

Крім того у досліджених пар, які мали високу або середню психологічну сумісність спостерігаються приблизно однакові показники по всім факторам.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально – психологический климат и личность / Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. – М.: Наука, 1983. – 207с.
2. Беседин А. Н., Липатов И. И., Тимченко А. В. Книга практического психолога / Беседин А. Н., Липатов И. И., Тимченко А. В. – Х.: Фортуна-прес, 1996. – 848 с.
3. Буюева Л. П. Деятельность как объект социальной психологии: методологические проблемы социальной психологии / Л. П. Буюева. — М.: Наука, 1975. — С. 45–62.

УДК 159.98

Марченко П. П., тимчасово виконуючий обов'язки начальника відділення психологічного забезпечення та роботи з особовим складом Головного управління МНС України в Черкаській області

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ПРАЦІВНИКІВ МНС УКРАЇНИ

У статті представлені результати дослідження мотиваційної сфери працівників МНС України.

Ключові слова: мотивація, ефективність діяльності.

В статье представлены результаты исследования мотивационной сферы работников МЧС Украины.

Ключевые слова: мотивация, эффективность деятельности.

Постановка проблеми. Специфіка службової діяльності персоналу Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи містить у собі постійний підвищений фактор ризику, напружене виконання завдань в умовах недостатньої, невизначеної інформації, дефіциту часу та високої відповідальності за результати праці. Персонал МНС України в багатьох випадках залишається останньою надією для постраждалого населення на можливість залишитися живим та отримати дійову допомогу. Хоч би якою не була надзвичайна ситуація, основним завданням рятувальників МНС є надання допомоги людям: чи то потерпілі, їхні рідні, близькі, родичі загиблих, чи люди, які втратили житло. Ефективність діяльності під час НС багато в чому залежить від психологічної готовності персоналу служб екстреної допомоги до роботи в подібних умовах. Психологічне забезпечення службової діяль-

ності працівників МНС спрямоване на формування та розвиток психологічних знань, умінь, навичок, які дозволяють професійно грамотно та ефективно досягати цілі, поставлені перед рятувальними службами.

Загалом поняття «ефективність» є однією з найважливіших характеристик будь-якої діяльності. Ефективність діяльності пожежників – рятувальників обумовлена різними чинниками (переживання небезпеки, велика відповідальність за ліквідацію можливих аварій, висока фізична, професійна підготовленість), серед яких важливе значення займають психологічні чинники, зокрема особистісні та соціально-психологічні явища які мають місце в колективі [6].

Аналізуючи особистісні особливості суб'єкта праці, ми розумітимемо під особою цілісне утворення, що має два компоненти – риси і мотиви, а під соціально-психологічними явищами – психологічний клімат, характер і емоційне забарвлення, взаємовідносини між працівниками, їх згуртованість; ступінь узгодженості формальних і неформальних структур; засоби вирішення й попередження міжособистісних конфліктів; відповідність стилю керівництва рівню розвитку колективу.

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, спонукаючих людей в одному випадку уникати небезпек, невдач, що виникають в процесі діяльності (наприклад фізичні пошкодження, загрозливі здоров'ю і життю людини, матеріальні небезпеки (пов'язані з позбавленням премії, зменшенням заробітку, пониженням на посаді і т. п.), а також небезпеки соціального порядку (адміністративне покарання, втрата авторитету, пошани і ін.)), а в другому випадку, навпаки, прагне досягти чогось (наприклад, одержати преміальні, подяку, визнання, кар'єрний ріст), необхідно детальне дослідження даної проблеми [3].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Так різні аспекти мотивації стали за останній час предметом пильної уваги дослідників. Мотиваційний компонент привернув до себе увагу як зарубіжних психологів (Д. Мак-Клелланд, Дж. Аткинсон, К. Лагер, В. С. Мерлін і ін.), так і вітчизняних психологів (У. І. Тіхонов, В. С. Панова, Ю. Туйський).

