
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ МЧС РОССИИ К УСЛОВИЯМ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА И ГОТОВНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ МЧС РОССИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Н.Г. Винокурова, доктор педагогических наук, профессор;
С.В. Марихин, кандидат психологических наук;
Д.М. Уманец.
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Рассмотрена мотивационная сфера профессиональной деятельности, включающая профессиональные намерения и склонности, ценностные ориентации и мотивы профессиональной деятельности, профессиональные установки, интересы, готовность к профессиональной деятельности, которые формируются в процессе профессионального обучения и на различных этапах профессионализации специалиста МЧС России.

Ключевые слова: мотивационная сфера, готовность, профессиональная деятельность, мотивация, профессиональные достижения, целеположение, смысл

MOTIVATIONAL SPHERE AND READINESS OF SPECIALISTS OF THE MINISTRY OF EMERGENCY SITUATIONS OF RUSSIA FOR PROFESSIONAL ACTIVITY

N.G. Vinokurova; S.V. Marihin; D.M. Umanec.
Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The motivational spheres of professional activity including professional intentions and tendencies, valuable orientations and motives of professional activity, professional installations, interests, readiness for professional activity which are formed in the course of a professional education and at various stages of professionalizing of EMERCOM of Russia are considered.

Key words: motivational sphere, readiness, professional activity, motivation, professional achievements, goal-setting, sense

Роль человеческого фактора в профессиональной деятельности организации трудно переоценить. Даже самая совершенная система управления не приведет к успеху, если штат организации не будет состоять из профессионалов, преданных своему делу. В современных условиях при поиске путей повышения успешности профессиональной деятельности смещение акцентов происходит в сторону конкретного человека.

На успешность профессиональной деятельности, по мнению А.К. Марковой, оказывают существенное влияние два фактора: профессиональная мотивация и профессиональные способности.

Мотивационная сфера профессиональной деятельности, включающая различные виды побуждений (профессиональные намерения и склонности, ценностные ориентации и мотивы профессиональной деятельности, профессиональные притязания и ожидания, профессиональные установки, интересы, готовность к профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом) формируются в процессе профессионального обучения и на различных этапах профессионализации специалиста МЧС России. От мотивационной сферы, развития профессионально важных личностных качеств и способностей, в конечном итоге, зависит успех, качество и результат профессиональной деятельности специалиста МЧС России.

В отечественной и зарубежной литературе описано, что мотивация специалиста может быть производительной и потребительной. При производительной мотивации специалист МЧС России стремится придать своей деятельности определенную социальную значимость. Это вызывает усиление активности специалиста, его заинтересованное отношение к деятельности и ее продукту.

При потребительной мотивации специалист направлен на присвоение индивидуально значимой цели. В данном случае наблюдается превышение мотивов поддержания (сохранение деятельности на том же уровне) над развивающими мотивами.

По мнению авторов, формировать производительную мотивацию помогают профессионально ориентированные тренинги, которые обеспечивают приобретение специалистом МЧС России профессионально важных качеств, умений, создают условия для развития профессиональных способностей и способствуют повышению эффективности и результативности профессиональной деятельности.

Так, например, А.К. Маркова, исследуя подходы в изучении структуры мотивов профессиональной деятельности, выделяет несколько групп мотивов [1]:

- мотивы понимания предназначения профессии;
- мотивы профессиональной деятельности;
- мотивы профессионального общения;
- мотивы проявления личности в профессии.

Сочетание этих мотивов образует внутреннюю детерминацию профессионального поведения специалистов.

Большую роль в объяснении влияния мотивации на успешность профессиональной деятельности специалистов МЧС России играют исследования мотива достижения.

В исследованиях по мотивации достижения было показано, что эффективные действия характерны для специалистов МЧС России с тенденцией достижения успеха, а неэффективные действия – для тех, кто придерживается стратегии избегания неудач. Тенденция избегания неудачи из-за негативной привлекательности избегания неудачи всегда имеет отрицательное значение. Ю.П. Поваренков рассматривал мотив избегания неудач как силу, тормозящую деятельность [2].

