

УДК 159.9:159.947.5

**ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ КИНОЛОГОВ-СПАСАТЕЛЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ**

© 2013

*С.Н. Мордюшенко, начальник сектора психологического обеспечения
Академия пожарной безопасности имени Героев Чернобыля, Черкассы (Украина)*

Аннотация: В статье представлены результаты исследования профессиональной мотивации кинологов-спасателей. Получены экспериментальные данные о различиях в степени выраженности доминирующих мотивов на этапах профессионализации. Построен мотивационный профиль кинологов-спасателей. Определены на основе направленности личностные характеристики кинологов-спасателей.

Ключевые слова: мотив, профессиональная мотивация, мотивационный профиль, становление профессионала, кинолог-спасатель.

В последнее время в мире отмечается рост количества чрезвычайных ситуаций и катастроф. Одними из первых прибывают на помощь пострадавшим представители спасательной службы. В связи с увеличением содержания и объема служебных обязанностей и заданий спасательной службы появилась потребность проводить специальный отбор таких сотрудников, которые могут справиться с возрастающими физическими и психологическими нагрузками. Ведущая роль в этом вопросе принадлежит профессиональной мотивации как одному из важных факторов повышения эффективности профессиональной деятельности. [7, с. 105]

Проблема мотивации достаточно широко освещена в научных работах В. Асеева, Т. Бадоева, В. Бодрова, В. Вилюнаса, В. Дружинина, Е. Ильина, С. Занюка, В. Ковальова, Т. Корнилова, А. Леонтьева, А. Маслоу, М. Магомед-Эминова, С. Рубинштейна, Ю. Стрелкова, Н. Сырниковой и т.д. По мнению ученых, благодаря мотивации обеспечивается эффективность и безопасность труда, устойчивость психики к влиянию стрессовых событий, успешность обучения и адаптации к профессиональной деятельности. В теоретических разработках ученых сформировалась представление о мотивации как о феномене, который отображает единство содержательного и динамического компонентов психического [4, с. 200].

Мотивация профессиональной деятельности пожарных-спасателей рассматривалась в исследованиях Ю. Бессоновой, В. Бодрова, В. Бута, В. Вареника, Л. Гонтаренко, Г.С. Грибенюка, А.С. Куфлиевского, Д. Лебедева, С. Миронца, И. Полякова, Е. Рядинской, А. Снисаренко, А. Тимченко, Н. Фомича и др. В своих научных работах они изучили профессиональную мотивацию пожарного-спасателя, начальника караула, сотрудников дежурно-диспетчерской службы, специалистов водолазных формирований аварийно-спасательных подразделений, специалистов Государственной военизированной горноспасательной службы, спасателей газодымозащитной службы, специалистов Государственной специализированной аварийно-спасательной службы поиска и спасения туристов и др. Профессиональная мотивация кинологов-спасателей не была предметом научного исследования. Отбор на службу в кинологические подразделения Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям (ГСЧС Украины) проходит на общих условиях (как спасателей), без учета специфики профессиональной деятельности.

Целью работы было выявить основные мотивы, побуждающие людей выбирать службу в кинологических подразделениях ГСЧС Украины и построить мотивационный профиль кинолога-спасателя.

Профессиональная мотивация изучалась на кинолога-спасателях, деятельность которых связана с предупреждением чрезвычайных ситуаций и ликвидацией их последствий путем использования средств и методов служебного собаководства. Следует отметить, что в структуре Министерства чрезвычайных ситуаций (МЧС) Украины кинологическая служба была создана в ноябре 2006 года. Предпосылкой появления такой

профессии стало расширение функций оперативно-спасательной службы гражданской защиты. За основу был взят зарубежный опыт эффективного использования возможностей служебного собаководства в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. В конце декабря 2012 года произошла реорганизация МЧС Украины в Государственную службу Украины по чрезвычайным ситуациям (ГСЧС Украины).

Анализ информации о работе кинологических расчетов ГСЧС Украины в 2007–2012 годах свидетельствует о том, что основу кинологической службы составляют 10 подразделений, в составе которых находится 53 кинологических расчета. Чаще всего кинологи-спасатели принимали участие в поиске пострадавших (или пропавших) в лесу, а также в техногенных завалах, образовавшихся вследствие разрушения зданий и сооружений.

