обусловлена законодательными и нормативно-правовыми документами, условиями служебной деятельности (экстремальность, напряженный режим работы), потому нам трудно применить в полной мере положение какой либо из рассмотренных выше теорий.

Однако, при изучении особенностей мотивации работников риско-

опасных профессий на вооружение возьмем теоретические положения гуманистической психологии. Гуманистическая природа теории особенно ярко проявляется в концепции самоактуализации, стремлении к наивысшей реализации своего потенциала. Наиболее важной концепцией, которую гуманистические психологи взяли из экзистенциализма, – это концепция становления. Человек никогда не бывает статическим, он всегда находится в процессе становления. Оптимизм психологов гуманистического направления заметно отличает его от большинства других теоретических подходов к изучению личности. Следовательно, психологи-гуманисты рассматривают людей как активных творцов собственной жизни, которые имеют свободу выбора и развития стиля жизни [3].

Мотивационные теории раскрывают роль мотивации и целеобразования личности в профессиональной деятельности. При определенных обстоятельствах, побудительной силой в достижении цели выступают различные мотивы. Мотивация является основной детерминантой личностного и профессионального развития. Так, по мнению [1], мотив и цель направляют деятельность, определяют ее направление, а также величину усилий, которые прилагает субъект для ее осуществления.

Деятельность работников рискоопасных профессий относится к сложным видам профессиональной деятельности, которым присущи такие признаки: наличие экстремальных служебных ситуаций, выполнение которых связано с опасностью для жизни и здоровья; разнообразие и сложность профессиональных задач, ненормированный рабочий день; высокий уровень психического напряжения в процессе труда; жесткие временные ограничения для достижения необходимого профессионального уровня; повышенная социальная ответственность за профессиональные ошибки; высокая вероятность причинения вреда другим людям в процессе выполнения служебных задач [5].

Кроме вышперечисленных особенностей, следует отметить, что работники рискоопасных профессий должны соответствовать требованиям централизации управления, единоначальства, субординации, строгой дисциплины. В связи со спецификой деятельности таких работников, проблема изучения профессиональной мотивации является особенно актуальной и сложной. Поэтому мотивация их профессиональной деятельности вызывает интерес многих ученых [3; 7]. Усилия ученых направлены на изучение и коррекцию мотивов, что в дальнейшем поспособствует разработке рекомендаций, направленных на формирование благоприятной мотивации к службе.

Мотивацию к профессиональной деятельности или профессиональную мотивацию рассматривают как динамичный, меняющийся и непрерывный процесс, происходящий под влиянием объективных и субъективных факторов. Структуру профессиональных мотивов можно выявлять на разных этапах профессионального развития человека: на этапе выбора профессии; в процессе работы по избранной специальности; при смене рабочего места [1].

При анализе профессиональной мотивации [7] придает особое значение профессиональной направленности работника рискоопасных профессий. По ее мнению, адекватно сформированная профессиональная направленность предполагает вну-

треннее принятие своей профессии, устойчивое положительное эмоциональное отношение к ней, профессиональную гордость.

Не менее важны исследования [6], который впервые рассмотрел профессиональную мотивацию работников органов внутренних дел как предпосылку стимулирования и повышения активности в служебно-трудовой деятельности из-за стремления последних удовлетворить свои потребности с помощью служебно-трудовой деятельности по выполнению своих должностных задач и функций. Он констатировал, что профессиональная мотивация представителей опасных профессий – это процесс сознательного выбора человеком как данного вида профессиональной деятельности, так и желание выполнять свои функциональные задачи на высоком качественном уровне, что обеспечивается комплексным воздействием внешних (стимулов) и внутренних (мотивов) факторов.

Мы согласны с Atkinson J.W. [8], который выделяет следующие мотивы профессиональной деятельности личности на определенном этапе прохождения службы: мотивы выбора профессии; мотивы выбора специальности; мотивы выбора места работы; мотивы трудового поведения в коллективе; мотивы должностного перемещения; мотивы увольнения.

Наряду с этим различных работников в профессиональной деятельности мотивируют разные мотивы. Так, для одних работников рискоопасных профессий высокое место в иерархии мотивов занимает стабильная заработная плата, для других – налаживание и поддержка влиятельных социальных связей, для третьих – развитие личности, самосовершенствование [5].

