

УДК 159:351.745.5

Литвин В. В. – здобувач кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, м. Київ

Основні чинники професійної мотивації майбутнього патрульного поліцейського

Проаналізовано найвідоміші теорії мотивації до професійної діяльності (А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клелланда). Визначено рушійні чинники, які мотивують особу обрати професію патрульного поліцейського.

Ключові слова: мотивація, мотив, патрульний поліцейський, теорія Y, мотивація афіліації.

Мотивація до професійної діяльності в підрозділах патрульної поліції є досить складним психологічним утворенням. Вона передбачає сукупність цілей, установок, професійних інтересів тощо. Висвітлення їх надасть можливість з'ясувати, що спонукає пересічного громадянина обрати професію саме патрульного поліцейського; яку мету він має; визначити мотиви певного вчинку патрульного в конкретних ситуаціях; чим він керується під час прийняття рішення тощо.

Вивченню питань професійної мотивації, яку усвідомлює особа і що здатна активізувати та спрямувати її діяльність, присвятили свої праці Г. В. Андреев, В. Г. Андросюк, В. Л. Васильєв, І. А. Васильєва, Г. Г. Голубєва, Н. В. Дмитрієва, Л. І. Казміренко, Д. О. Кобзін, Ц. П. Короленко, В. С. Медведєв, А. П. Москаленко, В. І. Платонов, В. Д. Шадриков, О. Л. Шибко, А. А. Шиліна, В. О. Ядов.

Із цього приводу В. Д. Шадриков зазначає, що людина, обираючи професію, «проектуює» свою мотиваційну структуру на структуру факторів, поєднаних із професійною діяльністю, через які можливе задоволення потреб. Тільки людина із широким спектром потреб здатна до натхненної, творчої праці, високої громадської активності в системі «людина–суспільство» [1, с. 45].

На підставі дослідження попередників і результатів опитування слухачів первинної професійної підготовки (майбутніх працівників підрозділів патрульної поліції) слід

визначити основні чинники професійної мотивації патрульного поліцейського.

На думку вчених, мотивом є сформоване під впливом соціального середовища та життєвого досвіду особи спонукання, яке є внутрішньою безпосередньою причиною дій і виражає особистісне ставлення до того, на що спрямована діяльність [2, с. 112]. Мотив – це усвідомлений чинник, що є підґрунтям для вибору дій і вчинків особи [3, с. 202]; це методи, засоби, процеси спонукання людини до певної діяльності. Також мотив визначають як сталу особистісну властивість суб'єкта поведінки, що зсередини спонукає до вчинення, зокрема, професійно спрямованих дій шляхом співвідношення предмета з потребою (прагнення, бажання, зацікавленість, обов'язок тощо) [2, с. 113].

Отже, мотив зумовлює і спрямовує діяльність, відображаючись у потребах, установках, інтересах, потягах та бажаннях. Установка, на думку Д. М. Узнадзе, є особливим психічним механізмом готовності до діяльності. Вона визначається внутрішньою позицією людини стосовно професійної діяльності. Інтереси та бажання – це споріднені явища, мотиваційні стани, які спонукають людину щось здійснити і виявляються в позитивному ставленні до об'єкта чи явища у зв'язку з прагненням його пізнати [4, с. 73].

Таким чином, у психології мотив тлумачать як чинник, що спонукає людину до певних дій, має особистісний характер, залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх умов, а також від впливу інших, що виникають паралельно з ним. Сукупність таких мотивів і їхніх похідних формує мотивацію, якою керується людина під час здійснення певної діяльності, що орієнтує її на досягнення певних цілей.

Діяльність у підрозділах патрульної поліції є досить складною та багатогранною. Тому мотиваційну структуру спонукань до діяльності в підрозділах поліції, а також їхні основні чинники слід аналізувати в контексті загальновизнаних теорій мотивації.

Теоретичні концепції щодо визначення чинників професійної мотивації людини різняться. Науковці вважають, що основними рушійними силами мотивації є біологічні та соціальні фактори. Біологічні втілюються матеріальними та фізіологічними, а соціальні – матеріальними, духовними, екзистенціальними потребами. Матеріальні потреби вважають базовими

(в їжі, одязі, предметах побуту, житлі). Духовні потреби полягають у вимогах до освіти, віри, підвищення кваліфікації, художньої творчості, розвитку науки й мистецтва тощо. Соціальні потреби виражаються в намірах спілкування, соціальному визнанні, служінні суспільству, медичному обслуговуванні, вихованні дітей, вільному часі, гідних умовах праці та навчання, а також відпочинку. Ми схилиємося до того, що сукупність усіх перелічених вище потреб (біологічних і соціальних) скеровує поведінку людини та мотивує її до діяльності. Потреби детермінують або реалізуються за допомогою цілей.

