

спрямованих на формування дієвої та ефективної системи віктимологічної профілактики.

### ***Список використаних джерел***

1. Афанасенко С.І. Віктимологічна профілактика шахрайства // Автореферат дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата юридичних наук. Спеціальність 12.00.08 – кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право / С.І. Афанасенко . –К.; 2013. -23С.

2. Бандурка О.М. та інші Як не стати жертвою злочину. Поради і застереження / О.М. Бандурка, В.П. Бартків, Б.І. Рафалюк: За заг ред. О.М. Бандурки.-К., 2004.-159 с. (правова освіта населення).

3. Ревина Н.В., Ростокинський А.В. «Опыт зарубежных стран в развитии виктимологической профилактики мошенничества» // Ревина Н.В., Ростокинський А.В /Бизнес в законе.Економико-юридический журнал №1. 2018 С.182-185

### ***Перепелиця Максим Іванович,***

здобувач ступеня вищої освіти  
магістра за спеціальністю  
«Психологія» Національної  
академії внутрішніх справ

*Науковий керівник:* професор  
кафедри юридичної психології  
Національної академії внутрішніх  
справ, доктор юридичних наук,  
професор **Охріменко І.М.**

## **МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО**

У комплексі проблем особистості проблема мотивації, рушійних сил поведінки залишається на сьогодні однією з найважливіших. Дослідження проблеми мотивації здійснювалося у працях таких вчених як А. Маслоу, Х. Хекхаузен, В. А. Іванников, Д. Аткінсон, С. П. Льїн, О. М. Леонтьєв, В. І. Ковальов та інших.

Професійна мотивація – це дія конкретних мотивів, які обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов’язків, пов’язаних з нею, вибір місця роботи, бажання звільнитися тощо. Професійна мотивація формується під впливом факторів навколишньої дійсності, роботи з профорієнтації.

Більшість науковців відмічає що, ефективність діяльності працівника правоохоронного органу залежить як від різноманітних об’єктивних факторів (організаційних, соціально-психологічних й ін.),

так і від суб'єктивних (стійкої мотивації до обраної професії та наявності комплексу здібностей до неї). Тільки сполучення цих двох взаємопов'язаних факторів забезпечує успішну службову діяльність.

Серед юридичних спеціальностей професія поліцейського посідає важливе місце. Цей вид діяльності пов'язаний із здійсненням заходів превенції, досудового розслідування кримінальних правопорушень та полягає у зборі інформації з метою вирішення професійних завдань.

Професійна мотивація працівника поліції у багатьох випадках залежить від потреб, які передбачені теорією потреб А. Маслоу [1]. Тобто якщо в співробітника не задоволені фізіологічні потреби, то його мотивація до роботи, її якість і ефективність буде майже на нульовому рівні, його постійно переслідуватимуть думки про задоволення фізіологічних потреб і він просто не зможе якісно та ефективно працювати.

Через низьке матеріальне забезпечення, ненормований робочий час, навіть ці потреби, не так просто задовольнити [2, с. 132]. У той час, це може досить сильно мотивувати поліцейського задовольняти фізіологічні потреби незаконними, корупційними способами. Проте коли такі потреби задоволені, постає питання про задоволення потреби вищого рівня – потреби в безпеці. Вона може бути задоволена завдяки достатньо високій заробітній платі, а також завдяки системам медичного і соціального страхування, програмі пенсійного забезпечення [3]. Лише за таких умов можна вести мови про тривале та якісне виконання функціональних обов'язків.

Третю сходинку займають соціальні потреби, які виражаються в потребах дружби, приналежності, підтримки тощо. Якщо дані потреби незадоволені, працівник поліції буде замкнутий в собі, некоммукабельний, з ним буде важко вести будь-яку співпрацю. Він не зможе дізнатись про факти вчинення кримінального правопорушення повним обсягом, адже своєю некоммукабельністю і не привітністю, відверне бажання очевидця (свідка), негласного працівника чи іншого учасника взаємодії розповідати про кожну деталь події.

Наступною сходинкою піраміди є потреба в повазі, що в свою чергу включає потребу в особистих досягненнях, компетентності, повазі з боку оточуючих, визнанні тощо. І насправді, поліцейський, під час виконання своїх службових обов'язків є частиною колективу. Молоді службовці відчують потребу у визнанні – їм потрібне відчуття цінності своєї особистості як невід'ємної частини єдиного цілого. Вони потребують поваги, заснованої на досягненнях у змаганні з іншими працівниками. Всі ці потреби тісно пов'язані з поняттям статусу, що означає «вагу» або «важливість» людини в очах оточення. Взаємодія та стосунки з колективом також позначаються на ефективності і результативності роботи. Якщо в поліцейського є певні досягнення, хороший статус в колективі, має гарний авторитет, то і його

професіональні вміння та навички будуть на відповідно високому рівні, в крайньому випадку він знатиме де знайти допомогу і як викрутитись з тієї чи іншої ситуації. В разі негативного впливу колективу на нього, може повторюватись ситуація, коли фахівець буде некоммунікбельним і замкнутим в собі. Це негативно позначатиметься на результаті його роботи.

І на вершину піраміди А. Маслоу ставив потреби в самовираженні, самореалізації – потреби в реалізації своїх потенційних можливостей і зростанні як особистості. Ця потреба найвищого порядку, і задовольнити її складніше за все. Співробітники, що досягають цього рівня, працюють не просто заради грошей або справляння враження на інших, а тому що усвідомлюють значимість своєї роботи і відчують задоволення від самого її процесу. На жаль, дану потребу задовольняють тільки 1-2% із усієї кількості особового складу [4, с. 26].

Отже, ієрархія Маслоу – дуже зручний засіб класифікації людських потреб, проте було би помилкою сприймати її як якусь жорстку схему. Зовсім не обов'язково, щоб потреби кожного рівня були цілком задоволені (а іноді це і неможливо), перед тим, як у людини з'являться більш «високі» спонуки. Насправді в кожний конкретний момент людиною рухає цілий комплекс потреб.

Спочатку люди прагнуть задовольнити потреби нижчого рівня, потім можуть думати про задоволення наступної за значимістю потреби. Основний недолік теорії Маслоу зводиться до того, що їй не вдалося врахувати індивідуальні відмінності людей в тому числі і працівників органів досудового розслідування. Виходячи з минулого досвіду, одна людина може бути найбільше зацікавлена у самовираженні, у той час як поведінка іншої буде в першу чергу визначатися потребою у визнанні, соціальними потребами.

#### ***Список використаних джерел***

1. Маслоу А. Мотивация и личность. – [3-е изд.] / Пер. с англ. СПб. : Питер., 2009. 352 с.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. СПб. : Питер, 2002. 512 с.
3. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України від 09.09.2015. 2015. № 40-41. Ст. 37.
4. Охріменко І. М. Мотивація професійної самовизначеності сучасного правоохоронця: проблематика питання / І. М. Охріменко, О. Л. Мартенко // Міліція України : Актуальні проблеми юридичних наук у дослідженнях учених. 2012. № 7-8. С. 26–27.