

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

2018
№ 12

ХII Международная научно-практическая конференция, посвященная
90-летию Вольского военного института материального обеспечения

Ч. 7

ПОВОЛЖСКОЕ
ОТДЕЛЕНИЕ
АКАДЕМИИ
ВОЕННЫХ НАУК

ВОЕННАЯ АКАДЕМИЯ
МАТЕРИАЛЬНО-
ТЕХНИЧЕСКОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ
(ВА МТО)

ВОЛЬСКИЙ ВОЕННЫЙ
ИНСТИТУТ
МАТЕРИАЛЬНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ
(филиал) ВА МТО
(ВВИМО)

Адрес: 412903,
Саратовская обл., г. Вольск,
ул. М. Горького, 3
e-mail: yatt-v@mail.ru
для отправки материалов
конференции и справок:
telec8572@mail.ru

Издается по решению
Ученого совета ВВИМО
Протокол заседания
№ 21 от 28.01.2011 г.

© Вольский военный институт
материального обеспечения
© Авторы статей
© Изд-во «Перо», 2018

ISBN 978-5-00122-264-4



РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Главный редактор

А.В. Немчинов – канд. пед. наук, доц., ВВИМО,
г. Вольск, Российская Федерация

Заместители главного редактора

А.С. Мокроусов – канд. техн. наук, ВВИМО,
г. Вольск, Российская Федерация

А.Г. Наумлюк – канд. эконом. наук, доц., ВВИМО,
г. Вольск, Российская Федерация

Члены редакционного совета

А.С. Айтимов – канд. техн. наук, проф.,
Казахстанский университет инновационных и телекоммуникационных
систем, г. Уральск, Республика Казахстан

С.А. Бровко – канд. философ. наук, проф., ВВИМО,
г. Вольск, Российская Федерация

В.П. Вишневская – д-р психол. наук, проф., Институт пограничной
службы Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь

В.Я. Ефремов – д-р ист. наук, проф., ВВИМО,
г. Вольск, Российская Федерация

Г.И. Железовская – д-р пед. наук, проф., Саратовский национальный
исследовательский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского,
г. Саратов, Российская Федерация

Г.М. Ипполитов – д-р ист. наук, проф., Самарский государственный
социально-педагогический университет, г. Самара, Российская Федерация

В.М. Кривчиков – канд. ист. наук, проф., Гродненский государственный
университет им. Янки Купалы, г. Гродно, Республика Беларусь

К.И. Курпаяниди – канд. эконом. наук, PhD, доц., Ферганский
политехнический институт, г. Фергана, Республика Узбекистан

Е.В. Листвина – д-р философ. наук, проф., Саратовский национальный
исследовательский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского,
г. Саратов, Российская Федерация

О.А. Лускань – д-р техн. наук, доц., ВВИМО,
г. Вольск, Российская Федерация

С.В. Постников – канд. пед. наук, доц. (отв. ред.), ВВИМО,
г. Вольск, Российская Федерация

В.А. Труханов – д-р полит. наук, проф., Саратовская государственная
юридическая академия, г. Саратов, Российская Федерация

Е.Ю. Шакирова – д-р филос. наук, проф., Филиал ВУНЦ ВВС ВВА
им. проф. Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина, г. Сызрань, Российская Федерация

Д.И. Юнусова – д-р пед. наук, доц., Ташкентский
государственный педагогический университет им. Низами,
г. Ташкент, Республика Узбекистан

СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ МЧС

В статье приведены результаты теоретико-библиографического анализа и эмпирического исследования проблемы мотивации сотрудников МЧС. Выстроены иерархии профессиональных мотивов сотрудников ряда силовых структур, проведено сопоставление структурно-содержательных компонентов их мотивации. Выявлено некоторое несовпадение эталонной и реальной иерархий мотивов сотрудников МЧС.

Ключевые слова: мотивация, сотрудники МЧС, военнослужащие, структурно-содержательные компоненты.

Опыт боевого применения частей и подразделений Министерства по чрезвычайным ситуациям (МЧС) свидетельствует о том, что выполнение задач по ликвидации чрезвычайных ситуаций (ЧС) определяется не только хорошими физическими данными, профессиональной подготовленностью и готовностью к деятельности в экстремальных ситуациях. Готовность к деятельности в экстремальных условиях зависит от личностных качеств сотрудника – эмоционально-волевой устойчивости, коммуникативных качеств, моральной нормативности, от адекватности его самооценки и, что важно, профессиональной мотивации (ПМ) его личности [24; 33; 38].

Мотив – отражение потребностей; побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей, стимулирующих активность личности [23]. В статье, мотивация рассматривается со структурных позиций как совокупность мотивов. Поскольку именно мотивы несения службы определяют, насколько активно, добросовестно и старательно будет выполняться сотрудниками МЧС их профессиональная деятельность, то становится очевидным, что именно от профессиональной мотивации (ПМ) сотрудников МЧС напрямую зависят не только частное и государственное имущество, но и жизни наших сограждан, попавших в беду. Структурно-содержательные компоненты (ССК) ПМ сотрудников МЧС представляют научно-практический интерес проводимых в этой области исследований. Психологические исследования в структуре МЧС направлены на изучение:

- специфики службы в МЧС;
- психофизиологических особенностей со-

трудников;

- социально-психологических факторов эффективности деятельности пожарных;

- сотрудников МЧС как особой социально-профессиональной группы повышенного риска с учётом их морально-психологических качеств и профессиональной успешности. изучение специфики службы в МЧС.

ССК мотивации службы в МЧС, и особенности ПМ сотрудников МЧС были и остаются практически не затронутыми психологическими исследованиями, в этой области до сих пор остаётся немало белых пятен. Исследования ПМ в любой области деятельности ведутся чаще всего в трёх направлениях: мотивация выбора профессии, профессиональной подготовки и профессиональной деятельности. Первые два направления исследований проводятся в рамках профессионального отбора при поступлении на службу в МЧС или у абитуриентов высших учебных заведений МЧС (Университета гражданской защиты МЧС Беларуси и Гомельского инженерного института). Направление исследований, касающееся мотивов профессиональной деятельности сотрудников МЧС, является сложно осуществимым. Проблема заключается в том, что все подразделения МЧС находятся на круглосуточном боевом дежурстве, поэтому возможность планомерного обследования сотрудников пожарных аварийно-спасательных частей (ПАСЧ) и районных отделов по чрезвычайным ситуациям (РОЧС) отсутствует: при возникновении ЧС по тревоге от 20 до 100% сотрудников одновременно покидает часть; время же их возвращения предугадать невозможно. В связи с этим обследования ПМ личного состава формирования МЧС проводятся достаточно редко. Вторым сложным моментом исследования ПМ сотрудников ПАСЧ и РОЧС является то, что они часто дают психологам не искренние, а «желательные» ответы, поскольку не вполне доверяют конфиденциальности опросов и не желают иметь неприятности с начальством.

Представляется необходимым выявить некую «нормативную» профессиональную мотивацию сотрудников МЧС, которую можно было бы принять за эталон. ПМ военнослужащих всех силовых структур условно можно разделить на две основные группы.

