

УДК 159.2

Ушакова І.М. к. психол. н., доцент, доцент кафедри загальної психології НУЦЗУ;

Ковалевська О.А., магістрант НУЦЗУ

ДИНАМІКА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У статті наводиться аналіз динаміки професійної мотивації майбутніх працівників ОВС у процесі їх навчання, що дозволяє виділити ряд психологічних особливостей, які роблять прямий і опосередкований вплив на формування особистості професіонала; перераховані особливості професійної мотивації, розкрито їх особливості на різних етапах професіоналізації (навчання у вищому навчальному закладі).

Ключові слова: мотиви, мотивація, ОВС, професійна діяльність.

В статті приводиться аналіз динаміки професійної мотивації майбутніх працівників ОВД в процесі їх навчання, що дозволяє виділити ряд психологічних особливостей, які роблять прямий і опосередкований вплив на формування особистості професіонала; перераховані особливості професійної мотивації, розкрито їх особливості на різних етапах професіоналізації (навчання у вищому навчальному закладі).

Ключевые слова: мотивы, мотивация, ОВД, профессиональная деятельность.

Постановка проблеми. Правоохоронна діяльність як особливий вид професійної діяльності сьогодні все більше привертає увагу дослідників. У світлі соціально-економічних реформ, що супроводжуються погіршенням криміногенної обстановки в країні, набуває особливого значення забезпечення високої ефективності боротьби зі злочинністю. Дієвість цієї боротьби багато в чому залежить від рівня професіоналізму співробітників органів внутрішніх справ, ступеня їх творчого ставлення до своєї професії і самих себе як суб'єктів праці, стійкої мотивації професійної діяльності. На думку багатьох дослідників одним з найважливіших факторів, що сприяють зростанню організованої злочинності в Україні є низький рівень професіоналізму працівників правоохоронних органів.

Діяльність працівників органів внутрішніх справ (ОВС) є однією із специфічних форм професійної діяльності. Специфіка цієї діяльності особового полягає в тому, що міліціонери працюють в особливих умовах, в тому числі і в умовах ризику для життя. Особливі умови професійної діяльності рятувальників визначають підвищені вимоги не лише до рівня стану здоров'я, фізичної підготовленості, але і до їх індивідуально-психологічних особливостей, в тому числі і їх мотиваційних характеристик.

Мотивація як один з найважливіших факторів професійної діяльності розглянута в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних авторів: О.О. Бодалева, Л.І. Божович, В.О. Бодрова, Б.І. Додонова, В.І.Ковальова, О.М. Леонтєва, П. Мартіна та Ш. Річі, Х. Хекхаузена, П.М.Якобсона та інших. Як відмічають Є.О. Клімов, О.К. Маркова, Т.І. Мухамбегов, В.І. Степанський, В.О. Шахова, важливе значення має мотивація і в професіоналізації особистості, «входженні» людини в професію. Крім того, відмічаються деякі особливості мотивації діяльності на різних етапах професіоналізації.

Проте, незважаючи на велику кількість наукових досліджень, у судженнях про поняття, чинники і діагностику професійної мотивації немає єдності. Зокрема, це стосується динаміки мотиваційних особливостей на ранніх етапах професіоналізації, в тому числі у працівників ОВС.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням мотиваційної сфери правоохоронця присвячено цілу низку наукових праць (А. Москаленко, Д. Кобзін, А. Стародубцев, В. Андросюк, Л. Казміренко, В. Медведєв, В. Васильєв, А. Караваєв, Г. Бабушкін, А. Роша, Ю. Свеженцева та інші). Вони шляхом дослідження професійної мотивації працівників ОВС приходили до висновку про значущість тих чи інших типів мотивації для розвитку особистісних характеристик.

Професійна діяльність - це вид праці, наслідок її диференціації. Успіх професійної діяльності припускає оволодіння її операційною, організаторською, психологічною та моральною сторонами, а також узагальненими професійними знаннями і готовністю до реалізації оптимальних способів виконання трудових завдань [2].

Мотивація професійної діяльності має свою специфіку, яка проявляється як в особливостях структурно-ієрархічних характеристик, так і у змісті мотивів, потреб, установок, емоцій, які до неї входять. Важливим у вивченні мотивації професійної діяльності є її динамічний аспект, який знаходить своє відображення у стадіях професійного становлення особистості (С.Б. Каверін, Е.О. Клімов, Т.В. Кудрявцев, А.В. Сухарєв, В.Ю. Шегурова, Т.Л. Ядришнікова та інші).

