

УДК 159.923.2

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.5-2.32>**Н. Є. Афанасьєва**доктор психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах
Національний університет цивільного захисту України**Н. О. Світлична**кандидат психологічних наук, доцент,
старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах
Національний університет цивільного захисту України**І. Ю. Остополець**кандидат психологічних наук,
доцент кафедри загальної психології
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»**І. Г. Табачник**кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри теорії та методики дошкільної освіти
Комуніальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»
Харківської обласної ради

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ

У статті представлено аналіз стану дослідження проблеми професійної мотивації, уточнено її зміст, структуру, особливості розвитку. Встановлено, що професійний розвиток особистості відбувається задовго до початку трудової діяльності й проходить у декілька етапів, таких як ознайомлення з професіями, професійне самовизначення, професійне навчання та розвиток професійних компетентностей і компетенцій, набуття практичного професійного досвіду, акме професіоналізм. Кожний з етапів цього процесу має свою специфіку. Часто в процесі професіоналізації можуть виникати кризи, які як зумовлені особистісними причинами, так і є наслідком специфіки професійної діяльності.

Метою статті є аналіз професійної мотивації рятувальників на різних етапах професійного розвитку. Відповідно до мети дослідження використано такі методи, як анкетування, тестування, бесіди, методи математичної та статистичної обробки отриманих результатів. Вибірка була перевірена на нормальність розподілу за допомогою критерія Шапіро-Уїлка.

Дослідження мотиваційної структури особистості рятувальників та особливостей їх професійної мотивації на різних етапах професіогенезу показало, що мотиваційна структура особистості істотно різниться за всіма параметрами. Рятувальники, які перебувають у некризовій фазі, здебільшого внутрішньо позитивно мотивовані до виконання професійної діяльності. Професійну діяльність рятувальників, які перебувають у професійній кризі, більшою мірою мотивують зовнішні обставини.

Фахівці, які перебувають у кризі, мають спрямованість на професійну компетентність, менеджмент та виклик, а фахівці, які перебувають у некризовому періоді, мають орієнтацію на інтеграцію стилів життя. Рятувальники, які перебувають у кризі, мотивовані на досягнення мети, соціальний престиж, а також вони більше незадоволені своєю роботою, ніж ті, що перебувають у некрітичному періоді.

Отримані дані переконливо доводять необхідність застосування спеціальних психологічних програм для коригування професійної мотивації рятувальників, які перебувають на етапі кризи професійної кар'єри.

Ключові слова: професіоналізація, професійна мотивація, професіоналізм, особистісні деформації, кризи.

Постановка проблеми. Проблема мотивації особистості залишається постійно актуальною, оскільки з плином часу змінюються на лише цілі людей, але й суспільна важливість професій. Нині завдяки збільшенню кількості надзвичайних ситуацій і катастроф активно зростає важливість професії рятувальника [8]. Її складність полягає в

дії екстремальних чинників різного характеру, різноманітні трудових завдань, значному фізичному та психологічному навантаженні, що припускають високі вимоги до особистості рятувальника, зокрема його професійної мотивації.

Завдяки працям Я.Г. Бондаренко (2009 рік), А.С. Купфлівського (2009 рік), Д.В. Лебєдєва

(2009 рік), П.П. Марченко (2010 рік), О.В. Садкового (2008 рік), Ю.А. Скоробогатової (2012 рік) та інших науковців виявлена провідна роль мотивації в забезпеченні ефективності та безпеки праці, стійкості до дії стресогенних чинників, вивченні групи мотивів, притаманних рятувальникам, виділені особливості зв'язку мотивації з успішністю, безпомилковістю та ефективністю діяльності, здійснена спроба вивчення спонукань до оволодіння професією рятувальника, охарактеризована роль мотиваційного фактору поведінки у складних ситуаціях, сформоване уявлення про мотивацію як комплексний феномен, особливістю якого є єдність його змістовного й динамічного аспектів.

Проте, незважаючи на велику кількість досліджень, особливості мотивації рятувальників у кризовий період не знайшли віддзеркалення в наукових працях вчених і практиків. Аналіз психологічної літератури свідчить про відсутність диференційованості уявлень про загальнотрудову й професійну мотивацію, недостатнє врахування професійної специфіки під час вивчення спрямованості на певну трудову діяльність та особливостей розвитку мотивації в кризові періоди діяльності.

Мета статті полягає в аналізі професійної мотивації рятувальників на різних етапах професійного розвитку.

