

УДК 159.923:351.74

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ

Тетяна МАТИШЕНКО,
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри психології та педагогіки
Одеського державного університету внутрішніх справ

АНОТАЦІЯ

Подальше реформування правоохоронних органів потребує підготовки й виховання нового покоління правоохоронців, яким слугуватимуть загальнолюдські цінності, принципи гуманізму та демократії, усвідомлення свободи та прав людини як найважливішого здобутку суспільства. Процес включення професіонала в діяльність відбувається за нових умов, а його підготовка і виховання, за винятком професійної сфери, здійснюється за старими принципами та схемами. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, що стимулюють окремого працівника або трудовий колектив загалом на досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підрозділу. З'ясовуючи мотиви праці, можна частково відповісти на запитання: чому правоохоронці працюють добре або погано, «викладаються» у праці сповна чи частково, отримують від роботи більше чи менше задоволення або ж взагалі його не відчують. У правоохоронних органах недостатньо уваги приділяється формуванню адекватної мотивації службової діяльності та кар'єрному росту працівників взагалі.

Ключові слова: мотивація, професійна діяльність, процес управління, стиль керівництва, базові потреби, дисциплінованість.

PECULIARITIES OF MOTIVATION OF LAW ENFORCEMENT PROFESSIONAL ACTIVITY

Tetiana MATIŠENKO,
Candidate of Law Sciences, Associate Professor,
Professor at the Department of Psychology and Pedagogy
of Odesa State University of Internal Affairs

SUMMARY

Further reform of law enforcement agencies requires the training and education of a new generation of law enforcement officers who will serve human values, the principles of humanity and democracy, the realization of freedom and human rights as the most important achievement of society. The process of incorporating a professional into the activity takes place under the new conditions, and his training and education, excluding the professional sphere, is carried out according to old principles and schemes. The system of motivation characterizes a set of interrelated measures that stimulate an individual employee or labor collective as a whole to achieve the individual and common objectives of the unit. In explaining the motives of work, one can partly answer the question: why do law enforcers work well or badly, invest themselves in work fully or partially, do they receive more or less satisfaction from work or don't feel it at all? In law-enforcement bodies, insufficient attention is paid to the formation of adequate motivation for service activities and career growth of employees in general.

Key words: motivation, management process, leadership style, basic necessities, discipline.

Постановка проблеми. Мотивація посідає головне місце у структурі особистості та є одним з основних понять, яке вживається для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності. Мотивація є своєрідним барометром суспільних відносин і змін, які в них відбуваються. Зміни в мотивації – важливий показник ефективності не тільки виховання, а й праці. Успіх трудової діяльності визначається здатністю працівників до ініціативної, творчої, пошукової роботи, також особливого значення набуває рівень розвитку такого виду мотивації, як мотивація професійного самовдосконалення працівників. Тільки за умови постійного морального, інтелектуального та фізичного самовдосконалення можливо досягти високих показників ефективності професійної діяльності. Але практика виявляє очевидну демотивованість певної частини спеціалістів і, як наслідок, зниження стандартів і базових показників у їх професійному зростанні.

Стан дослідження. Проблеми розвитку мотивації в професійній діяльності правоохоронців досліджувалися в роботах В.Г. Андросюка, М.І. Ануфрієва, О.М. Бандурки,

В.І. Барко, С.П. Бочарової, В.Л. Васильєва, І.В. Жданової, О.В. Землянської, Л.І. Казміренка, В.М. Клячко, Є.П. Клубова, Д.О. Кобзіна, Н.І. Ковальчишиної, П.В. Макаренка, А.П. Москаленка, Г.В. Попової, В.О. Соболева, А.А. Стародубцева, О.М. Столяренка, О.В. Тімченка, О.М. Цільмак, С.І. Яковенка.