Оцінка ефективності діяльності включає як зовнішній критерій (оцінки, що даються іншими людьми), так і внутрішній (власну оцінку ефективності своєї діяльності). Особу оцінюють, ґрунтуючись на вчинках людини, характерних особливостях його поведінки і уявленні про їх причини, мотиви, рушійні сили. У напрямку досліджень сфери МНС — це питання мало вивчене, і тому вимагає ретельного вивчення.

Метою даної роботи є дослідження мотиваційної сфери працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України.

Виклад основного матеріалу. Дослідження проводилося на базі ГУ МНС України в Черкаській області. Як випробовувані виступили 250 чоловік – водії, бійці, командири відділень пожежно-рятувальних підрозділів. Вік випробовуваних – від 24 до 44 років. В якості експертів, визначаючих ефективність діяльності своїх підлеглих, виступили начальники караулів та заступники начальника по роботі з персоналом. Вік експертів – від 24 до 32 років.

Таблиця 1

Соціально-демографічні характеристики респондентів

Вік				Військове звання			Стаж роботи		
До 30 років	31-35 років	36-40 років	Більше 40 років	Рядовий склад	Сержантський склад	Молодший офіцерський склад	До 2-х років	2-5 років	Більше 5-и років
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
31,2	41,2	19,4	8,2	61,0	25,0	14,0	29,6	42,4	28

Дослідження проходило в два етапи:

На першому етапі проводився аналіз наукової літератури з даної проблеми та підбиралися методи, адекватні задачам дослідження.

На другому етапі проводилось формування процедури дослідження. В дослідженні брали участь водії, бійці, командири відділень пожежно-рятувальної частини, їх загальна кількість склала 250 респондентів. З ними проводилося групове дослідження, кожному досліджуваному роздавався матеріал. Час на виконання завдання не задавався. Після цього респондентів оцінювали експерти. В ролі експертів, визначаючих ефективність діяльності своїх підлеглих, виступили начальники караулів та заступник начальника по роботі з персоналом.

У дослідженні використовувалися такі методики, як: методика «Мотивація до успіху» (Т. Елерс), методика «Мотивація до уникнення невдач» (Т. Елерс), методика. «Мотиваційний профіль» і «Метод аналізу ієрархій» (Т. Сааті).

Для визначення ефективності діяльності використовувався метод експертної оцінки. В ролі експертів, визначаючих ефективність діяльності своїх підлеглих, виступили начальники караулів. Експерти оцінювали за шкалою інтенсивності від 1 до 9, запропонованої автором методу, де оцінки мають наступні значення:

Якщо при порівнянні одного підлеглого А з іншим Б одержана оцінка 7, то автоматично підлеглому Б присвоюється оцінка 1/7.

Отримані дані заносимо в числову оцінюючу матрицю попарних порівнянь для критеріїв.

- 1 — однаково важливі;
 3 — помірна перевага одного над іншим;
 5 — істотна перевага одного над іншим;
 7 — значна перевага одного над іншим;
 9 — дуже сильна перевага одного над іншим;
 2, 4, 6, 8 — відповідні проміжні значення.

Результатом проведення методики експертної оцінки з працівниками МНС України, з першим та другим караулом, були отримані показники ефективності діяльності, які представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Ефективність діяльності працівників МНС України

	Рівень ефективності діяльності		
	низький	середній	високий
середнє значення	0,04	0,15	0,21
кількість працівників	57	154	39
відсоток (%)	23	62	15

Дуже корисним є так званий індекс узгодженості (ІУ), який дає інформацію про ступінь порушення узгодженості. Разом з матрицею парних порівнянь ми маємо міру оцінки ступеня відхилення від узгодженості. Якщо такі відхилення перевищують встановлені межі, то тому, хто проводить думки, слід перевірити ще раз їх в матриці. Якщо розділити ІУ на число, відповідне випадковій узгодженості матриці того ж порядку, одержимо відношення узгодженості (ВУ). Величина ВУ повинна бути порядком 10 % або менше, щоб бути прийнятною. В деяких випадках допускається ОС до 20 %, але не більш, інакше треба перевірити свої думки.