Формирование мотивации профессиональной деятельности осуществляется в двух направлениях: в превращении общих мотивов личности в профессиональные и в изменении системы профессиональных мотивов в связи с изменением уровня профессионализации [3].

По мнению автора, реализация первого направления заключается в том, что в ходе профессионального развития потребности специалиста МЧС России находят свой предмет в профессиональной деятельности. Мотивация специалиста МЧС России наполняется профессиональным содержанием. Личность оценивает профессию с точки зрения возможности удовлетворения в ней все большего числа своих потребностей. Чем больше возможностей предоставляет профессия для удовлетворения потребностей и интересов специалиста МЧС России, тем она становится более успешной. Наивысшей успешности в профессиональной деятельности специалист МЧС России достигает тогда, когда профессия

приобретает для него смысл. Смысл определяется личностной значимостью профессии для специалиста, пристрастным личностно опосредованным отношением к деятельности.

Для достижения успехов в профессиональной деятельности человек должен уметь видеть все новые смыслы профессии. Отсутствие такой способности приводит к потере интереса к работе и при малейших трудностях – к падению эффективности деятельности и удовлетворенности трудом [1].

Одно из наиболее интересных отличий людей с высокой и низкой потребностью в достижениях заключается в степени сложности предпочитаемых ими задач. Эти различия могут оказывать глубокое воздействие на управленческий успех.

Поскольку специалисты МЧС России с высокой потребностью в достижениях так сильно желают добиться успеха, они стремятся избегать выполнения определенных видов заданий – тех, которые слишком просты, и тех, которые слишком сложны. Как-никак особо легкое задание не несет вызова, что не позволит, выполнив его, чувствовать себя достигшими чего-то, а особо сложное определенно закончится провалом – неприемлемым для них результатом.

Неудивительно, что эти специалисты МЧС России особенно хотят выполнять задачи, представляющие умеренный вызов, предпочитая задачи средней сложности.

И наоборот, противоположной схемы поведения придерживаются специалисты с низкой мотивацией достижения. Они предпочитают заданиям средней сложности либо очень легкие, либо очень сложные задания.

Объяснение тому простое. Специалисты МЧС России с низкой мотивацией к достижению любят решать очень легкие задачи, потому что успех практически обеспечен – невинный способ самообмана. В то же время при выполнении сложных заданий провал неизбежен, и поэтому он изначально не воспринимается как нечто компрометирующее исполнителя в собственных глазах. В тоже время провал в работе средней сложности может привести к неутешительным для себя выводам, поэтому люди с низкой потребностью в достижениях могут уклоняться от таких заданий.

Хотя эти различия между специалистами МЧС России с высокой и низкой потребностью в достижениях интересны сами по себе, их настоящая ценность становится особенно очевидной, когда рассматривается их роль в определении успешности профессиональной деятельности.

Другое направление формирования мотивов субъекта связано с изменением мотивации на разных этапах профессионального становления.

Традиционно в психологии выделяют две группы мотивов профессиональной деятельности: внутренние мотивы, связанные с самим процессом труда, и внешние мотивы, находящиеся вне его содержания.

В первом случае процесс труда доставляет специалисту МЧС России удовольствие и радость, активизирует личность на приобретение новых знаний и навыков, развитие профессиональных способностей. Во втором случае в качестве мотивов выступают значимые для личности факторы, например материальная выгода, социальное признание и т.д.

На различных этапах профессионального развития разные мотивы оказываются доминирующими, обеспечивая наибольшую включенность субъекта в освоение и выполнение деятельности. Результаты исследований показывают, что в процессе овладения профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала. Вместе с тем смена доминирующей мотивации является глубоко индивидуальным процессом и зависит от личностных особенностей, условий труда или обучения, организации деятельности [1].

