

УДК 159.9:159.947.5

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ КИНОЛОГОВ-СПАСАТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

Мордюшенко С.Н.

Академия пожарной безопасности им. Героев Чернобыля, МЧС Украины,
г. Черкассы, Украина

e-mail: semimor@rambler.ru

Представлены результаты исследования профессиональной мотивации кинологов-спасателей Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям. Получены экспериментальные данные о различиях в степени выраженности доминирующих мотивов на этапах профессионализации. Построен мотивационный профиль кинологов-спасателей. Определены личностные характеристики кинологов-спасателей.

The article summarizes the results of rescue-dog handlers' professional motivation research of State Emergency Service of Ukraine. 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.

(Поступила в редакцию 29 мая 2013 г.)

ВВЕДЕНИЕ

Мировой опыт ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций наглядно демонстрирует эффективность использования собак в поисково-спасательной работе. Благодаря кинологам-спасателям и их собакам во всем мире спасены миллионы людей. В память об их подвиге написаны книги и установлены скульптуры [1].

Кинологическая служба в МЧС Украины создана в ноябре 2006 года, что было продиктовано потребностью использования более современных подходов в поисково-спасательной работе. Сегодня кинологическая служба Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям (ГСЧС Украины, создана путем реорганизации МЧС Украины в декабре 2012 года) насчитывает 10 подразделений, 53 кинологических расчета. Согласно рейтингу Международной организации спасательных собак кинологические подразделения ГСЧС Украины входят в первую пятерку по количеству высших международных классов и уровню подготовленности кинологических расчетов [2].

Профессиональная деятельность спасателей кинологической службы сопряжена с работой в экстремальных условиях. Кинологи-спасатели ГСЧС Украины принимали участие в различных поисково-спасательных работах, среди которых необходимо выделить ликвидацию последствий чрезвычайных ситуаций техногенного характера (взрывов газа и разрушения зданий) в г. Днепропетровск (13 октября 2007 года), г. Евпатория (24 декабря 2008 года) и г. Луганск (18 января 2010 года). Кинологические расчеты одними из первых производят разведку, поиск пострадавших и первоначальное оценивание ситуации в зоне чрезвычайной ситуации.

В Украине психологический анализ деятельности кинологов-спасателей не был предметом научного исследования. Их профессионально-психологический отбор на службу в подразделения ГСЧС Украины проводится на общих условиях (как спасателей), без учета специфики кинологической работы. Только за неполные 7 лет около 25-ти сотрудников кинологических подразделений по разным причинам покинули службу или перевелись в другие подразделения ГСЧС Украины.

Профессиональная пригодность к профессии кинолога-спасателя определяется рядом личностных свойств и прежде всего характером мотивационной сферы – содержанием мотивов, их направленностью и активностью. Проблема мотивации достаточно широко освещена в литературе [3-5]. Мотивация является инструментом для достижения профессиональных целей, что обеспечивает эффективность и безопасность труда, устойчивость психики к влиянию стрессовых событий, успешность обучения и адаптации к профессиональной деятельности. На основе теоретических разработок сформировалось представление о мотивации как о феномене, который отображает единство содержательного и динамического компонентов психического состояния.

Мотивация профессиональной деятельности пожарных-спасателей рассматривалась в исследованиях Ю.В. Бессоновой, В.А. Бодрова, В.П. Бута, В.В. Вареника, Л.А. Гонтаренко, Г.С. Грибенюка, А.С. Куфлиевского, Д.В. Лебедева, С.Н. Миронца, И.О. Полякова, Е.Н. Рядинской, А.Г. Снисаренко, А.В. Тимченко, Н.В. Фомича и др. В своих работах они изучили профессиональную мотивацию пожарного-спасателя, начальника караула, сотрудников дежурно-диспетчерской службы, специалистов водолазных формирований аварийно-спасательных подразделений, специалистов Государственной воензированной горноспасательной службы, спасателей газодымозащитной службы, специалистов Государственной специализированной аварийно-спасательной службы поиска и спасения туристов и др. В тоже время профессиональная мотивация кинологов-спасателей не рассматривалась.

Цель настоящей статьи состояла в том, чтобы выявить основные мотивы, побуждающие людей выбирать службу в кинологических подразделениях МЧС Украины и построить мотивационный профиль кинолога-спасателя.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Профессиональная мотивация изучалась на примере кинологов-спасателей, деятельность которых связана с предупреждением ЧС и ликвидацией их последствий путем использования средств и методов служебного собаководства. В исследовании приняли участие 52 человека в возрасте от 18-ти до 54-х лет, имеющие различия в стаже работы в кинологических подразделениях, количестве подготовленных и аттестованных собак поисково-спасательной службы.