Для реализации исследовательского замысла и решения поставленных задач сбора информации на начальном этапе эмпирического исследования, нами был использован метод экспертного оценивания, который основывался на анализе мнений экспертов. В качестве экспертов выступили 20 специалистов: начальники кинологических служб, их заместители, начальники подразделений, а также судьи международной организации собак-спасателей (International Rescue Dog Organization IRO). Большинство из них являются общепризнанными профессионалами, которые досконально разбираются в профессиональной деятельности кинологов-спасателей.

В исследовании приняли участие 52 человека в возрасте от 18 до 54 лет, имеющие различия в стаже работы в кинологических подразделениях, количестве подготовленных и аттестованных собак поисково-спасательной службы. С помощью экспертов нам удалось всех участников эксперимента разделить на две группы. В первую группу вошли опытные кинологи-спасатели в количестве 29 человек (возраст от 20 до 54 лет), стаж их работы в кинологическом подразделении составляет от 1,5 до 6 лет. По мнению экспертов, представители первой группы во время выполнения служебных заданий имеют подготовленных и аттестованных по международным стандартам собак, эффективно налаживают контакт с собакой, действуют самостоятельно, планомерно, упорядочено; добиваются быстрого результата за счет опыта работы.

Во вторую группу вошли новички в количестве 23 человек в возрасте от 18 до 34 лет. Стаж их работы составляет от 6 месяцев до 1,5 года. Профессиональная деятельность таких кинологов-спасателей находится на этапе становления. Они еще не имеют подготовленных и аттестованных собак, соответственно самостоятельно их не задействуют в поисково-спасательных операциях. Нехватка опыта откладывает отпечаток на их личностных качествах и поведении. Им присуща некоторая скованность, неуверенность, напряженность, тревожность.

При изучении личностных особенностей кинологов-спасателей были применены такие методы: анкетирование с целью выбора мотивов профессии, методика мотивационной структуры личности (В. Мильмана) [5] и методика оценки уровня субъективного контроля лич-

ности Дж. Ротера (адаптация Е. Бажина, Е. Голынкиной, Л. Эткинда) [1].

Начальным этапом исследования стало проведение опроса сотрудников кинологических подразделений с целью определения основных мотивов их выбора кинологической службы.

Исследование профессиональной мотивации кинологов-спасателей было проведено нами в два этапа:

1) изучение и анализ мотивов выбора профессии (мотивы поступления на службу в кинологические подразделения) позволило построить иерархию доминирующих мотивов и определить структуру объективных та субъективных факторов, обуславливающих выбор личностью данной профессии;

2) построение мотивационного профиля кинолога-спасателя.

С целью определения мотивов поступления на службу в кинологические подразделения (см. табл. 1.) нами было проведено анкетирование. В частности, среди представленных мотивов особое внимание уделялось определению таких, которые побуждают кинологов-спасателей выбирать только эту профессию.

Таблица 1
Иерархическая структура мотивов выбора профессиональной деятельности в кинологических подразделениях

Мотивы выбора профессии	I группа		II группа		Ф*
	(%)	Ранг	(%)	Ранг	
Семейная традиция	6,69	9	5,81	8	0,47
Стремление к работе, связанной с оказанием помощи другим людям	16,11	1	16,00	2	0,04
Стремление к моральному удовлетворению от работы	10,33	5	17,81	1	2,67*
Стремление к риску, опасности, возможности проявить себя	10,64	4	12,00	4	0,54
Стремление «себя переделать», поменять характер, стать уверенным	8,81	6	9,45	5	0,31
Содержательный интерес к работе в спасательных подразделениях	12,77	3	13,82	3	0,36
Возможность иметь стабильную зарплату	14,59	2	8,73	6	2,26*
Случайное совпадение обстоятельств	4,26	10	3,64	10	0,44
Неудовлетворенность бывшей работой	8,51	7	5,09	9	1,67*
За примером друзей и знакомых, которые работают в кинологических подразделениях	7,29	8	7,64	7	0,15
*p<0,05					

Полученные во время исследования результаты позволили выявить предположение о существовании определенных расхождений в степени выраженности профессиональных мотивов в группах кинологов-спасателей,

которые имеют отличия на этапах их профессионализации.

Первые достоверные расхождения были нами отмечены по частоте выбора за мотивом «стремление к моральному удовлетворению от работы». Если для первой группы данный мотив является неактуальным и оценивается средними показателями (10,33 %), то для респондентов второй группы мотив «стремление к моральному удовлетворению от работы» преобладает над другими мотивами (17,81 %). Это можно объяснить тем, что большинство начинающих кинологов-спасателей находятся на пути профессионального становления. Выработанные в обществе общепринятые традиции они принимают за свои собственные принципы.