Познание специалистом окружающего мира – неотъемлемая часть его жизни. Результатом этого процесса являются знания, понятия, представления, концептуальные модели. Познание, включенное в реальную профессиональную деятельность и подчиненное ее целям, называется практическим, или профессиональным, познанием.

В ходе профессионального познания происходит отражение производственной ситуации, которая, в широком смысле слова, представляет собой систему объективных и субъективных факторов, детерминирующих успешность деятельности. К числу таких факторов относятся параметры внешней среды, влияющие на успешность деятельности (условия профессиональной деятельности, характер производственных заданий, состояние оборудования и т.д.), а также личностные особенности индивида, познавательные и двигательные способности. Результатом отражения является формирование индивидуальной основы профессиональной деятельности (ИОПД) [2].

В экспериментальных исследованиях, проведенных на материале различных видов профессиональной деятельности, было установлено, что производственная ситуация отражается специалистом МЧС России на двух уровнях.

На первом уровне (познавательном) специалист использует всю информацию, которая известна ему о ситуации, понятна и доступна.

На втором уровне (регулятивном) специалист сосредоточивает свое внимание только на той информации, которую он будет непосредственно использовать в деятельности. Поэтому регулятивная структура ИОПД по своему количественному составу меньше познавательной.

Анализ динамики этих структур ИОПД позволил выделить ряд ее закономерностей в процессе профессионального развития. На начальных этапах профессионального становления развитие обеих структур совпадает, наблюдается значительный рост их количественного состава. Затем, начиная с определенного этапа профессионализации, их динамика перестает совпадать. Познавательная структура продолжает увеличиваться, а регулятивная – уменьшается [2].

В частности, исследования по формированию ИОПД у специалиста МЧС России показывают, что на первых этапах обучения происходит увеличение числа информационных признаков, которые используют курсанты, студенты при овладении профессией. Этот процесс является ведущим и определяет успешность выполнения деятельности. В частности, если слабо успевающие студенты на практике используют около 16 признаков, то среднеуспевающие – до 22. Но наряду с накоплением признаков происходит их оценка с точки зрения значимости для успешности деятельности, устанавливается ценность каждого из них. В результате такой оценки часть признаков перестает активно использоваться в деятельности и в дальнейшей деятельности начинает осуществляться переход от когнитивной структуры к регулятивной.

На последующих этапах овладения профессией помимо чисто количественного сокращения происходит качественная перестройка структуры информационных признаков. Она заключается в том, что устанавливаются связи между отдельными признаками. Это приводит к появлению целостных признаков, по которым происходит опознание ситуации.

Характерной особенностью таких признаков является их поливалентный (многозначный) характер – приобретение ими значения, которое раньше предавалось другими признаками. Формирование поливалентных признаков приводит к дальнейшему сокращению ИОПД. В частности, специалисты МЧС России, которые являются инженерами высокой квалификации, используют все названные возможности, обеспечивающие успешность профессиональной деятельности.

Другим аспектом готовности к профессиональной деятельности является формирование представления о личности профессионала, а именно тех психологических характеристиках, которые в наибольшей степени обеспечивают успешность выполнения профессиональных обязанностей.

Формирование адекватного представления о личности профессионала способствует учету своих достоинств и недостатков, что в конечном итоге ведет к успешному овладению специальностью.

Исследования показывают, что в процессе профессионализации происходит перестройка представлений о личностных особенностях профессионала в направлении

наполнения его личности профессиональным содержанием.

Например, исследования динамики представлений о ряде специальностей ГПС МЧС России показывают, что по мере профессионального становления личности происходит смещение акцента с общечеловеческих, морально-нравственных качеств в сторону профессиональных и организаторских характеристик. Установлено, что решающую роль в формировании адекватного представления о специальности играет содержание профессионального обучения, в частности, соотношение между теоретической и практической его частью.