Мотиви, зумовлені цими потребами, згідно з ученням З. Фрейда, полягають у прагненні до виживання, панування над рештою, прагненні до сексуального задоволення. Знаний учений А. Адлер доповнив визначену Фрейдом шкалу прагненням до самоствердження; Є. Франґ – прагненням до влади; Мак-Клелланд – потребами у владі, успіху та приналежності. Відповідно до концепцій мотивації Герцберґа та Портера-Лоурела, що ґрунтуються на теорії «економічної людини», тільки результат праці задовольнить потребу (наприклад, людина, виконуючи певні завдання, розраховує на достойну оплату праці, кар'єрне зростання, підвищення соціального та професійного статусу тощо).

Загальне положення про зв'язок мотивів поведінки з категорією «установка» засвідчує, що мотивом є не лише потреби, а й цілі, які опосередковано визначають потреби особи (від нижчих, біологічних, до вищих, соціальних). Отже, мотив можна вважати психологічною категорією, до якої належать різні психологічні феномени (потреби, інтереси, погляди, переконання, установки, цілі тощо) [5, с. 110].

Мотивація служби в підрозділах поліції досить складна, з огляду на сукупність мотивів (мотиви широкого соціального плану, індивідуально-особистісного спрямування, зовнішні, внутрішні, процесуальні та результативні). Вивчення сукупності мотивів людини до початку роботи за обраною професією надає можливість умовно визначити схему ставлення кандидата до фаху за потребами в ієрархічній послідовності.

Професія патрульного поліцейського належить до професій соціономічного виду (для неї притаманні напруженість, екстремальність, підвищений рівень контактності з громадянами). Попри це, значна кількість молодих людей виявляє бажання

вступити до лав Національної поліції України. Слід з'ясувати, якими потребами, установками, цілями вони керуються.

Найвичерпнішу відповідь на це запитання можна надати, звернувшись до теорій мотивації, які ґрунтуються на вивченні основних потреб людини, що і є основними мотивами їхньої діяльності. Однією із загальних теорій мотивації є рання теорія за А. Маслоу. Це умовно визначена піраміда, у якій найбільш значущі для людини потреби розміщені в певній ієрархічній послідовності: від нижчих потреб, з-поміж яких – фізіологічні (потреба в їжі, сні, воді тощо, потреба в безпеці (здоров'я, майна, майбутнього), соціальні (потреба в дружбі, сім'ї, відчуття приналежності до колективу тощо), до найвищих, а саме: потреба в повазі (самоповага, впевненість, досягнення), потреба самовираження (творчість, моральність, розв'язання проблем). Вищі потреби можуть бути реалізовані за умови реалізації нижчих. Наприклад, потреба в безпеці може бути задоволена завдяки достатньо високій заробітній платі, що давала б змогу накопичувати заощадження, а також завдяки системам медичного та соціального страхування, програмам пенсійного забезпечення, гарантій зайнятості [6, с. 13].

Потреби – витоки мотивації. Девід Мак-Клелланд розробив модель мотивації, спираючись на потреби вищого рівня, і виокремив три категорії потреб:

1) потреба причетності, за якої людина має досить широке коло спілкування й намагається його розширити. Люди з такими потребами обирають професії, які надаватимуть їм можливість соціального спілкування;

2) потреба у владі, тобто здійснювати вплив на перебіг подій, встановлювати контроль за вчинками інших людей;

3) потреба в успіху, що передбачає особисту відповідальність і прагнення домагатися успішного виконання завдань (особисті досягнення як результат активної діяльності) [7, с. 89].

Фредерік Герцберг у своїй теорії мотивації спробував схарактеризувати вплив матеріальних і нематеріальних факторів на мотивацію людини. Рушійними потребами науковець визначив успіх у роботі, заробітну плату, кар'єрне зростання, визнання та схвалення результатів, високий ступінь відповідальності тощо [8, с. 45].

Теорія мотивації Портера–Лоулера ґрунтується на співвідношенні винагороди з досягнутими результатами. Саме

результати роботи є причиною задоволення працівника. Згідно із цією теорією, результативність такої роботи має постійно підвищуватися [9, с. 32].

