

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ МЧС РОССИИ

В.И. Романенко;

Д.С. Безносков, кандидат психологических наук, доцент.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

Раскрыта важная роль мотивации профессиональной деятельности сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России. Рассмотрены вопросы теории и практики профессиональной пригодности и надежности личного состава государственной противопожарной службы.

Ключевые слова: мотивация, управление, профессиональная деятельность, специфика человеческих ресурсов

MOTIVATION OF PROFESSIONAL WORK OF EMPLOYEES OF THE STATE FIRE SERVICE OF THE MINISTRY OF EMERGENCY MEASURES OF RUSSIA

V.I. Romanenko; D.S. Beznosov.

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The important role of motivation of professional work of employees of the state fire service of the Ministry of Emergency Measures of Russia is opened. Questions of the theory and practice of professional suitability and reliability of staff of the state fire service are considered.

Key words: motivation, management, professional work, specificity of human resources

Управление людьми представляет собой компонент управления любой организации, наряду с управлением материальными и природными ресурсами. Однако по своим характеристикам люди существенно отличаются от любых других используемых организацией ресурсов, а, следовательно, требуют особых методов управления. Специфика человеческих ресурсов состоит в следующем.

Во-первых, люди наделены интеллектом, их реакция на внешнее воздействие (управление) — эмоционально-осмысленная, а не механическая, а значит, процесс взаимодействия между организацией и сотрудником является двусторонним.

Во-вторых, люди способны к постоянному совершенствованию и развитию. Приходя на работу, человек приобретает профессиональные навыки, которые совершенствуются на протяжении всей его карьеры. В условиях современного научно-технического прогресса, когда технологии, а вместе с ними и профессиональные навыки устаревают в течение нескольких лет, способность сотрудников к постоянному совершенствованию и развитию представляет собой наиболее важный и долговременный источник повышения эффективности деятельности организации.

В-третьих, трудовая жизнь человека продолжается в современном обществе 30–50 лет, соответственно отношения человека и организации могут носить долговременный характер.

В-четвертых, в отличие от материальных и природных ресурсов, люди приходят (в большинстве случаев) в организацию осознанно, с определенными целями и ожидают от организации помощи (предоставления возможности) в реализации этих целей. Удовлетворенность сотрудника взаимодействием с организацией является таким же необходимым условием продолжения этого взаимодействия, как и удовлетворенность организации.

Таким образом, реализация стратегических задач и краткосрочных планов любой организации предполагает выполнение ее персоналом (привлекаемыми человеческими ресурсами) определенных действий, часто называемых производственными функциями. Более правильно употребить термин производственное поведение, поскольку оно включает не только технические (умение работать на станке, компьютере, знание производимого продукта и т.д.), но и поведенческие (отношение к клиенту, способность работать с большой нагрузкой и т.д.) навыки. В тоже время эффективность использования отдельного работника зависит не только и несколько от его способности выполнять требуемые функции, сколько от «прилежания», с которым эти функции выполняются. Одного умения выполнять профессиональные обязанности не достаточно для достижения целей организации, поскольку каким бы квалифицированным ни был бы сотрудник, его производительность зависит также от желания работать или мотивации к труду. Только сочетание сильной трудовой мотивации и профессионального мастерства обеспечивают достижение результата.

Мотивация профессиональной деятельности сотрудника государственной противопожарной службы МЧС России выступает, как процесс и результат формирования профессионально значимых мотивов. Возникновению этих мотивов способствуют осознание сотрудником значимости своего труда, реализация себя и своих возможностей в деятельности государственной противопожарной службы МЧС России при помощи выполнения поставленных задач, а также общественное признание деятельности и адекватная система стимулов.

Мотивация профессиональной деятельности диссонирует с масштабом и сложностью задач, стоящих перед личным составом государственной противопожарной службы МЧС России. Важность задач, подтверждается, тем, что в последнее время эти задачи отличаются особой новизной, возрастающей опасностью и экстремальностью. Сотрудникам государственной противопожарной службы МЧС России приходится выполнять служебные задачи в форме крупномасштабных чрезвычайных ситуациях на территории Российской Федерации. Вследствие этого стало более заметным усиление взаимосвязи между результатами профессиональной деятельности сотрудников МЧС России и психологическим состоянием, степенью его мотивации к работе в экстремальных условиях.

