

МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРОФЕССИЙ ЭКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Ю.Ю. Стрельникова, кандидат психологических наук, доцент.
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Проанализированы взгляды зарубежных и отечественных авторов на феномен мотивации и ценностных ориентаций. Рассмотрены результаты изучения мотивационной сферы личности в обеспечении эффективности деятельности специалистов опасных профессий.

Ключевые слова: мотивация, мотив, ценностные ориентации, личность, профессиональная деятельность

THE MOTIVATIONAL SPHERE OF THE PERSONALITY EXTREME NATURE OF THE PROFESSION

Yu.Yu. Strelnikova. Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The views of foreign and domestic authors on the phenomenon of motivation and valuable orientations were analyzed. The results of the study of the motivational sphere of the personality in ensuring the efficiency of activity of experts of dangerous professions were considered.

Keywords: motivation, motive, valuable orientations, personality, professional activity

В современной психологии личность определяется наследственно-биологическими факторами, социально-психологическими свойствами и направленностью человека, его мотивами и ценностными ориентациями, составляющими основу мировоззрения и жизненной активности. Поэтому психологическое исследование личности не сводится только к диагностике индивидуальных характерологических особенностей и психоэмоциональных состояний, а должно учитывать влияние мотивационной сферы, в том числе и на профессиональную деятельность.

В отечественной и зарубежной научной литературе широко представлены материалы изучения мотивации и ее влияния на успешность выполнения конкретной деятельности. Мотивация рассматривается как комплексный феномен, связанный с когнитивной, эмоциональной и волевой сферами личности. Изучаются особенности формирования и проявления мотивов, роль психологических «мотиваторов» (нравственного контроля, интересов и др.) в мотивационном процессе, которые определяют выбор поведения (В.А. Бодров, W. Bilsky, В.В. Гульдман, Е.П. Ильин, С.Б. Каверин, С. Kluckhohn, Н.М. Лебедева, Б.Ф. Ломов, А.Г. Маслоу, Д.В. Ольшанский, Л.Д. Сыркин, F.L. Strodtbeck, В.А. Суворов, S.H. Schwartz, В.А. Ткаченко, К. Хойос и др.).

Мотивация – более широкое понятие, чем мотив, и в современной психологии оно используется в двояком смысле: как система факторов, детерминирующих поведение (сюда входят, в частности, потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и др.), как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне [1]. Уровень мотивации определяется уровнем притязаний субъекта, зависит от его жизненного опыта, психологических особенностей, а также от социальных и культурно-этнических факторов. Ильин Е.П. разделяет понятия внешне и внутреннеорганизованной мотивации. Внешнеорганизованная мотивация – это процесс формирования человеком мотива, который происходит под значительным влиянием извне (приказы, распоряжения, советы). Внутреннеорганизованная мотивация – это процесс формирования мотива, при котором человек исходит из имеющейся потребности, без

постороннего вмешательства в выбор цели и способы ее достижения. При этом существуют гендерные различия – первый тип мотивации характерен для женщин, а второй – для лиц мужского пола, то есть мужчины исходят из понимания смысла и личной значимости того, что надо делать [2].

Мотив, в отличие от мотивации, является устойчивым личностным свойством и характеризует волевую сторону поведения, осознанно побуждая человека к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей. Потребности – это то, что необходимо человеку в процессе его жизнедеятельности, они могут быть врожденными или приобретенными в процессе жизни и воспитания. К основным потребностям относят: биологические, обеспечивающие выживание индивида и продолжение его рода; индивидуально-психологические, обеспечивающие психологическую адаптацию; социально-психологические (мораль, этика, мировоззрение, отношение к общественному труду и т.д.), обеспечивающие выживание человека в группе.

Мотивы существуют в системном взаимодействии с другими психологическими явлениями, образуя сложный механизм мотивации. Первичным звеном механизма является потребность, а формами проявления осознанной потребности выступают притязания и ожидания (экспектации). Притязания – это привычный для человека уровень удовлетворения потребности. Вторым звеном механизма мотивации выступает стимул. При этом мотив характеризует стремление человека получить определенные блага, а стимул – сами эти блага. Стимул не переходит в мотив в том случае, если это требует от человека неосуществимых действий. В случае принятия стимула, его актуализация обеспечивается позитивной или негативной установкой и перерастает в поведение, удовлетворяющее потребность. Когда субъект сталкивается с новой ситуацией, относительно которой у него нет установки, в механизм мотивации включается когнитивный, рационально-оценочный процесс. На этой стадии происходит борьба мотивов [3]. Прогнозировать поведение личности возможно, зная ее ведущие мотивы (или основную мотивационную тенденцию), так как в случае борьбы нескольких мотивов актуализируется наиболее сильный из них, который служит причиной поведения и завершает общий цикл механизма мотивации.

