

моконтроль, екстраверсія.

6. Емоційний компонент психологічної готовності сприяє розвитку соціально-психологічних характеристик колективів через збільшення показників, стійкості, референтності, зниження конфліктності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аболин Л. М. Эмоциональная устойчивость в напряженной деятельности, ее психологические механизмы и пути повышения: Автореф. дис... д-ра пед. наук: 19.00.06 / Леонид Михайлович Аболин.- М., 1989.- 42 с.

2. Дьяченко М. И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект / М. И. Дьяченко. - Минск, 1985. - 206 с.

3. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях / В. И. Лебедев - М., Политиздат, 1989. - 228 с.

4. Лебедева Н. В. О психологической готовности личности к деятельности // Социально-психологические проблемы обучения и воспитания учащихся и студентов / Н. В. Лебедева. - Тверь, 1992. - 345 с.

5. Маришук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: Дис. д-ра психол. наук: 19.00.09. Маришук Владимир Леонидович. - Л., 1982. - 418 с.

6. Наенко Н. И. Психическая напряженность / Н. И. Наенко. - Изд-во МГУ, 1976. - С. 7.

7. Пуни А. Ц. Процесс и система звеньев психологической подготовки к соревнованиям в спорте: психологический аспект / А. Ц. Пуни. - Л.: ГДОИФК, 1979. - С. 51.

8. Левитов Н. Д. Психология труда / Н. Д. Левитов. - М.: Учпедгиз, 1963. - С. 26-74.

УДК 159.91

Куфлієвський А. С., к. психол. н., начальник соціально-психологічного факультету Університету цивільного захисту України

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ РЯТУВАЛЬНИКІВ МНС УКРАЇНИ

Стаття присвячена вивченню психологічних закономірностей формування, розвитку і прояву професійної мотивації рятувальників, впливу особистісних особливостей спеціаліста на цей процес і визначенню

ролі мотивації в забезпеченні успішності професійної діяльності.

Ключові слова: мотивація, індивідуально-психологічні особливості, ефективність професійної діяльності працівників МНС України.

Актуальність проблеми. У зв'язку зі зростанням кількості та тяжкості наслідків надзвичайних ситуацій і катастроф однією з найбільш значущих стає професія рятувальника. Складність її полягає у впливі екстремальних чинників різного характеру, різноманітні завдань, які виконуються, значних фізичних і психологічних навантажень, що передбачає високі вимоги до особистості рятувальника і, зокрема, до його професійної мотивації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Завдяки працям С. Л. Рубінштейна (1946), В. А. Ядова, А. Г. Здравомислова (1967), К. К. Платонова, Б. М. Гольдштейна (1979), Н. Д. Завалової, В. А. Пономаренко (1983), В. Л. Маришук (1982), В. І. Лебедєва (1989), В. А. Бодрова (1995, 2001), Т. Л. Бадосєва (1988), Т. Елерса (1981), П. Фресса, Ж. Піаже (1975), Х. Хекхаузена (1986) та ін. виявлено провідну роль мотивації в забезпеченні ефективності та безпеки праці, стійкості до впливу стресогенних факторів, успішності навчання, адаптації спеціаліста та освоєння діяльності, сформовано уявлення про мотивацію як комплексний феномен, особливістю якого є єдність його змістовного і динамічного аспектів.

Однак, незважаючи на велику кількість досліджень, присвячених питанням змісту і структури мотивації, класифікації спонукань, ролі мотивації в діяльності, характеру розвитку та факторів, що впливають на цей процес і т.д., ряд питань не знайшов відображення в її дослідженнях.

Аналіз літератури свідчить про недиференційованість уявлень про загальнотрудову та професійну мотивацію, недостатнє урахування професійної специфіки при вивченні спрямованості на певну трудову діяльність і особливостей розвитку мотивації у процесі діяльності.