В последние годы отечественные и зарубежные ученые большое внимание уделяют исследованию влияния мотива достижения на выбор профессии. Высокая потребность в достижении, которая ведет к предпочтению расчета риска, является, по мнению ученых, основным мотивом деятельности, а не борьба за положение в обществе.

До сих пор рассуждения авторов исходили из того, что желание отличиться или преуспеть является важным показателем различия между специалистами, и это определенно так. Но специалисты МЧС России также отличаются и в отношении вида успеха, которого они хотят достигнуть. Исследования авторов показывают, что, по существу, специалисты МЧС России могут придерживаться любого из трех отличных друг от друга целеполаганий, выполняя различные задания.

Во-первых, они могут желать выполнить задание хорошо, потому что они стремятся к сложным заданиям и приобретению новых навыков.

Во-вторых, они могут хотеть выполнить задание хорошо, чтобы продемонстрировать свою компетентность перед другими людьми – получить их одобрение. И наконец, они могут хотеть выполнить задание хорошо, чтобы избежать обвинения в некомпетентности и негативных оценок со стороны других людей.

Наличие этих трех целеполаганий (причин желания успешного выполнения различных задач) имеет важное значение в выполнении задач в рабочих условиях. Например, целеполагание научения тесно связано с общей самоэффективностью – оценкой людей своих способностей для готовности к профессиональной деятельности при чрезвычайных ситуациях.

Чем выше степень целеполагания научения, тем выше их самоэффективность. Так как уверенность в своих силах, в свою очередь, оказывает сильное воздействие на выполнение работы, ясно, что направленность на научение может являться преимуществом при выполнении профессиональной деятельности. Аналогично результаты исследований указывают на то, что целеполагание научения может быть успешным с точки зрения пользы от получения отзывов о деятельности: специалисты МЧС России с высокой степенью целеполагания научения хотят получать отзывы о своей деятельности и уделяют им много внимания, что помогает им обучаться. В противоположность этому ни целеполагание исполнения, ни целеполагание избегания не позволяют получать такое преимущество.

Интересен вопрос мотивирования специалистов МЧС России посредством постановки целей. Поскольку специалисты мотивированы удовлетворять свои потребности на работе, они соответственно мотивированы к достижению целей. По существу, процесс постановки целей является одной из самых важных побудительных сил, воздействующих на людей.

Ключевая идея, лежащая в основе теории постановки целей, заключается в том, что цель служит мотивирующим фактором, поскольку она приводит к сравнению необходимой и существующей способности выполнения профессиональной деятельности. В той степени, в какой специалисты МЧС России считают, что они «застряли» на подходах к поставленной цели, они будут испытывать неудовлетворенность и заставлять себя прилагать больше усилий для ее достижения до тех пор, пока они верят в реальность выполнения поставленной задачи. Когда они благополучно добиваются поставленной цели, у них появляется вера в успех и собственные силы.

Наличие цели существенным образом повышает качество выполнения работы по той причине, что цель позволяет составить четкое представление о том, какой именно результат

ождается от специалиста МЧС России.

В данной концепции видно, что поставленные перед специалистом МЧС России цели приводят их к принятию таковых в качестве индивидуальных целей. Иными словами они будут восприниматься как собственные цели. Это идея лежит в основе приверженности цели – той степени, в которой специалисты посвящают себя достижению цели.

Очевидно, что специалист МЧС России становится тем более приверженным поставленной цели, чем больше у него желания и убеждения в реальности ее достижения. Аналогичным образом, чем сильнее убежденность специалиста в собственной способности достижения цели, тем в большей степени он будет воспринимать ее как свою собственную. В противоположность этому специалисты МЧС России, которые, к примеру, думают о собственной несостоятельности в достижении целей выполнения работы, как правило, не нацелены на их достижение и не борются за это.