1. Военно-профессиональная мотивация (патриотизм, воинский долг, воинская честь, воинская дисциплина, героизм, мастерское владение военной техникой и оружием, боевые традиции);

2. Мотивация общего характера (гражданственность, гуманизм, общественный долг и общественная польза, альтруизм, самоотверженность, трудолюбие, познание, забота о воспитании детей и пр.) [15; 38]. Представляется, что сотрудниками МЧС также руководят как общегражданские, так и «специальные» мотивы, характерные для всех силовых структур в целом и, в частности, типичные только для МЧС.

В качестве основных мотивационных образований военнослужащих три основные группы составляющих ПМ: 1) мотивация, отражающая связь армии с обществом; 2) мотивация, отражающая связь ВС и личности воина; 3) мотивация, отражающая взаимосвязь потребностей и интересов воина как личности и защитника Отечества [37]. Это утверждение, вероятно, будет справедливым и для сотрудников МЧС, поскольку можно предположить, что в их жизни деятельности также присутствует мотивация:

1) выражающая отношения между МЧС и обществом;

2) сформированная деятельностью в структуре МЧС и взаимным влиянием сотрудников друг на друга;

3) основанная на потребностях и интересах сотрудника МЧС как личности и стража безопасности Отечества и его граждан.

Стоит обратить внимание на девиз МЧС Республики Беларусь, который можно рассматривать в качестве мотиватора, стимулирующего и регулирующего профессиональную деятельность ведомства: «Профессионализм, отвага, честь». Девиз раскрывает должностное наличие у сотрудников профессиональных и служебных мотивов, основывающихся на традициях ведомства.

Можно представить структуру ССК ПМ сотрудников МЧС по аналогии с иерархическим строением системы профессионально ценных качеств, предложенной Е.А. Климовым [17]. В таком случае ССК ПМ сотрудников МЧС можно расположить следующим образом:

1) гражданские и просоциальные мотивы, отражающие моральные и нравственные нормы, общественные ценности – патриотизм, гуманизм, альтруизм, долг, ответственность, коллективизм;

2) процессуально-содержательные мотивы,

отражающие интересы и склонности сотрудника к обсуждаемой области деятельности в целом и потребность в специализации на этом поприще;

3) когнитивные мотивы саморазвития и достижения, способствующие углубленному изучению теории и практики аварийно-спасательных работ, профилактики возникновения ЧС; сюда же можно отнести мотивы идентификации и самоутверждения;

4) единичные, частные мотивы, специфичные для конкретной профессии или их узкого круга – такие, как повышенная склонность к риску, внутреннее влечение к препятствиям разного рода и потребность в их преодолении, поддержание семейных традиций службы в МЧС, интерес к пожарной технике и оборудованию; возможность пройти альтернативный вариант срочной службы, живя не в казарме, а дома, приходя на службу сутки через двое и получая не совсем символическое денежное довольствие;

5) выступающие в роли мотивов привычки (к армейской жизни и службе, к графику дежурств и смен); знания, навыки и умения, способствующие успешному выполнению деятельности (отличная физическая форма, умение обращаться со специальной техникой, навыки вождения, учёба в кадетских классах МЧС, опыт тушения пожаров или спасения утопающих).

Потенциальным источником «нормативной» мотивации являются психogramмы и профессиogramмы, содержащие профессионально значимые качества (ПЗК) сотрудников ведомства. На основании анализа ПЗК сотрудников МЧС, [7; 10; 12; 14; 16; 18; 19; 25; 27] было установлено, что:

- доминирующими мотивами профессиональной деятельности сотрудников выступают просоциальные, процессуально-содержательные и коллективистские. Актуальны также мотивы достижения и саморазвития;

- меньшую силу имеют мотивы самоутверждения и идентификации;

- наименее актуальными мотивами в структуре являются мотивы материальной выгоды, власти и аффилиации.

- негативная мотивация, по идее, абсолютно не должна быть применима к деятельности в указанной структуре, поскольку нелепо рисковать жизнью, исключительно из страха быть наказанным или уволенным.

Предложенная выше иерархия компонентов ПМ находится в согласии с интерпретациями результатов перечисленных выше исследований мотивации сотрудников МЧС.

Основными ССК успешной деятельности сотрудников МЧС должны быть: «...осознание значимости своей социальной роли и ответственности, человеколюбие и патриотизм» [7, с. 36]. Помимо этого, сотрудник МЧС «...должен обладать ... положительной мотивацией по отношению к профессиональной деятельности; целеустремлённостью; склонностью к соблюдению общественных и групповых моральных норм» [7, с. 37]. Чувство долга и ответственность за выполнение служебно-боевых задач ставит на первое место в структуре ПМ сотрудников МЧС А.А. Грачёв [12]. Менее важными, чем просоциальные мотивы, он полагает такие мотивационные состояния и образования, как интерес к деятельности в экстремальных условиях, стремление познать особенности и условия службы в МЧС (когнитивные мотивы); потребность в самоконтроле и чётком структурировании деятельности; мотивы достижения, развития и реализации своего потенциала [12, с. 68].

У сотрудников МЧС должна преобладать гуманистическая направленность жизненных ценностей и установка на престижность и социальную значимость избранной профессии, отмечает И.Н. Минина [26], подчёркивая преобладание у сотрудников МЧС гуманистических мотивов – духовного удовлетворения, саморазвития, поддержания активных социальных контактов и стремления творчески подходить к выполняемой деятельности. Ведущими компонентами ценностно-мотивационной сферы сотрудников МЧС она считает профессиональную мотивацию, профессиональные намерения, социально значимые цели, нравственные ценности и гуманистическую направленность личности. Доминирующими мотивами сотрудников МЧС являются ориентации на свободу, результат и процесс. Среднюю выраженность имеют альтруистические мотивы. В ещё меньшей степени выражены мотивы труда, власти и эгоизма. Наименее выражены материально-финансовые мотивы.

Подчёркивается необходимость преобладания у сотрудников МЧС общетрудовой мотивации над мотивацией профессиональной, поскольку первая позволяет им шире смотреть на свою деятельность и руководствоваться общими, глобальными мотивами и установками, в то время как вторая сужает спектр их мотиваций лишь до конкретных целей и желаний. Важными являются также мотивы стремления к успеху, к безопасности, установки на результат, мотивы саморазвития и самореализации. Наименее актуальными должны быть мотивы

избегания неудач, карьерного роста, высокого социального статуса, а также мотив общения (аффилиации) и эгоистические установки [6].

Доминирующие мотивы сотрудников государственной противопожарной службы (ГПС) должны порождаться их ПЗК – наиболее ценными личностными качествами, необходимыми для эффективной профессиональной деятельности, важнейшими из которых являются: верность профессиональному долгу, ответственность, честь, мужество, выдержка, самообладание [22].

В иерархии ССК ПМ сотрудников МЧС в эталоне должны доминировать просоциальные мотивы. Вторыми по значимости должны являться мотивы профессиональные. За ними должны следовать мотивы саморазвития и личностного роста. Наименее выраженными в идеале должны являться материальные мотивы, мотивы власти и аффилиации. Однако результаты большинства современных исследований свидетельствуют, что фактическая структура ПМ сотрудников МЧС несколько отличается от той, какой она должна быть в идеале.

Основными мотивами поступления на службу в МЧС, согласно исследованиям [21; 24; 25; 31], являются: стремление к риску, опасности; пример друзей и знакомых; семейные традиции; срочная служба в ВС и внутренних войсках; склонность к военизированной службе; стремление к моральному удовлетворению от работы; тяга к активной, разнообразной, живой работе; стабильный заработок и общение с людьми.

