

мислення – здатність охоплювати мисленням різнобічне коло питань, які виникають при вирішенні службових завдань. Глибина мислення визначає здатність проникнення в суть явища, яке вивчається.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Наприкінці слід зазначити, що побутує думка про домінуючу роль природжених здібностей у творчому самовиявленні індивідуума. Але дана точка зору є хибною, оскільки людина відрізняється від відомих особистостей не відсутністю творчих можливостей, а здатністю їх виявляти, підтримувати і реалізовувати. Тому правомірним є питання про створення сприятливих умов для розкриття творчого потенціалу кожної окремої особистості, зокрема, у процесі підготовки майбутніх рятувальників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреев В. И. Эвристика для творческого саморазвития / Андреев В. И. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1994. – 286 с.
2. Бедь В. В. Юридична психологія : [навчальний підручник] / Віктор Бедь. – Львів : «Новий Світ – 2000», 2007. – 376 с.
3. Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей / Богоявленская Д. Б. – Москва : Академія, 2002. – 320 с.
4. Кульчицкая Е. И. Диагностика творческих способностей детей / Кульчицкая Е. И. – Киев : Знание – 1996. – 67 с.
5. Леднев В. С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству / Леднев В. С. – Москва : МГАУ, 2002. – 120 с.
6. Лук А. Н. Психология творчества / Лук А. Н. – Москва : Наука, 1978. – 126 с.
7. Моляко В. О. Психологічне дослідження проблем функціонування стратегій творчої діяльності, творчої обдарованості та психологічної грамотності / Моляко В. О. – К. : Нора-Друк, 2001. – 296 с.

УДК 159.92

Бородич І.О., магістрант кафедри загальної психології НУЦЗУ

ПРОФЕСІЙНА СПРЯМОВАНІСТЬ І ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ ПРАЦІВНИКІВ МНС УКРАЇНИ

У статті проаналізовані результати дослідження особливостей професійної спрямованості та задоволеності роботою працівників МНС України, які знаходяться на різних етапах професійного розвитку. Доведено, що кар'єрні орієнтації істотно розрізняються за наступними параметрами: у тих фахівців, які знаходяться на етапі професійної кризи, істотно переважають спрямованість на професійну компетентність, менеджмент та виклик. У тих, хто знаходиться в некризовому періоді, значно переважає орієнтація на інтеграцію стилів життя. Працівники МНС, які знаходяться у кризі, мотивовані на досягнення мети, соціальний престиж; крім цього, у них значно підвищена мотивація до успіху та знижена мотивація уникнення

невдач. В цілому працівники МНС, що знаходяться в кризовому періоді професійного розвитку, більш не задоволені своєю роботою, чим ті, що знаходяться в некритичному періоді.

Ключові слова: професійна криза, професійна мотивація, професійна спрямованість, задоволеність роботою.

В статті проаналізовані результати дослідження особливостей професійної направленості і задоволеності роботою співробітників МНС України, які знаходяться на різних етапах професійного розвитку. Доказано, що кар'єрні орієнтації суттєво различаються по наступним параметрам: у тих спеціалістів, які знаходяться на етапі професійного кризису, суттєво переважає направленість на професійну компетентність, менеджмент і виклик. У тих, хто знаходиться в некризовому періоді, значимо переважає орієнтація на інтеграцію стилів життя. Співробітники МНС, які знаходяться в кризисі, мотивовані на досягнення цілей, соціальний престиж; крім того, у них значно підвищена мотивація до успіху і зменшена мотивація уникання невдач. В цілому співробітники МНС, які знаходяться в кризовому періоді професійного розвитку, в більшій ступені не задоволені своєю роботою, ніж ті, які знаходяться в некритичному періоді.

Ключевые слова: професійний кризис, професійна мотивація, професійна направленість, задоволеність роботою.