Наконец, данная концепция утверждает, что как самоэффективность, так и приверженность цели влияют на уровень выполнения задач. Это имеет определенный смысл, поскольку люди стремятся прилагать гораздо более значительные усилия в том случае, когда они верят в собственный успех, чем когда они убеждены в тщетности своих усилий. Более того, цели, не воспринимаемые специалистом МЧС России как собственные, обладают низким потенциалом в качестве регулятора его поведения.

В сущности, исследования показали, что чем сильнее приверженность людей к достижению цели, тем выше уровень выполнения ими поставленных задач. Для успешности профессиональной деятельности предлагается обзор когнитивной стороны процесса постановки целей (рис.).

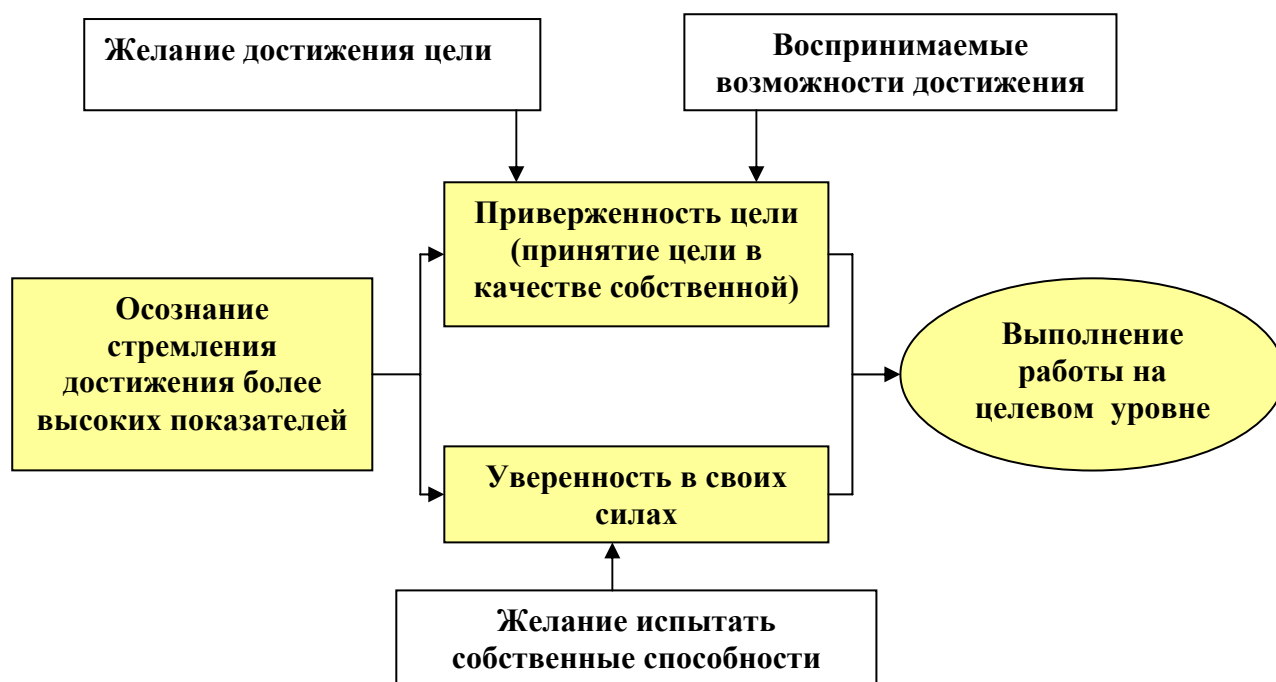


Рис. Обзор когнитивной стороны процесса постановки целей

Когда перед специалистами МЧС России ставится задача достижения более сложных целей, они проходят несколько этапов. Во-первых, они оценивают собственное желание достижения цели, а также свои шансы на успешную деятельность. В совокупности произведенные оценки влияют на их приверженность цели. Во-вторых, они оценивают,

насколько стремление к достижению поставленной цели вселяет уверенность в собственных силах. Если уровень приверженности цели и уровень веры в свои силы высоки, специалисты МЧС России мотивированы к достижению заданного целевого уровня.

