

УДК 159.922

МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ЛИЧНОСТИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Р.К. Мухаметова

Казанский (Приволжский) федеральный университет

Рассмотрены научные и практические исследования ряда отечественных психологов, проведен анализ мотивационной сферы и показано, что мотивация – важная составляющая психологической готовности личности. Рассмотрены результаты собственных исследований операторов, работающих на опасных производственных объектах. Определена значимость мотивации как основной составляющей психологической готовности, а также необходимость ее изучения для отбора персонала и прогнозирования действия личности в экстремальных условиях.

Ключевые слова: *психологическая готовность, мотивация, мотиваторы, потребности.*

Мобилизовать свои лучшие качества, выполнить стоящую задачу в заданные сроки и с минимальными затратами психических и физических усилий могут те личности, которые характеризуются высоким уровнем психологической готовности, высокой стрессоустойчивостью [12, с. 59], сильной мотивацией, «настроены» к действиям в экстремальных условиях. Указанные личностные характеристики являются одним из критериев оценки деятельности человека в экстремальных условиях деятельности [12, с. 59].

В.В. Михайлова в структуре психической готовности к деятельности выделяет пять основных компонентов: мотивационный, познавательный, эмоциональный, волевой и поведенческий. Главным критерием психической готовности является высокая сознательная мотивация [6, с. 84-85], которая включает в себя: понимание, осознание важности и выполнение предстоящих задач; потребность в преодолении трудностей и настойчивости в достижении цели; проявление интереса к выполнению нестандартных задач в условиях риска; стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны при исполнении обязанностей [10]. От мотивационной сферы, от способностей человека и от профессионально важных личностных качеств зависит успех, качество и результат профессиональной деятельности специалиста [3, с. 98].

При изучении мотивационной сферы в качестве основных рассматривают понятия «мотив» как порождение действия, приводящее к образованию целей [4, с. 123] и «мотивация» – совокупность факторов, организующих, направляющих поведение человека, а также процесс детерминации поведения, деятельности, которая обусловлена внутренними (физиологическими, психическими) и внешними (профессиональными, экономическими, социальными, экологическими) раздражителями [2, с. 157].

Мотивационные процессы относятся к регулятивным компонентам психического функционирования, они связаны с формированием и реализацией мотивов и обладают побудительными функциями. Мотивация может компенсировать многие недостатки в уровне развития ряда профессионально важных качеств личности и в организации производственного процесса, но слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать и восполнить.

Уровень мотивации к деятельности зависит от характера мотивирования субъекта, т. е. побуждения человека к выполнению трудовых задач путем активизации его потребностно-волевой сферы. В качестве мотиваторов – психологических факторов, участвующих в конкретном мотивационном процессе и определяющих принятие человеком решения о том или ином поведении, по мнению Е.П. Ильина, могут выступать нравственный контроль; предпочтение, интересы, склонности; внешняя ситуация; собственные возможности, желания и состояние; условия достижения цели, последствия своего поступка [2, с. 157-158; 7].

Все побудительные источники активности личности объединяются понятием мотивационной сферы, которая включает потребности личности, ее интересы, стремления, влечения, убеждения, установки, идеалы, намерения, а также социальные роли, стереотипы поведения, социальные нормы, правила, жизненные цели и ценности и, наконец, мировоззренческие ориентации в целом.

Особую роль в формировании мотивов и поведения личности играют его потребности [2, с. 158]. Под потребностями принято понимать субъективное переживание человеком объективной нужды, осознающийся на уровне эмоций, что настраивает психику на поиск причин эмоциональной реакции. В результате возникает мотив. За счет мотивационно-смысловых комплексов человек осознает свою потребность. Это помогает ему сформировать цель – образ удовлетворенной потребности [1, с. 33-34], с последующей выработкой плана, схем предстоящих действий. В результате человек приступает к воплощению появившейся готовности в предметных действиях, применяет определённые средства и способы деятельности [5, с. 83].

При этом цель, данная в определенных условиях, в теории деятельности, называется задачей [4, с. 107].

Для достижения успехов в профессиональной деятельности человек должен уметь видеть все новые смыслы профессии. Отсутствие такой способности приводит к потере интереса к работе и при малейших трудностях – к падению эффективности деятельности и удовлетворенности трудом [3, с. 99; 9].

В отечественной и зарубежной литературе описано, что мотивация специалиста может быть производительной и потребительной. При производительной мотивации специалист стремится придать своей деятельности определенную социальную значимость. Это вызывает усиление активности специалиста, его заинтересованное отношение к деятельности и ее продукту. При потребительной мотивации специалист направлен на присвоение индивидуально значимой цели. В данном случае наблюдается превышение мотивов поддержания (сохранение деятельности на том же уровне) над развивающими мотивами [3, с. 98].

Смена доминирующей мотивации является глубоко индивидуальным процессом и зависит от личностных особенностей, условий труда или обучения, организации деятельности.

Большую роль в объяснении влияния мотивации на продуктивность деятельности играют исследования мотивации к достижениям и целеполаганию.