В юридической психологии существуют различные классификации мотивов профессиональной деятельности работников рискоопасных профессий. Так, [1] предлагает выделить такие мотивы: 1) мотивы, связанные с объективным содержанием деятельности (личное участие в борьбе с преступностью, обеспечение правопорядка, защита прав граждан); 2) мотивы, связанные с внешними атрибутами деятельности, условиями ее выполнения

(наличие специальной формы, определенные полномочия); 3) мотивы, связанные с деятельностью в качестве средства решения материально-бытовых проблем и удовлетворения личных проблем.

Наиболее полной классификацией профессиональных мотивов работников рискоопасных профессий, которая была положена в основу нашего исследования, считается классификация предложенная [6]. Автор выделяет пять основных типов мотивов: 1. Адекватный тип, который характеризуется тем, что ценностные ориентации и связанные с ними профессиональные мотивы полностью согласуются с общественно значимым поведением личности. 2. Ситуационный тип, который связан с романтической привлекательностью профессии или материальными интересами. 3. Конформистский тип, свойственный тем работникам, которые выбирают профессию под влиянием референтной группы. 4. Компенсаторный тип, который встречается у лиц, стремящихся преодолеть в себе слабые стороны благодаря выбранной деятельности. 5. Уголовный тип, который характеризуется явной антисоциальной направленностью, стремлением использовать профессию в собственных целях.

С.А. Складов, изучая ведущие мотивы выбора профессии «спасатель», отмечает, что более чем треть всех категорий испытуемых выбирают такую профессию под влиянием ситуационных факторов, доминирующими из которых есть соответствующая стабильность профессии, материальная заинтересованность, внешний престиж и романтическая привлекательность [5].

В свою очередь Шленков А.В. [7] выделяет следующие группы мотивов профессиональной деятельности специалистов противопожарной службы: устойчивый интерес к профессии; стремление стать работником рискоопасной профессии под влиянием родственников; влияние книг и кинофильмов; и, так называемая «короткая» мотивация, когда человек мечтает о другой специальности, но по каким-то причинам идет на службу в рискоопасную профессию.

Профессиональная деятельность

человеком воспринимается положительно, если в ней можно реализовать актуальные мотивы: чем больше побудительных факторов, потребностей, мотивов, интересов удовлетворяется в деятельности, тем выше общий уровень профессиональной мотивации. Психологический механизм возникновения высокой мотивации к профессиональной деятельности, как отмечает [3], заключается в переживании вероятности удовлетворения всех основных и прежде всего социальных потребностей личности. Если в выбранной деятельности человек может раскрыть свой потенциал, он становится сферой его самоактуализации.

Отметим, что мотивация к профессиональной деятельности определяется действием конкретных побуждений, обуславливающих выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией [1].

По мнению Ковальчук О.П. [4] такие факторы как ненормированный рабочий день, постоянный контакт с асоциальными элементами, необходимость полной отдачи психических и физических сил для решения задачи, экстремальный характер деятельности снижают функциональные резервы организма специалистов до их полного истощения и вызывают желание вообще уволиться с рискованных профессий. Рост уровня погибших работников во время выполнения своих служебных обязанностей, увеличение числа увольнений, особенно на ранних стадиях профессионализации, низкий уровень мотивации к служебной деятельности, снижение престижа профессий, связанных с экстремальной деятельностью, свидетельствуют о необходимости совершенствования процесса обучения и профессиональной подготовки персонала рискованных профессий.

Известно [2], что опыт и способности работника являются стойкими психическими образованиями, их развитие и совершенствование требует значительных усилий, затрат времени, поэтому качественные и количественные изменения здесь происходят медленно. Но использование способностей и опыта существенно зависит от мотивации профессиональной ак-

тивности. Насколько будет успешной личность в выбранной профессии, зависит от того, какое значение представляют для нее профессиональные цели, содержание деятельности, требования профессионального и этического характера. Кроме того, сила стремления овладеть профессией и, соответственно, сам процесс становления личности также зависит от профессиональной мотивации.