Відповідно до мети дослідження використано такі методики, як «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір в модифікації А. Реана; «Методика діагностики мотиваційної структури особистості» В. Мільмана; опитувальник «МАС» М.Л. Кубишкіної; опитувальник «Якоря кар'єри» Е. Шейна в адаптації В.О. Чикер, В.В. Винокурова; «Методика оцінки задоволеності працею» В.А. Розанової. Для математичного й статистичного оброблення отриманих результатів ми використовували ϕ -критерій Фішера і t -критерій Стьюдента. Вибірка була перевірена на нормальність розподілу за допомогою критерія Шапіро-Уїлка.

Виклад основного матеріалу. Аналіз психологічної літератури з проблеми професійного розвитку особистості показав, що професіоналізм – це не тільки характеристики продуктивності праці, але й особливості мотивації особистості, система її устремлень, ціннісних орієнтацій, сенсу праці тощо. Робота за примусом менш ефективна, ніж праця, заснована на зацікавленості фахівця в якості її результатів. Найбільш ефективним вважається творче ставлення до праці, коли інтелект, досвід та вміння працівника націлені на отримання найвищого результату [9].

При цьому необхідно підкреслити, що творчий підхід до праці характерний для працівників не тільки так званих творчих професій, але й практично всіх галузей діяльності, де діям передують аналіз ситуації та вибір найкращого серед декіль-

кох можливих альтернативних варіантів, тобто прийняття рішення.

«Професіонал – працівник, який, окрім знань, умінь, якостей і досвіду, має також певну компетенцію, здатність до самоорганізації, відповідальність і професійну надійність. Професіонал здатний знайти проблему, сформулювати завдання і визначити спосіб його вирішення», – вважає Е.Ф. Зеєр [4, с. 31].

Професіогенез є складним та поступовим процесом. Він проходить у декілька етапів, кожен з яких має свої характерні риси. Первинна професіоналізація розпочинається ще в шкільні роки, коли юнаки та дівчата вибирають власний професійний шлях. Потім особистість проходить етап професійного навчання у спеціальних закладах освіти або безпосередньо в процесі трудової діяльності. На цьому етапі відбуваються ідентифікація з професією та усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності [2]. Подальша професіоналізація відбувається в процесі реалізації трудової діяльності та набуття професійного досвіду.

О.М. Цільмак виокремлює такі етапи професіогенезу:

1) етап професійної адаптації (актуалізація професійного простору, включення у сферу професійних відношень, опанування нових соціально значущих ролей та функцій, утвердження в колективі, формування професійно-особистісної мотивації);

2) етап набуття емпіричного досвіду (шляхом акумулювання досвіду виділення себе із соціального та професійного середовища, рефлексивне осмислення власної професійної діяльності, актуалізація власних професійних здібностей, якостей та можливостей, поведінкових моделей, ціннісних установок, формування професійно значущих компетентностей і компетенцій);

3) етап формування та вдосконалення професійної майстерності (вдосконалення майстерності за індивідуальною траєкторією професійного самотворення й самореалізації);

4) етап творчого самовираження та самореалізації (активно творча реалізація завдань проєкту власного професійного розвитку, продукування на високому рівні професійних знань, умінь, навичок, поширення власного досвіду, наставництва);

5) етап акмепрофесіоналізму (творча професійна діяльність, інноваційно-експериментальний, проєктний підхід до виконання завдань професійного розвитку, розроблення авторських інноваційних технологій тощо) [10].

Отже, зміст, особливості й результативність процесу професійного розвитку фахівця визначають, з одного боку, основні характеристики та вимоги професійної діяльності, а з іншого боку, особистісні цінності та життєві домагання людини як соціального суб'єкта [2].

Кожний етап професійного розвитку супроводжується кризовими явищами, які також мають свою специфіку та детермінанти. Криза стимулює до особистісного й професійного зростання, досягнення певних успіхів та самореалізації. Однак іноді професійна криза може розвиватися за деструктивною схемою, що приводить до негативних наслідків. Наслідками кризи можуть стати навіть вихід з професії, зміна роботи, особистісні та професійні деформації тощо.

Завданням сучасної психологічної науки є допомога професіоналам на кожному етапі професійного розвитку подолати негативні наслідки кризи та максимально реалізувати власний індивідуальний потенціал. Специфіка професійної діяльності рятувальників ускладнює процес проходження професійних криз, тому що вона відбувається в особливих, часто екстремальних умовах [1]. Отже, ця категорія фахівців потребує особливої уваги з боку психологічної служби ДСНС України.