В основе мотивов лежат ценностные ориентации – это сложная система принципов, определяющих мировоззрение, смысло-жизненные ориентиры, направленность личности и нравственные критерии поведения. Для понимания природы ценностей на индивидуальном уровне С. Шварц и В. Билски разработали теоретическую концепцию, в которой ценности рассматриваются как неосознаваемые критерии выбора и оценки человеком своих поступков, поступков других людей и событий. Из трех универсальных человеческих потребностей (биологических, согласованного социального поведения, выживания и благосостояния своей группы) авторы выводят основные типы мотивации, которым соответствует своя ведущая мотивационная цель (МЦ) [4]:

– саморегуляция, МЦ – свобода мысли и действия (выбор, творчество, познание), обусловленные потребностью в автономии и независимости;

– стимулирование, МЦ – новизна, полнота и состязательность в жизни, необходимые для поддержания оптимального уровня активности организма;

– гедонизм, МЦ – удовольствие, чувственное наслаждение жизнью, испытываемое при удовлетворении биологических потребностей;

– достижение, МЦ – достижение личного успеха в рамках разделяемых культурных стандартов и получение социального одобрения;

– власть, МЦ – достижение социального статуса, престижа и влияния на людей, в основе – потребность в доминировании, господстве, лидерстве;

– безопасность, МЦ – стабильность, безопасность, гармония общества и семьи. В основе лежит потребность в предсказуемости окружающего и снижении неопределенности;

– конформность, МЦ – ограничение действий и побуждений, причиняющих вред другим или нарушающих социальную гармонию. Выводится из потребности

в самосохранении и выживании, а также потребности личности гармонично взаимодействовать с другими людьми, подавляя при этом свои социально-разрушительные наклонности;

– традиция, МЦ – уважение и поддержание обычаев и идей, существующих в определенной культуре и религии, традиционное поведение становится символом солидарности группы, выражением ее уникальности;

– благожелательность, МЦ – поддержание и повышение благополучия окружающих людей, в основе лежит потребность позитивного взаимодействия в группе и индивидуальная потребность в аффилиации;

– универсализм, МЦ – понимание, благодарность, терпимость, в основе лежат универсальные потребности в красоте, гармонии и справедливости.

По степени сформированности ценностных ориентаций судят о зрелости личности; их неразвитость, противоречивость является признаком психического инфантилизма, порождающего импульсивность и неадекватность поведения. Таким образом, ценности и мотивы личности формируют жизненную стратегию в целом, и определяют вектор профессионального развития.

По мнению В.А. Ядова, психическая регуляция трудовой деятельности – это сложный акт, в котором внешние побуждения (стимулы) проходят через систему потребностей и ценностных ориентаций, и в результате становятся побудителями деятельности (мотивами). Трудовая мотивация – это процесс выбора и обоснования способа участия человека в трудовой деятельности. По виду деятельности мотивы классифицируются на связанные:

– с профессиональной ориентацией:

а) по обеспечению первоочередных потребностей;

б) мотивы признания;

в) мотивы престижа, достойного социального статуса;

– с принадлежностью к социально-профессиональной группе;

– с признанием и реализацией социальных норм: моральных, патриотических, этнокультурных и др.;

– с социальным и профессиональным самоопределением [5].

В психологических исследованиях влияние трудовой мотивации рассматривается в двух аспектах: регулирующая функция мотивов в формировании профессиональной пригодности; воздействие мотивов на процесс достижения профессиональных результатов. Отмечается особая роль мотивации в обеспечении эффективности и безопасности деятельности специалистов сложных и опасных профессий. Бессонова Ю.В. в своей работе провела анализ специфики профессиональной мотивации спасателей и установила, что эффективность их деятельности связана не только с уровнем подготовленности и опыта, но и с особенностями общетрудовой и профессиональной мотивации. Общетрудовая мотивация характеризуется высоким уровнем мотивационных установок на результат труда, альтруизм и свободу. К наиболее значимым профессиональным мотивам относятся стремление к познанию, общению, безопасности и профессиональному успеху. Ведущими целями профессиональной деятельности спасателей являются достижение высокого социального статуса и профессиональных результатов, самопознание, личностное и профессиональное совершенствование. На ранних этапах профессионализации различия между наиболее и наименее успешными спасателями-новичками отмечаются в уровне «стремления к успеху», «избегания неудач», мотивационных установок «ориентация на результат деятельности», «эгоизм», мотива «стремление к общению», целей «обеспечение безопасности», «достижение социального статуса» и «поиска острых ощущений». Различия между указанными категориями опытных специалистов МЧС России проявляются в выраженности мотива «стремление к безопасности», целей «профессиональное совершенствование» и «карьерный рост». Успешные специалисты характеризуются преобладанием общих личностных и профессиональных установок, а менее успешные –

конкретных целей и желаний, при недостаточной четкости основных жизненных ориентиров. Выраженность профессиональных мотивов и целей связана с личностными особенностями. На раннем этапе профессионализации наибольшее значение принадлежит общительности, смелости в сфере социальных контактов, радикализму в поведении, напряженности. Характер мотивации опытных сотрудников МЧС России связан с эмоциональной устойчивостью, волевым самоконтролем, интеллектом, творческой направленностью и интернальностью личности [6].