В роботах сучасних психологів мотивація розглядається як сукупність факторів, що спонукають, визначають активність особистості. До них відносяться мотиви, потреби, стимули та ситуативні фактори, які детермінують поведінку людини. Під мотивацією до професійної діяльності ми розуміємо дію конкретних мотивів, які обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією.

Залежно від основних груп потреб науковці розрізняють мотивацію матеріальну, трудову і статусну. Матеріальна мотивація – прагнення до достатку, вищого рівня життя – залежить від рівня особистих доходів, їх структури, диференціації доходів в організації і суспільстві, дієвості системи матеріальних стимулів, застосовуваних в організації. Професійна

мотивація породжується безпосередньою професійною діяльністю, її змістом, умовами організації трудового процесу, режимом праці. Загалом професійна мотивація пов'язана, з одного боку, із змістовністю, корисністю безпосередньої праці, з іншого, – із самовираженням, самоактуалізацією працівника. Статусна мотивація є внутрішньою рушійною силою поведінки людини, пов'язаною з її прагненням посісти вищу посаду, виконувати складнішу і відповідальнішу роботу, працювати в престижній соціально значущій сфері. Крім того, може бути властиве прагнення до лідерства в колективі, вищого неофіційного статусу, а також прагнення стати визнаним фахівцем, мати авторитет.

За використовуваними способами розрізняють мотивацію нормативну, примусову і стимулювання. Нормативна мотивація – це спонукання людини до певної поведінки за допомогою ідейно-психологічної дії: переконання, навіювання, інформування, психологічного зараження тощо. Примусова мотивація ґрунтується на використанні влади й загрози, незадоволенні потреб працівника у разі невиконання ним відповідних вимог. Стимулювання – дія не на особу як таку, а на зовнішні обставини за допомогою благ – стимулів, які спонукають працівника до певної поведінки. Перші два види прями, оскільки передбачають безпосередню дію на підлеглих, третій – непрямий, оскільки в його основі лежить дія зовнішніх чинників – стимулів.

За джерелами виникнення мотивів розрізняють внутрішню і зовнішню мотивацію. За спрямованістю на досягнення мети розрізняють мотивацію позитивну, яка сприяє ефективному досягненню мети, і негативну, яка перешкоджає цьому. До основних видів позитивної мотивації належать матеріальні заохочення у вигляді персональних надбавок і премій, підвищення авторитету працівника у колективі. Негативна мотивація – це, перш за все, матеріальні стягнення, зниження соціального статусу в колективі, психічна ізоляція, створення атмосфери нетерпимості, пониження в посаді. Система негативних санкцій повинна бути послідовною, не мати «заборонених зон», доведена до всіх і зрозуміла всім.

Сприятлива професійна мотивація характеризується такими параметрами: високий рівень самостійності у виборі професії; раннє (в онтогенезі) захоплення професією; адекватне уявлення про професію, усвідомлення її об'єктивних цілей, змісту, умов та соціальної значущості; усвідомлення вимог професії до особистості; прагнення особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії; усвідомлення необхідності переборювати труднощі, пов'язані із професією; усвідомлення необхідності морального вибору у професійній діяльності працівника ОВС; прагнення до творчої самореалізації у професійній діяльності; прагнення до особистісного та професійного удосконалення; конкретне уявлення про плани на майбутнє, пов'язані із вибраною професією. Профіль, у якому зазначені показники домінують, а зовнішні

умови професії, її методи, фактори контролю й оцінки розглядаються особистістю як засоби діяльності, характеризує ступінь присвоєння нею об'єктивного змісту діяльності і визначає відповідність дійсних професійних мотивів соціально заданим характеристикам професії.

Мотивація професійної діяльності, як сукупність мотивів, що здійснюють спонукання особистості до праці і професійної діяльності, має свою специфіку та динаміку, які знаходять відображення у виборі професії, адаптації до умов праці та в наступній трудовій діяльності.

В сучасній психологічній літературі відмічається, що професійна мотивація є важливим фактором ефективності праці. Саме мотивація визначає успішність оволодіння людиною професією і виступає системоутворюючим чинником розвитку особистості професіонала.

Тому важливим є питання розвитку мотивації професійної діяльності, особливо на етапі професійного навчання. **Метою** даної статті є визначення основних мотивів майбутньої професійної діяльності майбутніх співробітників ОВС та їх динаміки протягом навчання у вищому навчальному закладі.

Виклад основного матеріалу. Для досягнення вказаної мети було проведене емпіричне дослідження мотиваційної сфери з курсантами Харківського національного університету внутрішніх справ (ХНУВС). У дослідженні приймали участь 80 курсантів 1 та 5 курсів цього навчального закладу.

