

УДК 614.849**Исследование мотивации безопасной работы пожарных****Хромов Максим Юрьевич**

Аспирант,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: Khromov@mail.ru

Аннотация

В статье проведен углубленный анализ мотивации по отношению работников к проблемам безопасности, а также влияния «человеческого фактора» на производственный травматизм. Рассмотрены основные принципы и механизм поведения мотивационного метода, позволяющего не только повысить уровень безопасности пожарных, но также снизить травматизм при выполнении работ в опасных условиях пожара.

Для цитирования в научных исследованиях

Хромов М.Ю. Исследование мотивации безопасной работы пожарных // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 7А. С. 72-77.

Ключевые слова

Мотивация, травматизм, профессиональный отбор, поведение, последствия.

Введение

Понятие «мотив» в настоящее время используется как общее обозначение многих других терминов, поэтому о сущности мотива высказывались самые различные, порой противоположные мнения: «мотив понимается как врожденная потребность», «как осознанное стремление к определенному типу удовольствия». Согласно двухфакторной теории Мак-Клеланда, мотив может иметь одно из двух направлений: «надежда на успех» и «боязнь неудачи». В дальнейшем Х. Хекхаузен определил мотив как «корректировку деятельности в целях реализации личного интереса», так что мотив рассматривается с точки зрения последствий деятельности. Тогда мотивация – это побуждение к достижению цели [Хекхаузен, 2001, 48].

Основная часть

Развитие зарубежных теорий мотивации до 1936 года представляло развертывающееся противоречие двух теоретических ориентаций: объективистской, в соответствии с которой поведение детерминируется внешней средой, стимулами и подкреплениями; субъективистской, согласно которой детерминантами поведения являются внутренние мотивационные диспозиции личности (потребности, мотивы, установки и т.п.). Определенным синтезом этих двух ориентаций стала теория К. Левина, в которой поведение рассматривается как функция взаимодействия двух глобальных переменных – личности и психофизиологического окружения. В советское время теории профессионального отбора, профессиональной адаптации, а также мотивации к безопасной работе развивались, основываясь на известном энгельском положении о превращении обезьяны в человека при помощи труда. Поэтому не результаты, а сам процесс труда ставился во главу угла. Более того, и до сих пор устойчиво убеждение, что связи между показателями мотивации и продуктивности не очень тесны, это якобы вытекает из «сравнительно небольших различий величин и сравнительно невысоких значений коэффициентов корреляции». При переходе к рыночной экономике изменяется концепция построения производственных отношений и, конечно же, управления, а потому необходимо отметить следующее:

1. Наиболее важные детерминанты поведения формируются под воздействием производственных отношений. Психофизиологические факторы выступают лишь как ограничения возможного использования работника.

2. Поведение пожарных при тушении пожаров является ситуативно специфичным. Иначе говоря, «люди поступают так, а не иначе, в ответ на требования и характеристики определенной ситуации, в которой они находятся в данный момент».

3. Теория мотивации должна использовать минимум теоретических конструкторов и предположений (руководствуясь главным образом экспериментальными данными), среди которых центральным выступает само «подкрепление», а не его ожидание.

Ранее в исследованиях по мотивации труда на качественном уровне не доказано, что люди наименее мотивированы к решению очень простых задач, (где успех почти гарантирован) и чрезмерно сложных задач. Результаты моделирования по полученным зависимостям позволили подтвердить количественно вид кривой, полученной еще в 1974 году.

Однако выбор решения усложняется тем обстоятельством, что мотивы, направляющие

деятельность пожарных, оказываются не согласованными между собой и требуют противоречивых решений. Это было использовано службой безопасности компании «Миллер Брэвинг» (США, Техас). Она разработала программу «мотивации и стимулирования безопасной работы», в результате применения которой показатель травматизма снизился в 37 раз (на 97%); число исков о компенсациях со стороны пострадавших также значительно снизилось – более чем на 70%.

С позицией теории социального управления мотивация рассматривается как управленческий процесс, т.е. создание комплекса мотивов объекта управления, который обеспечивает его поведение в соответствии с поставленной субъектом управления целью. В целом же контексте мотивация как состояние может быть определена как совокупность мотивов объекта управления, направляющая и регулирующая его деятельность. Взаимосвязь управления и индивидуально-психологического содержания мотивации основана на том обстоятельстве, что управление социальными системами и человеком как их первичным элементом, в отличие от чисто технических систем, содержит в себе как абсолютно необходимый элемент согласование целей объекта и субъекта управления. Это согласие может осуществляться по-разному, но в нем непременно учувствуют обе стороны, в результате чего достигается определенное трудовое поведение работника (объекта управления), которое было бы неправомерно анализировать без учета результатов (последствий) деятельности.