Исследования психических состояний сотрудников МЧС после выездов на сложные случаи аварий и ЧС, доказывают, что часто мотивами многих сотрудников МЧС при деятельности в экстремальных условиях являются сверхбдительность или агрессия; однако доминирующими мотивами всё же являются оптимизм, установки на быструю ориентировку и активные действия [3].

Ведущими компонентами ПМ сотрудников МЧС являются профессиональные мотивы и мотивы личного престижа. Менее значимыми являются прагматические, познавательные и социальные мотивы, причём последние имеют устойчивую направленность роста с повышением профессионального стажа [15].

В исследованиях в качестве доминирующих мотивов сотрудников МЧС М.М. Бобровническая [7] выделяет коллективистские и просоциальные мотивы; средне выраженными – мотивы прагматические, самоутверждения и идентификации; слабовыраженными – мотивы

самосовершенствования, достижения и процессуально-содержательные; наименее действенными – мотивы когнитивные, карьерные и материальные.

Существуют заметные различия в ПМ внутри самой структуры МЧС, что напрямую связано с особенностями деятельности сотрудников и областями приложения их профессиональных усилий: работа в инспекции, в пожарных частях или в спасательных отрядах. Мотивы боевого состава частей, младшего начальствующего состава, пожарных инспекторов и сотрудников противопожарной службы гражданской обороны заметно различаются; даже мотивы пожарных в достаточной мере отличаются от мотивов спасателей. Типичный профиль личности сотрудника МЧС, а, следовательно, и мотивация его профессиональной деятельности в значительной степени являются отражением той работы, которую ему приходится выполнять [30].

Изучение мотивации службы инспекторов пожарной безопасности и начальников караулов выявило выраженное преобладание мотивов общения и общей активности над остальными мотивами. Но если в мотивации начальников караулов весьма сильны мотивы достижений; обретения и углубления технических знаний; стремление к лидерству, руководству; к ответственности и принятию решений; к организации и планированию деятельности своего подразделения, то для инспекторского состава более характерны: склонность к рефлексии, стремление к урегулированию конфликтных ситуаций; потребность в наблюдении; стремление к исследованию и анализу причин возникновения ЧС; потребность в широких межличностных контактах и вербальной коммуникации [25; 38].

Данные исследований ПМ спасателей показывают преобладание мотивационных установок на результат, альтруизм и свободу. Доминирующими профессиональными мотивами спасателей являются стремление к познанию, к общению, к безопасности и к профессиональному успеху. Ведущими целями их деятельности являются достижение высокого социального статуса, самопознание, личностное совершенствование, профессиональное совершенствование и достижение высоких профессиональных результатов [6]. ПМ сотрудников ГПН, имеет несколько другую иерархию: у пожарных доминируют мотивы общения, мотивы самореализации и процессуально-содержательные мотивы. Среднюю выраженность имеют альтруистические мотивы. В ещё меньшей степени выражены мотивы труда,

власти и эгоизма. Наименее выражены материально-финансовые мотивы [38].

Выраженные различия в мотивах службы наблюдаются также при рассмотрении сотрудников с разным сроком выслуги. Так, у выпускников пожарных вузов выявлено преобладание мотивов самореализации и самоутверждения (стремление к активной деятельности, к разумному риску), преобладание мотивации достижения и низкую когнитивную мотивацию [38]. ПМ сотрудников МЧС изменяется от одного этапа профессионализации к другому, и зависят от уровня сформированности их ПВК. Эта закономерность наиболее ярко проявляется на таких этапах профессионализации, как профессиональное обучение и первые пять лет профессиональной деятельности. Так, у сотрудников МЧС со стажем свыше 15 лет снижаются склонность к риску, волевая саморегуляция, настойчивость и самообладание, в то время как ситуативная и личностная тревожность повышается. В процессе профессионализации происходит постоянное снижение склонности к риску [13]. У пожарных с достаточно большой выслугой наличествуют сильные мотивационные установки на результат, альтруизм, свободу и активные действия. Основой мотивации поступления на службу в МЧС и, в частности, в ГПС, выступают: стремление к риску, опасности; пример друзей и знакомых; семейные традиции; срочная служба в вооруженных силах и внутренних войсках; склонность к военизированной службе; стремление к моральному удовлетворению от работы; тяга к активной, разнообразной, живой работе; стабильный заработок и общение с людьми [3].

В зависимости от срока выслуги происходят изменения ПМ. Основой ПМ при поступлении на службу является: оказание помощи людям; стремление к риску, опасности; пример друзей и знакомых, работающих в системе МЧС; склонность к военизированной службе; стремление к моральному удовлетворению от работы; возможность иметь льготы и стабильный заработок. Доминирующими мотивами профессиональной деятельности сотрудников со стажем выступают мотивы, ориентированные на перспективу, самосовершенствование, самообразование, саморазвитие, карьерный рост, осознание общественной ценности своего труда, выполнение поставленных служебных задач и общественное признание собственных заслуг и достижений. Изменение уровня профессионализации сопровождается переходом личных мотивов в мотивы трудовые [33].

По результатам исследования, проведён-

ного нами в 2015 г. среди боевого состава четырёх ПАСЧ г. Минска [34], профессиональная мотивация сотрудников МЧС представляет собой иерархическое структурное объединение пяти больших групп мотивов. Доминирующими являются: стремление к самореализации и самоактуализации через выбранную профессию. За ними следуют стремление к общению, взаимодействию и структурированию межличностных взаимоотношений. Ниже расположена потребность в личностном развитии и познании. Далее идут потребности в продолжении рода и гармонии в интимно-сексуальной сфере. На нижней ступеньке иерархической лестницы находятся мотивы личной выгоды и прагматического делового подхода.

Доминирующими мотивами сотрудников МЧС как России, так и Беларуси являются: стремление к самовыражению, к самореализации через службу в избранной сфере деятельности; стремление к общению и взаимодействию с другими людьми; коллективизм и боевое товарищество; потребность в личностном росте, самосовершенствовании, познании окружающего мира. Мотивы же прагматические, идентификации, материальные и витальные выражены гораздо слабее.

Как видно из приведённых выше примеров, реальная иерархия ССК ПМ сотрудников МЧС не только заметно отличается от «идеальной», но также значительно различается по самому приоритету мотивов. Это вызвано возрастными и должностными различиями между сотрудниками, различиями в специализации их деятельности, а также ценностными, социальными и культурными различиями между представленными регионами, конкретными вузами и боевыми формированиями. Различия между последними, вероятнее всего, отражают состояние военно-патриотической и идеологической работы в конкретных частях и подразделениях МЧС.

С помощью выявленных приоритетов и доминант мотивации сотрудников МЧС можно создать обобщённую схему, отражающую приоритеты их мотиваций. Для сотрудников МЧС характерны оптимистические и активные жизненные установки, высокая мотивация достижения и общения, стремление соответствовать социальным и групповым этическим нормам. У сотрудников МЧС наличествуют ССК ПМ нескольких уровней: широкие социальные и общегражданские мотивы; коллективно-групповые мотивы и индивидуально-личностные мотивы.