У дослідженні взяли участь 63 особи віком від 22 до 33 років, що розрізняються за рівнем кваліфікації (рятувальники I, II, III категорій) та стажу (від 2 місяців до 11 років). Під час створення програми дослідження ми спиралісь на опис криз професійного становлення Е.Ф. Зеєра [4]. Виходячи з цього, ми виділили дві групи досліджуваних. Отже, першу групу склали рятувальники віком від 22 до 29 років у кількості 32 осіб, які не перебувають у стані професійної кризи, а другу – рятувальники віком 30–33 років у кількості 31 особи, у яких спостерігаються ознаки переживання кризи професійної кар'єри.

Мотиваційна структура особистості рятувальників, які перебувають на різних етапах професіоналізації, досліджувалася за допомогою методики В.Є. Мільмана, отримані результати відображено в табл. 1.

Мотиваційна структура осіб істотно відрізняється за всіма дослідженими параметрами, а саме показники за шкалами життєзабезпечення, комфорту та спілкування значно вищі у рятувальників, які перебувають у некризовому періоді професіоналізації. Показники за шкалами соціального статусу, загальної активності, творчої активності та соціальної корисності значно вищі у рятувальників, які перебувають у кризі професійної кар'єри.

На нашу думку, такі результати пов'язані зі специфікою саме цієї професійної кризи, адже ця криза характеризується тим, що для особистості найбільш важливими стають зміст діяльності, її соціальне прийняття та схвалення, професійне зростання, самореалізація навіть за рахунок власного комфорту, розваг, спілкування.

Для дослідження загальної професійної мотивації рятувальників використовувалась методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір в модифікації А. Реана). Отримані результати відображені в табл. 2.

У досліджуваних першої групи найбільш вираженим є оптимальний мотиваційний комплекс: $BM > BPM > BOM$ – 32,5% і $BM = BPM > BOM$ – 22,7%. Отже, 55,2% досліджуваних цієї групи внутрішньо позитивно мотивовані до виконання професійної діяльності. Їх діяльність сама по собі є метою, а не засобом досягнення якихось інших цілей. Найгірший мотиваційний комплекс у них взагалі не представлений.

Таблиця 1

Показники мотиваційної структури особистості рятувальників (бали)

| Шкала | 1 група (M±σ) | 2 група (M±σ) | T | p |
|----------------------|---------------|---------------|------|------|
| Життєзабезпечення | 16,5±5,6 | 13,2±4,5 | 2,12 | 0,05 |
| Комфорт | 17,4±5,9 | 14,5±4,9 | 2,11 | 0,05 |
| Соціальний статус | 18,3±6,3 | 22,7±7,8 | 2,25 | 0,05 |
| Спілкування | 22,7±7,7 | 18,6±6,4 | 2,24 | 0,05 |
| Загальна активність | 17,3±5,9 | 21,8±7,4 | 2,23 | 0,05 |
| Творча активність | 22,4±7,6 | 27,9±9,4 | 2,31 | 0,05 |
| Соціальна корисність | 19,6±6,7 | 25,4±8,6 | 2,40 | 0,05 |

Таблиця 2

Ступінь вираження складових мотиваційного комплексу у рятувальників (%)

| Мотиваційний комплекс | | | | | 1 група | 2 група | φ | P |
|-----------------------|---|-----|---|-----|---------|---------|------|------|
| BM | > | BPM | > | BHM | 32,5 | 11,9 | 1,64 | 0,05 |
| BM | = | BPM | > | BHM | 22,7 | 10,3 | 1,17 | – |
| BM | < | BPM | > | BHM | 21,4 | 9,8 | 1,21 | – |
| BM | < | BPM | < | BHM | 16,3 | 22,5 | 0,76 | – |
| BM | > | BOM | > | BPM | 5,7 | 3,8 | 0,34 | – |
| BM | = | BPM | < | BHM | – | 10,3 | 1,64 | 0,05 |
| BHM | > | BM | > | BPM | 1,4 | 15,7 | 1,43 | – |
| BHM | > | BPM | > | BM | – | 15,7 | 1,64 | 0,05 |

Примітка: BM – внутрішня мотивація; BPM – зовнішня позитивна мотивація; BHM – зовнішня негативна мотивація

У досліджуваних другій групі найбільш виражений такий мотиваційний комплекс: ВМ<ВПМ<ВОМ. Це свідчить про те, що їх професійну діяльність на цьому етапі більшою мірою мотивують якісь зовнішні обставини. Внутрішня мотивація переважає лише у 26,0% досліджуваних цієї групи.