Для решения поставленных задач на начальном этапе эмпирического исследования нами 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 в деятельности кинологов-спасателей. С помощью экспертов мы разделили всех участников эксперимента на две группы.

В первую вошли опытные кинологи-спасатели в количестве 29-ти человек (возраст от 20-ти до 54-х лет), стаж их работы в кинологическом подразделении составляет от 1,5 до 6-ти 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 вошли новички в количестве 23-х человек в возрасте от 18-ти до 34-х лет. Стаж их работы составляет до полутора лет. 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 накладывает определенный опечаток на их

личностные качества и поведение. Им присуща некоторая скованность, неуверенность, напряженность, тревожность, заниженная самооценка.

При изучении личностных особенностей кинологов-спасателей были применены: анкетирование с целью выбора мотивов профессии, методика мотивационной структуры личности (В.Э. Мильмана) [6], методика оценки уровня субъективного контроля личности Дж. Ротера (адаптация Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда) [7].

Статистическая обработка полученных данных проводилась с помощью компьютерной программы SPSS 12.0 и включала определение показателей вариационной статистики (среднее значение и стандартное отклонение), критериев различия (ϕ -критерий Фишера используется для сравнения дисперсий двух вариационных рядов; t -критерий Стьюдента – для выявления значимых отличий сравниваемых показателей).

На начальном этапе исследования проведен опрос сотрудников кинологических подразделений с целью определения основных мотивов их выбора службы в ГСЧС Украины.

Исследование профессиональной мотивации кинологов-спасателей осуществлялось в два этапа:

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

2) построение мотивационного профиля кинолога-спасателя.

С целью определения мотивов поступления на службу в кинологические подразделения (таблица 1) нами проведено анкетирование. За основу были взяты мотивы, предложенные в работе А.Г. Снисаренко [5]. Среди представленных мотивов особое внимание уделялось определению таких, которые побуждают кинологов-спасателей выбирать только эту профессию.

Полученные по результатам анкетирования данные 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 между двумя группами по частоте выбора отмечены по мотиву «стремление к моральному удовлетворению от работы». Если для первой группы данный мотив является неактуальным и оценивается средними показателями (10,3 %), то для респондентов второй группы он преобладает над другими мотивами (17,8 %). 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 (14,6 %), 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 (8,5 %), так и второй (5,1 %) 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 по рангу совпали и рассматриваются в границах одной погрешности.

Таблица 1 – Иерархическая структура мотивов выбора профессиональной деятельности в кинологических подразделениях ГСЧС Украины

| Мотивы выбора профессии | I группа | | II группа | | φ |
|--|----------|------|-----------|------|-------|
| | (%) | 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 ГСЧС Украины | 7,29 | 8 | 7,64 | 7 | 0,15 |
| * $p \leq 0,05$ | | | | | |

Дальнейший анализ иерархии мотивов позволил выделить в каждой группе доминантные мотивы. С помощью такой системы можно определить мотивы, которые имеют ведущее значение и больше влияют на выбор профессиональной деятельности кинологов-спасателей.

Общая среднегрупповая тенденция выразительности 5-ти доминирующих профессиональных мотивов поступления на службу в кинологические подразделения в первой группе кинологов-спасателей (опытных) имеет следующий вид:

- 1 место – стремление к работе, связанной с оказанием помощи другим людям;
- 2 место – возможность иметь стабильную зарплату;
- 3 место – содержательный интерес к работе в спасательных подразделениях;
- 4 место – стремление к риску, опасности, возможности проявить себя;
- 5 место – стремление к моральному удовлетворению от работы.

Во второй группе (начинающих):

- 1 место – стремление к моральному удовлетворению от работы;
- 2 место – стремление к работе, связанной с оказанием помощи другим людям;
- 3 место – содержательный интерес к работе в спасательных подразделениях;
- 4 место – стремление к риску, опасности, возможности проявить себя;
- 5 место – стремление «себя переделать», поменять характер, стать уверенным.

Полученные результаты позволили установить, что 4 из 5-ти доминирующих мотивов выбора работы в кинологических подразделениях у 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 явилось определение содержательной структуры мотивации согласно классификации В.Э. Мильмана [6]. 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 ($M \pm m$) | II группа ($M \pm m$) | 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* |
| * $p \leq 0,05$ | | | | |

Приведенные в таблице данные позволили установить наличие между группами исследуемых ряда достоверных разногласий в выраженности основных мотивов. Так, первые достоверные расхождения были отмечены в выраженности такого мотива, как «Комфорт», относящегося к общежитейской сфере. Во второй группе в сравнении с первой преобладает указанный мотив. Результаты в данном случае являются достоверными на уровне $p \leq 0,05$. Можно утверждать, что исследуемые, входившие во вторую группу, больше нуждаются в комфортном существовании и безопасной жизнедеятельности.

