

МОТИВАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Матієнко Т. В.

Нині відбуваються інтенсивні зміни умов правоохоронної діяльності, змінилася й мотивація. Дуже часто працівникам правоохоронних органів необхідно одночасно пристосовуватися до мінливого середовища (соціального, економічного, кримінального), задовольняти базові потреби (в їжі, одязі, оселі, безпеці) і намагатися рости професійно, домагаючись більш високого службового становища і майстерності на робочому місці. Така різноспрямована активність серйозно впливає на результативність діяльності. Внаслідок цього значно зростає роль особистісного та мотиваційного фактору в забезпеченні ефективності професійної діяльності.

Проблема формування та розвитку професійної мотивації працівників правоохоронних органів в службовій діяльності є актуальною та перспективною.

Ключові слова: мотивація, професійні мотиви, професійна діяльність, суб'єктно-об'єктивні відносини, ціннісні уявлення.

В условиях реформирования органов внутренних дел меняется и профессиональная мотивация. Сотрудникам полиции приходится адаптироваться к социальным, экономическим и криминальным реалиям сегодняшней жизни, удовлетворять свои базовые потребности (в еде, в одежде, жилье, безопасности) и необходимо совершенствовать свои профессиональные умения и навыки, вследствие чего возрастает роль личностного и мотивационного фактора в эффективности профессиональной деятельности.

Ключевые слова: мотивация, профессиональные мотивы, профессиональная деятельность, субъектно-объективные отношения, ценностные представления.

With the expansion of the sphere of the law-enforcement system activity, the complication of the crime situation, and the widening of labor allocation among law-enforcers according to functional and official features, the management and organization of work in the bodies of the National Police of Ukraine are becoming increasingly important. This determines the need to find new and improve existing ways to increase the effectiveness of law enforcement. One of the factors that determine the active pursuit of professional tasks by policemen is their motivation for service. An important condition for the successful operation of the law-enforcement system is the interest of the entire police staff in increasing the efficiency and quality of work. In this regard, special attention is paid to the study of the professional motivation of the police officers. In addition, the management of professional motivation will ensure the unity of the personal goal of law enforcement officer and the purpose of the whole police system. Consequently, studying the motives of police work and establishing a successful process of managing their professional motivation is relevant and important for enhancing the effectiveness of the law enforcement system.

Motivation is a relatively stable system of incentives and motives that determine the behavior of a particular worker. Incentives include those factors that affect the attitude of the person towards the service activities (organization of work, wages, bonuses, etc.). Motives are factors that directly affect the content of work (for example, satisfaction with the creative, innovative nature of work, feeling of respect of others by a doer, recognition of the results of work, the possibility of promotion, etc.).

Professional motivation of the police officer is the desire of the employee to meet his/her needs to fulfill law enforcement tasks and functions with the help of the service and work.

The system of motivation characterizes a set of interrelated measures that stimulate an individual employee or professional staff as a whole to achieve the individual and common goals of the unit. In explaining the motives of work, it is possible to partly answer the question: why do the law enforcers work well or badly; if they work hard fully or partially; if they receive more or less pleasure from work or do not feel it at all.

The process of managing the professional motivation of the police characterizes the interaction of law enforcement and police officers. The correct style of subordinate leadership, the relationship between manager and subordinates in many cases affects the quality of work and the state of discipline in the unit. Therefore, the determinant of efficient and effective professional work of the police is their motivation for service. In this regard, it is important for managers of all levels to have a beneficial effect on the professional motivation of their subordinates, that is, to manage this motivation. Specialists in the field of management distinguish five relatively independent areas for improving the professional motivation of employees: 1) material incentives, 2) improvement of the manpower quality, 3) improvement of the work organization, 4) involvement of staff in the management process, 5) non-monetary (moral) stimulation. However, the law-enforcement system is characterized by a specific working environment, with a special organization of the work process. That is why, it is necessary, if possible, to "tune" already known and to develop and implement special, typical for the police system ways of influencing professional motivation.

Key words: motivation, professional motives, professional activity, subject-object relations, idea of values.

