

УДК 159.923:351.74

Оксана Сергіївна ХРИСТИЮК,

викладач кафедри юридичної психології

Національної академії внутрішніх справ (м. Київ);



<https://orcid.org/0000-0002-5680-4935>;

Марія Петрівна БОНДАРЕНКО,

здобувач другого (магістерського) рівня

вищої освіти за спеціальністю «Психологія»

Національної академії внутрішніх справ (м. Київ)

МОТИВАЦІЯ ЯК ПЕРВИННИЙ ЕЛЕМЕНТ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ- ПРАВООХОРОНЦЯ

Розкривається проблема врахування особливостей мотивації працівників правоохоронних органів керівниками підрозділів в ході управлінської діяльності. Звертається увага на необхідність постійного моніторингу основних мотивів працівників в процесі служби з метою підвищення ефективності правоохоронної діяльності, а також досягнення професійного становлення особистості фахівця.

Основним підґрунтям реформування правоохоронних органів виступає зміна підходів управління персоналом практичних підрозділів. На перше місце виходять психологічні складові, серед яких головною виступає мотивація професійної діяльності працівників. Мотивація розглядається вченими як рушійна сила, що впливає на вибір моделей і стилів поведінки, становлення особистості як професіонала, спрямованість на розвиток та вдосконалення, професійне зростання, визначає процес і результат діяльності. Крім того, як вказує С. О. Гарькавець, формування особистості правоохоронця – це певний запит суспільства, оскільки даний процес завжди відбувається у конкретно-історичному соціальному просторі, що визначається певною системою ціннісних координат. Від того, які превалюють духовні цінності, існує виробництво матеріальних цінностей, наявна сфера споживання, соціальних відносин і взаємодія між членами соціальних груп, залежать установки особистості та особливості прояву її соціальної активності [1, с. 237]. Саме тому велика увага приділяється встановленню мотивації особи як при професійно-психологічному відборі кандидатів на службу в нову українську поліцію, так і діючих поліцейських.

Проблеми розвитку мотивації в професійній діяльності правоохоронців знаходять своє відображення в роботах В. Г. Андросюка, О. М. Бандурки, В. І. Барка, С. П. Бочарової, В. Л. Васильєва, Л. І. Казміренка, В. В. Литвин, Т. В. Матієнко, В. С. Медведєва, Г. В. Попової, В. О. Соболева, О. М. Столяренка, О. В. Тімченка, О. М. Цільмак, С. І. Яковенка та ін.

Метою наукової доповіді є визначення мотивації особи як первинного елементу формування особистості фахівця-правоохоронця в умовах реформування правоохоронних органів України.

В процесі життєдіяльності та професійного становлення фахівця відбувається постійний розвиток його особистості. Під впливом зовнішніх умов служби (умови праці, навантаження, екстремальність роботи) та внутрішньої психічної діяльності працівника змінюється його мотиваційна сфера, виникають нові мотиви або нівелюються попередні. На цій основі особа корегує свої прагнення, змінює цілі, в тому числі і в професійній сфері. Як слушно зауважує Т. В. Матієнко, управляючи професійною мотивацією підлеглих, керівники структурних підрозділів повинні комплексно застосовувати різні засоби впливу. Адже працівника можна утримувати на роботі зарплатою, задовільними умовами праці до тих пір, доки це є актуальним для нього. Якщо він не має можливості реалізувати на службі свої здібності й інтереси, важливі для нього, він веде себе пасивно, опирається змінам, проявляє безвідповідальність, висуває неприйнятні умови [2, с. 230].

Дослідження мотивації до служби в правоохоронних органах є досить важливим аспектом управлінської діяльності керівного складу підрозділів, зважаючи на умови праці, навантаження, екстремальність роботи. В процесі формування особистості фахівця використовується цілий комплекс психолого-педагогічних впливів, засобів і методів. Їх результативність залежить від наявної мотивації до діяльності в поліції. На думку Т. В. Гостеевої, навіть за наявності у працівника всіх інших професійно важливих розвинених якостей, професійна діяльність його не буде повною мірою ефективною до тих пір, поки він не буде зацікавлений у результатах своєї праці [3, с. 100]. На жаль, останнім часом в ході здійснення психологічної роботи з персоналом практичних підрозділів Національної поліції, все помітнішою стає певна демотивованість діяльності частини працівників, виявляються прояви нерозуміння на пряму та суті роботи, специфіки виконання професійних обов'язків. Серед працівників правоохоронних органів психологічною службою підрозділів проводиться систематичне дослідження мотиваційної сфери. Кандидатами на службу в Національній поліції вказуються, що їх основними мотивами до роботи виступають: забезпечення прав громадян та їх захист, статус такої професії, можливість кар'єрного зростання, самовираження, потреба в розширенні кола осіб, отримання владних повноважень, отримання гарантій гідного матеріального та соціального забезпечення, досвід для майбутнього. Однак, провівши опитування серед діючих працівників, було виявлено, що на сьогоднішній день підтримання високої мотивації на тривалий період є складним завданням. Працівники поліції відмічають багато недоліків управлінської діяльності,

недостатність матеріального забезпечення як в плані заробітної плати, так і службової діяльності, порушення в цілому режиму роботи та відпочинку, вказуючи на зниження мотивації до виконання службових обов'язків на високому рівні.

На сьогоднішній день основними шляхами вирішення питання мотивації до роботи в правоохоронних органах є забезпечення гідного фінансування, наявність «соціального пакету»: соціальних гарантій, медичного страхування особи та її родини, можливість навчання та кар'єрного зростання з урахуванням спрямованості, реальних досягнень та здібностей особи, впевненість у пенсійному забезпеченні, можливість отримання житла, навчання дітей. Також слід звернути увагу на необхідність вдосконалення нормативно-правової бази діяльності поліції, що надасть можливість працівникам працювати на реальний результат та забезпечить безпеку як громадянам так і правоохоронцям. Все це позитивно впливатиме на мотивацію до служби в правоохоронних органах, що, в свою чергу, дасть можливість відібрати кваліфіковані кадри, які створять достойний імідж системі правоохоронних органів.

Таким чином, моніторинг мотивації працівників правоохоронних органів створить підґрунтя як ефективного управління практичними підрозділами, так і надасть можливість розвитку особистості працівників в руслі побудови професійної кар'єри, а також забезпечить попередження негативних впливів службової діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Гарькавець С. О. Про системні принципи формування особистості правоохоронця // Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 берез. 2018 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 236–238.
2. Матієнко Т. В. Структура та фактори формування професійної мотивації поліцейських. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 228–231. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.10.401>.
3. Гостєєва Т. В. Дослідження причин звільнень працівників ОВС зі служби // Актуальні проблеми психологічної теорії та практики: матер. щорічної наук.-практ. конф. асоціації психологів Донбасу з міжнародною участю : зб. наук. пр. Макіївка, 2009. С. 100–103.

Отримано 28.02.2020