В качестве доминирующих мотивов дея-

тельности сотрудников МЧС выступают мотивы общения, мотивы общей активности и процессуально-содержательные мотивы. Весьма важными мотивами службы являются когнитивные, прагматические, коллективистские и альтруистические мотивы, а также мотивы саморазвития, самореализации и достижения. Менее значимыми – мотивы подражания и идентификации, а также, к сожалению, просоциальные и гражданские мотивы. Нижний ярус иерархической структуры занимают, весьма редко становясь доминирующими, мотивы стремления к карьере, к достижению властных полномочий, а также витальные, эгоистические и материальные мотивы.

Исследования ПМ сотрудников других силовых структур проводились российскими учёными [2; 5; 8; 11; 20; 24; 35; 36] по разным методикам и разным параметрам [39]. Сравнить полученные результаты можно только с приведением их к единому знаменателю, коим может послужить объединение отдельных частных мотивов в относительно большие группы, отражающие основные отношения личности к окружающей действительности и профессиональной деятельности. В качестве подобной классификации ССК ПМ предлагается их классификация по аналогии с иерархическим строением системы ПЗК, предложенной Е.А. Климовым [17], и основными группами мотивов, выделенных Е.Л. Волковой [9]:

1. Просоциальные и гражданские мотивы – связанные с осознанием общественной значимости своей деятельности: чувство долга, ответственности, патриотизма; стремление к защите групповых ценностей, к деятельности на благо и во славу Отечества и в интересах его граждан.

2. Процессуально-содержательные (профессиональные) мотивы – стремление служить в силовой структуре, выполнять именно эту деятельность, основанное на интересе к её содержанию, процессу, традициям, обычаям, технике, вооружению, условиям службы; желание и умение носить военную форму.

3. Саморазвитие и самореализация – потребность в самоактуализации, стремление удовлетворить когнитивные потребности и потребности личностного роста; выявить, развить свои возможности и максимально реализовать свой личностный потенциал, данные природой способности и склонности.

4. Коллективистские и общения – желание и умение сотрудничать, работать в коллективе, устанавливать и поддерживать отношения с другими людьми; стремление к широким социальным контактам, общению и взаимодей-

ствию, к товарищеским и дружеским отношениям с сослуживцами, к поддержанию традиций воинского братства.

5. Мотивы самоутверждения – стремление утвердить себя в обществе; связанное с чувством собственного достоинства, самолюбием, честолюбием, престижем и общественным статусом; стремление к достижениям и к первенству, к получению уважения, одобрения, признания и благодарности.

6. Мотивы идентификации – стремление походить на своеобразный эталон – авторитетную личность, кумира, героя, что побуждает к работе над собой, самосовершенствованию для достижения сходства со своим идеалом. К этой группе можно также отнести национальные и семейные традиции.

7. Материальные мотивы – стремление иметь высокий заработок, хороший набор льгот, надбавок, материальных вознаграждений, бесплатное обеспечение форменной одеждой; желание получать материальную и финансовую выгоду от выполняемой работы.

8. Прагматические мотивы – стремление получить личную пользу, выгоду от службы в МЧС; наличие собственных практических личностных интересов в содержании, процессе и условиях службы: возможность избежать срочной службы, наличие свободного времени, хорошие бытовые условия, возможность бесплатно заниматься в тренажёрном зале и т.д.

9. Карьерные мотивы – стремление достичь высоких званий и должностей, занять ответственный и высокооплачиваемый пост с целью руководства и управления сослуживцами, принятия оптимальных решений.

10. Мотивы власти – стремление занять руководящую позицию в коллективе с целью управлять людьми, определять и регламентировать их деятельность, влиять на них или господствовать над ними.

11. Витальные мотивы – мотивы, связанные с потребностями в безопасности, в воспроизведении и продолжении рода, в поиске будущей спутницы жизни, в создании семьи и т.д.

Мотивация службы в армейских подразделениях. В течение многих лет социальный статус и престиж кадровых военных основывались на доминировании материально-прагматической мотивации – относительно высоких доходах военнослужащих, специальных льготах и гарантиях, преимуществах при обеспечении жильём. Отмена ряда социальных льгот без внедрения чёткого механизма их компенсации заметно снизила как общий уровень мотивации к военной службе, так и уро-

вень мотивации к профессии офицера. Основными мотивами выбора профессии офицера вооружённых сил на современном этапе выступают: мечту стать офицером; личную причастность к защите Отечества; желание приобрести интересную специальность; материальные соображения; избегание военной службы по призыву; получение бесплатного образования. Доминирующими мотивами будущих офицеров являются: процессуально-содержательные, просоциальные, материальные, прагматические и мотивы саморазвития [11].

У курсантов военных училищ выделяется несколько иная иерархия ССК ПМ: 1) возможности испытать себя, увидеть мир и физически самосовершенствоваться; 2) наличие специальных льгот и преимуществ; 3) воинская дисциплина и традиции, уважение со стороны окружающих, патриотизм, получение специальности и образования в военном вузе, воинский долг; 4) воинская честь и достоинство, войсковое товарищество; 5) личная причастность к защите Отечества и верность воинской присяге [5]. В отношении же добровольцев, поступающих на военную службу по контракту, ситуация складывается несколько иным образом. Сложное экономическое положение страны делает для многих молодых россиян военную службу по контракту весьма привлекательной. Обратной стороной медали является то, что у желающих служить по контракту наблюдается ярко выраженная материально-прагматическая мотивация с отношением к службе в основном как к средству существования. Основными ССК ПМ контрактников являются: 1) возможность получить жильё, сделать карьеру военного, увидеть новые места, избавиться от житейских проблем и безработицы; 2) возможность освоить новую специальность и стать более сильным физически; 3) возможность добиться уважения окружающих, реализовать свои планы, изучить боевую технику; 4) возможность приносить пользу обществу, заниматься интересным делом, иметь социальные льготы; 5) возможность стать самостоятельным, приобрести настоящих друзей; 6) возможность получать высокий заработок. Иначе говоря, ведущими ССК ПМ солдат-контрактников являются: мотивы карьеры, прагматические и саморазвития; несколько менее выражены процессуально-содержательные мотивы и мотивы самоутверждения; за ними следуют мотивы просоциальные; наименее значимыми являются материальные и коллективистские мотивы. В мотивации же будущих офицеров преобладают мотивы самопознания, саморазвития и личные мо-

тивы прагматического характера; далее следуют мотивы процессуально-содержательные, идентификации и самоутверждения; замыкают ряд коллективистские мотивы [5].

Обобщенная картина иерархии мотивов военнослужащих армейских подразделений Вооружённых Сил выглядит следующим образом: доминирующими являются процессуально-содержательные мотивы, мотивы саморазвития и карьеры; далее следуют мотивы просоциальные, самоутверждения и прагматические; наименее значимыми являются мотивы коллективистские и материальные.

Мотивация службы в пограничных войсках. У выпускников пограничных факультетов и вузов он выделяет в качестве доминирующих мотивов: военную карьеру как способ самореализации; воинскую честь и достоинство; возможность заниматься настоящим мужским делом; традиции русского народа; возможность быть причастным к защите Отечества в трудное время. Мотивы причастности к офицерскому товариществу, романтики военной службы выражены слабее и не являются доминирующими. В ходе обучения у курсантов появились новые мотивы: материальные (высокий заработок); прагматические (хорошая должность, служба в передовом подразделении, здоровая обстановка в коллективе); достижения (уважение сослуживцев, подчинённых и командования); карьерные (возможность сделать служебную карьеру) и др. Однако эти мотивы, хотя и выражены достаточно сильно, всё же не являются доминирующими [35]. Доминирующими мотивами военнослужащих пограничных войск являются: мотивы процессуально-содержательные, идентификации, самореализации, просоциальные и карьерные. За ними следуют мотивы прагматические, материальные, достижения и коллективистские.