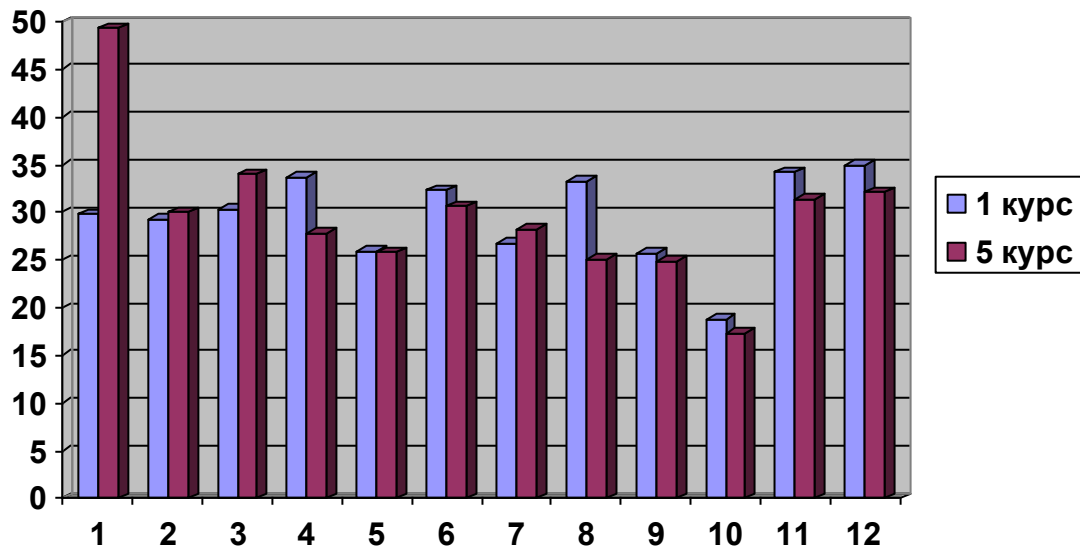
Для дослідження особливостей мотиваційної сфери було використано: методика «Діагностика мотиваційної структури особистості» (опитувальник В.Е. Мільмана) та тест «Мотиваційний профіль» (методика Ш. Річі та П. Мартіна).

Результати дослідження представлені нижче. Почнемо з аналізу результатів за методикою «Мотиваційний профіль», розробленою Ш. Річі та П. Мартіном.

Згідно з показниками, представленими на рисунку 1, найбільш вираженими потребами, що домінують у мотиваційній сфері курсантів першого курсу є потреба у відчутті затребуваності у цікавій суспільно корисній роботі, потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості, у впливовості і влади, потреба в соціальних контактах а також у визнанні з боку інших людей. На думку першокурсників, робота в ОВС є можливістю познайомитися з великою кількістю людей і працювати задля благ суспільства, а також можливістю проявити себе на службі та зробити успішну кар'єру. У свою чергу, найменш вираженою є потреба бути креативним працівником. Це може бути пов'язано з бажанням курсантів до професійного саморозвитку в умовах чіткої регламентації обов'язків і постановки конкретних завдань до виконання.

У порівнянні з першим курсом, де домінуючими є ціла низка різноманітних потреб, у мотиваційній сфері п'ятикурсників спостерігається

чітка вираженість однієї потреби - потреби у високій заробітній платі та матеріальній винагороді. Це може бути пов'язано з тим, що для п'ятикурсників вже реальністю, а не далеким майбутнім є робота і необхідність самостійно забезпечувати себе (а подекуди й власну сім'ю) матеріально. Дещо менш вираженими є потреби у чіткому структуруванні роботи та відчутті затребуваності у цікавій суспільно корисній роботі, потреба працювати задля суспільної користі, задля підтримання належного рівня правопорядку у країні. Але найменш виражена потреба зостається незмінною і у курсантів п'ятого курсу - потреба бути креативним працівником. На нашу думку, це пов'язано з чіткою регламентацією професійної діяльності співробітників ОВС у багатьох нормативних актах.



Примітка: 1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; 2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортній навколишній обстановці. 3. Потреба у чіткому структуруванні роботи. 4. Потреба в соціальних контактах. 5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини. 6. Потреба у визнанні з боку інших людей. 7. Потреба ставити для себе дерзновенні складні цілі і досягати їх. 8. Потреба у впливовості і владі. 9. Потреба в різноманітності, перервах і стимуляції. 10. Потреба бути креативним працівником. 11. Потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості. 12. Потреба у відчутті затребуваності у цікавій суспільно корисній роботі.