Постановка проблеми. Рівень підготовленості працівника до професійної діяльності завжди пов'язаний з особливостями його особистості, сукупність яких характеризує ступінь розвитку здібностей до цієї професії. Професійна діяльність працівників правоохоронних органів здійснюється в реальному світі, який створено складною системою суб'єктно-об'єктивних відносин. Ефективність цих відносин забезпечується всією системою психологічної організації особистості працівника. Головне місце в ній займає мотивація.

Вивчення та дослідження мотивації, а саме переважання того чи іншого мотиву при виконанні професійних обов'язків, є досить важливим для діяльності працівника правоохоронної системи. Навіть за наявності у працівника всіх інших професійно важливих розвинених якостей, професійна діяльність його не буде повною мірою ефективною до тих пір, поки він не буде зацікавлений у результатах своєї праці [4, с. 100].

Іншими словами, за відсутності у працівника того чи іншого мотиву або низького рівня його вираженості це буде негативно впливати на виконання ним професійних обов'язків.

Стан розробленості проблеми. Проблеми розвитку мотивації в професійній діяльності правоохоронців досліджувались в роботах таких вчених: В.Г. Андросюка, О.М. Бандурки, В.І. Барко, В.Л. Васильєва, Д.О. Кобзіна, Н.І. Ковальчишиної, П.В. Макаренка, А.П. Москаленка, О.М. Цільмак, С.І. Яковенка.

Мета і завдання дослідження полягає у визначенні психологічних особливостей професійної мотивації та впливу факторів професійної діяльності на мотивацію працівників правоохоронних органів.

Результати дослідження. Усвідомлений вибір мотиву (мотивів) визначається потребами суб'єкта, а також об'єктивними умовами. Певна ситуація може перешкоджати реалізації мотиву або ж допомагати у вирішенні актуальної задачі. Таким чином, можна дійти висновку, що від того, яким мотивом активізується діяльність, може залежати її ефективність. Мотиви, якими керується людина-працівник, об'єднуються в поняття «мотивація».

Мотивація – це поліпозииви, які викликають, на відміну від одного мотиву, активізацію всього організму, функціональних систем. Поняття мотивації можна зустріти скрізь, де йдеться про цілеспрямовану поведінку людини в визначених із великою ймовірністю соціально-онтологічних ситуаціях [2, с. 19].

Науковий інтерес становить той факт, які види мотивації діяльності є провідними у працівників правоохоронних органів, оскільки саме мотивація є необхідною умовою ефективної професійної діяльності. Як вже було визначено, найбільш сприятливою є внутрішня мотивація (відчуття значущості своєї праці, задоволення від спілкування, дружніх відносин із колегами). Разом із тим важливу роль відіграє і зовнішня мотивація (заробітна плата, певні пільги, просування по службі, символи службового статусу і престижу виконуваних функціональних обов'язків).

Своєю чергою, А.Н. Роша описує професійні мотиви [6, с. 23] та виділяє 4 групи мотивів:

- 1) стійкий інтерес до професії (захоплення професією ще з середньої школи);
- 2) прагнення стати працівником правоохоронного органу, під впливом родичів;
- 3) вплив книг та кінофільмів;
- 4) так звана «тимчасова» мотивація, коли людина мріє про іншу спеціальність, але за якихось обставин йде на службу до правоохоронних органів.

Так, Т.В. Гостєєва зазначає, що адекватно сформована професійна спрямованість передбачає внутрішнє прийняття своєї професії, стійке позитивне емоційне ставлення до неї, професійну гордість [5, с. 127]. Автор виділяє такі групи мотивів:

- пов'язані з об'єктивним змістом діяльності (особиста участь у боротьбі зі злочинністю, забезпечення правопорядку, захист прав громадян та ін.);
- пов'язані із зовнішніми атрибутами діяльності, умовами її виконання (можливість застосування владних повноважень, престижність, форма та ін.);
- пов'язані з діяльністю як засобом вирішення матеріально-побутових проблем та задоволення особистісних потреб.