Известно, что служба в органах внутренних дел (ОВД) создает «социальную нишу», чувство правовой и социальной защищенности среди тех лиц, у которых преобладают мотивы жизнеобеспечения (по классификации А. Маслоу), в противоположность мотивам самореализации и самоактуализации, которые не являются ведущими. Данный факт подтверждается, например, анализом мотивов профессионального выбора среди кандидатов на службу в ОВД. У 28 % из 500 опрошенных преобладают социально-экономические мотивы (стабильный заработок, удобный график, отсутствие безработицы), а у 27 % – подражание образцу (пример друзей, семейная традиция, романтическая мечта из книг и фильмов). 18 % кандидатов проявляют интерес к аспектам деятельности (стремление получить юридическое образование, сделать профессиональную карьеру), у 16 % преобладают личностные мотивы (стремление к риску, желание изменить характер, чувствовать себя в безопасности, носить форму, иметь оружие). Примечательно, что нравственные мотивы (желание активно бороться с преступностью, стремление изменить общество) имеют только 11 % лиц, поступающих на службу в ОВД [7].

Анцупова Г.Л., Попов В.Н. при помощи теста М. Рокича, исследовали ценностные ориентации в учебных взводах ОМОН, ППС и ДПС ГИБДД (средний возраст опрошенных 20–23 года), с целью выявления особенностей мотивационной структуры и прогноза формирования профессионально значимых качеств. Анализ результатов показал, что в группе ОМОН преобладают индивидуальные ценности-цели (здоровье, интересная работа, уверенность в себе), а в группе ДПС ГИБДД – ценности межличностных отношений (семейная жизнь, наличие хороших и верных друзей). Несмотря на текущую учебную деятельность обследованных, ценности «познания» и «развития» заняли средние позиции во всех группах. Кроме этого, почти все испытуемые отдали предпочтение ценностям эмоционального мироощущения, в противовес интеллектуальным. Во взводе ОМОН преобладают ценности самоутверждения (твердая воля, честность), в группе ДПС ГИБДД – ценности конформистского типа (самоконтроль, ответственность, воспитанность, чуткость). Также отмечено, что ценности влияют на особенности межличностных отношений: если член группы не отвечает определенным критериям, то его не принимают. В группе ДПС ГИБДД, несмотря на высокий ранг ценности «наличие хороших и верных друзей», в реальности обнаружена установка на максимальную формализацию отношений («человек-маска»), стремление к рациональному кооперативному сотрудничеству [8].

Особого рассмотрения заслуживает анализ мотивации к деятельности в смертельно опасных для жизни условиях. Например, Н.Н. Харламова исследовала мотивы сотрудников ОВД, направляемых в зону вооруженного конфликта. Автор установила, что 67 % опрошенных имеют мотив самореализации («хочу проверить себя»), 53 % видят возможность «заработать деньги», у 46 % имеется тяга к рискованным, экстремальным ситуациям, 28 % хотят «быстрее закончить войну ради своих детей», 23 % уходят от «семейных проблем», 19 % желают «отомстить за товарищей», и только 13 % сотрудников ОВД хотят «защитить национальные интересы» [9].

Анализ результатов исследования показал, что мотивами сотрудников ОВД к участию в боевых действиях являются: в 33,7 % случаев – материальная выгода (деньги, льготы); в 26,4 % – чувство долга (по приказу или по убеждению); в 13,5 % случаев – уход от проблем, сложившихся в мирной жизни; в 11,6 % – чувство товарищества (групповая принадлежность). При этом только 7,4 % сотрудников ОВД согласились на командировку в Чечню из-за желания заниматься деятельностью, которая нравится (в том числе и любви

к риску); а 7,4 % сотрудников направились в район вооруженного конфликта из-за потребности в самоутверждении [10].