Наукові дослідження вираженості мотивації до трудової діяльності та їх динаміки у ході професіоналізації проводилися, в основному, на контингенті працівників виробництва (Т. Л. Бадосєв, 1979; В. І. Ковальов, В. Н. Дружинін, 1982; В. І. Ковальов, 1988; Н. А. Сирнікова, 1988 та ін.). Особливості мотивації до екстремальної діяльності, тим більше до відносно нової професії рятувальника, стосувалися лише окремих сторін досліджуваного питання, а характер її зміни в залежності від ступеня кваліфікації й етапу професіоналізації фахівців не розглядався.

Вивчення мотиваційної сфери є однією з центральних проблем

психології, якій присвячено значну кількість досліджень вітчизняних та зарубіжних авторів. У теоретичних і практичних роботах В. Г. Асєєва, В.К. Вілюнаса, Є.П. Ільїна, А. М. Леонтьєва, С. Л. Рубінштейна, Х. Хекхаузена та ін. висвітлювалися питання визначення мотивації та окремих мотивів; у працях В. А. Іваннікова, Є.П. Ільїна, СВ. Каверіна, К. К. Платонова, Д. Макдауголла, А. Маслоу, Г. Мюррея – питання структури мотивації і класифікації спонукань; В. А. Бодровим, В.І. Ковальовим, В. Д. Шадриковим, Х. Хекхаузенем та ін. досліджено роль мотивації у діяльності; В.А. Іванніковим, В.І. Ковальовим, А. М. Леонтьєвим, М. Ш. Магомед-Еміновим, В. Д. Шадриковим та ін. – особливості формування та її розвитку, а також фактори, що визначають цей процес та ін. Незважаючи на численність досліджень, аналіз літератури свідчить про існування ряду труднощів, серед яких наголошується, насамперед, на недостатній чіткості у визначенні основних понять. З одного боку, під мотивацією розуміють процес формування та реалізації мотивів, а з іншого – комплекс психологічних утворень, що володіють спонукальними функціями. Для визначення мотивації використовуються різні за змістом терміни. К. Левін характеризує мотивацію через поняття «сила», Е. Толмен – «вектор виконання», К. Халл – «потенціал реакції», В. Едварде – «суб'єктивно-очікувана користь», Д. Маклелланд і Дж. Аткинсон – «тенденція» або «мотивація», Х. Хекхаузен, Б. Вайнер, Дж. Рейнор – «мотивація», В. Г. Асєєв – «спонукання» і т.д.

Термінологічна неясність і різноманітність визначень мотивації, що відзначається, зумовлена відмінністю методологічних та теоретичних підходів, які відрізняються об'єктом дослідження. У рамках гомеостатичного підходу Н. Ю. Войтоніс приводить визначення мотивації як «системи реакцій, які порушують рівновагу організму і є передумовою для здійснення іншої системи реакцій, органічно пов'язаної з першою системою реакцій, які відновлюють відносну рівновагу організму». Представники концепції енергетичного підходу до мотивації (Ж. Нюттен, Д. Макдауголл, Р. Кеттелл, З. Фрейд, Дж. Браун та ін.) абсолютизують функцію спонукання до діяльності, і мотивація визначається ними як сукупність психічних процесів, які надають поведінці енергетичного імпульсу і загальної спрямованості. В інших визначеннях підкреслюється переважно динамічний аспект мотивації: Х. Хекхаузен визначає її як «динаміку безлічі факторів у конкретній взаємодії із середовищем, включаючи постановку мети і поведінку», К. Б. Мадсен – як «родовий термін, що включає всі динамічні і векторні змінні». Різноманітність трактувань мотивації визначається також широтою поняття мотивації, до структури

якої В. Г. Асєєв, І. А. Васильєв, М. Ш. Магомед-Емінов, А. Б. Орлов та ін. включають численні детермінанти поведінки: мотивація – сукупність спонукань, що поєднують мотиви, потреби, інтереси, прагнення, цілі, мотиваційні установки (диспозиції), ідеали і т.д.