З метою вивчення особливостей мотиваційної сфери об'єктів психологічного добору – слухачів первинної професійної підготовки за спеціалізацією «працівники підрозділів патрульної поліції» було проведено авторське опитування 312 осіб, які пройшли конкурсний відбір для проходження навчання та подальшої служби в патрульній поліції Національної поліції України. Дані опитування дають підстави визначити найважливіші чинники професійної мотивації майбутнього патрульного поліцейського.

Опитуваних можна об'єднати за двома віковими групами: до 25 років – 38 %, 26–35 років – 62 %. Таким чином, у патрульну поліцію прийшли молоді, енергійні люди, які мають намір докласти чимало зусиль для змін на краще.

Кандидати, обираючи професію патрульного поліцейського, керуються внутрішніми мотивами (за теорією А. Маслоу), які полягають у набутті знань, умінь і навичок, корисних не тільки під час проходження служби, а й у повсякденному житті (50 %). Важливою є і зовнішня мотивація, яка полягає в можливості кар'єрного зростання, зацікавленості професією тощо (37 %). Лише незначна кількість респондентів (13 %), керуючись альтруїстичними мотивами, прийшла підвищувати авторитет поліції та рівень довіри населення, змінювати застарілу систему організації діяльності підрозділів поліції.

Стосовно потреб, які кандидат зможе задовольнити під час служби в патрульній поліції, відповіді респондентів різнилися. Більшість із них (55 %) вважає, що саме служба в патрульній поліції забезпечить відчуття надійності, спокою, допоможе підвищити рівень упевненості в собі, посприяти самореалізації, відчуту суспільну корисність своєї служби. Третина респондентів прийшла саме за достойною платнею, яку забезпечує служба в патрульній поліції, знову ж таки керуючись внутрішніми потребами. Незначна кількість опитаних (9 %) розраховує на отримання адреналіну під час служби в органах Національної поліції. Відповідно до теорії Ф. Герцберга, вони прагнуть задовольнити власні амбіції, внутрішні стимули, можливо, встановити контроль за іншими.

Згідно з результатами дослідження, у кандидатів є нагальні потреби, за теорією Д. Мак-Клелланда, в успішності. Із цього приводу 75 % опитуваних зазначили, що в разі виникнення певних непередбачуваних обставин вони намагатимуться всебічно вивчити (на підставі положень законодавства) проблему та розв'язати її.

Менша кількість (22 %) респондентів виявила бажання звернутися до колег з певним досвідом за роз'ясненням. Тобто опитувані керуються мотивацією досягнення, яка полягає в прагненні не полишити, а, навпаки, знайти оптимальний варіант вирішення питання.

Більшість опитаних зазначила, що в службі патрульного поліцейського трапляються ситуації, у яких потрібно одразу діяти, адже кожна хвилина може коштувати життя (62 %). Частина вважає, що краще обдумати всі деталі, а тільки потім діяти (38 %). Висловлено також позицію, що діяти слід відповідно до ситуації (1 %).

Чимало кандидатів, усвідомлюючи складність служби в поліції, схиляється до думки, що будь-які конфлікти з громадянами та колегами слід вирішувати мирним шляхом, не вступаючи у чвари. Крім цього, у разі виникнення складної ситуації вони готові звернутися до колег. Зазначене зумовлено потребами приєднання (за теорією Д. Мак-Клелланда).

Респонденти переконані, що будь-яку розпочату справу вони намагатимуться довести до кінця, навіть якщо це потребуватиме значних розумових і фізичних затрат (96 %). Деякі вважають, що якщо виконати певне завдання буде складно, краще полишити його та взятися за легше (менше ніж 1 %). Така сама кількість респондентів зазначила, що якщо вирішення справи принесе їм користь, то варто йти до кінця. Оцінивши відповіді більшості, ми виявили потребу респондентів у системному вивченні та розв'язанні проблем, що є підґрунтям для формування професійної компетентності поліцейського.

Відповіді на запитання «Ваше ставлення до ненормованого робочого часу патрульного поліцейського» засвідчили, що більшість опитуваних (52 %) готові в будь-який момент, навіть за рахунок вільного часу, виконувати свої службові обов'язки. Певна кількість опитаних вважає, що час на відпочинок має бути передбачений у будь-якій професії (43 %). Інші стверджують, що виконання робочих завдань слід завжди узгоджувати з

патрульним (2 %). Лише 50 % готові нехтувати власним вільним часом на користь службі. Ідеалізація професії не завжди є головним мотиватором. Вона тільки сприяє виявам зацікавленості професією.