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

Как в первой, так и во второй группах преобладают мотивы общежитейской сферы, которые выше, чем мотивы рабочей сферы.

Результаты исследования направленности мотивов 2-х групп исследуемых отражены на рис. 1.

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

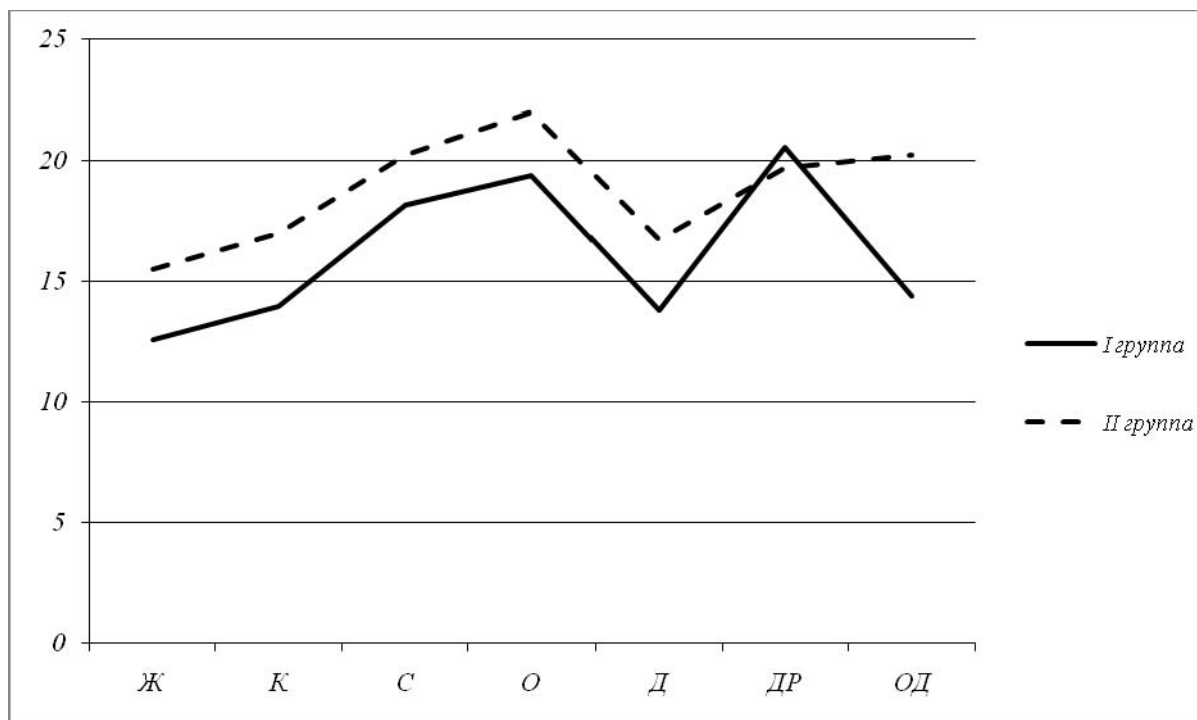


Рисунок 1 – Усредненный мотивационный профиль кинологов-спасателей ГСЧС Украины

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

Согласно методике В.Э. Мильмана «прогрессивный» тип мотивационного профиля имеет прямую связь с успешностью профессиональной деятельности.

В процессе исследования профессиональной мотивации нами также изучена направленность личности (внешняя и внутренняя), для чего была использована методика «Уровень субъективного контроля» (УСК), позволяющая охарактеризовать личность по шкале интернальность-экстернальность. Данная методика позволила учесть основные потребности кинологов-спасателей (что они хотят, к чему стремятся и т. д.) и соотнести их с обобщенной характеристикой личности, проявляющейся схожим образом в различных профессионально значимых ситуациях. Мы полагаем, что уровень субъективного контроля связан с ощущением человеком 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 locus контроля нами рассматривается как многомерный профиль.

Результаты исследования направленности личности исследуемых отражены на рис. 2.