Аналогичная тенденция наблюдается по выразительности мотива «возможность иметь стабильную зарплату». Для первой группы вопрос материального обеспечения имеет преимущественное значение (14,59 %), поскольку многие сотрудники имеют семьи и являются их кормильцами. Для второй группы такой мотив не очень весомый и этому есть объяснение. Среди начинающих в основном молодые люди, для которых профессия представляется как романтическое увлечение. К тому же они в силу молодости еще не отягощены финансовыми вопросами.

Мотив «неудовлетворенность бывшей работой» как у первой (8,51 %), так и второй (5,09 %) группы не представляет особой значимости, но имеет определенные расхождения в итоговых результатах.

Следует отметить, что по другим профессиональным мотивам значительных расхождений между первой и второй группой не выявлено. Кроме того, мотивы «содержательный интерес к работе в спасательных подразделениях» и «стремление к риску, опасности, возможности проявить себя» как у первой, так и во второй группах за рангом совпали и рассматриваются в границах одной погрешности.

Дальнейший анализ ранговой структуры выразительности мотивов выбора сотрудниками кинологических подразделений своей профессии разрешил в каждой группе выделить доминантные мотивы, образующих иерархию. С помощью такой системы можно определить мотивы, которые имеют ведущее значение и больше влияют на выбор профессиональной деятельности кинологов-спасателей.

Проведенный анализ общей средне групповой тенденции выразительности мотивов поступления на службу в кинологические подразделения имеет такой вид. В первой группе кинологов-спасателей (опытных) определяется такая пятерка профессиональных мотивов: стремление к работе, связанной с оказанием помощи другим людям; возможность иметь стабильную зарплату; содержательный интерес к работе в спасательных подразделениях; стремление к риску, опасности, возможности проявить себя; стремление к моральному удовлетворению от работы.

Во второй группе сотрудников кинологической службы (начинающих) определен такой перечень профессиональных мотивов: стремление к моральному удовлетворению от работы; стремление к работе, связанной с оказанием помощи другим людям; содержательный интерес к работе в спасательных подразделениях; стремление к риску, опасности, возможности проявить себя; стремление «себя переделать», поменять характер, стать уверенным.

Полученные результаты позволили выявить, что 4 из 5 доминирующих мотивов выбора работы в кинологических подразделениях в респондентов первой и второй группы являются одинаковыми. Исключение составляют мотивы «возможность иметь стабильную зарплату» (указана в первой группе) и «стремление «себя переделать», поменять характер, стать уверенным» (отмечается во второй группе).

Следующим этапом исследования стало определение

содержательной структуры мотивации согласно классификации В.Э. Мильмана. Мотивационная структура кинологов-спасателей рассматривалась в двух сферах: общежитейской и рабочей.

Изучение указанных типов мотивации позволило получить ряд результатов, которые приведены в таблице 2.

Таблица 2
Доминирующие мотивы кинологов-спасателей ГСЧС Украины

Мотивы		I группа	II группа	t (1,2)
Общежитейская сфера	Поддержание жизнеобеспечения (Ж)	12,6±3,2	15,5±1,93	1,68
	Комфорт (К)	14±2,28	17±0,71	2,81*
	Социальный статус (С)	18,2±5,11	20,25±3,11	0,74
	Общение (О)	19,4±4,22	22±0,71	1,35
Рабочая сфера	Общая активность (Д)	13,8±4,26	16,75±2,28	1,33
	Творческая активность (ДР)	20,6±4,18	19,75±2,05	0,4
	Общественная полезность (ОД)	14,4±3,77	20,25±2,68	2,59*

*p<0,05

Приведенные в таблице данные позволили констатировать существования ряда достоверных разногласий в выраженности основных мотивов среди группы исследованных кинологов-спасателей, которые имеют определенные различия, связанные с опытом профессиональной деятельности. Так, первые достоверные расхождения были отмечены у выраженности такого мотива, как «комфорт», относящегося к общежитейской сфере. Во второй группе в сравнении с первой преобладает рассмотренный мотив. Результаты в данном случае являются достоверными на уровне $p \leq 0,05$. Можно предположить, что исследованные второй группы больше нуждаются в комфортном существовании и безопасной жизнедеятельности.

Подобные значащие различия зафиксированы у выраженности такого мотива, как «общественная полезность». Такой мотив считается достоверно высоким во второй группе кинологов-спасателей, чем в первой группе. На наш взгляд, такие различия связаны с тем, что, во-первых, опытные сотрудники где-то недооценивают важность своей работы, во-вторых, начинающие сотрудники склонны идеализировать выбранную профессиональную деятельность.