Мотивация профессиональной деятельности рассматривается как совокупность мотивационных свойств и состояний личности в процессе ее деятельности, побуждающих и регулирующих активность, обусловленная спецификой профессиональных задач.

Профессиональная деятельность — это социальная позиция, или социальные отношения в его развитии, в его индивидуализме.

Для этапа профессиональной адаптации характерны такие виды мотивов, как:

— *трудовые мотивы* — получение интересной работы, наличие хорошего коллектива, создание собственного профессионального имиджа и т.д.;

— *мотивы профессионального мастерства* — приобретение глубоких знаний, умений, навыков, утверждение в среде профессионалов и др.;

– *мотивы профессионального самосовершенствования* – решение профессиональных задач, выработка профессионально важных качеств;

– *мотивы социального статуса* – получение престижной работы, достойное положение в обществе, желание работать среди определенного круга людей и др.

– *мотивы достижения и творческого поиска* – продвижение по службе, творческие успехи и др.;

– *мотивы самоутверждения в труде* – приобретение самостоятельности, личное развитие, реализация собственных способностей и др.;

– *мотивы избегания неудач* – осознание неизбежности контроля и действия административных механизмов.

Любая профессиональная деятельность служит способом удовлетворения определенного круга потребностей человека. Вместе с тем сфера существующих потребностей оказывает существенное влияние на эффективность и качество выполнения функциональных обязанностей.

Одно из главных условий формирования и развития мотивационной сферы человека заключается в организации его профессиональной деятельности, которая раскрывает перспективы его развития и общественную значимость его деятельности. Развитие и изменение мотивационной структуры субъекта деятельности в процессе освоения специальности идет в двух направлениях:

– изменение уровня профессионализации, что сопровождается изменением системы профессиональных мотивов;

– переход личных мотивов в трудовые мотивы.

Мотивационный процесс входа в профессию сопровождается формированием мотивов профессиональной деятельности, сутью которого является раскрытие возможностей профессии по удовлетворению потребностей работника в конкретных формах. А для этого необходима работа кадровых органов по подбору и расстановке сотрудников.

Основные признаки профессиональной мотивации – это умение планировать и организовывать свою деятельность; умение преодолевать препятствия, возникающие на пути выполнения профессиональных обязанностей; инициативность; способность к самоконтролю на всех этапах трудовой деятельности; творческое отношение к выполняемой работе.

Оптимальная структура профессиональной мотивации – та, в которой преобладают положительные мотивы; достаточно сильны, устойчивы и сбалансированы социальные, профессиональные, познавательные мотивы, мотивы самореализации. И среди сотрудников в системе МЧС должны преобладать эти мотивы.

Ведущими мотивами деятельности выступают мотивы, ориентированные на перспективу, то есть дальнейшее самообразование, саморазвитие, самосовершенствование. При этом профессиональные мотивы изменяются по мере овладения профессией.

Мотивация, как правило, меняется в сторону предстоящей деятельности. Ослабление мотивов может быть связано с изменением удовлетворения профессией, осознания трудностей в овладении знаниями, сложности профессиональной деятельности, неуверенности в успешном выполнении своих профессиональных обязанностей, что может выразиться в «текучести» кадров. На повышение уровня мотивации влияют такие факторы, как – удовлетворение процессом работы, сознание профессионального роста, радость овладения новыми способами выполнения профессиональных обязанностей, гордость за свои и коллективные успехи. Все эти факторы вырабатывают у сотрудников положительные переживания. Система внутренних убеждений личности к профессиональной деятельности, положительное отношение к профессии, осознание ее значимости для себя лично и для

общества в целом оказывают значительное влияние на качество выполняемых профессиональных обязанностей.

Среди мотивационных факторов профессионального развития сотрудников наиболее значимы те, которые вызывают ощущение осмысленности существования и способствуют личностному росту.

Профессиональная мотивация сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России – процесс и результат формирования профессионально значимых мотивов, возникновению которых способствуют осознание сотрудниками общественной ценности своего труда, определение смысловой составляющей своей служебной деятельности, выполнение поставленных служебных обязанностей, общественного признания их достижений.