Постановка проблеми. У зв'язку зі зростанням кількості і тяжкості наслідків надзвичайних ситуацій і катастроф однією з найбільш значущих є діяльність рятувальника. Складність її полягає в дії екстремальних чинників різного характеру, різноманітні трудові завдання, значного фізичного і психологічного навантаження, що припускає високі вимоги до особистості рятувальника і, зокрема, до його професійної мотивації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Завдяки працям С.Л. Рубінштейна, В.А. Ядова, А.Г. Здравомислова, К.К. Платонова, Б.М. Гольдштейна, Н.Д. Завалової, В.А. Пономаренко, В.Л. Маріщука, В.І. Лебедева, В.А. Бодрова, Т.Л. Бадоева, Т. Елерса, П. Фресса, Ж. Піаже, Х. Хекхаузена і ін. виявлена провідна роль мотивації в забезпеченні ефективності і безпеки праці, стійкості до дії стресогенних чинників, успішності навчання, адаптації фахівця і освоєння діяльності, сформовано уявлення про мотивацію як комплексний феномен, особливістю якого є єдність його змістовного і динамічного аспектів. Проте, не дивлячись на велику кількість досліджень, присвячених питанням змісту і структури мотивації, класифікації спонук, ролі мотивації в діяльності, характеру розвитку і чинників, що впливають на цей процес і так далі, ряд питань не знайшли віддзеркалення в її дослідженнях. Аналіз літератури свідчить про недиференційованість уявлень про загально трудову і професійну мотивацію, недостатнє урахування професійної специфіки при вивченні спрямованості на певну трудову діяльність і особливостей розвитку мотивації в кризові періоди діяльності.

Наукові дослідження вираженості мотивації до трудової діяльності і її динаміки в ході професіоналізації проводилися в основному на контингенті працівників виробництва (Т.Л. Бадоев, В.І. Ковальов, В.Н. Дружинін,

Н.А. Сирникова і ін.). Особливості мотивації до екстремальної діяльності, тим більше до нової професії рятувальника, стосувалися лише окремих сторін питання, що вивчалось, а характер її зміни залежно від ступеня кваліфікації і етапу професіоналізації фахівців не розглядався.

Особлива увага в сучасній вітчизняній психології звернена до формування професійної спрямованості як значущого напрямку розвитку суб'єкта праці [4]. Спрямованість визначає успішність оволодіння людиною професією і виступає «системоутворюючим» чинником особистості професіонала [3].

На сьогоднішній день в психології немає однозначного розуміння професійної спрямованості. Професійна спрямованість трактується як сукупність мотивів, установок особистості, планів, ціннісних орієнтацій в галузі певної професійної діяльності.

Теоретичною основою вивчення проблеми професійної спрямованості стала концепція спрямованості особистості, як динамічних тенденцій, С.Л. Рубінштейна. Ним було висунуто положення про розвиток особистості в діяльності і поставлена проблема спрямованості як «питання про динамічні тенденції, які, як мотиви, визначають людську діяльність, самі, у свою чергу, визначаючись її цілями і завданнями» [5, С. 154].

Услід за С.Л. Рубінштейном в спрямованості виділяють два аспекти: наочний зміст (спрямованість на певний предмет) і напруга, що виникає при цьому [6].

Змістовний аспект спрямованості включає ціннісно-сміслові утворення і цілі. Вони забезпечують внутрішню цілісність особистості, визначають головне і відносно стійке ставлення людини до себе, до інших людей, до професії і в цілому до світу. Ціннісно-сміслові утворення виступають найважливішими регуляторами життя і діяльності людини, у тому числі і професійного [1].

Мотивація до праці не вичерпує всієї мотивації особистості, бо особистісний простір ширший за професійний, а життя людини не зводиться до її роботи. Разом з тим саме праця у її гуманістичній спрямованості на благо людства визначає справжній сенс всього людського життя; людина не тільки реалізує в праці свої професійні мотиви, але так чи інакше задовольняє свої непрофесійні спонуки і цілі – психічне самозбереження і саморозвиток, відпочинок і розваги, суспільний стан [6].

Мотиваційна сфера професійної діяльності виконує ряд функцій: спонукаючу (викликає активність людини до професійної діяльності, потребу в ній); направляючу (визначає характер мети в професійній діяльності); регулюючу (визначає ціннісні орієнтації, мотиви професійної

діяльності). Мотивація фіксує такий стан професійної діяльності, який бажаний для людини, але якого ще немає в наявності.

Мотивація до праці, до професійної діяльності визначається в цілому складним, постійно змінним співвідношенням різних спонук, що входять в мотиваційну сферу.

Мотивація до професійної діяльності починається з професійного покликання, яке визначають як потяг до якої-небудь професії, що спирається на знання про призначення професії, усвідомлення своїх можливостей оволодіння нею і оцінку своїх потенційних професійних здібностей, як «відчуття професії» [2].

З покликанням пов'язані професійні наміри – це усвідомлене відношення до певного виду професійної діяльності, що включає знання про призначення професії, прагнення вибрати професію і здобути відповідну освіту. На відміну від покликання намір включає і ухвалення рішення.