Найбільш широке визначення мотивації запропоноване В. К. Вілюнасом: «родове поняття для позначення всієї сукупності феноменів, механізмів і процесів, що забезпечують виникнення на рівні психічного відображення спонукань до життєво необхідних цілей, тобто тих, що направляють поведінку на задоволення потреби».

Незважаючи на таку різноманітність визначень мотивації, у всіх підкреслюється, по-перше, її вплив, що регулює, спонукає, спрямовує на діяльність, по-друге, численність спонукань, що входять до структури мотивації, і, нарешті, її динамічність, мінливість.

Основним структурним елементом мотивації в більшості робіт визнається мотив. У самому загальному випадку під мотивом розуміється все те, що спонукає людину до діяльності. Відзначено неоднозначність трактувань поняття «мотив»: від визначення мотиву як конкретно-ситуативної, функціональної змінної («вербалізація мети та програми, що дає можливість людині почати певну діяльність», за К. Обуховським) до визначення мотиву як загального неспецифічного спонукання («окремої мотиваційної змінної, що виконує в системі мотивації спонукальну і направляючу функції» за М. Ш. Магомед-Еміновим).

Наше дослідження базується на домінуючому в рамках теорії діяльності визначенні мотиву як предмета потреби, що визначає вибір мети діяльності. Для вирішення завдань дослідження визначається за необхідне диференціювати основні поняття. Основним джерелом формування мотивації в роботах визнається потреба. Склалися різноманітні уявлення про потреби – узагальнивши результати численних робіт, С. П. Ільїн наводить наступні розуміння потреб: як стан нужди, відсутність блага, необхідність у чомусь важливому, внутрішня програма життєдіяльності, об'єктивне відношення між суб'єктом і світом, між необхідним і наявним, як стан напруги і т.д. У багатьох дослідженнях потреби і мотиви ототожнюються. Як показав С. Л. Рубінштейн, це пов'язано з тим, що потреба пояснює, звідки береться енергія для прояву активності і чому людина прагне до діяльності. Тим не менш, вона не пояснює цілеспрямованої активності, вибору способу досягнення. А. М. Леонтьєв пише, що потреби не є мотивами, тому що самі по собі не здатні породити спрямованість діяльності – не відповідають на запитання «навіщо», «для чого», тобто нечіткі мета і сенс активності. Багато авторів зауважує, що, не всі потреби стають збудниками діяльності. Складність вивчення мо-

тивів полягає в тому, що на думку А. М. Леонтьєва, на відміну від цілей, які завжди, звичайно, є свідомими і предметно розкривають зміст, мотиви не усвідомлюються суб'єктом. Тому для вивчення мотивації визнається за необхідне вивчити не тільки основні мотиви, але й особливості цілей, на які вони спрямовані. Під метою розуміється те, чого прагне досягти суб'єкт у процесі діяльності, тобто свідомий образ майбутнього результату дій, що представляє собою результат взаємодії мотиваційно-сміслової і раціональної сфер діяльності суб'єкта. У даному визначенні підкреслюється, по-перше, зовні заданий характер цілей, по-друге, їх направляюча функція. Для характеристики їх взаємозв'язку та особливостей процесу постановки мети А. М. Леонтьєвим розроблено уявлення про вектор «мотив-мета». Як показано в роботі Б. Ф. Ломова, «аналіз мотивів і потреб, які лежать в їх основі, дає відповідь на запитання, чому та чи інша людина буде займатися такою-то діяльністю. Але якою буде ця діяльність, чого прагне досягти – це характеризують її цілі. У конкретній діяльності система мотивів «замикається» на певні цілі, які формують зміст цієї діяльності». Специфіка змісту результатів діяльності, відображена в сукупності цілей, дозволяє припустити, що, незважаючи на подібність потреб, що лежать в їх основі, процес постановки буде різним в умовах конкретної діяльності, що дозволяє говорити про відображення у змісті, видах цілей, завдань, умов і організаційних особливостей даної діяльності.