В особи завжди є певні переконання, установки й уявлення про професію патрульного поліцейського. Пройшовши спеціальну підготовку та розпочавши службу в підрозділі, патрульний може змінити своє бачення щодо покладених на нього завдань або ж, навпаки, підтвердити його. Реалії сьогодення (підвищення рівня злочинності, низький рівень довіри населення до Національної поліції, агресивність правопорушників, корупційні схеми вирішення конфліктів тощо) можуть призвести до професійного вигорання молодого співробітника.

Отже, професійна мотивація працівників органів Національної поліції – це прагнення працівника задовольнити свої потреби за допомогою службово-трудової діяльності щодо виконання своїх правоохоронних і правозабезпечувальних завдань і функцій [10, с. 104].

Мотивація до професійної діяльності – це стійка система стимулів, цілей і мотивів, які визначають поведінку працівника. До цілей і стимулів належить сукупність чинників, що стимулюють особу до діяльності. У нашому випадку це альтруїстичні наміри, заробітна плата, премії тощо. Мотиви – це такі фактори, що безпосередньо впливають на зміст праці (наприклад, задоволення творчим, інноваційним характером діяльності, відчуття поваги до виконуваного обов'язку з боку населення, визнання результатів праці, можливість кар'єрного зростання тощо) [11, с. 345].

На підставі результатів здійсненого дослідження можна виокремити певні групи мотивів, якими керується особа під час вибору професії патрульного поліцейського.

Перша група мотивів закладена в біологічних потенціях. Мотиви цієї групи виникають несвідомо та передаються людині на генетичному рівні. Вони пов'язані з діяльністю як засобом розв'язання матеріально-побутових проблем і задоволення особистісних потреб. Під час анкетування 128 осіб зазначили, що діяльність поліцейського має достойно винагороджуватися та сприяти задоволенню матеріальних потреб людини.

Друга група чинників формується соціальними мотивами. Патрульні, виконуючи покладені на них службові обов'язки,

розраховують на отримання знань, умінь і навичок, які сприятимуть становленню професіонала.

Третя група чинників полягає в мотивах досягнення. Нові представники патрульної поліції вирішили спробувати себе в ролі поліцейських, за концепцією Ф. Герцберга, для отримання задоволення від успішного виконання своїх обов'язків. Вони прагнуть протидіяти злочинності, підвищувати рівень довіри населення до поліції, творити історію нової поліції.

Водночас у процесі професійної діяльності відбувається подальша зміна мотиваційної сфери, унаслідок якої виникають нові й еволюціонують наявні мотиви, змінюється абсолютна та відносна значущість окремих мотивів, структура мотивів загалом. Тому якісне психологічне супроводження в підрозділах Національної поліції має сприяти своєчасному виявленню основних ціннісних особистісних орієнтацій за допомогою різних мотиваційних прийомів (методи підкріплення, нагород і покарань тощо).

Вивчення мотиваційної сфери особистості має важливе значення під час здійснення процедур виявлення й оцінювання придатності людини за індивідуально-психологічними характеристиками до професії, тобто під час проведення професійної орієнтації, психологічного добору. Сукупність професійно важливих якостей, особистісних особливостей, а також система ціннісних орієнтирів людини, спрямованість й інтенсивність спонукальних сил, прагнень на досягнення найближчих і віддалених цілей у розвитку та реалізації суб'єкта діяльності зумовлюють успішність виконання завдань поліцейського.

Своечасному визначенню спрямованості та рівня професійної мотивації, стійкості інтересів і ціннісно-сміслових конструктів мотивів вибору саме професії патрульного поліцейського має сприяти професійно-психологічний добір, який дає змогу виявляти кандидатів зі штучно створеною позитивною мотивацією (отримання певних благ, здійснення актів жорстокості з боку уповноважених працівників тощо) й не допускати їх до служби [12].