Мотивация службы в военной авиации. Мотивы службы лётчиков истребительной, штурмовой и военно-транспортной авиации несколько различаются. Во главе иерархической лестницы у лётчиков истребительной и штурмовой авиации стоят мотивы профессионального и личностного роста и общения с другими людьми. Доминирующими являются также мотивы, связанные с самоактуализацией; с профессиональной деятельностью; с положительными эмоциями; с профессиональным ростом и развитием; с домом и семьёй; с материальным благополучием. Иерархия мотивов лётчиков военно-транспортной авиации выглядит следующим образом: 1) достойное финансовое и социальное обеспечение, льготы; 2) интересная работа; 3) возможность са-

мосовершенствования, 4) достижение цели; 5) поддержка коллектива [8].

У преобладающего большинства опрошенных лётчиков наблюдается высокий уровень базовых потребностей. Иерархия их потребностей выражена следующим образом: 1) потребность в безопасности; 2) потребность в принадлежности; 3) потребность в уважении; 4) потребность в самоуважении. Доминирующими мотивами курсантов-лётчиков являются: 1) получение профессии военного лётчика (профессиональные мотивы); 2) поиск спутницы жизни и создание семьи (витальные мотивы); 3) получение высшего образования (мотивы саморазвития); 4) желание стать офицером (мотивы достижения определённого общественного статуса) [1].

Из приведённых примеров следует, что у военных лётчиков доминируют мотивы процессуально-содержательные, самореализации и саморазвития; за ними следуют мотивы самоутверждения (достижения); далее идут мотивы общения, витальные и материально-прагматические мотивы. Гражданские мотивы в обоих исследованиях либо не рассматривались, либо практически отсутствовали, что косвенно свидетельствует о низкой просоциальной мотивации военных лётчиков.

Мотивация службы в военно-морском флоте. Для военно-морских специалистов в целом характерно наличие широкого спектра потребностей, связанных с самоактуализацией и самоутверждением, надежд и планов на полное удовлетворение потребностей в будущем, заинтересованность в получении профессиональных знаний, потребность в активной деятельности, эмоциональных контактах, самовыражении. Результаты же исследования мотивов выбора карьеры у курсантов Морской академии свидетельствуют, что наиболее устойчивым декларируемым жизненным мотивом для них является стремление к материальному достатку. Помимо материальных мотивов курсанты факультета «Судовождения и Радиоэлектроники» стремятся к саморазвитию и поиску истины, к реализации их призвания, а курсанты факультета «Эксплуатации судовых энергетических установок» более нацелены на получение физического и психологического расслабления, не исключая употребления алкогольных и психофармакологических препаратов, а также к продвижению по службе и признанию своих заслуг [29].

Итак, доминирующими мотивами военно-морских специалистов являются, прежде всего, мотивы материальные; далее следуют мотивы процессуально-содержательные, саморазвития

и самореализации; за ними идут мотивы самоутверждения; после чего располагаются мотивы общения, карьерные и прагматические. Широкие социальные мотивы в исследовании также не рассматривались либо имели слишком малые значения, что косвенно свидетельствует о малой значимости их для военноморских специалистов.

Мотивация службы в органах внутренних дел. Основными мотивами службы в ОВД, были названы: 1) стабильность и важность выполняемой работы; 2) солидность организации, наличие льгот, интерес к выполняемой работе; 3) возможность стать офицером, продвигаться по службе. Семейные традиции и романтика доминирующими мотивами сотрудников ОВД не являются, однако встречаются в этой среде также достаточно часто. Материальные же мотивы и мотивы прохождения альтернативной службы, вместо срочной, практически отсутствуют [36].

Из приведённых выше данных видно, что среди доминирующих мотивов у сотрудников ОВД на первом месте стоят процессуально-содержательные; за ними идут ярко выраженные просоциальные, статусные (самоутверждения), карьерные и прагматические. Достаточно часто встречающиеся мотивы идентификации доминирующими не являются. Материальные мотивы, мотивы саморазвития и коллективистские практически отсутствуют.

Мотивация службы в войсках специального назначения. Несколько иная картина предстаёт при анализе мотивов службы офицеров спецназа. Выявлена следующая их иерархия: 1) альтруистические мотивы; 2) репродуктивные мотивы; 3) мотивы самосохранения; 4) витальные мотивы и мотивы идентификации и сохранения своего «Я»; 5) нравственные мотивы; 6) мотивы самоактуализации; 7) познавательные мотивы [20].

У военнослужащих спецназа доминирующими являются витальные и просоциальные мотивы; менее значимыми являются мотивы саморазвития и самореализации; замыкают ряд мотивы идентификации. Различия в иерархии и структурах содержательных компонентов сотрудников различных силовых структур представлены в таблице 1.

Результаты представленные в таблице демонстрируют, что наиболее ярко выраженными практически во всех силовых структурах являются мотивы процессуально-содержательные, саморазвития и самореализации. Просоциальные мотивы наиболее ярко выражены у сотрудников спецназа, милиционеров и пограничников; в армии и МЧС эти мотивы являют-

ся важными, но не доминирующими; малозначимыми являются они для лётчиков и моряков.

Таблица 1 – Иерархия структурно-содержательных компонентов профессиональной мотивации сотрудников различных силовых структур

Силовые структуры	Места основных групп мотивов в иерархии									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Армия	4	1	2	5	5	0	5	3	4	5
Пограничные войска	3	1	3	4	4	2	4	4	3	0
Военная авиация	0	1	1	3	2	0	3	4	0	3
Военно-морской флот	0	2	2	3	3	0	1	3	3	0
Органы внутренних дел	2	1	3	0	2	3	0	2	2	0
Войска спец. назначения	1	3	2	0	3	0	0	0	0	1
МЧС	4	1	2	1	3	5	8	6	0	7

Примечание – Основные группы мотивов: 1) просоциальные и гражданские; 2) процессуально-содержательные; 3) саморазвития и самореализации; 4) коллективистские и общения; 5) самоутверждения; 6) идентификации; 7) материальные; 8) прагматические; 9) карьеры; 10) витальные.

Мотивы общения и коллективистские мотивы входят в группу доминирующих у сотрудников МЧС, военных лётчиков и моряков. В армии и погранвойсках они достаточно важны, но не являются доминирующими. У всех «силовиков» в число доминирующих или важных мотивов входят самоутверждение, стремление к достижениям, уважению окружающих и достойному статусу. Мотивы идентификации доминирующими являются достаточно редко; в основном они характерны для сотрудников ОВД и погранвойск; достаточно значимы также и для сотрудников МЧС. Материальные мотивы являются доминирующими в лётной и военноморской среде, достаточно значимы они также для армии и погранвойск, однако весьма мало-важными являются они для сотрудников спецназа, ОВД и МЧС. Прагматические мотивы (в частности, льготы) входят в число доминирующих или важных у всех силовиков, кроме спецназа и МЧС. Мотивы карьеры входят в число доминирующих у пограничников, моряков и милиционеров; часты они также в армейской среде, зато практически отсутствуют у лётчиков, спецназовцев и сотрудников МЧС. Мотивы власти отсутствуют во всех силовых структурах. Витальные мотивы входят в число доминирующих у лётчиков и специалистов спецназа;

достаточно развиты они в армейской среде и мало важны для пограничников, моряков, сотрудников ОВД и МЧС.

