

децентралізації стосується базового рівня сіл, селищ та міст і не включає в себе столицю. Це позбавляє місцеву територіальну громаду права брати участь у забезпеченні життєдіяльності міста та впливати на рішення місцевого значення – розподіл фінансових надходжень, якість надання адміністративних послуг, земельні питання тощо.

Окремо звертає на себе увагу перелік повноважень, які може місцева державна адміністрація делегувати органам місцевого самоврядування. ЗУ «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування» не визначають їх перелік на відміну від делегованих повноважень від органів місцевого самоврядування до місцевих державних адміністрацій (ст. 44 ЗУ «Про місцеве самоврядування»). Така ситуація створює дисбаланс у відносинах між даними органами публічної влади. Може завадити гармонійному розвитку місцевих громад.

Проблема недостатності урегульованості процедури делегування повноважень між органами публічної влади вилилася в пропозицію прийняти спеціальний закон «Про делегування органам місцевого самоврядування окремих державних повноважень». Однак дана ініціатива не знайшла підтримки.

Важливим питанням є встановлення співвідповідальності за виконання делегованих повноважень. Компетенція місцевої державної адміністрації не повинна зводитися до функцій контролю.

Процеси децентралізації на сьогодні торкнулися сфери освіти, медицини, надання адміністративних послуг, фінансування, житлово-комунального господарства, архітектури та містобудування та інших сфер життєдіяльності населення.

Це логічний процес розпочатої реформи, який в кінцевому результаті повинен привести нас до якісно нової системи державного управління (класичної моделі публічного управління європейського зразка). Кожен етап болісно відображається на системі органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Засада демократичної децентралізації влади є домінуючою в європейському правовому просторі. Основу системи державного управління європейських держав складає зміщення владних повноважень від центру до нижчого рівня (місцевої громади і її представницьких органів). Така модель організації публічної влади має на меті наблизити владу до населення, активізувати його участь в управлінні справами місцевого значення, що в результаті впливає на загальнодержавну політику.

Україна враховуючи власну історію державотворення орієнтується саме на таку модель державного управління. З цієї позиції є цікавим процес формування вітчизняної нормативно-правової бази децентралізації влади в процесі імплементації європейських стандартів.

Симбіоз централізації та децентралізації закріплений ст. 132 Конституції України не сприяв демократичним процесам в державі. Відсутність однозначної позиції в Основному законі держави зумовило посилення централізаційних процесів, що в подальшому призвело до невдоволення регіонів політикою центру та стало причиною політичного, соціального, міжнаціонального конфлікту в Україні. Разом з тим, це дозволило переосмислити підходи до управління державою переорієнтуватися на євроінтеграцію та визначити шляхи впровадження децентралізації влади.

На сьогодні децентралізаційна реформа перебуває в активній стадії реалізації. Позитивним є те, що усе більше громад виявляють бажання об'єднатися. На рівні законодавства прийняті базові закони, які регулюють механізм передачі повноважень від центру до низу. Проте це лише початок процесу, який потребує не лише формальних змін, а й фактичних системних, які не можуть з'явитися за рік чи два. Процес розпочатої реформи в кінцевому результаті повинен привести нас до якісно нової системи державного управління (класичної моделі публічного управління європейського зразка).

Список бібліографічних посилань

1. Місцеве самоврядування в умовах децентралізації повноважень : навч. посіб. / А. П. Лелеченко, О. І. Васильєва, В. С. Куйбіда, А. Ф. Ткачук. Київ, 2017. 110 с.
2. Інституційний розвиток місцевого самоврядування в умовах державно-управлінських реформ : наук. розробка / авт. кол.: І. В. Козюра, А. О. Краснейчук, Ю. Г. Іванченко та ін. Київ : НАДУ, 2012. 60 с.