По определению М.А. Котика, ранее было показано, что ради получения высокой производительности труда или облегчения тех или иных действий пожарные нарушают требования охраны труда, жертвуя своей безопасностью: возникает конфликт мотивов [Котик, 1998, 76]. Так, при выборе варианта решения человек может поступиться собственной безопасностью ради выгоды под воздействием психологического эффекта «градиента цели». Этот эффект заключается в том, что при равной силе соперничающих мотивов побеждает тот, который быстрее дает положительный результат, т.е. имеет более высокий «градиент цели». Поэтому пожарные отдают предпочтение опасным, но удобным (выгодным) решениям (поведению), только потому, что расценивают возможность реализации опасности как маловероятное событие будущего, а выгоду – как непосредственный близкий результат деятельности [Матулене, 2002, 15]. Таким образом, задача мотивации обеспечения безопасности при тушении пожаров – правильно расставить акценты и разъяснить возможные последствия, используя все три вида мотивации – прямую (информационную), властную (принудительную) и опосредованную (стимулирование). Поскольку эти понятия очевидны, укажем только, что в работе в дальнейшем рассматриваются и используются все три вида.

Пионер научных методов организации труда Ф. Тейлор в начале XX века предлагал: 1) каждому рабочему по возможности поручать выполнение работы, которую он способен выполнить. Эта работа должна максимально соответствовать его умениям и физическим данным; 2) каждого рабочего следует поощрять так, чтобы его выработка достигла лучшего производственного рабочего того же разряда; каждому рабочему, достигшему наивысших показателей для работников той же квалификации, следует выплачивать в зависимости от характера работы надбавку от 30 до 100% по сравнению со средним заработком рабочих с тем же разрядом; 3) создать соответствующий социально-психологический климат, исключая любые отступления от технологии работ.

Еще в 1911 г. Ф. Тейлор пришел к выводу, что основным препятствием повышения производительности труда при любой системе его поощрения является желание работника

исключить «бесполезный» с его точки зрения труд (к которому многие относят работу по обеспечению безопасности). Стремление уклониться от той или иной работы обусловлено двумя принципами. Во-первых, природным инстинктом и стремлением человека к возможно меньшей нагрузке, что может быть названо естественным уклонением. Во-вторых, более сложными соображениями и причинами, а именно отношением с другими людьми, и это может быть названо «систематическим уклонением». Этот термин как нельзя лучше подходит к сложившейся у нас практике выполнения требований безопасности при тушении пожаров.

Необходимо отметить, что за последние 100 лет все три принципа адекватно воплощены и в западноевропейской, и в американской, и в японской модели менеджмента и управления, в том числе и в области безопасности: первый – в развитой системе профессионального отбора, второй – в низких начальных окладах как на частных, так и на государственных фирмах и высоких дополнительных выплатах за качество выполненной работы, соблюдая правила безопасности и т.п.; третий – в создании повсеместно нетерпимого отношения к нарушителям техники безопасности при ликвидации пожаров.

Другой американский исследователь Мак-Грегор сформулировал два подхода, характеризующих отношение человека к труду, обозначив их «X» и «Y». Рассмотрим их в связи с проблемой безопасности. Подход «X» есть отражение командного стиля: 1) практически любой человек в силу своей биологической природы при возможности стремится избегать работы, за которую нет адекватного вознаграждения. 2) вследствие прирожденной неприязни к «бесполезной» работе большую часть людей необходимо контролировать или угрожать им наказанием, с тем чтобы они выполняли все, что положено. 3) рабочий предпочитает, чтобы им руководили, стремится избежать ответственности и будет заботиться о безопасности в объеме традиций, принятых для данного коллектива.

Подход «Y» является результатом более поздних исследований, он отражает эволюцию человеческих отношений по мере развития рынка: 1) затраты физических и умственных усилий в процессе труда столь же естественны, как и в играх или на отдыхе. 2) внешний контроль и угроза наказания не являются единственными средствами для ориентации усилий людей на достижение целей организации. Человек будет сам себя контролировать, если он стремится к цели, в достижении которой заинтересован. 3) усилия, прилагаемые работником к достижению поставленных перед ним целей, пропорциональные ожидаемому вознаграждению за их осуществление. 4) работник при соответствующей подготовке и условиях не только принимает на себя ответственность, но и стремится к ней.