Аналіз літератури свідчить також про наявність певної ієрархії цілей, яка може зумовлюватися як суб'єктивним змістом окремих цілей, так і особливостями діяльності. Поділ цілей на загальні та окремі, проміжні та кінцеві пов'язаний з тим, що діяльність не безпосередньо відповідає потребам, деякі мотиви не задовольняються або ж задовольняються побічно, через досягнення побічних цілей. Постановка в діяльності постає як процес розгортання окремих задач, які реалізуються шляхом виконання окремих дій, проміжних цілей, що становлять складну ієрархічну систему, підпорядковану провідним мотивам. Як відзначає А. М. Леонтьєв, "скільки-небудь розгорнута діяльність припускає досягнення ряду конкретних цілей, і з їх числа деякі пов'язані між собою жорсткою послідовністю. Інакше кажучи, діяльність звичайно здійснюється певною сукупністю дій, що підкоряються окремим цілям, які можуть виділятися із загальної мети". Відзначається, що загальна мета регулює процес висунення проміжних, що відіграють підлеглу роль. О. К. Тихомировим виділяються наступні типи проміжних цілей:

- 1) загального характеру (які задають напрямок пошуку, що

впливають на формування наступних);

- 2) цілі, що включають аналіз елементів ситуації;
- 3) неповні проміжні цілі, що виконують пробну функцію.

Можна припустити, що кількість цілей буде визначатися багатством мотиваційної сфери людини і ступенем значущості завдання: наявність кількох провідних мотивів буде сприяти висунуттю різноманітних цілей. Внаслідок цього значна кількість цілей може служити показником стійкої мотивації до діяльності, тому що, на думку В. А. Іваннікова, чим більшому числу мотивів може потенційно відповідати діяльність, тим легше і більш охоче вона виконується.

Проблема співвідношення мотивів і цілей в літературі є недостатньо вивченою. За словами К. А. Абульханової-Славської, той факт, що діяльність пов'язана з мотивом, що має мету, в психології відомий давно, однак, яку сторону діяльності визначає мотив, яку – мета, як вона регулює дії, чи завжди для постановки мети достатньо наявності мотиву – весь цей ряд психологічних питань не тільки залишається без відповіді, але відсутня навіть їх постановка.

Крім того, часто наголошується, що співвідношення мотивів і цілей є нелінійним: одна мета може сприяти прояву кількох мотивів, а один мотив –реалізовуватися в сукупності цілей. На підставі відомих фактів можна припустити, що у структурі цілей відбувається відображення, з одного боку, особливостей конкретної діяльності, тобто побудова «образу-мети» (уявлення про очікуваний результат) на основі специфіки змісту трудових завдань, з іншого боку – особистісних особливостей суб'єкта праці, що проявляється у формуванні ієрархії цілей з урахуванням особистісного сенсу різних цілей, у зв'язку з цінностями, установками і т.д. Як відзначає Є.П. Ільїн, подібність структури мотивів не означає тотожності їх смислового змісту – у кожної людини свої схильності, інтереси, цінності і т.д. Проте огляд літератури свідчить, що експериментальні дослідження мотивації, спрямовані лише на вивчення ступеня вираженості окремих мотивів, а специфіка цілей діяльності не отримала належної уваги. З урахуванням вищевикладеного, необхідним при вирішенні завдань даного дослідження стає проведення оцінки не тільки вираженості основних професійних мотивів, але також і структури загальних і окремих цілей діяльності. Вивчення літератури дозволяє поставити питання про продовження проекції вектора «мотив-мета» і необхідність вивчення також способів і умов досягнення поставлених цілей. Експериментальних робіт, присвячених даній проблемі, у відомій нам літературі не зустрічалося. Дослідники свідчать лише про важливість вивчення особливостей прояву мотивації. Дж. Кулем,