По мнению вышеуказанных авторов, мотивация к достижениям и целеполагание в значительной степени определяют успешность профессиональной деятельности, удовлетворенность деятельностью, способствуют успешному осуществлению профессиональной карьеры, достижению высокого социального статуса, побуждают к реализации творческого потенциала, к профессиональному самосовершенствованию и личностному саморазвитию [3, с. 99-103].

В современных психологических исследованиях мотив достижения рассматривается как позитивный фактор, который в значительной степени определяет успешность профессиональной деятельности специалиста и удовлетворенность деятельностью, обуславливает позитивное отношение к специальности, менее выраженную тревожность, эффективную психическую адаптацию.

Современные исследователи изучают связь мотива достижения с готовностью к профессиональной деятельности.

В работах Н.Г. Винокурова, С.В. Марихина, Д.М. Уманец при исследованиях мотивации достижения было показано, что эффективные действия характерны для специалистов МЧС России с тенденцией достижения успеха, а неэффективные действия – для тех, кто придерживается стратегии избегания неудач [3, с. 103].

Ю.П. Поваренков рассматривал мотив избегания неудачи как силу, тормозящую деятельность [11].

Поскольку специалисты МЧС России с высокой потребностью в достижениях стремятся добиться успеха, они могут избегать выполнения определенных видов заданий – тех, которые слишком просты, и тех, которые слишком сложны. Это связано с тем, что очень легкое задание не позволяет им при его выполнении чувствовать себя достигшими чего-то, а особо сложное может закончиться провалом – неприемлемым для них результатом.

Противоположной схемы поведения придерживаются специалисты с низкой мотивацией достижения. Они предпочитают задания средней сложности либо очень легкие, либо очень сложные задания [3, с. 99].

Для оценки мотивации в процессе подготовки к действиям в экстремальных условиях были проведены исследования на мотивацию к успеху и на мотивацию к избеганию неудач у операторов, работающих на опасных производственных объектах.

Исследование было организовано в трех группах (общая, женщины и мужчины). В группы были отобраны операторы, работающие на теплоэлектростанциях (ТЭЦ): 1-я группа в количестве 30 человек, из них 13 женщин – 2-я группа и 17 мужчин – 3-я группа. Испытуемым предоставлялась диагностическая методика оценки личности на мотивацию к успеху и на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса [8, с. 211-213].

Исследования показали, что люди умеренно и сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху – достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех; при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху. Исследования также показали, что люди с высоким уровнем защиты, т.е. со страхом перед несчастным случаем, чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех. Выявляется также то, что люди, которые боятся неудач (высокий уровень защиты), предпочитают малый или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу.

Среди женщин слегка преобладает показатель уровня мотивации к успеху по методике Т. Элерса над уровнем мотивации избегания неудач, они имеют умеренно высокий уровень мотивации. Женщины имеют аналогичные показатели с общей группой как по мотивации к успеху, так и по мотивации к избеганию неудач. Среди мужчин показатели аналогичны со значениями всей группы и с группой женщин.

Используя вышеуказанные методики и глубже изучая мотивационную сферу психологической готовности личности к действиям в экстремальных условиях, можно эффективно проводить профилактический отбор и оценивать уровень подготовки персонала, работающего на опасных производственных объектах. Также это может позволить прогнозировать действия личности в экстремальных ситуациях.

Список литературы

1. Антипов В.В. Психологическая адаптация к экстремальным ситуациям. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002. 176с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с
3. Винокуров Н.Г., Марихин С.В., Уманец Д.М. Мотивационная сфера и готовность специалистов МЧС России к профессиональной деятельности // Вестн. СПб. ун-та ГПС МЧС России. 2012. Вып. 4.
4. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. Курс лекций. М.: ЧеРо, Юрайт, 2002.
5. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск: Изд-во БГУ, 1976. 176 с.
6. Зверев В.Л., Дмитриева О.Б., Психическая готовность выпускников Санкт – Петербургского Университета ГПС МЧС России к исполнению служебно-профессиональных обязанностей // Вестн. СПб. ун-та ГПС МЧС России. 2011. Вып. 1. С. 85.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
8. Касьянов С.А. Психологические тесты. М.: Эксмо, 2006. 608 с.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.
10. Михайлова В.В. Формирование психологической готовности: дис. ... канд. пед. наук. СПб.: УГПС МЧС России, 2008.
11. Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. Курск, 1991. 268 с.
12. Смирнов Б.А./Долгополова Е.В., Психология деятельности в экстремальных ситуациях. Харьков: Гуманитарный Центр, 2007.

**MOTIVATION SPHERE – AS PSYCHOLOGICAL READINESS OF
PERSONALITY CONSTITUTIVE FOR ACTIVITY IN EXTREME
CONDITIONS**

R.K. Mukhametova

Kazan (Volga region) Federal University

The present article deals with the scientific and practical research works of the national psychologists, analysis of motivation sphere; it demonstrates that motivation is an important constitutive of psychological readiness of personality. Results of their research staff working at hazardous production facilities. It determines the importance of motivation as the main psychological readiness of personality constitutive, as well as the necessity of its study for the personnel selection and the personality activity forecasting in the extreme conditions.

Keywords: *psychological readiness, motivation, motivators, needs*

Об авторах:

МУХАМЕТОВА Резеда Карибулловна – соискатель Казанского (Приволжского) федерального университета, e-mail:8-damir@mail.ru