Таблица 1 - Представим сравнительный анализ подходов

Теория «X»	Теория «Y»
1. Жесткая теория управления.	1. Динамичная стратегия управления.
2. Совершенствование некоторых работников возможно, продвижение по иерархической лестнице возможно только вверх.	2. Дальнейшее совершенствование работника возможно, продвижение по иерархической лестнице (вверх, вниз, «пас в сторону» и т.п.) и зависит от результатов деятельности.
3. Полный контроль по схеме «сверху-вниз», с приоритетом единоначалия.	3. Признается наличие у работника потребности к самоуправлению, реализации контроля «снизу-вверх».
4. Активность работника в организации ограничена в силу самой природы человека.	4. Активность работника ограничена способностью руководителей к рациональной организации работ.

Теория «Х»	Теория «У»
5. Неэффективная работа организации обусловлена производственными отношениями и отсутствием профессионального отбора для ее выполнения.	5. Неэффективная работа организации обусловлена плохим управлением.

Выбор той или иной концепции обусловлен соответствующим развитием не столько технических, сколько правовых, экономических, социальных отношений в работе и в обществе в целом. Для их практической разработки необходимо сначала рассмотреть видоизмененную модель Маслоу.

Итак, если выбрана стратегия по модели Мак-Грегора «У», то необходимо рассмотреть мотивацию пожарных работать, соблюдая требования безопасности. М.А. Котик подчеркивает, что в ряду мотивов преобладают мотивы выгоды и нивелирования (т.е. стремления работать в соответствии с образом действий и правил данной рабочей группы. И хотя значимость мотивов не ранжируется, как у Маслоу, но место мотива безопасности даже у многих ученых не вызывает сомнений [Маслоу, 2003, 31]. В то же время исследования показали, что под влиянием сильной мотивации событие, которое является нежелательным, кажется работнику менее вероятным, чем оно есть на самом деле. Хорошо зная последствия пренебрежения требованиями охраны труда при пожаре, большинство пожарных поступают вопреки разработанной технологии, даже вопреки здравому смыслу – исходя из удобств, сиюминутной выгоды или привычке [Баженов, 2018, 12].

Заключение

Исходя из вышеизложенного, целесообразно проверить рабочую гипотезу о том, что не само по себе многообразие мотивов, не выделение одного из нескольких, а только определенные сочетания и связи составляют основу сознательного выбора стратегии безопасного поведения пожарных в процессе выполнения ликвидации пожаров [Галимова, Закирова, 2018, 41]. С другой стороны, надо честно выделить важное обстоятельство: если формально оценить влияние различных правил и инструкций по безопасности на процесс труда, то легко заметить, что все они, ограждая пожарного от опасности, одновременно налагают соответствующие ограничения на его поведение. Аналогично и средства защиты, ограждая от опасности, ограничивают или затрудняют свободу перемещения, а значит снижают комфортность, способствуют развитию усталости.

Библиография

1. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «Науковедение». 2018. Т. 7. № 4. С. 84-85.
2. Галимова А.Ш., Закирова Д.Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду // Приоритетные направления развития науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа: Аэтерна, 2018. С. 75-78.
3. Котик М.А. Психология и безопасность: учеб. для вузов. СПб., 1998. 447 с.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2003. 351 с.
5. Матулене Г. О социальной адаптации к деятельности // Психологический журнал. 2002. № 5.
6. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб, 2001. 238 с.

Study of motivation for safe work of fire-fighters

Maksim Yu. Khromov

Postgraduate Student,
Far Eastern Federal University.

690922, 10 p. Ayaks, o. Russkii, Vladivostok, Russian Federation;

e-mail: Khromov@mail.ru

Abstract

The article provides an in-depth analysis of motivation in relation to workers' safety issues, as well as the influence of the "human factor" on industrial injuries. The main principles and mechanism of the motivational method behavior are considered, which allows not only to increase the level of firefighters' safety, but also to reduce injuries when performing work in dangerous fire conditions.

For citation

Khromov M.Yu. (2024) Issledovanie motivatsii bezopasnoi raboty pozharnykh [Study of motivation for safe work of fire-fighters]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (7A), pp. 72-77.

Keywords

Motivation, traumatism, professional selection, behavior, consequences.

References

1. Bazhenov S.V. Motivation and stimulation of labor activity // Internet journal "Science Studies". 2018. Vol. 7. No. 4. Pp. 84-85.
2. Galimova A.Sh., Zakirova D.R. Wages as a factor in motivation for work // Priority areas of science development. Collection of articles of the International scientific and practical conference. Ufa: Aeterna, 2018. Pp. 75-78.
3. Heckhausen H. Psychology of achievement motivation. St. Petersburg, 2001. 238 p.
4. Kotik M.A. Psychology and safety: textbook for universities. SPb., 1998. 447 p.
5. Maslow A. Motivation and personality. SPb.: Piter, 2003. 351 p.
6. Matulene G. On social adaptation to activity // Psychological journal. 2002. No. 5.