Таким образом, успешность работника в профессиональной деятельности зависит не только от развитых у него способностей, но и наличия таких важных мотивационных характеристик как интерес к выполняемому делу, вера в свои способности достичь определенного результата и определенные волевые усилия, которые прилагает личность, с целью их достижения. Простое обладание знаниями не обеспечивает их автоматическое использование в различных жизненных ситуациях. Работники рискованных профессий с одним и тем же уровнем интеллектуальных способностей могут, с заметной разницей в успешности, выполнять ту или иную деятельность [3].

Следует также выделить исследование [8], в котором установлено, что от мотивации зависит, как и в каком направлении будут использованы различные функциональные способности. Мотивацией также объясняется выбор между различными возможными действиями, между различными вариантами восприятия и возможным содержанием мышления, кроме этого им объясняется интенсивность и упорство в осуществлении выбранного действия и достижения ее результатов.

Конечно, высокомотивированные специалисты склонны проявлять значительные волевые усилия в реализации профессионального потенциала и достигать значительных результатов. Так, любая личность (курсант, служащий) с должной мотивацией к труду склонна добросовестнее и упорнее работать и, как правило, достигать более заметных успехов в своей деятельности, чем его низкомотивированный партнер. Первое, что характерно для настоящего профессионала – влюбленность в свое дело, чувство

профессиональной гордости, своеобразная профессиональная самоидентификация. Высокомотивированный человек именно в смысле профессиональной деятельности, а не в тех благах, которые он может обеспечить, находит и удовольствие, и утешение, и поддержку, и собственно, смысл своей жизни [6].

Профессиональная деятельность требует от работника профессиональных знаний и умений, является необходимым компонентом готовности к деятельности. Однако их наличие – это лишь необходимое условие для успешной деятельности, которое прямо не влияет на активность ее субъекта. Активная позиция во многом зависит от системы мотивов, отношения к задачам, содержанию и объекту деятельности [7].

Наряду с этим Ковальчук О.П. [4] утверждал, что успешность профессиональной деятельности зависит от индивидуальных способностей работника, причем «... не отдельные способности непосредственно определяют возможность успешного выполнения любой деятельности, а лишь своеобразное согласование этих способностей, которые характеризуют определенную личность». Однако он также настаивал на том, что от одаренности зависит не успех в деятельности, а только возможность достижения этого успеха. Одаренность не является единственным фактором, определяющим выбор профессиональной деятельности, а также успешность выполнения деятельности.

По данным исследования [8] работники рискованных профессий с положительным мотивационным комплексом хорошо осознают требования специальности, быстрее адаптируются в условиях жесткой регламентации, успешно самореализуются в профессиональной деятельности. Среди личностей с неблагоприятным мотивационным комплексом не обнаружено идентификации с понятием «успешный работник». Специалисты с неблагоприятным мотивационным комплексом и выраженными типами идентификации по понятиям, что не совпадают с профессиональной деятельностью, плохо осознают требования профессии, способны быстро

разочаровываться, избегать своих обязанностей, нарушать дисциплину.

Таким образом, правильно сформированная мотивация положительно влияет на успешность в профессиональной деятельности и осознание своей значимости в этой деятельности. Результативная работа ведет к росту удовлетворенности и поэтому она сама выступает достаточно сильным мотивом. Эта концепция раскрывает и обратную зависимость: чувство выполненной работы и удовлетворенность от этого способствуют повышению результативности труда. Отметим, что ведущим фактором воздействия на успешное выполнение профессиональной деятельности является профессиональная мотивация, она побуждает работников опасных профессий к овладению азами профессии, усвоению и углублению знаний и умений.

Выводы. Уточнено, что опасные профессии относятся к сложным видам труда, характеризующимся наличием экстремальных факторов, сила, продолжительность и периодичность действия которых определяется спецификой поставленных задач. Важным фактором успешности такой деятельности является профессиональная мотивация субъектов ее выполнения.

Установлено, что под профессиональной мотивацией работника опасной профессии понимается целостная и динамичная система его психических образований, которая актуализируется в опасных условиях труда, создает соответствующие состояния психики, стимулирует и регулирует поведение такой личности.

Определено, что в профессиональной деятельности работников опасных профессий мотивационная сфера выполняет следующие основные функции: побудительную (вызывает активность к профессиональной деятельности), направляющую (определяет характер цели в профессиональной деятельности), регулирующую (определяет ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности), содержательную (придает деятельности содержательное значение).