Мета і завдання дослідження – вивчення проблеми формування та розвитку професійної мотивації працівників правоохоронних органів у службовій діяльності.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні у зв'язку з реформами, проведеними в економічній, політичній і соціальній сферах українського суспільства, ефективність правоохоронної діяльності набуває дедалі більшого значення і залежить від внутрішніх потенціалів особистості. Головне місце в структурі особистості займає мотивація, яка є одним з основних понять, що пояснюють рушійні сили поведінки людини.

З погляду мотивів вибору цієї професії виділяють такі типи працівників: *адекватний тип* (мотиви вибору професії узгоджуються із загальноприйнятими соціальними

нормами поведінки, яскраво вираженими на спрямованість боротьби зі злочинністю, а також прагненням захищати громадян, закон); *конформістський тип* (мотиви вибору професії сформувалися під впливом соціальної групи, норми якої є для цієї особистості релевантними); *ситуативний тип* (вибір професії стався під впливом факторів, не пов'язаних з інтересом до професії; прогностично цей тип несприятливий, оскільки пов'язаний із можливим розчаруванням у роботі та незадоволеністю вибору); *компенсаторний тип* (служба в правоохоронних органах сприймається такими працівниками як можливість подолання слабких рис характеру; цей тип несприятливий у зв'язку з тим, що він передбачає розвиток особистості, внаслідок якого можлива гіперкомпенсація її слабких сторін); *кримінальний тип* (маскована «правильними» формулюваннями антисоціальна спрямованість, яка має на меті використання службового становища в особистих цілях) [9, с. 251].

Класифікуючи професійні мотиви співробітника правоохоронних органів, виділяють групи особистісних і ситуаційних мотивів. До першої групи входять: соціально-ціннісні мотиви (соціальна цінність і важливість правоохоронної діяльності; престиж професії для оточення; впевненість у підвищенні кваліфікації; суспільні мотиви; моральні мотиви); мотиви співпраці (спрямованість до колективних цілей; мотиви психологічного комфорту; мотиви колективного визнання; мотиви самоствердження; мотиви згуртування і взаємодопомоги); мотиви досягнення (інтерес до професії; прагнення до творчості й ініціативи; прагнення до розширення кругозору; задоволеність обраною професією; зацікавленість у вдосконаленні професійної майстерності; прагнення до керівництва; прагнення до розширення сфери свого впливу).

До другої групи мотивів належать прості (на фізіологічному рівні), складні (усвідомлення мети дії), усвідомлені, неусвідомлені, актуалізовані і неактуалізовані мотиви. У групи особистісних і ситуаційних мотивів входять також утилітарні мотиви (зацікавленість в оплаті; прагнення до поліпшення умов служби; задоволеність побутовими умовами; прагнення до кар'єри і т. д.) [16, с. 29].

С.Ф. Лях виділив п'ять груп професійних мотивів у співробітників правоохоронних органів: професійні, пізнавальні, соціальні, прагматичні мотиви, а також мотиви особистого престижу. Аналіз рівнів вираженості професійних мотивів у працівників правоохоронних органів із різним стажем служби показав, що провідними мотивами є професійні мотиви та мотиви особистого престижу. Отже, менш значимі прагматичні, пізнавальні та соціальні мотиви [2, с. 190].

Л.Ф. Торопова класифікує мотиви професійної діяльності в такий спосіб: соціально орієнтовані мотиви; діяльнісно орієнтовані мотиви (пізнавальні, морально-ціннісні, морально-правові); мотиви професійного вдосконалення. До соціально орієнтованих мотивів автор відносить: дотримання соціальних норм поведінки; забезпечення законності в державі; бажання принести користь суспільству; переконаність у необхідності виконання громадського обов'язку; втілення в життя ідеї присвятити себе охороні громадського порядку; усвідомлення соціальної значущості своєї професії; можливість придбати певний соціальний статус; бажання працювати в певному колі людей.