Одержано 01.11.2019

УДК 159.9

Максим Віталійович ГРИЩЕНКО,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
начальник відділення СПС державної установи
«Хроливський виправний центр (№ 140)»*

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ СОЦІАЛІЗАЦІЇ В НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю підготовки фахівців з якісним рівнем професійної соціалізації. Поняття соціалізація у філософській, соціологічній та психологічній літературі в його найбільш загальному значенні розглядається як процес соціального становлення особистості, формування і розвитку її соціальної сутності. Це складний, безперервний процес, який передбачає соціальне пізнання, соціальне спілкування, оволодіння навичками практичної діяльності, що включає як предметний світ, так і всю сукупність соціальних функцій, ролей, норм,

прав та обов'язків тощо, активне переобладнання навколишнього (як природного так і соціального) світу, зміну і якісне перетворення самої людини, її всебічний та гармонічний розвиток. Професійна соціалізація означає оволодіння навичками професійної діяльності, її функціями, ролями, нормами, обов'язками в цілому професійною культурою, тобто професійне становлення. Розробці комплексного підходу до дослідження професійного становлення особистості майбутнього фахівця в процесі його формування. особистості професіонала присвячені роботи [1–4].

У складних, напружених умовах життя сучасного українського суспільства проектування професійної освіти будь-якого типу і рівня припускає усебічні знання початкового етапу становлення професіонала, що закладається у вищому навчальному закладі. Проблеми розвитку освітніх установ, що здійснюють підготовку курсантів (студентів, слухачів), різноманіття змісту і рівнів такої підготовки, останніми роками, настійно вимагає вивчення специфіки їх «професійного старту». Викликає інтерес процес засвоєння курсантом правил, норм і вимог професійної діяльності в період навчання. Уявлення курсанта щодо адекватної еталонної моделі особистості успішного фахівця. Відомо, що діяльність професіонала завжди опосередкована його особовими особливостями, які, з одного боку, детермінують вибір цієї професії, з іншою, – самі розвиваються в процесі професійного становлення, забезпечуючи мотивацію трудової діяльності і її ефективність. Треба дослідити зміст професійно значимих якостей особи майбутнього фахівця на початку шляху, та як відбувається їх розвиток під час навчання. Диверсифікація форм і напрямів професійної освіти особливо гостро ставить питання про стійке «ядро» професійного світогляду, іншими словами, про той запас базових професійних знань і навичок, який забезпечує успішність навчально-професійної діяльності. Будь-яка професійна діяльність виявиться малоефективною або взагалі неефективною, якщо у працівника не буде зацікавленості в її реалізації. Ця зацікавленість виражається в умотивованості суб'єкта щодо відповідної діяльності [5–7]. Мотивація виконує оцінну і компенсуючу роль. Формування діяльності розпочинається з прийняття її особою. Виникає бажання виконувати цю діяльність, яке стимулює активність особи у відповідному напрямі. Мотивація спонукає трудову активність і впливає на формування мети і шляхів її досягнення. Мотивація – один з основних процесів, що пояснюють поведінку людини, разом з такими поняттями, як сприйняття, особистість, установка, навчання. Мотивацію (на відміну від поведінки) спостерігати не можна; з її допомогою можна визначити причину поведінки. Звідси мотивація – це ключ до розуміння поведінки особистості і можливостей дії на неї. Тому важливо знати, що спонукає людину до діяльності і що лежить в основі його дій.

У науці існують різні підходи до визначення понять «мотив», «мотивація».

Мотивом (від лат. *move* – штовхати, надавати руху) називається об'єкт, що виступає як засіб задоволення потреби. Мотив – це те, що спонукає людини до визначеної активності, діяльності. При одній і тій же потребі мотивами поведінки можуть бути різні об'єкти. Мотиви відносно самостійні, тому що потреба не визначає строго сукупність мотивів, їх силу і стійкість. Ціль – це усвідомлюваний результат, на який спрямована поведінка. У психології під мотивом розуміються: 1) спонукання до діяльності, зв'язані з задоволенням потреб суб'єкта, сукупність внутрішніх і зовнішніх умов, що викликали активність суб'єкта і визначили її спрямованість; 2) предмет (матеріальний чи ідеальний), що спонукає і визначає спрямованість діяльності, заради якого вона здійснюється; 3) усвідомлювана причина, що лежить в основі вибору дій і вчинків особистості [2].

Довгий час традиційно мотивацію визначали як «пояснення внутрішніх чинників або психологічного стану і ставлення людини до того, що повинно бути зроблено, або досягнуто в якості мети поведінки». Фридерик Лютенс, простеживши етимологічний зв'язок слова «мотивація» з латів. *move* (що означає «спонукати»), дав наступне визначення: «Мотивація – це процес, що розпочинається з фізіологічної або психологічної нестачі або потреби, яка активізує поведінку або створює спонукання, спрямоване на досягнення певної мети або винагороди» [7].