Отже, можна стверджувати, що для рятувальників, які перебувають у критичному періоді професійного розвитку, більш характерною є зовнішня мотивованість діяльності, ніж внутрішня. Це негативно відображається на ефективності професійної діяльності, ставленні до виконання професійних обов'язків, загальному емоційному ставленні до своєї праці та її результатів.

Дослідження кар'єрних орієнтацій рятувальників, що перебувають на різних стадіях професійного розвитку, здійснювалося за допомогою методики «Якоря кар'єри» Е. Шейна, отримані результати представлені в табл. 3.

У тих фахівців, які перебувають на етапі професійної кризи, істотно переважає спрямованість на професійну компетентність, менеджмент та виклик. У тих, хто перебуває в некризовому періоді, значно переважає орієнтація на інтеграцію стилів життя, тобто саме ця криза штовхає особистість удосконалювати власну професійну майстерність, керувати процесами організації, активно долати перешкоди.

Для визначення мотивації рятувальників до досягнення мети, прагнення до суперництва й

соціального престижу використовувалась методика «МАС» М.Л. Кубишкіної, отримані результати відображені в табл. 4.

Представлені результати вказують на те, що у досліджуваних другій групі значно більш вираженою є мотивація до досягнення цілей та соціального престижу ($p \leq 0,05$). Отже, рятувальники, що перебувають у кризі професійної кар'єри, більшою мірою орієнтовані на наполегливу реалізацію запланованого, при цьому для них важливо, щоби досягнуті цілі були соціально схвалюваними й підвищували їх соціальний статус, соціальний престиж. Для рятувальників, що перебувають у безкризовому періоді професійного життя, більш значущо мати гарні стосунки з колегами та суб'єктами професійної діяльності, а також досягати поставлених цілей, але, мабуть, менш наполегливо.

Результати оцінювання задоволеності роботою у досліджуваних представлені в табл. 5.

Загалом рятувальники, які перебувають у кризовому періоді професійного розвитку, більшою мірою незадоволені своєю роботою, ніж ті, що перебувають у некризовому періоді. Процес «задоволеність – відсутність задоволеності» переважно перебуває під впливом чинників, пов'язаних зі змістом праці, тобто зі внутрішніми відносно роботи чинниками, такими як визнання, відповідальність, престижність роботи, можливість просування по службі, перспективи професійного зростання.

Таблиця 3

Показники кар'єрних орієнтацій працівників ДСНС (%)

| Шкалі | 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 | – |

Таблиця 4

Показники мотивації до досягнення мети, суперництва й соціального престижу у рятувальників (бали)

| Шкала | 1 група | 2 група | t | p |
|--------------------|----------|-----------|------|------|
| Досягнення мети | 24,8±8,5 | 33,6±11,4 | 2,11 | 0,05 |
| Співпраця | 23,5±7,9 | 19,8±6,8 | 1,12 | – |
| Соціальний престиж | 14,6±4,9 | 25,8±8,7 | 2,32 | 0,05 |

Таблиця 5

Показники задоволеності роботою рятувальників (%)

| Шкала | 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 |
| Вкрай не задоволені | 8,5 | 17,4 | 1,12 | – |

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

Висновки. Теоретичний аналіз та емпіричне дослідження проблем професійної мотивації рятувальників, які перебувають на різних етапах професіоналізації, дають змогу зробити такі висновки.

Професійний розвиток особистості відбувається задовго до початку трудової діяльності. Кожний з етапів цього процесу має свою специфіку та критичні періоди, які стимулюють або спотворюють професійний розвиток, тому що іноді вихід з професійної кризи пов'язаний з деструктивними психологічними явищами. Професійна криза зачіпає всю життєдіяльність особистості, перш за все її мотиваційну сферу. З огляду на те, що кожний кризовий період має свою специфіку, був досліджений вплив кризи професійної кар'єри рятувальників на особливості мотиваційної сфери.