Пізнавальні мотиви спрямовують пізнавальну діяльність співробітника правоохоронних органів до вивчення чинного законодавства, тактики, методики розслідування злочинів, проведення оперативно-розшукових заходів, слідчих дій, використання спеціальних засобів і методів у боротьбі зі злочинністю. Глибоке усвідомлення необхідності отримання знань зумовлює загальну цілеспрямованість співробітника, готовність до самоосвіти. До пізнавальних

мотивів слід відносити: інтерес до професії; усвідомлення значущості для професійної діяльності теоретичних знань; формування у себе міцних професійних умінь і навичок; розширення професійного кругозору й ерудиції; пізнання мислення, характеру, поведінки, почуттів іншої людини; прагнення до розширення практичного досвіду; збільшення професійних знань; прагнення до самоосвіти [14, с. 373].

Морально-правові мотиви, на думку Б.Ф. Кваші, виражаються у: свідомому ставленні працівників правоохоронних органів до своїх прав і обов'язків; повазі та готовності дотримуватися закону, захищати права громадян, боротися з порушниками законності; у ставленні до людини як вищої цінності; прагненні до свідомої правомірної поведінки відповідно до моральних норм; діяльної стурбованості долями людей; почутті справедливості; усвідомленні необхідності боротися за справедливість і добро [8, с. 8].

Комунікативні мотиви також опосередковані специфікою діяльності співробітника органів внутрішніх справ. Спілкування співробітника характеризується спонтанністю, багатоплановістю, високим ступенем конфліктності, нерідко відбувається за несприятливих умов. Співробітник органів внутрішніх справ, реалізуючи в діяльності комунікативні мотиви, повинен прагнути сприймати іншу людину, вступати з нею в міжособистісні взаємини, зрозуміти її внутрішній світ, розвивати здатність вислуховувати, мати позитивне емоційні контакти з людьми, розвивати мистецтво переконання.

Велику роль у поясненні впливу мотивації на ефективність професійної діяльності відіграють дослідження мотивації досягнення. Мотивація досягнення полягає в прагненні виконувати роботу на високому рівні якості завжди, де є можливість проявити творчість, майстерність, здібності. Від розвитку цього мотиву значною мірою залежить те, чого досягає в своєму житті людина, в т. ч. у професійній діяльності. Звертають на себе увагу дослідження мотивації досягнення успіху й уникнення невдач у працівників правоохоронних органів.

У психологічній літературі існують спроби аналізу й опису професійної мотивації працівників правоохоронних органів, але підходи вчених відрізняються й залежать від того або іншого аспекту дослідження.

Мотивація праці, як вказують П.В. Журавльов, С.О. Карташов, М.К. Маусов і Ю.Г. Одегов, – це прагнення працівника задовольнити потреби за допомогою трудової діяльності. На їхній погляд, мотивація праці формується до початку професійної трудової діяльності шляхом засвоєння людиною цінностей і норм трудової моралі й етики, шляхом особистої участі в трудовій діяльності в межах сім'ї й школи [6, с. 170].

У вузькому значенні слова мотивована діяльність – це вільні, зумовлені внутрішніми спонуканнями дії людини, спрямовані на досягнення своїх цілей, реалізацію своїх інтересів. У мотивованій діяльності працівник сам визначає міру своїх дій залежно від внутрішніх спонукань і умов зовнішнього середовища. Під мотивацією праці дослідники розуміють прагнення працівника задовольнити свої потреби шляхом трудової діяльності. У структуру мотиву праці входять: потреба, яку бажає задовольнити працівник; благо, здатне задовольнити цю потребу; трудова дія, необхідна для одержання блага; ціна – витрати матеріального й морального характеру, пов'язані з здійсненням трудової дії. Вони відзначають, що мотив праці формується лише тоді, коли трудова діяльність є якщо не єдиною, то хоча б основною умовою одержання блага. Якщо критерієм у робочих відносинах слугують статусні відмінності (посада, кваліфікаційні розряди, ступені, звання), стаж роботи, належність до певної соціальної групи, то інакше формуються мотиви службового просування [5, с. 7].