Таблиця 3

Відношення узгодженості експертної оцінки щодо оцінювання ефективності діяльності

№	Показник відношення узгодженості (%)
1	8,93

Як бачимо на таблиці 3, показник відношення узгодженості менше 10 %: це свідчить про те, що експертне оцінювання ефективності діяльності респондентів можна вважати прийнятим.

Для визначення того, чи є відмінність в розподілі значень між рівнями ефективності діяльності випадковими або статистичними, ми використовуємо t-критерій Стюдента.

Результати визначення відмінностей між рівнями ефективності діяльності надані в таблиці 4.

Таблиця 4

Результати визначення відмінностей між рівнями ефективності діяльності

критерій	Студента	Рівень ефективності діяльності		
		низький-середній	низький-високий	середній - високий
		t		
	t	-1,975	29,377	-1,4
	p-рівень	0,05	0,001	0,1

Отримані показники t-критерію Стьюдента свідчать про те, що є відмінність в розподілі значень між рівнями ефективності діяльності статистичною. Звідси ми можемо впевнено сказати, що в першому караулі:

- 39 досліджуваних (15 %) можна віднести до групи з високим показником ефективності діяльності;
- 154 досліджуваних (62 %) можна віднести до групи з середнім показником ефективності діяльності;
- 57 досліджуваних (23 %) можна віднести до групи з низьким показником ефективності діяльності

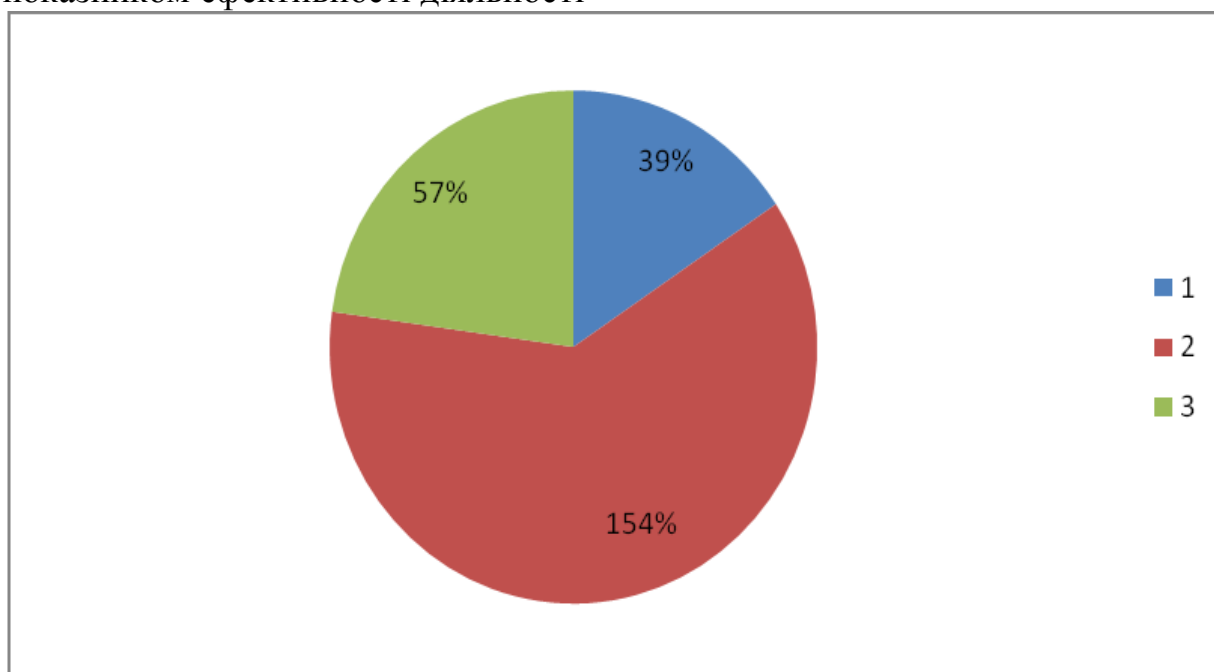


Рис. 1. Рівень ефективності діяльності працівників МНС України:

1 –працівники з високим рівнем ефективності діяльності; 2 – працівники з середнім рівнем ефективності діяльності; 3 – працівники з низьким рівнем ефективності діяльності.