Дослідження мотиваційної структури особистості рятувальників та особливостей їх професійної мотивації на різних етапах професіогенезу показало, що мотиваційна структура особистості істотно відрізняється за всіма параметрами. Рятувальники, які перебувають у некризовій фазі, здебільшого внутрішньо позитивно мотивовані до виконання професійної діяльності. Професійну діяльність рятувальників, які перебувають у професійній кризі, більшою мірою мотивують зовнішні обставини. Фахівці, які перебувають у кризі, мають спрямованість на професійну компетентність, менеджмент та виклик, а фахівці, які перебувають у некризовому періоді, мають орієнтацію на інтеграцію стилів життя. Рятувальники, які перебувають у кризі, мотивовані на досягнення мети, соціальний престиж, а також вони більшою мірою незадоволені своєю роботою, ніж ті, що перебувають у некритичному періоді.

Отримані дані переконливо доводять необхідність застосування спеціальних психологічних програм для коригування професійної мотивації рятувальників, які перебувають на етапі кризи професійної кар'єри.

Література:

1. Бондаренко Я.Г. Деякі аспекти впливу особистісної мотивації спеціальних підрозділів МВС України на психологічну готовність до дій в особливих умовах. *Матеріали міжнародної*

науково-практичної конференції. Харків : АВВ МВС, 2009. С. 140–143.

2. Гордієнко В.І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості. *Психологія праці та професійної підготовки особистості* : навчальний посібник / за ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2001. С. 48–67.
3. Демент М.О. Експериментальна перевірка мотиваційної сфери у професійній підготовці майбутніх офіцерів ДСНС. *Вища освіта України. Теоретичний та науково-методичний часопис.* 2011. Додаток 2. № 3. Т. VI (31). Тематичний випуск : Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. Психолого-педагогічні та організаційні умови запровадження європейських стандартів вищої освіти в Україні. С. 113–118.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования : учебник для студенческих учреждений высшего профессионального образования. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Академия, 2013. 416 с.
5. Куфлієвський А.С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* 2009. Вип. 6 С. 61–73.
6. Марченко П.П. Дослідження мотиваційної сфери працівників МНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* 2010. № 7. С. 370–379.
7. Садковий О.В. Особливості актуальних потреб працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на різних етапах професіоналізації. *Збірник наукових праць НА ПСУ.* 2008. Ч. II. № 43. С. 231–233.
8. Скоробогатов Ю.А. Аналіз стану розробки проблеми професійної мотивації рятувальників МНС України. *Вісник Національного університету оборони України.* 2012. Вип. 4 (29). С. 250–255.
9. Стельмах О.В. Психологічні закономірності становлення майбутнього професіонала у навчально-виховному процесі. *Світоглядні орієнтації особистості у сучасних соціокультурних умовах: міждисциплінарні аспекти* : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. Полтава, 2015. С. 89–91.
10. Цільмак О.М. Визначення поняття «професіогенез». *Професійне становлення особистості* : матеріали П'ятої всеукраїнської науково-практичної конференції (Одеса, 15 лютого 2013 року). Одеса, 2013. С. 57–60.

Afanasieva N. Ye., Svitlychna N. O., Ostopolets I. Yu., Tabachnyk I. H. Peculiarities of professional motivation at different stages of the professional genesis

The article presents the research status analysis of the issue of professional motivation, specifies its content, structure, peculiarities of its development. It is established that the professional development of the personality occurs long before a person starts his/her career and goes through several stages: acquaintance with the professions, professional self-determination, professional training and development of professional competence, gaining practical experience, the stage of professional acme. Each stage of the process has its own specificity. Partly, there are crises caused both by personal reasons and by the specificity of professional activity in the process of professionalization.

The purpose of the study is to analyze the professional motivation of rescuers at different stages of professional development. According to the purpose of the study, the following methods were used: questionnaire, tests, interviews, methods of mathematical statistics. The sample was checked for the normal distribution using the Shapiro-Wilk test.

The study of the motivational structure of the rescuers' and the peculiarities of their professional motivation at different stages of the professional genesis has shown that the motivational structure of the personality is significantly different on all parameters. Rescuers in a state of non-crisis have more positive internal motivation to carry out their duties. Mainly external circumstances motivate the professional activities of rescuers who are in professional crisis.

Professionals in a state of crisis focus on professional competence, management and challenge; those who are in a non-crisis state are oriented towards lifestyle integration. Rescuers, in crisis, are motivated to achieve their goal, social prestige, and they are more dissatisfied with their job than those who are in a non-crisis state.

The data we've obtained prove the need to use special psychology programs to correct the professional motivation of rescuers who are in mid-career crisis.

Key words: *professionalization, professional motivation, professionalism, deformation of personality, crises.*