Для професійної діяльності необхідна потреба в професійній праці – готовність до активності людини, викликана її потребою в чомусь, або психічний стан, що створює передумову до професійної праці. Разом з потребою до праці у людини присутні і інші потреби – в забезпеченні свого життя, в пошуку сенсу життя, в досягненні, в самореалізації, в творчій діяльності, в приєднанні до певного соціального кола, у визнанні, в захищеності, в безпеці, в задоволеності і так далі [1]. Сама по собі потреба ще не визначає характеру професійної праці, бо одна і та ж потреба задовольняється по-різному, залежно від ціннісних орієнтацій, мотивів. Потребу особистості в певній професійній діяльності називають також професійною схильністю. Свої схильності люди реалізують або в професійній діяльності, або в хобі.

Важливими для змісту праці є ціннісні орієнтації в професійній діяльності – вироблені і прийняті суспільством підстави для оцінки призначення праці, її сторін, системи духовних цінностей, професійних менталітетів, правила професійної етики. Сьогодні особливий акцент бажано робити на орієнтацію результатів праці для блага конкретної людини. У нашому суспільстві, що оновлюється, відбуваються процеси активного вироблення сучасних духовних цінностей.

Враховуючи безумовну важливість мотивації для професійної діяльності, особливо в екстремальних умовах, і невелику кількість робіт, присвячених професії рятувальника, виникла необхідність спеціального її дослідження.

Метою нашого дослідження є вивчення психологічних закономірностей формування, розвитку і прояву професійної мотивації та спрямованості працівників МНС на різних етапах професіоналізації.

Виклад основного матеріалу. У дослідженні взяли участь 63 особи у віком від 22 до 33 років, що розрізняються за рівнем кваліфікації (рятувальники I, II, III категорії) і стажу (від 2 міс. до 11 років).

Для визначення професійної спрямованості працівників МНС, що знаходяться на різних етапах професіоналізації, нами використовувалася методика «Якоря кар'єри». Отримані результати представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Показники кар'єрних орієнтацій працівників МНС (%)

Шкали	1 група	2 група	ϕ	P
Професійна компетентність	45,7	68,4	1,65	0,05
Менеджмент	33,8	57,2	1,66	0,05
Автономія (незалежність)	41,5	39,8	0,35	-
Стабільність	55,3	64,1	1,07	-
Служіння	38,5	44,2	0,78	-
Виклик	49,6	77,3	1,72	0,05
Інтеграція стилів життя	68,3	33,1	1,84	0,05
Підприємництво	27,5	39,4	1,21	-

Представлені результати указують на те, що кар'єрні орієнтації або професійна спрямованість у працівників МНС, що знаходяться на різних стадіях професійного розвитку, істотно розрізняються за наступними параметрами (шкалами):

За шкалою професійної компетентності показники значно вищі у досліджуваних 2-ої групи ($p \leq 0,05$ за критерієм Фішера). Ця орієнтація пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі. Людина з такою орієнтацією хоче бути майстром своєї справи; вона буває особливо щасливою, коли досягає успіху в професійній сфері, але швидко втрачає інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати свої здібності. Одночасно така людина шукає визнання своїх талантів, що повинно виражатися в статусі, відповідному її майстерності. Вона готова управляти іншими в межах своєї компетентності, але управління не представляє для неї особливого інтересу.

За шкалою менеджменту так само показники значно вищі у досліджуваних 2-ої групи ($p \leq 0,05$). В даному випадку першорядне значення мають орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій організації. Така робота вимагає навиків міжособистісного і групового спілкування та емоційної врівноваженості, щоб нести тягар відповідальності і влади. Людина з кар'єрною орієнтацією на менеджмент вважає, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не займе посаду, в якій зможе управляти різними сторонами діяльності підприємства.

Показники за шкалою «Виклик» так само значно вищі у досліджуваних 2-ої групи ($p \leq 0,05$). Основні цінності при кар'єрній орієнтації цього типу – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Людина орієнтована на те, щоб «кидати ви-

клик». Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу – програшу». Процес боротьби і перемога важливіші для людини, чим конкретна сфера діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність і виклик мають для людей з такою орієнтацією дуже велику цінність, і, якщо все йде дуже просто, їм стає нудно.