Цікаву точку зору висловив Х. Хекхаузен: «Мотивація мислиться як процес вибору між різними можливими діями, процес регулює, направляє дію на досягнення специфічних для цього мотиву цільових станів і що підтримують цю спрямованість» [6]. Тут мотивація розглянута з психологічної точки зору, як процес суб'єктивної діяльності людини, що полягає у виробленні мотивів своєї поведінки, цілей поведінки і програм досягнення; як внутрішня властивість людини, складова частина її характеру, що пов'язана з її інтересами і визначає поведінку.

У психології праці та теорії управління поняття «мотивація» розкривається з позиції впливу не лише внутрішніх, але і зовнішніх по відношенню до людини чинників і їх взаємодії, з точки зору створення певних чинників або умов в організації, які сприяють мотивації праці [1].

По М. Мескону, мотивація – процес спонукання себе і інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Тобто це ситуація, при якій, вирішуючи спільні цілі організації, працівник тим самим задовольняє свої особисті, потреби, свідомо вибираючи той або інший тип поведінки [1].

Мотивація як елемент, узгодження цілей об'єкту і суб'єкта управління припускає створення певних умов, що регулюють трудові стосунки, у рамках яких у працівника з'являється потреба самовіддано працювати. Працюючи, людина реалізує свої цілі і задовольняє частину потреб. Суб'єкт управління, у свою чергу, уміло використовує комплекс стимулів; може забезпечити узгодження цілей працівника і організації, а також підвищення ефективності праці працівників.

Мотивацію праці можна розглядати в статичі і динаміці. У першому випадку на передній план виходить рівень мотивації праці (високий, середній, низький), що склався, і фіксований склад мотивів праці. У другому випадку йдеться про зміну складу мотивів і про динаміку рівня мотивації праці, наприклад, від низького до середнього і високого, т. е. мотивація розглядається в якості процесу. Аналіз існуючого рівня мотивації дозволяє накреслити заходи по його зміні.

При аналізі виявляється рівень мотивації усього персоналу в цілому, колективів структурних підрозділів, соціально-професійних, статевікових груп і т.п. На його основі розробляються диференційовані заходи по посиленню мотивації праці, т. е. удосконалюється стимулювання праці. Динаміка рівня мотивації виступає як реакція персоналу у відповідь на зусилля організації із вдосконалення стимулювання праці. Таким чином, мотивація праці – це система мотивів праці в динаміці, це процес зміни складу мотивів і їх значущості у свідомості працівників. Він відбувається під дією стимулювання праці, здійснюваної організацією, а також під впливом змін на ринку праці, в умовах життя і т. д.

Процес мотивації праці протікає циклічно. Кожен цикл може посилювати або послаблювати мотиви праці. Якщо винагорода росте, оцінка праці справедлива і працівник морально заохочується, то його мотивація посилюється, і навпаки.

У сфері управління мотивація розглядається як процес спонукання людини до певної діяльності за допомогою внутрішніх і зовнішніх чинників для досягнення особистих, колективних і громадських цілей. При такому підході йдеться про управління мотивацією. В даному випадку мета мотивації – формування комплексу умов, що спонукують людину до здійснення дій, спрямованих на досягнення мети з максимальним ефектом.

Основні функції мотивації :

- спонукання до дії – мотивований працівник обов'язково здійснює необхідну трудову дію, виконує доручене завдання;
- напрям діяльності – саме мотивація задає діяльності цілеспрямований характер;
- контроль і підтримка поведінки – мотивація забезпечує опосередкований контроль за правильністю виконання дії і забезпечує необхідну модель поведінки працівника.

У діяльності людини мотивація впливає на наступні характеристики роботи :

- зусилля;
- старання;
- наполегливість;
- сумлінність.

Одну і ту ж роботу людина може робити, витрачаючи різні зусилля: може працювати в повну силу, а може упівсилу; може прагнути брати роботу трохи легше, а може братися до складної і важкої роботи, вибирати рішення простіше, а може шукати і братися за складне рішення. Усе це відбувається, які зусилля готова витратити людина. І залежить це від того, наскільки він мотивований на витрату великих зусиль при виконанні своєї роботи.