Г. Марфі, Л. Г. Дикою, С. А. Шапкіним та ін. наголошується, що «образ-мета» будується з урахуванням передбачення (постановки мети) і минулого досвіду (уявлення про засоби діяльності), роль яких полягає у втіленні, реалізації мотивів у діяльності: має існувати зв'язок мотиву, мети та способів досягнення, за відсутності якої мотивація не може адекватно виявитися в діяльності. У літературі підкреслюється варіативність способів, що визначаються умовами діяльності: «планування мети передбачає вибір вузького чи широкого спектра способів її досягнення». Вибір способу, мабуть, визначається ступенем досвідченості суб'єкта діяльності, тому що «будується на основі минулого досвіду», або ж особистісними особливостями фахівців. На думку В. Н. Мясіщева, одна й та сама діяльність здійснюється по-різному, в залежності від того, чи відповідає вона загальним потребам особистості, чи знаходить особистість у ній предмет задоволення, чи вдається їй його досягти. Важливість умов реалізації мети полягає в забезпеченні можливості досягнення її, що, у свою чергу, позначається на ступені її значущості: «при розбіжності можливостей особистості та соціальних умов реалізації ... або в результаті їх нездатності використовувати настає неповна реалізація, що призводить до знищення цінності провідних мотивів». Підтвердженням важливості умов досягнення мети служать роботи В.І. Ковальова і В. Н. Дружиніна, В.І. Ковальова і Н. А. Сирникової, в яких підкреслюється значущість умов для ефективності навчання, умови розглядаються як структуроутворюючий фактор сукупності мотивів діяльності, на підтвердження чого наводяться дані зарубіжних авторів (Дж. Брауна, Е. Гомерсона) про вплив гарантії зайнятості на ступінь вираженості окремих мотивів. Можна припустити, що специфіка мотивації до певного виду діяльності буде зумовлюватися не тільки особливостями результату (цілями), але також і можливостями їх досягнення, які визначаються умовами та способами, прийнятними для даного виду діяльності. У роботах, присвячених постановці мети, більшістю дослідників відзначаються такі особливості, як динамічний характер співвідношення мотивів і цілей та зумовленість особистісними особливостями суб'єкта діяльності, що передбачає необхідність вивчення цих факторів при дослідженні мотивації до конкретної діяльності. У літературі часто змістовний аспект мотивації (структура і склад мотивів) протиставляється динамічному аспекту, що підкреслює процесуальні особливості розвитку мотивів, механізми його, напрямки і закономірності зміни.

Постановка завдання. З огляду на безумовну важливість мотивації для професійної діяльності, особливо в екстремальних умо-

вах, і нечисленність робіт, присвячених професії рятувальника, виникла необхідність спеціального її дослідження. Метою нашого дослідження є вивчення психологічних закономірностей формування, розвитку і прояву професійної мотивації рятувальників, впливу особистісних особливостей спеціаліста на цей процес і визначення ролі мотивації в забезпеченні успішності професійної діяльності.

Об'єктом дослідження є професійна діяльність фахівців - рятувальників, пов'язана з ліквідацією наслідків катастроф, збереженням життя і майна громадян.

У нашому дослідженні взяли участь 63 особи віком від 22 до 44 років, що мають різний рівень кваліфікації (рятувальники I, II, III категорії) і стаж роботи (від 6 місяців до 10 років). Предметом дослідження було вивчення змісту та динаміки (формування, розвитку і зміни) мотивації до професійної діяльності в залежності від специфіки діяльності, що є етапом професіоналізації, ступеня кваліфікації та особистісних особливостей спеціаліста. Для досягнення поставленої мети дослідження були сформульовані наступні завдання:

1. На основі теоретичного аналізу літературних даних обґрунтувати принципи і методи дослідження професійної мотивації рятувальників.

2. Вивчити психологічні особливості діяльності рятувальників, їх взаємозв'язок з характером професійної мотивації.

3. Дослідити специфіку мотивації рятувальників, її особливості у процесі професіоналізації і залежність успішності професійної діяльності від характеру професійної мотивації.

4. Вивчити взаємозв'язок характеристик професійної мотивації з особистісними особливостями фахівців.