Проте, незважаючи на важливість мотивації для ефективності службової діяльності, мотивація працівників правоохоронних органів досліджується лише при професійному відборі.

Отже, мотивація – це спонукання, що викликає активність організму та визначає її спрямованість. У процесі усвідомлення мотивів діяльності або поведінки виникають і формуються такі функції мотиву: спонукальна, спрямовуюча та регулююча. Саме ці три функції визначають і впливають на ефективність діяльності правоохоронців. Мотиваційна сфера працівника може бути як позитивною, так і негативною стосовно діяльності, тобто позитивно чи негативно впливати на діяльність [1].

Зміцненню мотивації та її розвитку, підвищенню її стійкості сприяють багато факторів: пізнання життя суспільства, існуючих суспільних відносин; цілеспрямоване виховання особистості, формування її спрямованості; систематична ефективна діяльність, оптимальна її організація, своєчасний оціночний вплив; позитивний вплив колективу та ін.

Вибір майбутньої професії являє собою складне соціальне явище, що детерміноване певними факторами. В системі таких факторів, при визначальному значенні загальних соціально-економічних умов життя людей в організації поведінки індивіда важливе місце займають його уявлення про суспільну оцінку професії, її престиж.

Ціннісні уявлення про професію є формою прояву ціннісних орієнтацій особистості і тому можуть бути розглянуті як регулятори поведінки. Значення цих цінностей дає змогу передбачити вибір професії та характер виконання професійної діяльності працівником правоохоронної структури [3, с. 195]. Мотиви, що приводять працівників до певних форм праці та до певного рівня здійснення трудової діяльності, можуть полягати не тільки в отриманні певних благ за свою роботу, але й відповідного соціального стану, якого він набуває завдяки здійсненню трудової діяльності власне такого характеру, що безпосередньо з ним пов'язаний.

На вибір професійної діяльності, на характер її виконання впливає комплекс мотивів. Крім того, певний комплекс мотивів може бути пов'язаний із самим процесом діяльності. Ці мотиви можуть мати різний характер:

- звичка до роботи;
- задоволення під час процесу діяльності або наприкінці цього процесу;
- переживання задоволення від прояву активності в праці та позитивної самооцінки;
- відчуття творчості під час здійснення професійної діяльності, що робить цінним сам процес діяльності.

Знаючи те, чим керуються поліцейські у своїй поведінці, що спонукає їх до активної діяльності, які мотиви лежать в основі їхніх дій, можна розробляти, впроваджувати і застосовувати ефективні методи управління професійною мотивацією правоохоронців. Дослідження мотиваційної структури поліцейських дає змогу виявляти і своєчасно усувати недоліки, що мають місце у процесі підвищення їх трудової активності, а також скерувати необхідні зусилля у тому напрямі мотивування, який потребує вдосконалення.

Аналіз матеріалів соціолого-психологічних досліджень дає змогу констатувати, що серед заходів матеріального стимулювання правоохоронців до праці фігурували заробітна плата та компенсація за понаднормову роботу. Більшість поліцейських повідомили, що не вважають свою заробітну плату справедливою та достат-

ньою для підтримки нормального рівня свого життя. Компенсацію за понаднормову роботу з тією чи іншою регулярністю отримує лише кожен четвертий працівник. У зв'язку з цим правоохоронець замислюється, чи варто йому проявляти надмірні зусилля, якщо робота понад норму гідно не оцінюється і не оплачується? З огляду на вищезазначене, можна стверджувати, що поліцейські часто виконують свою роботу через небажання/страх отримати стягнення, що, своєю чергою, сприяє виникненню загрози примусу до трудової діяльності.

До наступного важливого напрямку поліпшення професійної мотивації – покращення якості кадрів – належить реалізація права поліцейських на освіту. Більше половини опитаних поліцейських хотіли б продовжити вчитися. Отримані нові знання дають змогу застосовувати нові підходи у вирішенні службових завдань й удосконалювати вже наявні методи роботи. Заохочення керівниками органів поліції бажання своїх підлеглих поповнювати свій багаж знань дає змогу останнім реалізувати себе як особистість, сприяє їх успішному просуванню по службі. Тобто мотив до саморозвитку особистості спрямовано на реалізацію здібностей та можливостей поліцейського у трудовому процесі, повноцінне використання трудового потенціалу кожного працюючого. А прояв успіхів по службі окремих працівників сприяє формуванню успіху усього підрозділу.