На думку А.К. Маркова, професійна мотивація включає такі структурні елементи, як:

професійне покликання – потяг до якої-небудь професії, що опирається на знання про її призначення;

професійні наміри – усвідомлене ставлення до певного виду професійної діяльності;

ціннісні орієнтації в професійній діяльності – вироблені суспільством і прийняті особистістю підстави для оцінки призначення праці, системи духовних цінностей, професійних менталитетів, правил професійної етики;

мотиви професійної діяльності, внутрішні спонукання, що визначають спрямованість активності людини в професійній поведінці загалом та орієнтації людини на різні сторони самої професійної діяльності;

професійні домагання – прагнення досягти результату певного рівня професійної діяльності, обраної самою людиною, знаючи свої попередні результати;

професійні очікування – внутрішні уявлення про свої можливі успіхи, про відносини з колегами й ін. [10, с. 62].

В.Г. Асеев розглядає професійну мотивацію в контексті загальної спрямованості працівника правоохоронного органу. Адекватно сформована професійна спрямованість передбачає внутрішнє прийняття своєї професії, стійке позитивне емоційне ставлення до неї, професійну гордість. Вона забезпечує гармонічне сполучення конкретних мотивів поведінки працівника, їхній системний характер.

Автор виділяє такі групи мотивів:

мотиви, пов'язані з об'єктивним змістом діяльності (особисту участь у боротьбі зі злочинністю, забезпечення правопорядку, захист прав громадян);

мотиви, пов'язані з зовнішніми атрибутами діяльності, умовами її виконання (можливість застосування владних повноважень, престиж, наявність спеціальної форми);

мотиви, пов'язані з діяльністю як засобом вирішення матеріально-побутових проблем і задоволення особистісних потреб [1, с. 120].

Психологами неодноразово робилися спроби проаналізувати й описати професійну мотивацію працівників правоохоронних органів. Найбільш повною, диференційованою та придатною до практичного застосування є класифікація В.Л. Васильєва, котрий виділяє п'ять основних типів професійної мотивації [3, с. 273].

Адекватний тип. Характеризується тим, що ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною суспільно значущою поведінкою особистості, яка відповідає професійним і етичним вимогам до професії.

Ситуаційний тип. Вирішальне значення у виборі професії мають зовнішні фактори: матеріальна зацікавленість, зовнішній престиж професії, її романтична привабливість.

Конформістський тип. Вибір професії відбувається під впливом референтної групи, норми якої є головним регулятором поведінки для людини. Такий вибір здійснюється, зазвичай, без урахування особливостей своєї особистості, її дійсної спрямованості, здатностей. Цей тип мотивації зустрічається в осіб, котрі випадково спрямовані на службу в правоохоронних органах, а також у дітей представників юридичних професій.

Компенсаторний тип. Така мотивація зустрічається в осіб, що вибирають професію працівника правоохоронця як галузь діяльності, у якій наявна усвідомлена можливість перебороти в собі слабкі риси характеру (невпевненість, тривожність, некоммунікбельність) завдяки освоєнню професії, що вимагає прояву мужності, самостійності, рішучості та інших подібних якостей.

Кримінальний тип. Характеризується наявною анти-соціальною спрямованістю, яка зазвичай маскується соці-

ально-схваленими поясненнями. Ці люди прагнуть використовувати професію в своїх цілях, що не відповідають вимогам до професіонала. Для них характерні нечесність, неприциповість, схильність до авантур, стереотипність у відповідях на питання, знайомство тільки із зовнішньою стороною правоохоронної діяльності [3, с. 275].

Знання мотивів праці, їхнього змісту й динаміки, механізмів формування, новітніх форм і методів активного впливу на мотиваційні складники професійної діяльності в роботі з особовим складом – це одна з вирішальних передумов підвищення якості кадрового складу, ефективності діяльності й дезактуалізації проблеми плінності кадрів у правоохоронних органах і підрозділах, зокрема з використанням новітніх психотехнологій для ефективного запобігання моральним, соціально-економічним і кадровим втра-там, пов'язаним саме з негативною мотивацією [4, с. 26].