Дослідження проходило у три етапи:

На першому етапі – проводився аналіз наукової літератури за даною проблемою та підбиралися методи, адекватні завданням дослідження.

На другому етапі – проводилось формування процедури дослідження. В дослідженні взяли участь водії, пожежні, командири відділень пожежно-рятувальних частин. З ними проводилося групове дослідження, кожному досліджуваному роздавався матеріал, який складався з 3 бланків. Час на виконання завдання не надавався. Після цього респондентів оцінювали експерти. Експертами, які визначали ефективність діяльності своїх підлеглих, виступили начальники караулів.

На третьому етапі – знаходили взаємозв'язок між отриманими показниками за використовуваними методиками та оцінками експертів.

У дослідженні використовувалися такі методики як: методика

«Мотивація до успіху» (Т. Елерс), методика «Мотивація до уникнення невдач» (Т. Елерс), методика «Багатофакторний особистісний опитуваник» (Р. Кетелл) і метод «Метод аналізу ієрархій» (Т. Сааті).

Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням отриманих результатів. Наше припущення полягає в тому, що процес формування професійної мотивації базується на прояві намірів і прагнень до трудової діяльності (тобто загальнотрудової мотивації) і «опредмечуванні» мотивів і цілей конкретної професійної діяльності в результаті відображення в них характерних умов та способів виконання завдань і впливу на цей процес особистісних особливостей суб'єкта праці. Успішність професійної діяльності рятувальників пов'язана зі змістом та рівнем інтенсивності прояву мотивів, цілей, умов і способів професійної діяльності, що розрізняються в залежності від етапів професіоналізації і кваліфікації фахівців-рятувальників.

Отримані нами показники t-критерію Стюдента свідчать про те, що є відмінність у розподілі значень між рівнями ефективності діяльності за статистичними даними. Звідси ми можемо впевнено сказати, що

- 8 досліджуваних (15%) можна віднести до групи із високим показником ефективності діяльності;
- 39 досліджуваних (65%) можна віднести до групи з середнім показником ефективності діяльності;
- 13 досліджуваних (20%) можна віднести до групи з низьким показником ефективності діяльності.

В результаті проведення методики «Мотивація до успіху», «Мотивація до уникнення невдач» (Т. Елерс) були отримані результати мотивації успіху та уникнення невдач: 13% досліджуваних мають низький рівень мотивації до успіху, і тому мало ефективні у службовій діяльності; 9% досліджуваних мають середній рівень мотивації до успіху і низький рівень ефективності діяльності. Такі рівні мотивації досягнення, як високий і дуже високий, для низького рівня ефективності діяльності відсутні. 13% досліджуваних мають низький рівень мотивації до успіху і середній рівень ефективності діяльності. 40% досліджуваних мають середній рівень мотивації до успіху, 9% досліджуваних мають високий рівень мотивації до успіху та 2% має дуже високий рівень мотивації до успіху, і тому вони ефективні у службовій діяльності. 7% досліджуваних мають високий рівень мотивації до успіху та 7% досліджуваних мають дуже високий рівень мотивації до успіху, і тому вони дуже ефективні у службовій діяльності. Працівники з низьким рівнем ефективності діяльності мають низький рівень мотивації до успіху, а такі рівні мотивації досягнен-

ня, як високий і дуже високий, для низького рівня ефективності діяльності відсутні. Також працівники з низьким рівнем ефективності діяльності мають низький показник за факторами «Е» (конформність – домінантність), «Q3» (низька зарозумілість – висока зарозумілість) та «Q4» (розслаблення – напруженість); вони характеризуються м'якістю, покірливістю, є слухняними, соромливими, поступливими, залежними; беруть вину на себе. Працівники з високим рівнем ефективності діяльності мають високий і дуже високий рівень мотивації до успіху та відсутність низького та середнього рівня мотивації досягнення. Також працівники з високим рівнем ефективності діяльності мають високі показники за факторами «Е» (конформність – домінантність), «Q3» (низька зарозумілість – висока зарозумілість) та «Q4» (розслаблення – напруженість), вони характеризуються: домінуванням над іншими, владністю; непоступливі, самовпевнені, напористі, агресивні; конфліктні, примхливі.