Наступним, не менш важливим напрямом поліпшення мотивації трудового колективу, є вдосконалення організації праці. Аналіз даних свідчить про низький рівень матеріально-технічного забезпечення служб та підрозділів органів поліції. Недостатнє матеріально-технічне забезпечення проектує ситуацію, коли правоохоронці змушені забезпечувати результативність своєї роботи в умовах, що не сприяють цьому. Крім того, як показало дослідження, тривалість робочого дня лише кожного десятого опитаного працівника відповідає нормам, передбаченим чинним законодавством. Решта працює понад встановлений час. В основному, це працівники оперативних підрозділів. Більшість опитаних не вважають, що тривалість їхнього робочого дня і робочого тижня виправдані службовою необхідністю. А це аж ніяк не сприяє виникненню у них бажання досягати вищих показників і виконувати більш складну роботу. Тобто явно простежується негативний вплив на професійну мотивацію. Внаслідок неналежної організації робочого часу та відпочинку відбувається зниження працездатності працівника, а в подальшому знижується ефективність діяльності підрозділу [7].

Інші напрями поліпшення професійної мотивації (залучення особового складу до процесу управління та негрошове (моральне) стимулювання) в цьому дослідженні не розглядалися. Однак вони не втрачають актуальності для подальших широкомасштабних досліджень мотиваційної структури українських поліцейських.

Важливо виділити специфічні засоби впливу на професійну мотивацію поліцейських. Ціннісна структура працівника та мотиви його дій мають динамічний характер. Тобто цінності варіюють за ступенем важливості. Тому при здійсненні постійного впливу на поведінку підлеглих брати за основу лише одну важливу для працівника цінність неефективно. Наприклад, учорашній випускник ВНЗ, в якого за 4-5 років навчання сформувалась певним чином ціннісна структура особистості та

життєві пріоритети, переступивши поріг практичного підрозділу, стикається з потребою їх переоцінки. Це не означає, що орієнтири першочергового значення вчорашнього курсанта втрачають свою цінність. Вони просто переміщуються на дальній план, а їх високе місце займають ті, потреба досягнення яких викликана набуттям соціального статусу працівника практичного підрозділу та особливостями нового трудового середовища. Переоцінку своїх потреб і необхідних благ може також викликати зміна сімейного стану, проблеми в сім'ї, перехід в інший підрозділ, переміщення на іншу посаду, зміна місця проживання, втрата близької людини, інші причини. Наприклад, після одруження для людини цінним є проведений час із сім'єю. Тому ефективним впливом на мотивацію такого співробітника будуть додаткові вихідні дні. Тобто, бажаючи отримати змогу більше часу провести в родинному колі, працівник докладатиме більше зусиль при виконанні службових завдань.

Управляючи професійною мотивацією підлеглих, керівники структурних підрозділів мають комплексно застосовувати різні засоби впливу. Адже працівника можна утримувати на роботі зарплатою, задовільними умовами праці до тих пір, доки це є актуальним для нього. Якщо він не має змоги реалізувати на службі свої здібності й інтереси, важливі для нього, він поводить пасивно, опирається змінам, проявляє безвідповідальність, висуває неприйнятні умови.

Отже, мотивація – важливий чинник, що визначає трудову активність працівників у будь-якій сфері. Актуальним є вивчення професійної мотивації поліцейських як особливої групи працюючих. Оскільки мотивація до праці визначає до певної міри результативність та ефективність трудового процесу, керівники органів поліції мають бути зацікавлені в налагодженні цілеспрямованого мотиваційного впливу на професійну мотивацію підлеглих. Аналіз мотивів праці частково дає змогу визначити причини того, чому правоохоронці працюють добре або ж погано, які фактори формують їх позитивне/негативне ставлення до виконання службових завдань. Постійний моніторинг рівня мотивації поліцейських дасть змогу своєчасно виявляти й усувати фактори, які негативно впливають на ставлення поліцейських до служби, а також оцінювати ефективність проведених заходів.