На основе проведенных исследований авторы приходят к выводу, что для успешных в профессиональной деятельности специалистов характерны: высокая потребность в достижении и рассчитанный риск.

В современных психологических исследованиях мотив достижения рассматривается как позитивный фактор, который в значительной степени определяет успешность профессиональной деятельности специалиста и удовлетворенность деятельностью, обуславливает позитивное отношение к специальности, менее выраженную тревожность, эффективную психическую адаптацию.

Применительно к профессиональной сфере деятельности мотив достижения рассматривается в двух аспектах: это вопросы карьеры (мотив достижения в карьере, мотив профессионального роста и мотив социального успеха), и вопросы профессионального и личностного саморазвития (мотив профессионального самосовершенствования).

Мотив достижения в карьере представляет собой сложное структурно-функциональное образование, в состав которого входят следующие факторы: стремление к первенству в труде, достижению высокого статуса в профессии, завоеванию авторитета в коллективе, стремление соответствовать требованиям руководства и др., которые направляют и регулируют процесс продвижения по служебной лестнице [4].

По мнению авторов, существенное влияние в стремлении осуществлять карьеру также оказывают индивидуально-психологические особенности, эффективность деятельности специалиста, поддержка со стороны руководства МЧС России, осознание значимости и важности выполняемой работы. Последний фактор оказывает наиболее сильное воздействие на уровень развития мотива достижения. Но именно мотив достижения является основным условием успешного осуществления профессиональной карьеры в МЧС России.

С возрастом, повышением квалификации, достижением определенного социального статуса, цели и мотивы карьеры обычно меняются, но при этом мотив достижения остается в качестве ведущего.

В более широком понимании карьера рассматривается как профессиональный рост, как этапы восхождения специалиста МЧС России к профессионализму.

Профессиональный рост понимается как активное продвижение специалиста в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни.

Такое понимание профессионального роста позволяет моделировать процесс профессионального роста, определять его типы и управлять процессом.

Мотив достижения применительно к профессиональной деятельности рассматривается в связи с вопросами профессионального и личностного саморазвития как мотив профессионального самосовершенствования. В этом случае мотив достижения представляет собой совокупность всех побуждений и условий, которые направляют и регулируют процесс профессионального становления специалиста МЧС России.

Мотив социального успеха и мотив профессионального самосовершенствования тесно взаимосвязаны. На разных этапах профессионализации эти виды мотивов сменяют друг друга: то один из мотивов становится ведущим, то другой.

Задача профессионала состоит в их умелой гармонизации.

Таким образом, проведенные в последнее время исследования по проблеме мотивации, показывают тесную связь между характеристиками мотивационной сферы и готовностью профессиональной деятельности. Большую роль в объяснении влияния мотивации на продуктивность деятельности играют исследования мотивации к достижениям и целеполаганию. Современные исследователи изучают связь мотива достижения с готовностью к профессиональной деятельности (в том числе юристов, психологов), влияние мотива достижения на выбор профессии, исследуют мотив достижения в карьере, роль

мотива достижения в процессе профессионального становления личности специалиста МЧС России.

По мнению авторов, мотивация к достижениям и целеполагание в значительной степени определяют успешность профессиональной деятельности, удовлетворенность деятельностью, способствуют успешному осуществлению профессиональной карьеры, достижению высокого социального статуса, побуждают к реализации творческого потенциала, к профессиональному самосовершенствованию и личностному саморазвитию.

Учет мотивационных особенностей поведения имеет важнейшее значение для повышения успешности деятельности руководителей, работающих коллективов, а также подразделений МЧС России.

Литература

1. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.
2. Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. Курск, 1991. 268 с.
3. Карпов А.В. Психология труда: учеб. для студ. высш. учеб. заведений. М.: Изд-во Владос-пресс, 2003. 352 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2003. 235 с.