Професійна мотивація формується у процесі становлення фахівця, проявляється у зміні структури і ступеня вираженості мотивів, цілей, а також способів і умов їх реалізації при виконанні завдань професійної діяльності, і залежить від етапу професіоналізації рятувальників.

Успішність професійної діяльності рятувальників визначається особливостями їх загальнотрудової та професійної мотивації і залежить від специфічного змісту її компонентів на різних етапах професіоналізації у фахівців різної кваліфікації.

Зміст професійної мотивації рятувальників зумовлений їх особливистими особливостями, сукупність і ступінь значущості яких є специфічним для окремих компонентів мотивації та етапів професіоналізації фахівців.

Принципи дослідження професійної мотивації включають в себе: уявлення про полікомпонентну структуру мотивації, специфіку професійної мотивації, її конкретизації на підставі вектора «мотив-мета» та положень діяльнісного підходу.

Характер професійної мотивації рятувальників полягає в особливостях змісту, структури і прояву мотиваційних компонентів (мотивів, цілей діяльності, способів і умов їх досягнення) та зумовлений різноманітністю завдань і екстремальними умовами їх реалізації. Взаємозв'язок між загальнотрудовою і професійною мотивацією проявляється в їх співвідношенні у процесі становлення фахівця. Нами отримані експериментальні дані про відмінності у ступені вираженості професійних мотивів і цілей діяльності, способів і умов їх реалізації в залежності від етапу професіоналізації фахівців, на від-

міну від загальнотрудової мотивації, яка не зазнає суттєвих змін. Встановлено, що зміна професійної мотивації у процесі становлення фахівця опосередкована ступенем успішності діяльності. Виявлено, що в найбільш успішних рятувальників характер мотивації не зазнає змін, а у найменш успішних спостерігаються її суттєві відмінності в залежності від етапу професіоналізації (наприклад, «мотивації прагнення до успіху», мотиву «прагнення до безпеки»). Дослідження взаємозв'язку мотивації до професійної діяльності з особистісними особливостями рятувальників дозволило встановити наявність як специфічної особистісної детермінації окремих компонентів мотивації, так і загальних особистісних рис, що зумовлюють загальнотрудову і професійну мотивацію. Встановлено, що зміна характеру цього взаємозв'язку проявляється у зростанні значущості таких особистісних якостей, як інтелект, творча спрямованість, емоційна стійкість і самоконтроль у процесі професіоналізації фахівців. Практична значущість нашої роботи полягає у розробці рекомендацій щодо вивчення професійної мотивації. Сформульовані принципи можуть бути використані в практиці психологічного забезпечення процесу становлення професіонала (відбору, розподілу, експертизи, навчання, адаптації, виховання і т.д.), при аналізі причин зниження ефективності праці, для визначення критеріїв успішності професіоналізації фахівців та вирішення ряду інших прикладних задач.