Анцупова Г.Л. с соавторами установила, что мотивы сотрудников ОМОН к участию в боевых действиях распределились следующим образом: «материальная заинтересованность» – 65 %; желание «сменить обстановку в связи с напряженными взаимоотношениями на службе» – 20 %; уход от «семейных проблем» – 10 %; 5 % сотрудников считали, что они «выручают» руководство и сослуживцев, причем данная категория не имела семьи и обязательств перед близкими. В процессе динамических наблюдений сотрудников ОМОН, Г.Л. Анцупова с помощью теста М. Рокича получила результаты, свидетельствующие о глубоких изменениях в структуре личности участников боевых действий, затрагивающих их мировоззрение. Сравнительный анализ соотношения ценностных ориентаций между группами кандидатов, поступающих на службу в ОМОН и сотрудников, неоднократно выезжавших в «горячие точки», позволил выделить следующие противопоставления (первые ценности относятся к кандидатам, вторые – к сотрудникам с боевым опытом): «конформная жизненная позиция – индивидуальная»; «ориентация на социум – независимость»; «легкое отношение к жизни – требовательность»; «сдержанность – протест»; «жизнь для общества – жизнь для себя». У комбатантов выражена ориентация на независимость от общества и преобладают конкретные ценности-цели, а среди кандидатов на службу – абстрактные (любовь, свобода и др.). У воевавших сотрудников ОМОН снизились ранги ценностей «исполнительность», «терпимость» (отражающие рост напряженности), и актуализировались ценности «здоровье» и «семья». Меньше всего изменений претерпели ценности профессиональной самореализации (ответственность, твердая воля, эффективность в делах) [11].

Сложность психодиагностики мотивационной сферы субъекта профессий экстремального профиля деятельности связана с ее изменчивостью и подверженностью влияниям личностных, социальных, профессиональных факторов динамического характера, с «глубинным» характером ценностно-смысловых образований, лежащих в основе индивидуального своеобразия профессиональных мотивов. А также с «закрытым» характером вопросов анкет, которые либо исключают свободное изложение индивидуально-значимых ответов, раскрывающих мотивы активности личности, либо побуждают ее давать общепринятые, социально одобряемые ответы. При этом мотивы могут быть как полностью осознаваемы, так и не осознаваемы, что делает невозможным их оценку.

Однако при всей сложности изучения предмета необходимо продолжать исследования в этой области, поскольку низкая мотивация к службе и освоению профессии приводит к стагнации, задержке профессионального развития, а также сопровождается напряжением, внутриличностными конфликтами, нерациональными стратегиями поведения, в конечном счете, приводит к снижению адаптационных возможностей организма, развитию функциональных психосоматических нарушений.

Литература

1. Маклаков А.Г. Общая психология: учеб. для вузов. СПб.: Питер, 2004.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
3. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: учеб. М.: Аспект Пресс, 1999.
4. Schwartz S.H., Bilsky W. Toward a theory of the universal structure and content of values: Extensions and cross-cultural replications // J. of Personality and Social Psychology. 1990. V. 58. P. 878–891.
5. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учеб. пособие. СПб.: Речь, 2000. С. 219–223.
6. Бессонова Ю.В. Формирование профессиональной мотивации спасателей: автореф. дис. ... канд. психол. наук: М., 2003. 26 с.

7. Бовин Б.Г., Калашников М.О., Калашникова О.Э. Методические рекомендации по психологическому сопровождению подразделений вневедомственной охраны. М.: Науч.-исслед. центр проблем мед. обеспечения МВД России, 1997.

8. Анцупова Г.Л., Попов В.Н. Сравнительный анализ ценностных ориентаций у сотрудников различных профессиональных групп: материалы науч.-практ. конф. психол. подразделений Ростовского гарнизона милиции: «Роль и место прикладной психологии в системе совершенствования подготовки и воспитания личного состава». 1997.

9. Харламова Н.Н. Особенности организации и проведения психологического сопровождения деятельности личного состава ГУВД Московской области, принимающих участие в антитеррористической операции в СКР / Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников ОВД и внутренних войск МВД России: сб. тез. участников Всерос. совещания руководителей подразделений психол. обеспечения ОВД и внутренних войск. М.: Упр. воспитательной работы ГУКиКП МВД России; ЦОКП МВД России, 2000. С. 98–108.

10. Стрельникова Ю.Ю. Психологические последствия участия в вооруженных конфликтах (на примере сотрудников органов внутренних дел): автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб.: ВМедА, 2005. 24 с.

11. Анцупова Г.Л. Трансформация ценностных ориентаций у сотрудников ОМОН СК УВДТ после командировок в зоны вооруженного конфликта: материалы науч.-практ. конф. «Особенности психореабилитационной работы с сотрудниками ОВД, прибывших из зоны вооруженного конфликта». Ростов н/Д: ГУВД Ростовской обл., Ростовская высш. шк. МВД России, 1997.