В результаті проведення методики «Визначення мотиваційного профілю» були отримані результати потреб працівників МНС України, які представлені в таблиці 5.

Таблиця 5

Вибір значущих потреб працівниками МНС України

Потреби	На перше місце (кількість виборів)	На друге місце (кількість виборів)	На третє місце (кількість виборів)	На четверте місце (кількість виборів)	Σ	Ранжування потреб по найбільшому вибору
1	200	41	18	-	259	1
2	-	9	-	1	10	8
3	4	7	195	46	252	2
4	-	-	1	1	2	10,5
5	12	5	1	5	23	6
6	-	185	18	1	204	3
7	-	-	-	5	5	9,5
8	15	-	1	-	16	7
9	-	-	2	-	2	10,5
10	-	-	-	5	5	9,5
11	13	-	5	165	183	4
12	6	3	10	21	40	5

Аналізуючи отримані показники за методикою «Мотиваційний профіль», можна зробити висновок, що:

на першому місці, за найбільшим вибором працівниками, потреба № 1 (потреба у високій заробітній платі і матеріальній винагороді).

Незадоволені життєві потреби створюють внутрішню напругу, роблять людину дратівливою і емоційно нестійкою. Якщо не задовольняються потреби в повноцінному живленні і відновленні сил за допомогою тривалого сну, здоров'я людини погіршується і знижується її працездатність. Вона може захворіти і на тривалий період вимкнутися з робочого процесу, що зовсім невигідно для організації. Потреба в забезпеченні житлом особливо гостро випробовує молодих співробітників, що створили сім'ї. Якщо у молодого фахівця народилася дитина і дружина знаходиться у відпустці по догляду за малюком, цю обставину обов'язково слід враховувати при мотивації співробітника. У нього просто немає вибору: щоб мати можливість узяти кредит на покупку квартири, він піде до іншого роботодавця;

на другому місці, потреба № 3 (потреба у чіткій структуризації роботи, наявності зворотного зв'язку і інформації, стабільності). Не всі співробітники хочуть ризикувати, випробовувати стреси, будувати успішну кар'єру і заробляти солідні гроші. Багато хто хоче одного: спокою і стабільності. Вони вибирають стабільні організації і готові працювати за невелику, але регуля-

рно виплачувану заробітну плату;

на третьому місці, за вибором працівників, потреба № 6 (потреба в завоюванні визнання з боку інших людей). Співробітники, для яких потреба в ухваленні і схваленні з боку керівництва і колег є такою, що веде, міркують так: «Головне, щоб мене поважали. Якщо я не відчуватиму пошани до себе і визнання своїх успіхів, я не зможу працювати ні за які гроші». Як правило, це емоційні і відкриті люди. Заохочення потреби у визнанні вигідно для організації, оскільки зазвичай вона виражена у старанних співробітників.