Людина може по-різному старатися, виконуючи свою роль в організації: одному може бути байдужа якість його праці; інший прагне робити усе якнайкраще, працювати з повною віддачею, не ухилятися від роботи, прагне до підвищення кваліфікації, вдосконалення своїх здібностей працювати і взаємодіяти з організаційним оточенням.

Третя характеристика діяльності, на яку впливає мотивація, полягає в наполегливості продовжувати і розвивати почату справу. Це дуже важлива характеристика діяльності, оскільки часто зустрічаються люди, що швидко втрачають інтерес до початої справи. І навіть якщо вони мали дуже добрі результати діяльності на початку, втрата інтересу і відсутність наполегливості може привести до того, що вони скоротять зусилля і стануть менше старатися, виконуючи свою роль на істотно нижчому рівні але порівнянню з їх можливостями.

Для багатьох робіт сумлінність при виконанні роботи, що означає відповідальне здійснення роботи з урахуванням усіх необхідних вимог і регулюючих норм – найважливіша умова їх успішного виконання. Людина може мати хорошу кваліфікацію і знання, бути здатним і творчим, багато працювати, але при цьому відноситися до своїх обов'язків як-небудь, безвідповідально. І це може зводити нанівець усі позитивні результати його діяльності. Керівництво організації повинне добре уявляти собі це і намагатися будувати систему мотивування так, щоб вона розвивала у співробітників цю характеристику їх поведінки.

Таким чином, мотивація припускає діяльність з витратою певних зусиль, на певному рівні старання і сумлінності, з певною мірою наполегливості для досягнення певної мети.

У теорії управління існують різні способи (види) мотивації і різні підходи до їх класифікації з точки зору характеру дії на працівника. Серед найбільш використовуваних – за способом впливу – виділяють прямі і непрямі способи мотивації. До прямої дії відносяться:

- нормативна мотивація, т. е. спонукання людини до певної поведінки за допомогою ідейно-психологічної дії. До них можна віднести методи переконання, агітації, навіювання, винагороди;
- примусова мотивація, що ґрунтується на використанні влади і загрози погіршення задоволення потреб працівника у разі невиконання ним відповідних вимог, а також що використовує покарання, стягнення, звільнення у разі невиконання. Інша найважливіша особливість цих методів – відсутність свободи особистого вибору. До таких методів відносяться накази, **розпорядження, укази, закони, кодекси і інші директивні документи.**

Така тенденція зумовила появу способу мотивування, що називається непрямою дією, припускає створення зовнішньої ситуації, що спонукає працівника діяти певним чином. Елементи створення такої ситуації : умови виховання і життєдіяльності людини; предметно-речове середовище; організаційна культура компанії; практика взаємовідносин. За формою дії мотивація може бути внутрішньою і зовнішньою, здійснюючи при цьому пряму або непряму дію.

Внутрішня мотивація включає свободу дій, можливість використати і розвивати навички і уміння, цікаву роботу і можливість розвитку і просування. До зовнішньої мотивації відносяться матеріальні і моральні заохочення (підвищення заробітної плати, бонуси і премії, підвищення по службі, похвала, відповідальність), покарання і критика. Зовнішні

мотиваційні чинники впливають миттєво і сильно, але не обов'язково діють довгий час, на відміну від внутрішніх, таких, що мають триваліший і глибший вплив.

Висновок. Мотивація визначає фундаментальне, стрижневе психічне утворення особистості – її спрямованість і є центральним компонентом психологічної системи діяльності, у тому числі і навчально-професійної. Професійна мотивація являє собою систему внутрішніх спонукань, які викликають трудову активність людини, направляють її на досягнення професійних цілей і регулюють структуру і функції діяльності, а формування мотивації професійної діяльності здійснюється в двох напрямках: у перетворенні загальних мотивів особистості в професійні й у зміні системи професійних мотивів у зв'язку зі зміною рівня професіоналізації. Мотивація направляє особистість, рухає її до поставленої мети, сприяє її розвитку, вона створює у курсанта готовність до навчально-професійної діяльності, підтримує інтерес до неї. Надалі, в процесі виконання професійної діяльності мотивація забезпечує готовність до виконання професійних завдань. Мотиваційному компоненту, який є стрижневим і свого роду спрямовує освіту, у формуванні майбутнього фахівця належить особливе місце, тому що поза мотиву і сенсу неможливі ні одна професійна діяльність, не будуть реалізовуватися ніякі знання, засвоєні в процесі навчально-професійної діяльності, а також сформовані вміння і навички. Мотивацію можна розглядати як чинник професійної соціалізації у навчально-професійній діяльності майбутнього фахівця

