

спілкування (3,08). Це також можна пояснити статевою ознакою складу досліджуваних груп, а також особливостями майбутнього фаху.

Слід зазначити, що проведене дослідження мало пошуковий характер, і надало можливість виявити деякі специфічні особливості ціннісно-мотиваційної сфери працівників ОВС в залежності від етапу професіоналізації та характеру фахової діяльності. Отримані результати підтверджують актуальність заявленої проблеми, а також передбачають продовження більш змістовних та глибоких наукових досліджень в обраному напрямі.

**Ятчук М.С.,**

Ірпінський виправний центр УДПтСУ  
в м. Києві та Київській області (№132)

### **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ МОЛОДШИХ ІНСПЕКТОРІВ ВІДДІЛУ НАГЛЯДУ І БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

**Постановка проблеми.** Працівники Державної пенітенціарної служби України (молодші інспектори відділу нагляду і безпеки) у процесі проходження служби зазнають певних особистісних змін, як позитивних (набуття професійної майстерності), так негативних – внаслідок професійної деформації. У директивних документах Державної пенітенціарної служби України акцентовано увагу на профілактиці професійної деформації співробітників кримінально-виконавчої служби України, всебічному розвитку особистості, самовдосконаленні, а також на формуванні та розвитку професійно важливих якостей особистості, професійної спрямованості працівників. Саме мотивація є важливою для попередження та профілактики негативних змін особистості у процесі служби, прагнення до самовдосконалення.

У юридичній психології окремі аспекти мотивації особистості працівників органів внутрішніх справ України досліджували Н. Є. Афанасьєва, Н. І. Ковальчишина, Я. В. Мацегора, Г. В. Попова та ін. Проте питання особливостей мотивації молодших інспекторів відділу нагляду і безпеки Державної пенітенціарної служби України розроблені недостатньо, що й зумовило вибір теми нашого дослідження.

В емпіричному дослідженні взяли участь молодші інспектори відділу нагляду і безпеки Ірпінського виправного центру управління Державної пенітенціарної служби України в м. Києві та Київській області (№132). Загальна кількість вибірки становить 27 осіб.

Основою нашого дослідження стала діагностика рівня мотивації досягнення, за методикою «Мотивація до успіху» та вивчення загальної професійної мотивації, за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір в модифікації А. Реана).

Дослідження рівня мотивації молодших інспекторів відділу нагляду і безпеки, за методикою «Мотивація до успіху», дало можливість констатувати, що переважає середній рівень мотивації до досягнення цілі (55,6 % осіб). Ще 33,3 % опитуваних мали високий рівень мотивації до успіху, 7,41 % осіб мали дуже високий рівень мотивації до досягнення цілі, 3,7 % – низький рівень мотивації.

Вивчення професійної мотивації, за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір в модифікації А. Реана), дало змогу виявити осіб з домінуючою внутрішньою мотивацією, зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною.

Так, 29,6 % молодших інспекторів є внутрішньо позитивно мотивованими до професійної діяльності (мотивує сама діяльність). Для них цінністю є задоволення від процесу та результату праці, можливість найбільш повної самореалізації саме у цій діяльності.

Ще у 55,6 % домінуючою є зовнішня позитивна мотивація (мотивують зовнішні обставини). Для них цінністю є грошовий зарібок, прагнення до просування по службі та потреба у визнанні.

14,8 % працівників мають несприятливий мотиваційний комплекс, домінуючою є зовнішня негативна мотивація. Для них цінністю є прагнення уникнути критики та можливих покарань.

На нашу думку, доцільним є активація, стимулювання мотивації та формування внутрішньої позитивної професійної мотивації молодших інспекторів відділу нагляду і безпеки кримінально-виконавчої служби.

**Висновки:** 1) для молодших інспекторів відділу нагляду і безпеки кримінально-виконавчої служби України характерним є середній рівень мотивації до досягнення цілі;

2) домінуючою в професійній діяльності молодших інспекторів є зовнішня позитивна мотивація;

3) необхідним є здійснення спеціальної роботи щодо активації мотивації молодших інспекторів пенітенціарної служби України.

Отримані результати вказують на необхідність розроблення тренінгів спрямованих на стимулювання мотивації молодшого начальницького складу пенітенціарної служби України та вивчення особливостей мотивації у осіб середнього та старшого начальницького складу.