Можна виділити дві площини відносин, в яких співробітники можуть задовольнити свою потребу в позитивному ухваленні, — вертикальну і горизонтальну. По вертикалі — це позитивна оцінка і визнання добре виконаної роботи керівництвом. По горизонталі — це визнання з боку колег, пошана професіоналізму і досвіду співробітника, звернення до нього за консультацією, радістю або професійною допомогою;

на четвертому місці, потреба 11 (потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості);

на п'ятому місці, потреба 12 (потреба у відчутті затребуваності, в цікавій суспільно корисній роботі);

на шостому місці, потреба 5 (потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини). У будь-якій організації, окрім офіційної, штатної структури присутня неформальна структура відносин між співробітниками, що виникає на основі взаємних оцінок і симпатій. Потреба бути разом зі всіма виражається в прагненні стати прийнятим членами команди, мати позитивні відношення з колегами і співробітниками, що викликають симпатію;

на сьомому місці, потреба 8 (потреба у впливовості і владі). Ця потреба виявляється в бажанні здійснювати вплив, управління і контроль над ситуацією і іншими людьми. По суті, така потреба пов'язана з наявністю лідерського потенціалу і організаторських здібностей. Такі люди прагнуть контролювати ситуацію, проявляти владу і вплив;

на восьмому місці, потреба 2 (потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні).

На дев'ятому місці, знаходяться потреби:

потреба 7 (потреба ставити для себе відважні складні цілі і досягати їх). Є «люди процесу» і «люди результату». Перші отримують задоволення від самої роботи, другі завжди прагнуть до конкретного результату. Потреба в досягненнях виявляється у других і пов'язана з потребою в самоствердженні за рахунок отримання високого результату в роботі. Прояв потреби в досягненнях на мотиваційному рівні залежить від психотипу співробітника. Інтровертованим, «внутрішнім» людям при отриманні високого результату важливо відчувати задоволення і сказати собі: «У мене вийшло! Я це зробив!»

Для екстравертованих, «зовнішніх» працівників значуще визнання успіху з боку керівництва і колег. Проте не слід думати, що екстравертів потрібно заохочувати, а інтровертів — ні. Заохочувати за успіхи потрібно всіх співробітників, незалежно від психотипу. Потреба в досягненнях належить до потреб, що розвиваються. Культивування потреби в досягненнях сприяє не тільки професійному зростанню і підвищенню креативного потенціалу співробітників окремо, але і розвитку організації в цілому;

потреба 10 (потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником, відкритим для нових ідей). Вирішення нових, нестандартних проблем, розробка креативних проектів, народження нових ідей — всі ці умови стимулюють співробітників, що мають потребу в творчості. Їх привертає незвідане, вони випробовують прилив енергії, освоюючи новий інтелектуальний простір і розширюючи можливості професії. Потреба в новизні протилежна потребі в стабільності і виявляється в бажанні співробітників отримувати нову інформацію, нові враження, мати активні контакти з новими людьми. У компанії повинні бути як стабільні співробітники, так і інноватори. Перші успішно виконують однакові завдання, що повторюються, а другі із задоволенням упроваджують нові програми і технології.

На десятому місці, знаходяться потреби:

потреба 4 (потреба в соціальних контактах: спілкування з широким колом людей). Прояв потреби в активному спілкуванні залежить від характеру і віку людини. Відкриті, рухливі і товариські люди більше налаштовані на контакти з колегами, клієнтами і партнерами, ніж люди замкнуті. Останні тяжіють до роботи, де контакти з людьми обмежені, і проявляють такі риси, як прагнення до концентрації, поглибленої, ретельності і педантичності. Для відкритих людей мотивом буде організація роботи в загальному приміщенні, пов'язана з інтенсивним спілкуванням, а співробітникам, що мають потребу в концентрації, краще працювати в окремих кабінетах або за перегородками і з мінімумом контактів.

Результати проведення методики «Мотивація до успіху», (Т. Елерс) представлені в таблиці 6.

Таблиця 6

Мотивації досягнення успіху

	Рівень мотивації до успіху		
	низький	середній	високий
середнє значення	8,2	14	16,5
кількість працівників	45	187	18
відсоток (%)	18	75	7

Звідси, аналізуючи показники рівня мотивації до успіху, ми можемо зробити висновки про те, що:

- 45 досліджуваних (18 %) мають середній рівень мотивації;
- 187 досліджуваних (75 %) мають середній рівень мотивації;
- 18 досліджуваних (7 %) мають високий рівень мотивації;

Результати проведення методики «Мотивація уникнення невдач», (Т. Елерс) представлені в таблиці 7.