Констатировано, что положитель-

ную профессиональную мотивацию работников опасных профессий обеспечивают такие детерминанты: изучение руководителем потребностей и интересов подчиненных; разработка системы стимулов, способствующих принятию личной ответственности; содействие личностному росту за счет системы поощрений; забота об общем и профессиональном развитии работников; привлечение работников к разработке системы поощрения; обеспечение участия работников в групповой деятельности.

References:

1. Venediktov S.V. Profesijna motivacija jak peredumova stimuljuvannja ta pidvishhennja aktivnosti v sluzhbovo-trudovih vidnosinah pracivnikiv OVS [Professional motivation as a prerequisite for stimulation and increased activity in the service and labour relations of policemen]., *Pravo i bezpeka* [Law and Security]. – 2004., Vol. 3., No. 3., pp. 103–105.
2. Il'in E.P. Motivacija i motivy [Motivation and motives]., E. Il'in. – Sankt-Peterburg., Piter, 2003. – 512 p.
3. Klimchuk V.O. Vnutrishnja motivacija jak predmet psihologichnogo doslidzhennja [Internal motivation as a subject of psychological research]., *Psihologija* [Psychology]. – 2012., No. 17., pp. 118–123.
4. Koval'chuk O.P. Teoretichni aspekti doslidzhennja motivacii profesijnoi dijial'nosti vijs'kovosluzhbovciv [The theoretical aspects of the study of motivation of professional activity of servicemen], *Visnik Nacional'nogo universitetu obroni Ukraini* [Bulletin of the National Defense University of Ukraine]. – 2011., No. 21., pp. 135–139.
5. Skljarov S.O. Doslidzhennja strukturi motivacii dijial'nosti v ekstremal'nih umovah [Investigation of the structure of activity motivation in extreme conditions]., V.O. Olefir, S.O. Skljarov., *Problemi ekstremal'noi ta krizovoi psihologii* [Problems of Extreme and Crisis Psychology]. – 2007., No. 1., pp. 216–225.
6. Timchenko O.V. Profesijnij stres pracivnikiv organiv vnutrishnih sprav Ukraini (konceptualizacija,

prognozuvannja, diagnostika ta korekcija): dis. ... doktora psihol. nauk: 19.00.06., [Professional stress of police officers in Ukraine (conceptualization, prediction, diagnostics and correction: thesis by the Doctor of Psychology: 19.00.06)] Timchenko Oleksandr Volodimirovich. – Harkiv., 2003. – 427 p.

7. Shlenkov A.V. Psihologicheskoe obespechenie professional'noj podgotovki sotrudnikov gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby MChS Rossii: avtoref. dis. na soiskanie uchen. stepeni kand. psihol. nauk: spec. 05.26.03 «Pozharnaja i promyshlennaja bezopasnost' (psihologija cheloveka)» [Psychological support of professional training of employees of the state firefighting service of the Ministry of Emergency Situations of Russia: author's abstract of the Thesis for the scientific degree of the Candidate of Psychology: specialty 05.26.03 «Fire and industrial safety (human psychology)»], A.V. Shlenkov. – Sankt-Peterburg., 2009. – 46 p.

8. Atkinson J.W. *An Introduction to Motivation*. – Princeton, N.Y., Van Nostrand, 2008. – 405 p.

Литература:

1. Венедіктов С.В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службово-трудових відносинах працівників ОВС., *Право і безпека*. – 2004., Т. 3., №3., С. 103–105.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы., Е. Ильин. – Санкт-Петербург, Питер, 2003. – 512 с.
3. Климчук В.О. Внутрішня мотивація як предмет психологічного дослідження., *Психологія*. – 2012., № 17., С. 118–123.
4. Ковальчук О.П. Теоретичні аспекти дослідження мотивації професійної діяльності військовослужбовців., *Вісник Національного університету оборони України*. – 2011., № 21., С. 135–139.
5. Скларов С.О. Дослідження структури мотивації діяльності в екстремальних умовах., В.О. Олєфір, С.О. Скларов., *Проблеми екстремальної та кризової психології*. – 2007., № 1., С. 216–225.
6. Тімченко О.В. Професійний

стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): дис. ... доктора психол. наук: 19.00.06., Тімченко Олександр Володимирович. – Харків., 2003. – 427 с.