Висновки. Існує безліч професій, де діяльність має екстремальний характер. Ефективність діяльності рятувальників зумовлена різними чинниками (переживання небезпеки, велика відповідальність за ліквідацію можливих аварій, висока фізична, професійна підготовленість), серед яких важливе значення займають психологічні чинники, зокрема особистісні. Мотивація має великий як теоретичний, так і практичний інтерес, оскільки серед психологічних чинників, що впливають на ефективність і безпеку діяльності, мотивація займає, мабуть, найважливіше місце. Тому для розуміння причин, які спонукають людей в одному випадку уникати небезпек, невдач, що виникають у процесі діяльності (наприклад, фізичні ушкодження (що загрожують здоров'ю і життю людини), матеріальні небезпеки (пов'язані з позбавленням премії, зменшенням заробітку, пониженням в посаді і т. п.), а також небезпеки соціального порядку (адміністративне покарання, втрата авторитету, пошани та ін.), а в іншому випадку, коли людина, навпаки, прагне досягти чогось (наприклад, одержати преміальні), необхідне більш детальне дослідження даної проблеми. Так, різні аспекти мотивації стали останнім часом предметом пильної уваги дослідників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бодров В. А. Основы профессионализма. М., 1996
2. Березин Ф. Б., Мирошников М. П., Соколова Е. Д. Методика многостороннего исследования личности (структура, основы интерпретации, некоторые области применения).—М.:Фолиум, 1994. 175с.
3. Гиппенрейтер Ю. Б. Введение в общую психологию. М., 1996.
4. Грановская Р. М. Элементы практической психологии. СПб, 1997.
5. Казань, 1991 Жданов И. А. Адаптация и прогнозирование деятельности.
6. Каверин С. Б. Мотивация труда, М.: изд-во Институт психологии РАН, 1998г. 341с.
7. Ковалевский В. Ф. Методологические проблемы профессионального психологического отбора военнослужащих. Автореф. дис. канд. псих. наук. - М.,-1972- 29с.
8. Колышкин В. В. Практические основы профотбора. Новосибирск,1995.
9. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы. Человек и труд 1997 №10.
10. Кузнецова И. В. Психологический анализ подготовки и принятия решения. Автореф. дис. канд. псих. наук. - М.,-1986- .28
11. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции – М.: Наука, 1971 – 396с.;
12. Ломов Б. Ф. Общение и социальная регуляция поведения индивида// Психологические проблемы социальной регуляции поведения, - М., 1976.;
13. Марков М. С. Теория социального управления - Пер. с болг.-М.:Прогресс-1978- 477с.;
14. Маркова А. К. Мотивация воинской деятельности: содержание и проблемы, - М.: Воениздат, 1994 - 374с.;
15. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
16. Немов Р. С. Психология. Книга 1: Основы общей психологии. – М., Просвещение, 1994.;
17. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации саморегуляции. (сборник). М., 1990.
18. Психологические методы диагностики свойств индивидуальности. СПб, 1995.

19. Суходольский Г. В., Основы психологической теории деятельности, Ленинград, Изд-во Ленинградского университета 1988г. - 341с.;

20. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2-х т. Т.І. -М.: Мир, 1986.

21. Якобсон П. М., Психологические проблемы мотивации поведения человека – М.: Политиздат, 1969. – 471с.

УДК 159.96

Лебедева С. Ю., провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології УЦЗУ;

Ткач М.І., старший психолог відділу по роботі з персоналом Управління МНС в м. Макіївці ГУ МНС України в Донецькій області, ад'юнкт науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології УЦЗУ

НАДАННЯ ЕКСТРЕНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ПОСТРАЖДАЛИМ ПРИ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

У статті розкрито особливості надання екстреної психологічної допомоги населенню в надзвичайних ситуаціях.

Ключові слова: екстрена психологічна допомога, надзвичайна ситуація, рятувальник.

Актуальність теми. Зростання числа різного роду надзвичайних ситуацій, міжнаціональних конфліктів, соціальних і екологічних катастроф за останні роки диктує необхідність існування такого виду допомоги, як екстрена (невідкладна) психологічна допомога. Від неї залежить ефективність діяльності людини в надзвичайній ситуації, а також важкість і тривалість психологічних наслідків, що впливають на її власний психологічний стан. Незважаючи на всю важливість і актуальність проблем надання екстреної психологічної допомоги населенню в надзвичайних ситуаціях, проблеми ці залишаються відносно новими на сьогодні і для практичної психології як науки, і для психологічної практики.

На цей час серед всіх існуючих державних структур, МНС України є єдиною структурою, яка має виконувати завдання психологічного захисту населення.

Мета статті. Розкрити особливості надання екстреної психологічної допомоги населенню в надзвичайних ситуаціях.

Виклад основного матеріалу. Потреба в наданні масової пси-