Управління мотивацією, як і будь-який інший процес управління в органах поліції, має здійснюватися циклічно і включати в себе збір інформації (об'єктивного і суб'єктивного характеру), її аналізування, визначення необхідних для проведення заходів, їх реалізацію, оцінку результатів.

Процес управління професійною мотивацією поліцейських має за мету індивідуальний підхід у застосуванні безпосередніми керівниками мотиваційних заходів, в основі яких лежать актуальні для працівників цінності. Налагоджений сприятливий вплив на мотивацію до служби дасть змогу попередити фактори, що визначають примус до здійснення трудової діяльності, успішно використовувати потенціал кожного співробітника, узгоджувати цілі окремого працівника і в результаті підвищити ефективність діяльності органів поліції.

Отже, процес професійної діяльності працівників правоохоронних органів здійснюється у спільній діяльності з іншими людьми. На мотивації діяльності

(позитивно чи негативно) позначається те, які відносини існують у тому колективі, з яким він пов'язаний, його стосунки з окремими членами колективу, ставлення до нього колективу загалом. Іноді вони набувають риси домінуючого фактора у мотивації, призводять до зміни місця праці, спеціальності або примушують відмовитися від перспектив, які може надати інше місце [8, с. 65]. У процесі виконання професійних обов'язків формується психологічна функціональна система діяльності, яка відповідає вимогам цієї професії. Остаточний вибір професійної діяльності як основної відбувається за наявності адекватної системи мотивів.

Література

1. Андреева Г.В. Професійна мотивація співробітників органів внутрішніх справ: особливості інституційного впливу. *Право і безпека*. 2009. № 2. С. 206–210.
2. Барко В.І. Стан психологічної готовності молоді до навчання в закладах МВС [Текст] / В.І. Барко, О.В. Шаповалов. Практична психологія в ОВС: Матеріали наукової конференції. К.: РВВ МВС при УАВС, 1995. С. 19–22.
3. Гіренко С.П. Моделювання професійних конфліктних ризиків у підготовці майбутніх працівників патрульної поліції. *Право і безпека*. 2015. № 2 (57). С. 193–198.
4. Гостєєва Т.В. Дослідження причин звільнень працівників ОВС зі служби. Актуальні проблеми психологічної теорії та практики: матер. щорічної наук.-практ. конф. Асоціації психологів Донбасу з міжнародною участю: [збірник наукових праць]. Вісник МЕРІ № 16 [за ред. кафедри психології ДонНУ]. Макіївка, 2009. С. 100–103.
5. Гостєєва Т.В. Соціально-психологічні чинники плинності кадрів у слідчих підрозділах органів внутрішніх справ. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького: збірник наукових робіт. 2009. Вип. 51. С. 127–129.
6. Роша А.Н. Стиль управления и личность руководителя в органах внутренних дел: учебное пособие / А.Н. Роша, В.С. Чернявский. Горький, 1988. 56 с.
7. Стан захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України: моногр. / Ю.Л. Белоусов, Д.О. Кобзін, Ю.О. Свеженцева та ін.; заг. ред. К.Б. Левченко. К.: «Агентство «Україна», 2008. 204 с.
8. Цільмак О.М. Загальнотеоретичні положення психології життєдіяльнісних установок особистості. Актуальні політико-правові та соціально-психологічні дослідження в традиціях ведучих наукових шкіл: досягнення, тенденції, перспективи: міжнародна колективна монографія в 2 т., Т. 1. / [колектив авторів]. Макіївка: МЕРІ-Institution Is Certified by International Education Society, London, Great Britain, Донецьк: Донбас, 2013. С. 62–97.

Матієнко Т.В.,
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри психології та педагогіки
Одеського державного університету внутрішніх справ