Как у первой, так и во второй группах отмечается суммарное преимущество мотивов общежитейской сферы, которые выше, чем у рабочей сферы.

После определения направленности были построены мотивационные профили. Средние показатели по сумме баллов по каждой шкале позволили построить мотивационные профили по двум группам (рис. 1).

Анализ среднестатистических показателей первой группы позволил установить «прогрессивный» тип мотивационного профиля. Такой профиль характеризуется общим превышением развивающих мотивов в опытных кинологов-спасателей (Д, ДР, ОД) над общим уровнем мотивов поддержания (Ж, К, С) и отражается на графике повышением профильной линии слева направо.

Анализ среднестатистических показателей второй группы также свидетельствует о «прогрессивном» типе мотивационного профиля: сумма показателей рабочей сферы (Ж, К, С) больше суммы общежитейской (Д, ДР, ОД). У начинающих кинологов-спасателей более отчет-

ливо, чем у их опытных коллег, прослеживается на графике общая тенденция к развитию, достижению, расширению предметной и социальной сферы деятельности.

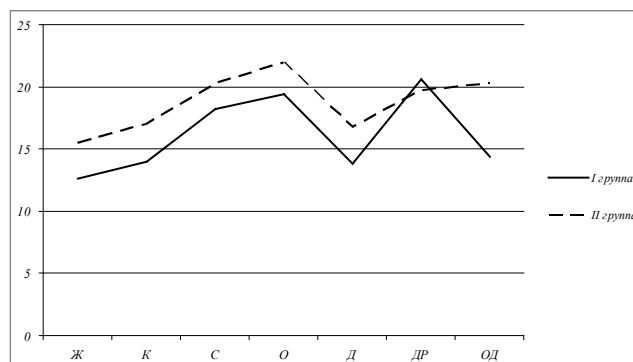


Рис. 1. Усредненный мотивационный профиль кинологов-спасателей

За результатами проведенной методики можно утверждать, что «прогрессивный» тип мотивационного профиля имеет прямую связь с успешностью профессиональной деятельности.

В исследовании профессиональной мотивации невозможно обойтись без изучения направленности личности (внешней и внутренней). Для реализации поставленной цели была использована методика «Уровня субъективного контроля» (УСК), позволяющая охарактеризовать личность по шкале интернальность-экстернальность. Характеристика по данной шкале определяет степень активности субъектом собственной деятельности или пассивности объектом действия других людей и внешних обстоятельств. Представленная методика позволяет учитывать основные потребности кинологов-спасателей (что они хотят, к чему стремятся и т.д.) и соотносить с обобщенной характеристикой личности, которая проявляется схожим образом в различных профессионально значимых ситуациях. Мы полагаем, что уровень субъективного контроля связан с ощущением человека ответственности за происходящее «здесь и теперь», а также за отдаленные последствия. Необходимо обратить внимание, что большинству людей свойственна более или менее широкая вариабельность особенностей поведения в зависимости от того, как сам человек воспринимает для себя возникшую ситуацию (сложную, опасную, неприятную и т.д.). С этих позиций локус контроля нами рассматривается как многомерный профиль.

Полученные средние показатели по каждой шкале методики УСК позволили построить профиль кинологов-спасателей (рис. 2).

Обобщенные данные свидетельствуют о том, что существенных различий по каждой шкале между первой и второй группами не обнаружено. Общим как для первой, так и второй группы отмечается низкий уровень субъективного контроля: полученный средний профиль группы опытных и группы начинающих кинологов-спасателей имеет отклонение влево от нормы ($\leq 5,5$ стев), что свидетельствует об экстернальном типе локализации контроля. Такой показатель дает основание считать, что исследованные склонны рассматривать жизненные события результатом проявления каких-то внешних сил: случая, фатальной судьбы, других людей и т.д.

Для кинологов-спасателей характерно конформное и уступчивое поведение, чувствительность к мнению и оценкам других. Такие люди хорошие исполнители, предпочитают работать под руководством других.

Таким образом, сотрудники кинологической службы не всегда способны контролировать события, поскольку в их профессиональной деятельности многое зависит не от них самих, а от партнера по кинологическому расчету – собаки.