Показники за шкалою «Інтеграція стилів життя» значно вищі у досліджуваних 1-ої групи ($p \leq 0,05$). Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін способу життя. Вона не хоче, щоб в її житті домінувала тільки сім'я або тільки кар'єра, або тільки саморозвиток. Вона прагне до того, щоб все це було збалансовано. Така людина більше цінує своє життя в цілому - де живе, як удосконалюється, чим конкретну роботу, кар'єру або організацію.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє констатувати, що у працівників МНС, які знаходяться в кризі професійної кар'єри, переважає спрямованість на розвиток власної професійної компетентності, професіоналізму, прагнення до керівництва людьми, подолання перешкод, стабільності. Для працівників МНС, що знаходиться в некризовому періоді професійного розвитку, найбільш значущі стабільність і можливість жити повним гармонійним життям, поєднуючи різні сторони своєї життєдіяльності.

Для визначення мотивації працівників МНС до досягнення мети, прагнення до суперництва і прагнення до соціального престижу нами використовувалася методика «МАС». Отримані результати відбиті в таблиці 2.

Таблиця 2

Показники мотивації до досягнення мети, суперництва і соціального престижу у працівників МНС (бали)

Шкали	1 група	2 група	t	P
Досягнення мети	24,8±1,5	33,6±2,4	2,11	0,05
Співпраця	23,5±1,9	19,8±2,5	1,12	-
Соціальний престиж	14,6±0,9	25,8±2,2	2,32	0,05

Представлені результати указують на те, що у досліджуваних 2-ої групи значно більше виражена мотивація до досягнення цілей і соціального престижу ($p \leq 0,05$ відповідно). Тобто, працівники МНС, що знаходяться в кризі професійної кар'єри, більшою мірою орієнтовані на наполегливе прагнення до реалізації запланованого. При цьому для них у край важливо, щоб досягнуті цілі були соціально схвалювані і підвищували їх соціальний статус, соціальний престиж. Для працівників МНС, що знаходяться в безкризовому періоді професійного життя, більш значущо мати хороші стосунки з колегами по роботі і суб'єктами професійної діяльності і також досягати поставлених цілей, але, мабуть, менш фанатично.

Далі ми провели дослідження за методикою Т. Елерса з метою визначити прагнення до успіху і мотивацію до уникнення невдач у працівників МНС вибраних категорій. Отримані нами результати відображені в таблиці 3.

Таблиця 3

Показники мотивації до успіху і уникнення невдач у працівників МНС (бали)

Шкали	1 група	2 група	t	P
Мотивація до успіху	17,5±1,3	24,8±2,7	2,21	0,05
Мотивація до уникнення невдач	14,5±1,6	5,8±0,9	2,33	0,05

Представлені результати свідчать про те, що у досліджуваних 2-ої групи значно вища мотивація до успіху і значно нижча мотивація до уникнення невдач ($p \leq 0,05$ відповідно). Тобто, працівники МНС, що знаходяться в кризі професійної кар'єри, більшою мірою орієнтовані на успішне досягнення мети, при цьому вони готові ризикувати, іноді більше, ніж того вимагає ситуація, оскільки мотивація до уникнення невдач у них істотно знижена (у порівнянні з нормою).

Далі ми провели оцінку задоволеності роботою у досліджуваних. Отримані результати представлені в таблиці 4.

Таблиця 4

Показники задоволеності роботою працівниками МНС (%)

Шкали	1 група	2 група	ϕ	P
Цілком задоволені	11,3	7,4	0,57	-
Задоволені	38,5	15,7	1,64	0,05
Не цілком задоволені	19,4	15,6	0,56	-
Не задоволені	22,3	43,9	1,64	0,05
Украй не задоволені	8,5	17,4	1,12	-

Результати свідчать про те, що в цілому працівники МНС, що знаходяться в кризовому періоді професійного розвитку, більшою мірою не задоволені своєю роботою, чим ті, що знаходяться в некритичному періоді.

Задоволеність працею – емоційно-оцінне відношення особистості або групи до виконуваної роботи і умов її протікання. Від задоволеності працею, вдосконалення форм її організації, гуманізації змісту залежить економічна ефективність праці. Згідно із двофакторною («мотиваційно-гігієнічною») теорією задоволеності працею Ф. Герцбергера, до «мотиваційних» чинників відносяться: вміст праці, досягнення в роботі, визнання з боку оточуючих, можливість кваліфікаційного зростання [цит. за 3]. До «гігієнічних» чинників відносяться умови праці, заробітна плата, лінія поведінки адміністрації, взаємини між працівниками. За наявності сприятливих «гігієнічних» чинників виникає особливий стан, який

призводить до зменшення відчуття незадоволеності характером роботи, але не до підвищення задоволеності працею. Дослідження формування задоволеності працею, її динаміки є однією зі значущих проблем психології, де задоволеність розглядається як важливий показник соціально-психологічного клімату і ефективності діяльності.