Отже, на початкових етапах проведення професійно-психологічного добору важливе значення має саме мотивація кандидата. Потрібно чітко визначити, які мотиви спонукають його обрати цю професію, що сприятиме економії державних коштів, що затрачають на підготовку фахівців, а також забезпечить підтримання високого авторитету патрульної поліції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие / В. Д. Шадриков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Логос, 1996. – 320 с.
2. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. / С. С. Занюк. – Київ : Либідь, 2002. – 304 с.
3. Краткий психологический словарь / [ред.-сост. А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский]. – М. : Политиздат, 1985. – 432 с.
4. Абрамова Г. С. Введение в практическую психологию / Г. С. Абрамова. – М. : АКАДЕМИЯ, 1995. – 224 с.
5. Охріменко І. М. Проблема мотивації професійної діяльності працівника оперативного підрозділу / І. М. Охріменко // *Юридична Україна*. – 2008. – № 9. – С. 105–110.
6. Сабуров А. С. Психология : курс лекций / А. С. Сабуров. – Киев : Леке, 1996. – 208 с.
7. Дмитриченко Л. И. Корпорация в системе общественного производства : монография / Л. И. Дмитриченко, Т. С. Чунихина, Л. А. Дмитриченко, А. Н. Химченко. – Донецк : Схід. видав. дім, 2010. – 220 с.
8. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции : курс лекций / А. Н. Леонтьев. – М. : МГУ, 1994. – 62 с.
9. Власова А. М. Організаційна поведінка : навч. посіб. / [А. М. Власова, Л. М. Савчук, В. Б. Савінова]. – Київ : КНЕУ, 1998. – 96 с.
10. Венедиктов С. В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службово-трудових відносинах працівників ОВС / С. В. Венедиктов // *Право і безпека*. – 2004. – № 3. – С. 103–105.
11. Соболев В. О. Менеджмент персоналу в органах внутрішніх справ : навч. посіб. / В. О. Соболев, О. В. Соболев. – Харків : Еспада, 2007. – 472 с.
12. Аналіз процедури професійно-психологічного відбору персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrbukva.net/10690-Analiz-procedury-professional-no-personala.html>. – Назва з екрана.

REFERENCES

1. Shadrikov, V.D. (1996). *Psichologiya deiatelnosti i sposobnosti cheloveka* [*Psychology of human activity and ability*] (2nd ed., rev.). Moscow: Logos [in Russian].

2. Zaniuk, S.S. (2002). *Psykhoholohiia motyvatsii [Psychology of motivation]*. Kyiv: Lybid [in Ukrainian].
3. Petrovskii, A.V., & Yaroshevskii, M.G. (Ed.). (1985). *Kratkii psihologicheskii slovar [Brief psychological dictionary]*. Moscow: Politizdat. [in Russian].
4. Abramova, G.S. (1995). *Vvedenie v prakticheskuiu psihologiiu [Introduction to practical psychology]*. Moscow: AKADEMIIA [in Russian].
5. Okhrimenko, I.M. (2008). Problema motyvatsii profesiinoi diialnosti pratsivnyka operativnoho pidrozdilu [Problem of motivation of professional activity of the operational unit's employee]. *Yurydychna Ukraina, Legal Ukraine*, 9, 105-110 [in Ukrainian].
6. Saburov, A.S. (1996). *Psihologiia [Psychology]*. Kiev: Leke [in Russian].
7. Dmitrichenko, L.I., Chuniuhina, T.S., Dmitrichenko, L.A., & Himchenko, A.N. (2010). *Korporaciia v sisteme obschestvennogo proizvodstva [Corporation in the system of social production]*. Donetsk: Shid. Vydav. dim [in Russian].
8. Leontev, A.N. (1994). *Potrebnosti, motivy, emocii [Needs, motives, emotions]*. Moscow: MGU [in Russian].
9. Vlasova, A.M., Savchuk, L.M., & Savinova, V.B. (1998). *Orhanizatsiina povedinka [Organizational Behavior]*. Kyiv: KHEU [in Ukrainian].
10. Venedyktov, S.V. (2004). Profesiina motyvatsiia yak peredumova stymuliuvannia ta pidvyschennia aktyvnosti v sluzhbovo-trudovykh vidnosynakh pratsivnykiv OVS [Professional motivation as a prerequisite for stimulation and increase of activity in the labor-labor relations of the employees of the Internal Affairs bodies]. *Pravo i bezpeka, Right and safety*, 3, 103-105 [in Ukrainian].
11. Soboliev, V.O., & Soboliev, O.V. (2007). *Menedzhment personalu v orhanakh vnutrishnikh sprav [Personnel management in internal affairs bodies]*. Kharkiv: Espada [in Ukrainian].
12. Analiz protsedury profesiino-psykhologichnoho vidboru personalu [Analysis of the procedure of professional psychological selection of personnel]. (n.d.). *ukrbukva.net*. Retrieved from <http://ukrbukva.net/10690-Analiz-procedury-professional-no-personala.html> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії 06.11.2017