Для характеристики структури мотивів професійної діяльності можна скористатися способом, запропонованим Б.І. Додоновим. Він відзначає, що причинами будь-якої діяльності може бути сукупність таких факторів:

задоволення від самого процесу діяльності (П);

прямого результату діяльності (створюваного продукту; засвоєваних знань) (Р);

винагороди за діяльність (заробітної платні, підвищення в посаді, слави, успіху) (В);

прагнення уникнути санкцій, які загрожують у разі відхилення від діяльності або несумлінного її виконання; депривації страху покарання (Д) [7, с. 128].

Кожна з цих причин може мати й негативну «валентність», відштовхуючи людину від діяльності. Позначаючи негативну валентність знаком «мінус» над символами, прийемо такі позначення:

П – сам по собі процес діяльності людині неприємний, тяжкий;

Р – відштовхує кінцевий результат (можливе заподіяння шкоди іншим людям і т. п.);

В – винагорода пропонується за відмову від роботи або за певний брак;

Д – за певну діяльність загрожує покарання або штраф.

Таким чином, мотиваційну структуру будь-якої діяльності будь-якого робітника можна представити чотиричленною формулою ПРВД із тим або іншим індексом (від нуля до трьох, що позначають ступінь виразності в людині цього фактору) під кожним із символів.

Інший підхід у вивченні структури мотиву трудової діяльності запропонований румунським соціологом К. Замфір. Вона виходить із уявлення про три складові частини мотивації: внутрішню мотивацію (ВМ), зовнішню позитивну мотивацію (ЗПМ) і зовнішню негативну мотивацію (ЗНМ) [12, с. 116].

Під внутрішніми мотивами автор розуміє те, що породжується у свідомості людини самою трудовою діяльністю: усвідомлення її суспільної корисності, задоволення, що приносить робота, тобто результат і процес праці. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі вона трудиться із задоволенням, без якого-небудь зовнішнього тиску.

Зовнішня мотивація містить ті мотиви, які перебувають за межами самого працівника й праці як такої: заробіток, страх осуду; прагнення до престижу й т. п.

До зовнішньої позитивної мотивації належать: матеріальне стимулювання, просування по роботі, схвалення з боку колег і колективу, престиж, тобто ті стимули, заради яких людина вважає потрібним прикласти свої зусилля. До зовнішньої негативної мотивації автор відносить покарання, критику, осуд, штрафи й т. п. [15, с. 160].

Внутрішня мотивація з погляду задоволення працею найбільш ефективна. Потім, за ступенем позитивного

впливу, іде зовнішня позитивна мотивація. Як зовнішня позитивна, так і зовнішня негативна мотивації порівняно із внутрішньою мотивацією характеризуються меншою стійкістю, швидко втрачають свою стимулюючу силу. Так, матеріальна винагорода, якщо вона залишається на тому самому рівні, втрачає своє мотиваційне навантаження після спливу деякого часу. Тому на зарубіжних підприємствах заробітна плата з урахуванням стажу підвищується не через 5 і 10 років роботи, а через коротші часові інтервали.

Тип мотивації впливає не тільки на ефективність праці, але й на особистість працівника. Висока задоволеність роботою можлива за умови переважання внутрішньої мотивації. Якщо переважає зовнішня мотивація, то праця стає просто засобом для досягнення чогось, не будучи самоціллю; вона виступає як обов'язок щодо зовнішніх обставин, як ціна за придбання благ, необхідних людині. Якщо внутрішня мотивація є джерелом розвитку людини, стимулює вдосконалення професійної майстерності, то зовнішня мотивація орієнтує її на суцільно особисті інтереси (цілі), придушує колективістські прагнення, призводить до відчуження від колективу. Зовнішня мотивація не стимулює належним чином професійний розвиток, перетворюючи працю в діяльність, яка вчиняється під тиском зовнішньої необхідності. Особливо руйнівна для особистості роль негативних мотиваторів, що породжують конформізм, обмеженість; пасивність, безвідповідальність [11, с. 5].