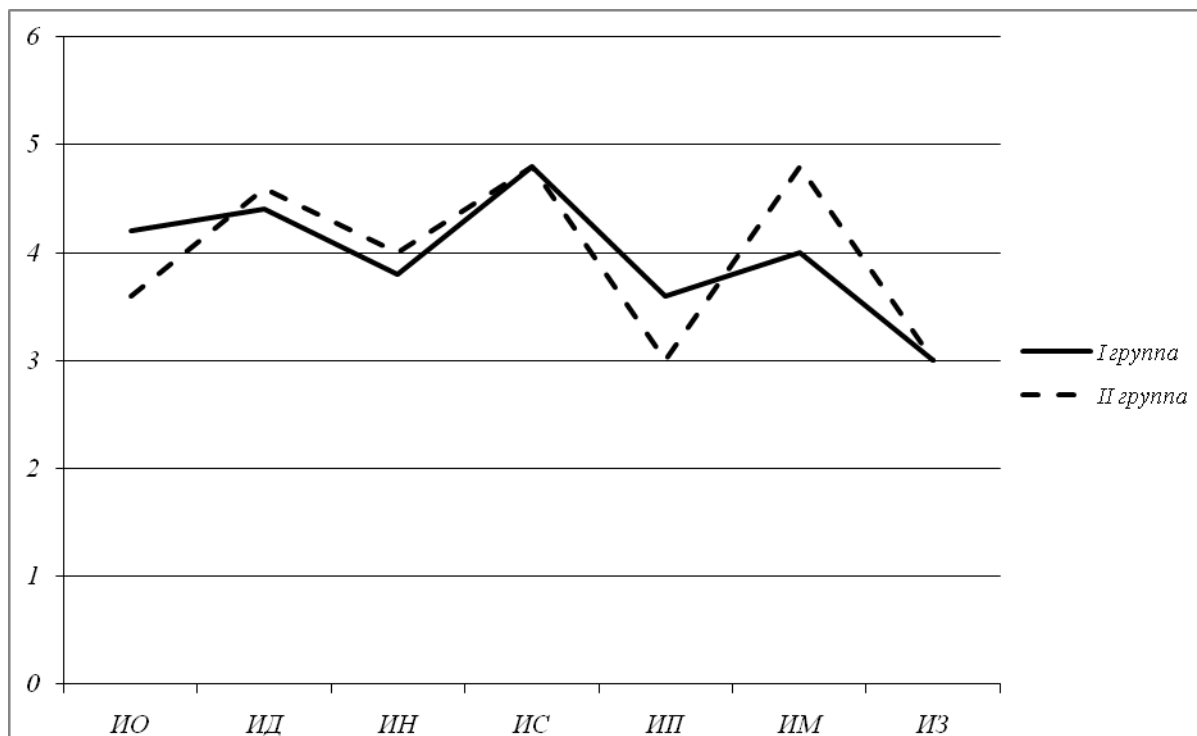


Рисунок 2 – Средние мотивационные профили кинологов-спасателей ГСЧС Украины по методике «УСК»

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 является низкий уровень субъективного контроля: полученный средний профиль группы опытных и группы начинающих кинологов-спасателей имеет отклонение влево от нормы ($\leq 5,5$), что свидетельствует об экстернальном типе локализации контроля. Такой показатель дает основание считать, что исследуемые склонны рассматривать жизненные события как результат 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, но предпочитают работать не под руководством других, а самостоятельно.

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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования профессиональной мотивации кинологов-спасателей ГСЧС Украины определены мотивы, которые влияют на выбор профессии. Из анализа иерархии доминирующих мотивов следует, что реальные мотивы выбора службы в кинологических подразделениях могут изменяться в зависимости от этапов профессионализации. В содержательной структуре мотивации кинологов-спасателей выявлен перевес мотивов общежитической сферы над рабочей, что свидетельствует о «прогрессивном» типе мотивационного профиля. Уровень субъективного контроля сотрудников кинологической службы имеет профиль экстернального типа локализации: кинологи-спасатели зависимы от внешних событий и обстоятельств.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виноградов, В.Н. Сокровища Пандоры. / Виноградов В.Н., Щаблов Н.Н., Бессонов В.П. [Под редакцией доктора военных наук, доктора технических наук, профессора В.С. Артамонова] СПб.: 2006. – 592 с.
2. Шокутько, В. Кінологи МЧС України здобули світове визнання / Валерій Шокутько // Надзвичайна ситуація. – 2012. – № 10. – С. 12-14.
3. Бодров, В.А. Развитие профессиональной мотивации спасателей / В.А. Бодров, Ю.В. Бессонова // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 2. – С. 45-56.
4. Занюк, С.С. Психологія мотивації: Навч. Посібник / С.С Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
5. Снісаренко, А.Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МЧС України: дис. ... кандидата психологічних наук: 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» / Снісаренко Андрій Григорович. – Харьков., 2011. – 243 с.
6. Мильман, В.Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности / В.Э. Мильман // Вопросы психологии. – 1987. – № 5. – С. 129-138.
7. 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.