Служебная деятельность сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России предъявляет к ним высокие требования мотивации. Мотивация профессиональной деятельности выступает, как процесс и результат формирования профессионально значимых мотивов, возникновению и развитию которых способствуют осознание сотрудником значимости своего труда, реализация в ней своих возможностей посредством выполнения служебных обязанностей, а также общественное признание деятельности.

Мотивационные аспекты деятельности

Специфические условия деятельности вызывают определенную неудовлетворенность службой. При нашем исследовании с помощью опроса сотрудников структурных подразделений государственной противопожарной службы МЧС России, выявлено, что 57,8 % неудовлетворены оплатой своего труда, 54,5 % – низким техническим обеспечением и 47,3 % – тем, что работа беспокойная, нервная, напряженная. Далее, по убывающей, называют – опасность службы для жизни и наличие большого числа обязанностей. Небольшое число лиц отметило, что «приходится часто снимать напряжение алкоголем» и «конфликты с руководством», и хотя процент отметивших их невелик, на самом деле их видимо больше, не каждый решится сказать об этом. Однако при наличии негативных характеристик деятельности, большинство опрошенных считают, что их ожидания от службы в МЧС России оправдались (57,7 %), служба им нравится (73,8 %) и перейти на другую службу они не хотели бы (88,5 %). Семьям опрошенных нравится их работа в 68,5 % случаев. Это очень важно, так как понимание и моральная поддержка семьи косвенно влияет на удовлетворенность, внутреннее самочувствие, а значит и эффективность службы сотрудника.

Среди мотивов поступления на службу сотрудники в первую очередь называют: оказание помощи людям, стремление к риску, опасности; пример друзей знакомых работающих в системе государственной противопожарной службы МЧС России; склонность к военизированной службе; стремление к моральному удовлетворению от работы; возможность иметь льготы, стабильный заработок.

Изучение мотивационной сферы сотрудников подразделений основывалось на выделении двух групп мотивов, отражающих потребительную и производительную тенденции. Мотив общения служит целям того и другого. Потребительную тенденцию характеризуют мотивы поддержания жизнеобеспечения, стремления комфорту, стремления к приобретению социального статуса, производительную тенденцию – мотивы общей активности, творческой активности, общественной полезности. Было показано, что для сотрудников подразделений государственной противопожарной службы МЧС России

характерно преобладание мотива общения и общей активности над всеми остальными. Наименьшей значимостью (по усредненным данным) характеризуется мотив творческой активности. И это закономерно, так как сотрудник государственной противопожарной службы МЧС России в своей профессиональной деятельности подчиняется требованиям Уставов, Наставлений и других служебных документов, регламентирующих его службу.

В заключение необходимо отметить то, что для эффективного выполнения оперативно-служебных задач большое значение имеет разрешение проблемы формирования кадрового корпуса для системы государственного управления, в том числе и для государственной противопожарной службы МЧС России. В данной проблеме одним из главных вопросов является то, какие мотивы профессиональной деятельности необходимы лицам, несущим службу в системе государственной противопожарной службы МЧС России.

Управление персоналом в государственной противопожарной службе МЧС России – это воздействие на работников с целью формирования мотивов профессиональной деятельности и совершенствования кадрового аппарата, отвечающего современным требованиям эффективной борьбы с чрезвычайными ситуациями и их последствиями.

Литература

1. Вилюнас В.К. Психологические механизмы биологической мотивации. М., 1986. Эл. библиотека.
2. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. М.: Изд-во Эксмо, 2005. 304с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. Эл. библиотека.
4. Л. Хьелл, Д. Зиглер, Теории личности. СПб. Питер Пресс, 1997. 608 с.
5. Маклаков А.Г. Общая психология: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2005. 583 с.
6. Немов Р.С. Общие основы психологии: кн. 1. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 4-изд, 2000. 688 с.
7. Рогов Е.И, Психология человека. М.: Туманит, изд. центр ВЛАДОС, 1999. 320 с.
8. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб: Питер, 2000. 720 с.
9. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Ростов н/Д. Изд-во «Феникс», 1996. 736 с.
10. Хекхаузен Х., Мотивация и деятельность. М., 1986. Эл. библиотека.
11. Чудновский В.Э. Воспитание способностей и формирование личности. М., 1986. Эл. библиотека.