7. Шленков А.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 05.26.03 «Пожарная и промышленная безопасность (психология человека)», А.В. Шленков.

– Санкт-Петербург., 2009. – 46 с.

8. Atkinson J.W. An Introduction to Motivation. – Princeton, N.Y.: Van Nostrand, 2008. – 405 p.

Information about author:

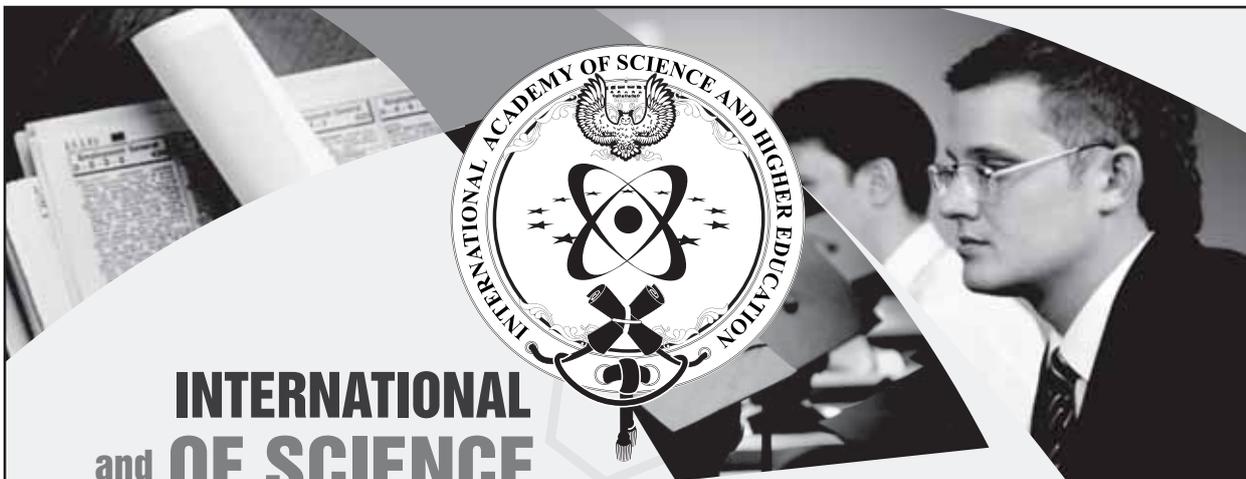
1. Anatoly Kaplya – Candidate of Education, Associate Professor, Cherkassy Institute of Fire Safety named after Heroes of Chernobyl, address: Ukraine, Cherkassy city; e-mail: a_kaplya@ukr.net

2. Tatiana Lavrik – adjunct, Cherkassy Institute of Fire Safety named

after Heroes of Chernobyl, address: Ukraine, Cherkassy city; e-mail: a_kaplya@ukr.net

3. Andrei Snisarenko – Candidate of Education, Associate Professor, Cherkassy Institute of Fire Safety named after Heroes of Chernobyl, address: Ukraine, Cherkassy city; e-mail: asnisarenko@yandex.ru

4. Yana Snisarenko – Candidate of Education, Associate Professor, Cherkassy Institute of Fire Safety named after Heroes of Chernobyl, address: Ukraine, Cherkassy city; e-mail: yanasnis@yandex.ru



INTERNATIONAL and OF SCIENCE HIGHER EDUCATION

International Academy of Science and Higher Education (IASHE, London, UK) is a scientific and educational organization that combines sectoral public activities with the implementation of commercial programs designed to promote the development of science and education as well as to create and implement innovations in various spheres of public life.

Activity of the Academy is concentrated on promoting of the scientific creativity and increasing the significance of the global science through consolidation of the international scientific society, implementation of massive innovational scientific-educational projects

While carrying out its core activities the Academy also implements effective programs in other areas of social life, directly related to the dynamics of development of civilized international scientific and educational processes in Europe and in global community.

Issues of the IASHE are distributed across Europe and America, widely presented in catalogues of biggest scientific and public libraries of the United Kingdom.

Scientific digests of the GISAP project are available for acquaintance and purchase via such world famous book-trading resources as amazon.com and bookdepository.co.uk.