Проблема мотивації складається в з'ясуванні не тільки первісних спонукальних моментів людської активності, але і усіх чинників, що направляють, регулюють і підтримують розвиток діяльності особистості.

Список бібліографічних посилань

1. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Профессионализм и лидерство. Харьков : Титул, 2006. 578 с.
2. Кокун О. М. Психология професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 200 с.
3. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : КММ, 2006. 240 с.
4. Психология у професійній діяльності поліції : навч. посіб. / О. О. Євдокімова, І. В. Жданова, Д. В. Швець та ін. ; за заг. ред. В. В. Сокуренько; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 420 с.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2000. 512 с.
6. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2 т. Т. 2 / под ред. Б. В. Величковского ; пер. с нем. М. : Педагогика, 1986. 392 с.
7. Квинн В. Прикладная психология / пер. с англ. Н. Мальгина, В. Рахмистрова, Д. Сафонова и др. СПб. : Питер, 2000. 560 с.

Одержано 03.11.2019

УДК [342.951:351.74:364.63-055.2](477.6-07)

Наталія Юрїївна ГРІДІНА,

ад'юнкнт Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0001-8499-074X>

ДІЯЛЬНІСТЬ ПОЛІЦІЇ ЩОДО ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНО-ОБУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ НА ТЕРИТОРІЇ ПРОВЕДЕННЯ ОПЕРАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ СИЛ

З моменту початку збройного конфлікту у східних регіонах України міжнародними правозахисними організаціями, зокрема Фондом народонаселення ООН в Україні, Міжнародним благодійним фондом «Українська фундація громадського здоров'я», було зафіксовано значну кількість порушень основних прав і свобод людини, зокрема випадків торгівлі людьми, гендерної дискримінації, примусової проституції, домашнього насильства, гендерно-обумовленого насильства. Вказані порушення переважно відбувалися поруч із «лінією розмежування», де спостерігалась висока кількість військових та воєнізованих формувань, велика кількість зброї, відсутність належної соціально-психологічної та медичної допомоги, особливо у віддалених населених пунктах та районах уздовж контактної лінії. Зростання такого виду правопорушень також було зумовлено тим, що досі гендерно-обумовлене насильство залишається прихованою проблемою через неврегульованість на законодавчому рівні процедури притягнення до юридичної відповідальності за вчинення гендерно-обумовленого насильства, відсутність інформаційної та просвітницької компанії, спрямованої на підвищення рівня обізнаності населення щодо проблеми гендерно-обумовленого насильства та наявних послуг для допомоги постраждалим від нього, необхідної кількості психологічних консультацій постраждалим від такого виду насильства, відсутністю усталеної практики надання допомоги в тимчасовому притулку для потерпілих від гендерно-обумовленого насильства (перший притулок був відкритий у Харкові у листопаді 2016 року). Така ситуація вимагала реагування низки правоохоронних органів (у першу чергу органів поліції), місцевих органів влади, неурядових громадських правозахисних та міжнародних правозахисних організацій в напрямі забезпечення прав і свобод як внутрішньо переміщених, так і постраждалих від гендерно-обумовленого насильства під час військового конфлікту жінок та дівчат-підлітків.

Органи поліції є основним державним суб'єктом, діяльність якого має бути спрямована на захист прав і свобод людини і громадянина, зокрема на захист прав і свобод, що були порушені внаслідок вчинення гендерно-обумовленого насильства. Слід звернути увагу, що на законодавчому рівні питанням протидії органами поліції гендерно-обумовленому насильству приділено недостатньо уваги, переважно у нормативно-правових актах регулюються