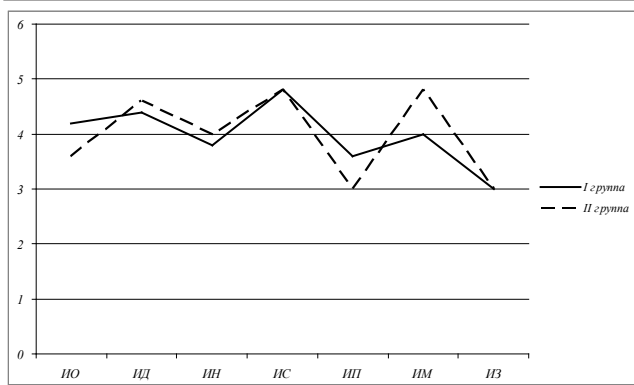


Рис. 2. Средние мотивационные профили кинологов-спасателей по методике «УСК»

Таким образом, в результате исследования профессиональной мотивации кинологов-спасателей ГСЧС Украины нами определены мотивы, которые влияют на выбор профессии. В процессе изучения иерархии доминирующих мотивов было отмечено, что реальные мотивы выбора службы в кинологовских подразделениях могут меняться в зависимости от этапов профессионализации. В содержательной структуре мотивации кинологов-спасателей выявлен перевес мотивов общественной сферы над рабочей, что свидетельствует о «прогрессивном» типе мотивационного профиля. Уровень субъективного контроля сотрудников кинологовской службы имеет профиль экстернального типа локализации: кинологи-спасатели зависимы от внешних событий

THE PROFESSIONAL RESEARCH MOTIVATION RESCUE-DOG HANDLER CIVIL SERVICE OF UKRAINE FOR EMERGENCIES

© 2013

S.N. Mordyushenko, head of Sector psychological support
Academy of Fire Safety named after Chernobyl Heroes, Cherkassy (Ukraine)

Annotation: The article summarizes the results of rescue-dog handlers' professional motivation research. Experimental data concerning the differences in the level of explication of the dominant motives at different stages of professionalism have been obtained. Rescue-dog handlers' motivation profile has been constructed. Personal characteristics of rescue-dog handlers have been defined on the basis of directionality.

Keywords: motive, professional motivation, motivation profile, formation of professionals, rescue-dog handler.

УДК 378.147: 656.071.1

НОРМАТИВНО ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

© 2013

Е.И. Москаленко, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков, докторант Черкасского национального университета имени Богдана Хмельницкого
Кировоградская летная академия Национального авиационного университета, Кировоград (Украина)

Аннотация: Статья посвящена обоснованию правовых основ украинского и международного законодательства в функционировании системы профессиональной подготовки авиационных специалистов. В статье автор очерчивает международные авиационные требования и их имплементацию в высшие летные учебные заведения, а также обосновывает важность нормативно правового обеспечения в профессиональном становлении будущих пилотов и диспетчеров.

Ключевые слова: нормативно правовое обеспечение, авиационный специалист, авиационные требования, профессиональная подготовка.

Любая деятельность на воздушном транспорте неотделима от международного правового статуса и правового использования этого транспорта. Развитие воздушного транспорта опережает законодательную регуляцию отношений в этой сфере, основой для которых являются нормативно правовые принципы данной страны.

Профессиональная подготовка и переподготовка авиационных специалистов регламентируется нормативно правовым обеспечением, что отражено в ряде отечественных и международных документов, представленных законами, законодательными актами, приказами, положениями, кодексами, основными из которых являются: общие рекомендации ИКАО, которые

и обстоятельств. Мотивационная составляющая профессиональной деятельности позволяет нам более подробно понять и выделить, что присуще современным кинологом-спасателям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бажин Е. Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля / Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд // Психологический журнал. – 1984. – Т. 5, № 3. – С. 152-162.
2. Бодров В. А. Развитие профессиональной мотивации спасателей / В. А. Бодров, Ю. В. Бессонова // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 2. – С. 45-56.
3. Занюк С. С. Психология мотивації: Навч. посібник / С. С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
4. Мешков Н. И., Садовникова Н. Е. Ценностный подход к проблеме мотивации учебной деятельности студентов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2011. – № 3 (6). – С. 199-202.
5. Мильман В. Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности / В. Э. Мильман // Вопросы психологии. – 1987. – № 5. – С. 129-138.
6. Снісаренко А. Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України: дис. ... кандидата психологічних наук: 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» / Снісаренко Андрій Григорович. – Х., 2011. – 243 с.
7. Шириев А. А. Психология воинского коллектива в условиях современного развития военных сил // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2010. – № 2(2). – С. 105 – 108.