Таблиця 7

Мотивація уникнення невдач

	Рівень мотивації уникнення невдач		
	низький	середній	високий
середнє значення	5,3	10,8	15,4
кількість працівників	20	124	106
відсоток (%)	8	50	42

Звідси, аналізуючи показники рівня мотивації уникнення невдач першого караулу, ми можемо зробити висновки про те, що:

20 досліджуваних (8 %) мають низький рівень мотивації уникнення невдач;

124 досліджуваних (50 %) мають середній рівень мотивації уникнення невдач;

106 досліджуваних (42 %) мають високий рівень мотивації уникнення невдач.

Висновки. Нами було проведене дослідження мотиваційної сфери працівників МНС України. Як бачимо, отримані результати дослідження свідчать, що загалом головними мотивами працівників МНС України є: потреба у високій заробітній платі і матеріальній винагороді та потреба у чіткій структуризації роботи, наявності зворотного зв'язку і інформації, стабільності. Та дуже рідко потребами в діяльності працівників МНС виступають: постановка для себе відважних, складних цілей та досягнення їх; потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником, відкритим для нових ідей.

Що стосується мотивації на досягнення успіху, то у більшості працівників вона знаходиться на низькому рівні, тобто більшість працівників не бажають досягти позитивного результату діяльності, заради якого вони можуть отримати певне визнання, одержати преміальні, подяку або кар'єрний ріст. Загалом працівники МНС мають направленість мотивації на уникнення невдач, що спонукає їх уникати зайвих небезпек, невдач, які виникають в процесі діяльності, щоб їх не позбавили премії, не понизили на посаді, не покарали. на усне запитання до працівників МНС України «Який у Вас мотив служби в МНС», більшість вважає головним вислугу років, тобто проходження служби терміном 20 років і вихід на пенсію.

Як свідчать отримані результати досліджень — мотиваційна сфера працівників МНС України бажає певних покращень, які, в свою чергу, дуже позитивно вплинуть як на соціально-психологічні явища в окремих колективах, так і на ефективність діяльності служби цивільного захисту МНС України в цілому.

Загалом дана тема є дуже актуальною і потребує ретельного вивчення та розробку системи рекомендацій щодо покращення мотиваційної сфери працівників МНС України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В. Р. Мотивация поведения и формирование личности / В. Р. Асеев. — М.: Наука, 1976. — 184 с.
2. Бадоев Т. Л. Динамика структуры мотивов трудовой деятельности: автореф. дис. канд. наук / Т. Л. Бадоев. — Ярославль, 1988.
3. Добровольский С. И. Внутренняя мотивация: скрытый резерв эффективности / С. И. Добровольский // Менеджмент и менеджер. — 2003. — № 3. — С. 28–32.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — СПб.: «Питер», 2000. — 321 с.
5. Тихонов У. И. Мотивы труда и адаптация рабочих / У. И. Тихонов // Психологический журнал. — 1985. — Т.6, № 6. — С. 49–59.
6. Тихонов У. И. Психологические проблемы эффективности и качества труда / У. И. Тихонов // Психологический журнал. — 1984. — Т.5, № 2. — С. 25–34.

УДК 159.95

Мілорадова Н. Е., к. психол. н., доцент кафедри прикладної психології Харківського національного університету внутрішніх справ;

Попова Г. В., к. психол. н., доцент, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами Національного технічного університету «ХПІ»

ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У статті розглянуті особливості саморегуляції психічних станів співробітників органів внутрішніх справ в різних життєвих ситуаціях. Проаналізовані полярні типи контролю за важливими подіями в житті: екстернальний і інтернальний; виділені показники прояву негативних психічних станів, які знижують особову і професійну активність правоохоронців.

Ключові слова: саморегуляція, психічні стани, способи саморегуляції.