Графически иерархию ССК ПМ сотрудников разных силовых структурах можно отразить в виде гистограммы с накоплением на рисунке 1.1:

Рисунок демонстрирует, что доминирующими в ПМ «силовиков» в целом являются мотивы процессуально-содержательные, саморазвития и самореализации. Менее важную роль играют мотивы прагматические, материальные, самоутверждения, просоциальные, гражданские и карьерные. Наименее важными являются мотивы коллективистские, общения и витальные. Низшее положение в иерархии занимают мотивы идентификации.

Профессиональная мотивация сотрудников МЧС представлена на рисунке 1.2.

На рисунке 1.2 видно, что у сотрудников МЧС доминируют мотивы процессуально-содержательные, коллективистские, общения, саморазвития и самореализации. Несколько менее важными являются мотивы самоутверждения. За ними следуют просоциальные и гражданские мотивы. Мотивы идентификации, прагматические, витальные и материальные выражены незначительно. Мотивы карьеры отсутствуют вовсе.

При сравнении рисунков 1.1 и 1.2 заметно, что иерархия ССК ПМ сотрудников МЧС во многом схожа с ССК ПМ силовых структур в целом. Доминирующими у всех «силовиков» являются мотивы профессиональные, самоактуализации и самоутверждения, однако к числу «лидеров» мотивации в МЧС относятся также и мотивы общения, занимающие место первого ранга, в то время как в других структурах мотивы общения, к доминирующим не относятся (кроме военных лётчиков). Выраженное отличие состоит также в том, что у сотрудников МЧС отсутствуют карьерные мотивы; материальные – выражены весьма слабо, в то время как в силовых структурах в целом прагматические, карьерные и материальные мотивы являются важными, занимая второй ранг в иерархии. Просоциальные мотивы, занимающие третий ранг у «силовиков» в целом, для сотрудников МЧС являются достаточно важными, хотя, к сожалению, не доминирующими, как в спецназе, ОВД и погранвойсках. Важными для сотрудников МЧС являются также мотивы идентификации, что объединяет структуру с погранвойсками и ОВД.

Следует отметить, что ПМ во всех силовых структурах достаточно индивидуальна; это относится также и к МЧС. Итак, иерархия

ССК ПМ сотрудников МЧС выглядит следующим образом: доминирующими являются мотивы процессуально-содержательные, коллективистские, общения, саморазвития и самореализации. Важными являются также мотивы самоутверждения. За ними следуют просоциальные и гражданские мотивы, которые в идеале должны были бы занимать одно из ведущих мест в иерархии. Мотивы идентификации, прагматические, витальные и материальные выражены весьма слабо, занимая нижнюю ступень иерархической лестницы.

Доминирующие ССК ПМ сотрудников МЧС частично совпадают с доминирующими ССК ПМ сотрудников других силовых ведомств (мотивы процессуально-содержательные; самоутверждения; саморазвития и самореализации). Во всех структурах отсутствуют мотивы власти. Отличительной чертой сотрудников МЧС является ярко выраженное стремление к общению, мало характерное для других «силовиков»; отсутствие карьерных мотивов, а также заметное безразличие к материальной и финансовой мотивации, имеющей во многих структурах большое значение.

Ниже приведены данные эмпирического исследования, проведенного на базе пожарных аварийно-спасательных частей №№ 1, 6, 24, 39, 41 г. Минска и Управления Центрального районного отдела по ЧС г. Минска. Общий объём выборки составил 107 военнослужащих в возрасте от 18 до 45 лет. Полученные в эмпирическом исследовании данные, полностью совпадают с эталонными, представленными выше, возможно потому, что эталонные данные получены на российских выборках.

Доминирующими у сотрудников МЧС Беларуси являются коллективистские мотивы и мотивы общения. Важными являются также идеологические соображения (просоциальные и гражданские мотивы); мотивы самоактуализации (саморазвития и самореализации); мотивы личной выгоды (прагматические и материальные; в особенности – прагматические). Несколько менее значимыми являются процессуально-содержательные мотивы, мотивы самоутверждения и идентификации. Нижнее положение в иерархической структуре занимают мотивы карьеры, влиятельности, власти и внешние по отношению к респондентам мотивы (уговоры знакомых, случай и пр.).

Для большей наглядности результаты можно представить графически в виде лепестковой диаграммы (см. рис. 2.4).

Отличие структуры и динамики профессиональной мотивации от эталона представляется результатом влияния таких факторов, как