Процес «задоволеність – відсутність задоволеності» в основному знаходиться під впливом чинників, пов'язаних зі змістом праці, тобто з внутрішніми по відношенню до роботи чинниками: визнання, відповідальність, престижність роботи, можливість просування по службі, перспективи професійного зростання.

Процес «незадоволеність – відсутність незадоволеності» визначається впливом чинників, пов'язаних з оточенням, в якому здійснюється робота, тобто знаходиться під впливом зовнішніх по відношенню до праці чинників: безпека на робочому місці, розпорядок і режим роботи, якість контролю з боку керівництва, відношення з колегами, начальством і підлеглими, а також заробітна плата.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Дослідження кар'єрних орієнтацій у працівників МНС, що знаходяться на різних стадіях професійного розвитку, істотно розрізняються за наступними параметрами (шкалами): у тих фахівців, які знаходяться на етапі професійної кризи, істотно переважають спрямованість на професійну компетентність, менеджмент та виклик. У тих, хто знаходиться в некризовому періоді, значно переважає орієнтація на інтеграцію стилів життя. Тобто саме ця криза штовхає особистість вдосконалювати власну професійну майстерність, керувати процесами організації, активно долати перешкоди.

Дослідження мотиваційних тенденцій показало, що працівники МНС, які знаходяться у кризі, мотивовані на досягнення мети, соціальний престиж, крім цього, у них значно підвищена мотивація до успіху та знижена мотивація уникнення невдач. Тобто вони прагнуть успіху та визнання у професійній сфері за будь-яку ціну.

В цілому працівники МНС, що знаходяться в кризовому періоді професійного розвитку, більшою мірою не задоволені своєю роботою, чим ті, що знаходяться в некритичному періоді.

Отримані дані переконливо доводять необхідність застосування спеціальних психологічних програм для корекції професійної мотивації працівників МНС, які знаходяться на етапі кризи професійної кар'єри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 33–45.
2. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. – Киев : Наукова Думка, 1986. – 142 с.

3. Зеер Ф. Э. Психология профессионального развития / Ф. Э. Зеер. – М. : Академия, 2009. – 240 с.
4. Нордзельская А. С., Ильина О. Ю. Проблемы профессионального становления личности специалиста / А. С. Нордзельская, О.Ю. Ильина. – М. : ВЛАДОС, 2004. – 265 с.
5. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2007. – 720 с.
6. Фонарев А. Р. Развитие личности в процессе профессионализации / А. Р. Фонарев // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 72–83.

УДК 159.923.35

Боснюк В.Ф., ад'юнкт кафедри прикладної психології НУЦЗУ

ПРОДУКТИВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ІНТЕЛЕКТУ ТА КОГНІТИВНІ СТИЛІ ЯК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ РЕСУРС РЯТУВАЛЬНИКА

Розглянуто перехід вивчення інтелекту від психометричного до стильового підходу. Показано особливості взаємозв'язку психометричного інтелекту з когнітивними стилями. Зроблено припущення про існування латентної перемінної «інтелектуальний ресурс». Побудовано й емпірично доказано структурну модель взаємозв'язків когнітивних стилів та психометричного інтелекту.

Ключові слова: психометричний інтелект, когнітивні стилі, інтелектуальний ресурс.

Рассмотрен переход изучения интеллекта от психометрического к стилевому подходу. Показаны особенности взаимосвязи психометрического интеллекта с когнитивными стилями. Сделано предположение о существовании латентной переменной «интеллектуальный ресурс». Построено и эмпирически доказано структурную модель взаимосвязей когнитивных стилей и психометрического интеллекта.

Ключевые слова: психометрический интеллект, когнитивные стили, интеллектуальный ресурс.

Постановка проблеми. В зарубіжній і вітчизняній психологічній літературі існує багато теорій, підходів і визначень інтелекту. В той же час, незважаючи на їх різноманіття, відмічається, що жоден із них не дозволяє судити про інтелект як про цілісну психічну реальність. Накопичилось багато даних, які компрометують його як психологічний конструкт. Традиційне дослідження інтелекту в рамках тестологічного підходу [2, 8, 10] показало свою недостатність. І як результат в якості альтернативи тестології сформувався стильовий підхід [1, 6, 7]. В рамках психометричного підходу інтелект трактується як психічна властивість, що проявляється в ситуації вирішення тестових задач, а в стильовому - як стабільно-індивідуальний спосіб прийому і переробки. Тоді логічно виникає запитання, як же співвідносяться між собою когнітивні стилі та