Висновки. Таким чином, службово-професійна діяльність працівників правоохоронних органів є суспільно значимою, головне місце в ній посідають завдання забезпечення правопорядку, що висуває підвищені вимоги до активності особистості співробітника і його мотиваційних особливостей. Професійна мотивація працівників правоохоронних органів – процес і результат формування професійно значущих мотивів, виникненню яких сприяють усвідомлення співробітником суспільної значимості своєї праці, визначення смислової складової частини своєї діяльності, реалізація в ній своїх можливостей за допомогою виконання поставлених завдань, а також суспільне визнання діяльності й адекватна система стимулів [13, с. 55].

Професійна мотивація є системоутворюючим фактором у діяльності працівника правоохоронних органів. Серед мотиваційних чинників отримали найвищі оцінки ті, які сприяють процесу самоактуалізації особистості. Отже, серед мотиваційних чинників професійної діяльності працівників правоохоронних органів найбільш значимими є ті, що викликають почуття осмисленості існування і сприяють особистісному зростанню. Тому активне прагнення до самореалізації є показником мотиваційної готовності до ефективної правоохоронної діяльності.

Список використаної літератури:

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. Москва : Просвещение, 1976. 300 с.
2. Бандурка О.М., Венедиктов В.С. Экстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України : науково-практичний посібник. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. 319 с.
3. Васильев В.Л. Юридическая психология : учебник. Москва : Юридическая литература, 2004. 640 с.

4. Волочков А.А. Ценностная направленность личности как выражение смыслообразующей активности. *Психологический журнал*. 2004. № 2. С. 17–33.

5. Гордеева Т.О. Мотивационные факторы, что влияют на достижение успеха в деятельности, или мотивация обучения: пять факторов успеха. *Психология в высших учебных заведениях*. 2005. № 4. С. 3–25.

6. Гушина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда. *Человек и труд*. 2000. № 1. С. 169–174.

7. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности. *Вопросы психологии*. 1984. № 4. С. 126–130.

8. Ковальчишина Н.І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2008. 28 с.

9. Макаренко П.В. Взаємозв'язок типу мотивації професійного вибору з професійною самоідентифікацією у майбутніх фахівців органів внутрішніх справ. *Наукові записки Харківського військового університету. Соціальна філософія, педагогіка, психологія*. 2001. Вип. X. С. 250–255.

10. Михайлишин У.Б. Мотивація як фактор професійного росту працівників органів внутрішніх справ. *Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України* : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 14 берез. 2014 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2014. С. 60–64.

11. Сайко Э.В. Отношения как феномен социального бытия. *Мир психологии*. 2006. № 4. С. 3–9.

12. Самоукина Н. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. Москва : Вершина, 2006. 224 с.

13. Соболев В.О. Професійна мотивація працівників ОВС: вивчення та корекція : науково-практичний посібник. Харків : Університет внутрішніх справ, 1999. 98 с.

14. Чабанюк Н.І. Вплив мотивації на взаємовідносини в колективі. *Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи* : П'ята міжнародна науково-практична конференція / за ред. І.В. Саух. Житомир : Видавництво ЖФ КІБІТ, 2011. С. 373–376.

15. Чабанюк Н.І. Співвідношення понять «Позитивна мотивація» і «Негативна мотивація» професійної діяльності особистості. *Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі* : Третя міжнародна науково-практична конференція / за ред. І.В. Саух. Житомир : Видавництво ЖФ КІБІТ, 2009. С. 159–161.

16. Чайка В.Г. Структура учебной мотивации студентов вузов. *Журнал прикладной психологии*. 2002. № 3. С. 28–31.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Матієнко Тетяна Василівна – кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри психології та педагогіки Одеського державного університету внутрішніх справ

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Matiienko Tetiana Vasylivna – Candidate of Law Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of Psychology and Pedagogy of Odesa State University of Internal Affairs

Matienkotatyana08@gmail.com