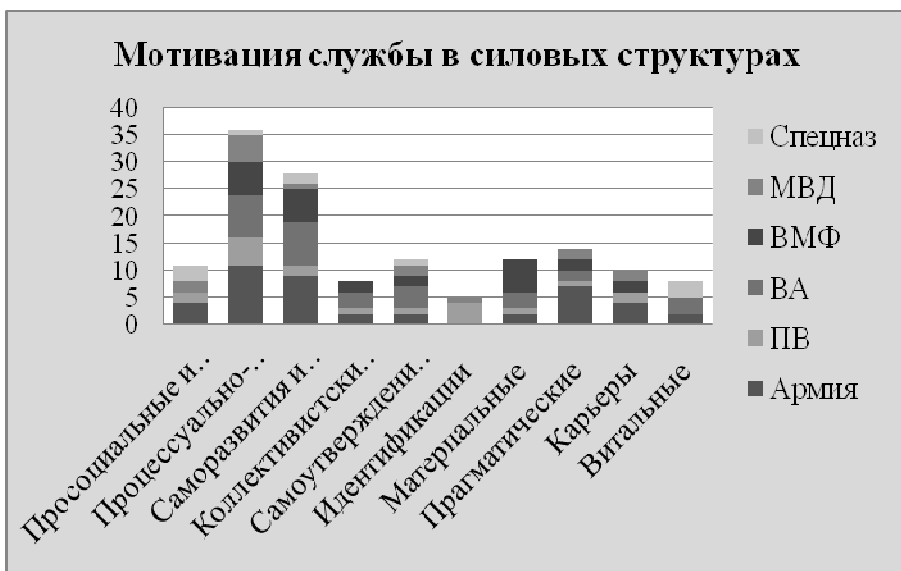


Рисунок 1.1 – Иерархия мотивов у сотрудников различных силовых структур

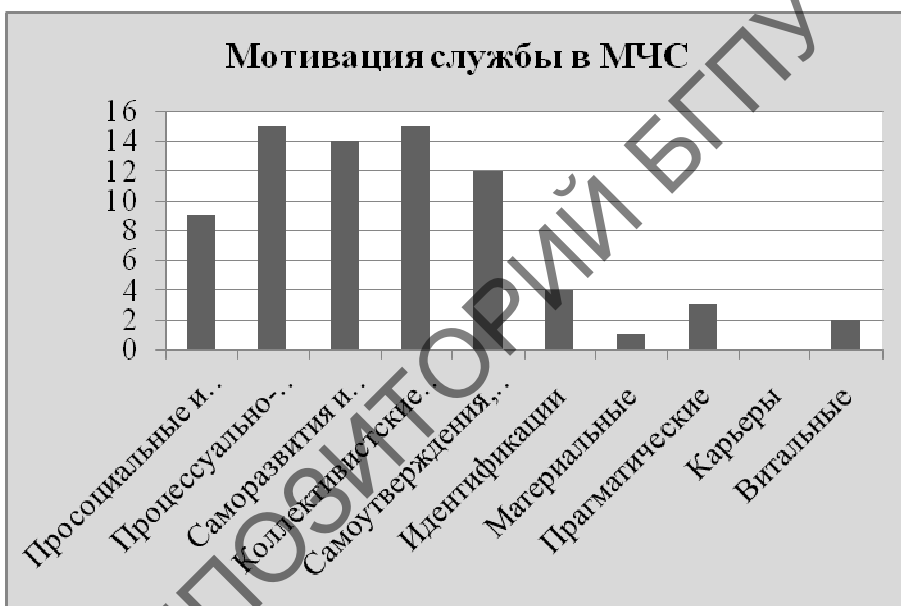


Рисунок 1.2 – Иерархия мотивов у сотрудников МЧС

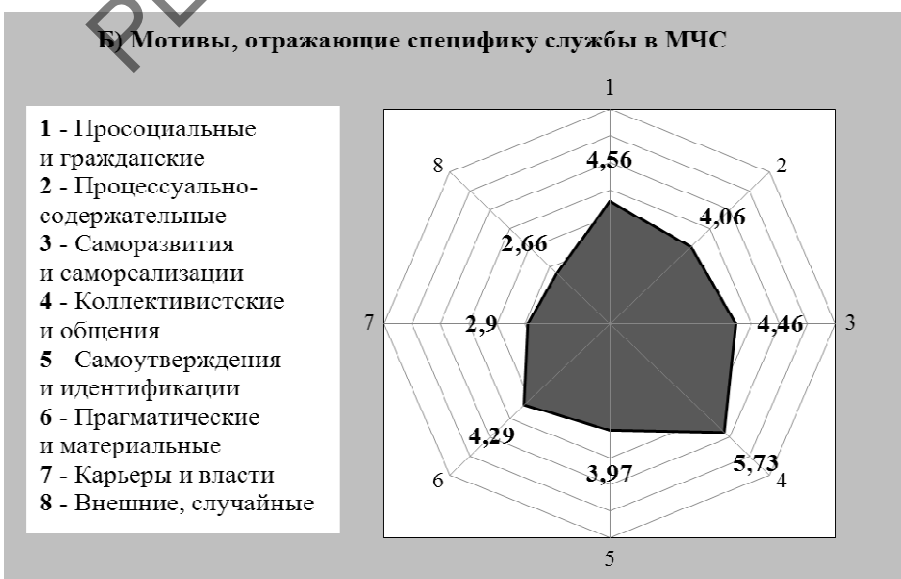


Рисунок 2.4 – Иерархия мотивов, отражающих специфику службы в МЧС

окружение, сослуживцы, командиры, начальники, социальный рейтинг профессии. Профессиональная мотивация сотрудников МЧС во многом определяется межличностными отношениями в конкретных частях и подразделениях, а также в большой степени зависит от качества проводимой там идеологической воспитательной работы и курса внутривидовой политики.

От того, насколько сотрудники МЧС мотивированы на исполнение служебного и гражданского долга, зависит выполнение поставленных боевых задач, профессиональная пригодность и результативность их профессиональной деятельности. Потому представляется необходимым проводить регулярную оценку, а при необходимости – коррекцию профессиональной мотивации сотрудников МЧС.

Список использованных источников

1. Аксёнова, А.В. Анализ мотивационной сферы деятельности лётного состава ВТА в ожиданиях командиров [Текст] / А.В. Аксёнова // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия Психологические науки: Акмеология образования. – 2007. – № 2. – С. 108-117.

2. Анандаева, З.Ю. Особенности мотивационной сферы сотрудников органов внутренних дел [Текст] / З.Ю. Анандаева, Р.И. Степанов // Правоохранительные органы: теория и практика. – 2014. – № 1. – С. 75-78.

3. Бакиров, Р.С. Особенности эмоционально-мотивационной сферы личности сотрудников МЧС на этапе поступления в реабилитационный центр / Р.С. Бакиров // Современные проблемы науки и образования [Электронный ресурс]. – 2014. – № 1. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/pdf/2014/1/103.pdf>. – Дата доступа: 28.07.2017.

4. Баскин, Ю.Г. Прогностическая модель выпускника вуза МЧС России [Текст] / Ю.Г. Баскин, Е.П. Соловьёва // Вестник Санкт-Петербургского института ГПС МЧС России. – 2006. – № 4 (15). – С. 35-38.

5. Беляев, С.П. Анализ состояния содержания мотивационно-смысловой сферы военнослужащего / С.П. Беляев [Электронный ресурс]. – Воронеж: ВВА им. Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина, 2013. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2013/pdf/8973.pdf>. – Дата доступа: 02.08.2017.

6. Бессонова, Ю.В. Формирование профессиональной мотивации спасателей: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 [Текст] / Ю.В. Бессонова; Гос. ун-т гуманитар. наук. – М.: Ин-т психологии, 2003. – 260 с.

7. Бобровницкая, М.М. Профессиональный психологический отбор в высших и средних учебных заведениях системы МЧС России / М.М. Бобровницкая // Технологии гражданской безопасности [Электронный ресурс]. – 2007. – № 2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-psihologicheskiy-otbor-v-vysshih-i-srednih-uchebnyh-zavedeniyah-sis-tem-y-mchs-rossii>. – Дата доступа: 20.08.2017.

8. Бойко, И.М. Особенности скрытой мотивации молодых военных лётчиков в условиях Коль-

ского Заполярья и Архангельской области / И.М. Бойко, С.В. Маруняк, И.Г. Мосягин // Экология человека [Электронный ресурс]. – 2009. – № 6. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-skrytoy-motivatsii-molodyh-voennyh-letchikov-v-usloviyah-kolsko-go-zapolyar'ya-i-arhangel'skoy-oblasti>. – Дата доступа: 10.07.2017.

9. Волкова, Е.Л. Особенности мотивационной сферы руководителей [Текст] / Е.Л. Волкова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008. – № 54. – С. 324-328.

10. Горанина, Н.С. Методы оценки уровня психологической подготовки сотрудников МЧС России к действиям в экстремальных условиях: учеб.-метод. пособие [Текст] / Н.С. Горанина, М.А. Маричева, А.В. Шленков. – СПб.: СПбИ ГПС МЧС России, 2005. – 109 с.

11. Грабовский, И.В. Сущность и содержание мотивационной готовности военнослужащих к службе в армии [Текст] / И.В. Грабовский // Мотивационная готовность молодых офицеров к военной службе: учебно-методическое пособие. – М.: Военный ун-т, 2004. – 141 с.

12. Грачёв, А.А. Сущность и содержание готовности сотрудников ГПС МЧС России к профессиональной деятельности [Текст] / А.А. Грачёв // Профессионал. – 2011. – №3-4. – С. 71-76.

13. Дежкина, Ю.А. Развитие профессионально важных качеств сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России в процессе профессионализации: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 [Текст] / Ю.А. Дежкина; Российский гос. пед. ун-т. – СПб: РГПУ, 2008. – 142 с.

14. Дутов, В.И. Психологические и гигиенические аспекты деятельности человека при пожаре [Текст] / В.И. Дутов, И.Г. Чурсин. – М.: Стройиздат, 1993. – 231 с.

15. Каппушев, С.С. Психологические особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 05.26.03 [Текст] / С.С. Каппушев; СПбУ ГПС МЧС РФ. – СПб, 2006. – 27 с.

16. Касабов, А.А. Готовность к деятельности в особых и экстремальных условиях [Текст] / А.А. Касабов // Акмеология. – 2006. – № 3. – С. 147-148.

17. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 304 с.

18. Коноплёва, И.Н. Саморегуляция психических состояний как элемент психологической готовности к деятельности в экстремальных условиях [Текст] / И.Н. Коноплёва, Ю.С. Калягин // Психология и право [Электронный ресурс]. – 2011. – №4. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/psyandlaw/2011/n4/49298_full.shtml. – Дата доступа: 05.06.2017.

19. Крюкова, М.А. Профессиограмма спасателя поисково-спасательной службы МЧС России: руководство [Текст] / М.А. Крюкова; ГУ ЦЭПП МЧС России (филиал ВЦЭРМ МЧС России г. Санкт-Петербург). – М.: Защита, 2000. – 140 с.

20. Кулагина, И.Ю. Доминирующая мотивация офицеров специальных подразделений [Текст] / И.Ю. Кулагина, Е.В. Апасова // Системная психология и социология. – 2013. – № 7. – С. 35-40.

21. Курносков, Г.В. Психолого-педагогические особенности подготовки сотрудников МЧС России к профессиональной деятельности в условиях риска [Текст] / Г.В. Курносков // Антитеррор. Проблемы глобальной безопасности. – 2008. – № 1. – С. 67-82.

22. Лаухина, И.В. Структурно-функциональная модель формирования личностных качеств у сотрудников ГПС МЧС России в процессе профессионального становления в пожарных частях [Текст] / И.В. Лаухина // Учёные записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2009. – № 8 (54). – С. 75-79.

23. Маришук, Л.В. Психология: учебное пособие [Текст] / Л.В. Маришук, С.Г. Ивашко, Т.В. Кузнецова; под науч. ред. Л.В. Маришук. – Минск: Витпостер, 2016. – 778 с.

24. Марчукова, С.Ф. Особенности потребностно-мотивационной сферы курсантов [Текст] / С.Ф. Марчукова // Деятельность правоохранительных органов и государственной противопожарной службы в современных условиях: проблемы и перспективы развития: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 60-летию Победы в Великой Отечественной войне 21-22 апреля 2005 г. – Иркутск: Вост.-Сиб. ин-т МВД РФ, 2005. – С. 368-370.

25. Марьин, М.И. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России: пособие [Текст] / М.И. Марьин [и др.]. – М.: ВНИИПО, 1998. – 244 с.

26. Минина, И.Н. Ценностно-мотивационные детерминанты профессиональной деятельности сотрудников ГПС МЧС России: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 05.26.02 [Текст] / И.Н. Минина; Всероссийский центр экстренной и радиационной медицины им. А.М. Никифорова МЧС России. – СПб., 2013. – 24 с.

27. Осипов, А.В. Профессионально-важные качества сотрудников пожарно-спасательных формирований на разных этапах профессионального становления: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 [Текст] / А.В. Осипов; Юж. федер. ун-т. – Ростов-на-Дону, 2009. – 197 с.

28. Павлова, В. Мотивация добровольцев на военную службу по контракту / В. Павлова // Российское военное обозрение [Электронный ресурс]. – 2007. – № 11 (46). – Режим доступа: <http://www.grinchevskiy.ru/rvo/112007/motivaciya-dobrovolcev-na-voennuyu-službu-po-kontraktu.php>. – Дата доступа: 27.08.2017.

29. Панина, Е.А. Психологические аспекты изучения мотивационной сферы курсантов морской академии [Текст] / Е.А. Панина // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2011. – № 9/3. – С. 23-25.

30. Петимко, А.И. Отношение к риску как компонент психологической готовности к профессиональной деятельности сотрудников МЧС России: дис. ... канд. психол. наук: 05.26.03 [Текст] / А.И. Петимко; СПбУ ГПС РФ. – СПб., 2010. – 182 с.

31. Пономарев, А.В. Представление о риске в системе профессиональной мотивации сотрудника МЧС: автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 [Текст] / А.В. Пономарев; Гуманитарный университет. – Екатеринбург, 2017. – 26 с.

32. Психологический отбор кандидатов на

службу в ГПС МЧС России: методические рекомендации [Текст]. – М.: ВНИИПО, 2003. – 148с.

33. Романенко, В.И. Мотивация профессиональной деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России [Текст] / В.И. Романенко; Д.С. Безносков // Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, 2016. – С. 72-76.

34. Соловьёв, А.А. Психологическая готовность к деятельности в экстремальных условиях у сотрудников МЧС [Текст] / А.А. Соловьёв // Вестник студенческих психологических исследований. – Минск: Филиал РГСУ в г. Минске, 2015. – С. 50-52.

35. Улыбин, С.В. Динамика развития военно-профессиональной мотивации у курсантов военных институтов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 [Текст] / С.В. Улыбин; Голицынский пограничный институт ФСБ РФ. – М., 2010. – 240 с.

36. Цветков, В.Л. Профессиональная идентичность сотрудников ОВД и её влияние на выбор стратегий поведения в служебных конфликтах [Текст] / В.Л. Цветков, С.Н. Старостин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2011. – № 1 (44). – С. 3-14.

37. Черненко, К.А. Формирование мотивации военно-профессиональной деятельности курсантов вузов инженерных войск: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 [Текст] / К.А. Черненко; Нижегородское высшее военное инженерно-командное училище (Военный институт). – Н. Новгород, 2005. – 26 с.

38. Шленков, А.В. Соответствие личностных особенностей выпускников вузов Государственной противопожарной службы МЧС России программ основным должностям пожарной охраны [Текст] / А.В. Шленков // Учёные записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2009. – №2 (48). – С. 101-105.

39. Шойгу, Ю.С. Профессиональный психологический отбор курсантов вузов МЧС России – будущих спасателей (обоснование психодиагностического инструментария): автореф. ... дис. канд. психол. наук: 05 26 02 [Текст] / Ю.С. Шойгу; центр экстренной психологической помощи Всероссийского центра экстренной и радиационной медицины МЧС России. – СПб., 2003. – 21 с.

© *Marischuk L.V, Soloviev A.A., 2018*

STRUCTURAL SUBSTANTIAL COMPONENTS OF EMERGENCIES SITUATION MINISTRY OFFICIALS PROFESSIONAL MOTIVATION

Theory bibliographical analysis and empiric investigation of emergencies situation ministry officials' professional motivation results represented in this article. Some power structures officers motives hierarchies formed up, structural substantial components of their motivation comparison realized. A lack of convergence of model and real emergencies situation ministry officials motives hierarchies revealed.

Keywords: *motivation, emergencies situation ministry officials, military men, structural substantial components.*