Рис.1 – Показники вираженості мотивів професійної діяльності у курсантів ХНУВС (бали)

Як бачимо на рисунку 1, значні відмінності у мотиваційній сфері курсантів ХНУВС було виявлено лише за шкалою «Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді», де показники п'ятикурсників значно переважають. Трохи збільшуються від першого до

п'ятого курсу потреба в хороших умовах роботи і комфортній навколишній обстановці; потреба у чіткому структуруванні роботи та потреба ставити для себе дерзновенні складні цілі і досягати їх. Всі інші показники знижуються, але знову ж таки незначно.

Щоб математично підтвердити ці висновки, виявимо статистичні відмінності в показниках груп, використавши t – критерій Стьюдента (табл. 1).

Таблиця 1 – Мотиваційні профілі курсантів ХНУВС 1-го та 5-го курсів (бали)

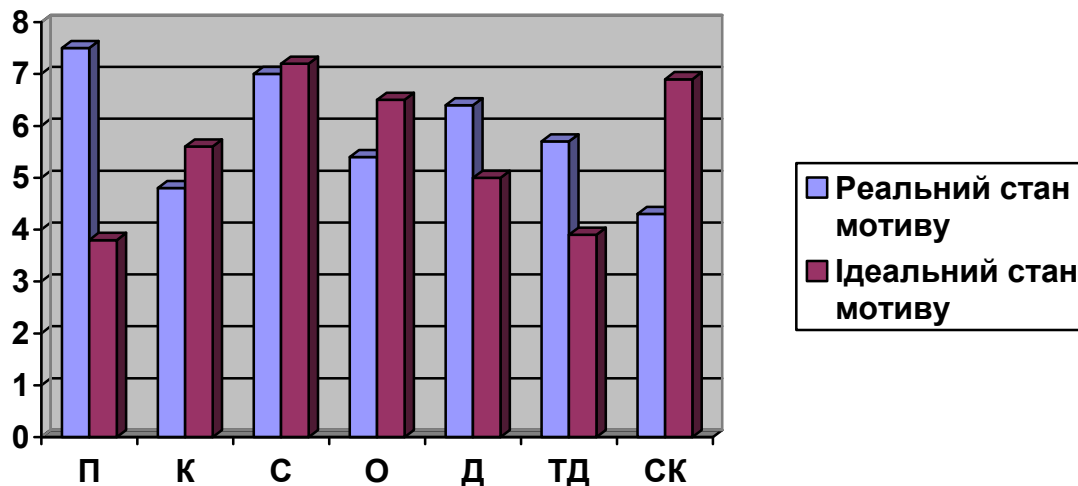
Мотиви	1 курс	5 курс	t	p
1	29,8	49,3	4,7	0,001
2	29,3	30,0	0,2	-
3	30,3	34,0	1,4	-
4	33,7	27,6	2,3	0,05
5	26,0	25,85	0,1	-
6	32,3	30,7	0,6	-
7	26,8	28,3	0,5	-
8	33,3	25,1	3,0	0,001
9	25,7	24,85	0,3	-
10	18,8	17,3	0,4	-
11	34,2	31,4	1,0	-
12	35,0	32,1	1,0	-

Як свідчать ці дані, значущі відмінності виявлено лише за трьома шкалами: потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, яка є статистично більш вираженою (на рівні $p \leq 0,001$) у курсантів 5 курсу; потреба в соціальних контактах, яка статистично (на рівні $p \leq 0,05$) більш виражена у першокурсників і потреба у впливовості і владі, яка також значуще (на рівні $p \leq 0,001$) превалює у курсантів першого курсу. Збільшення важливості отримання матеріальних благ ми вже пояснювали. Що ж стосується значного зменшення двох названих вище потреб (у соціальних контактах та у впливовості та владі), то це ми пов'язуємо з набуттям нашими досліджуваними досвіду професійної діяльності та життєвого досвіду, який задовольняє ці потреби.

Перейдемо до аналізу результатів за другою проведеною методикою (опитувальник В.Е. Мільмана).

На рисунку 2 представлені середні значення мотивів до професійної та учбової діяльності у двох субшкалах: реальний стан мотиву (показує, наскільки досліджуваний розцінює даний мотив задоволеним в даний час, а також те, скільки ним для цього витрачається зусиль) та ідеальний (рівень спонукання, цілеспрямування). Серед реальних мотивів найбільш виділяються мотив підтримання життєзабезпечення та мотив

соціального статусу. Тобто, на початкових етапах навчання багато уваги приділяється пристосуванню до нових умов навчання та життєдіяльності, а також напрацюванню статусу у колективі.



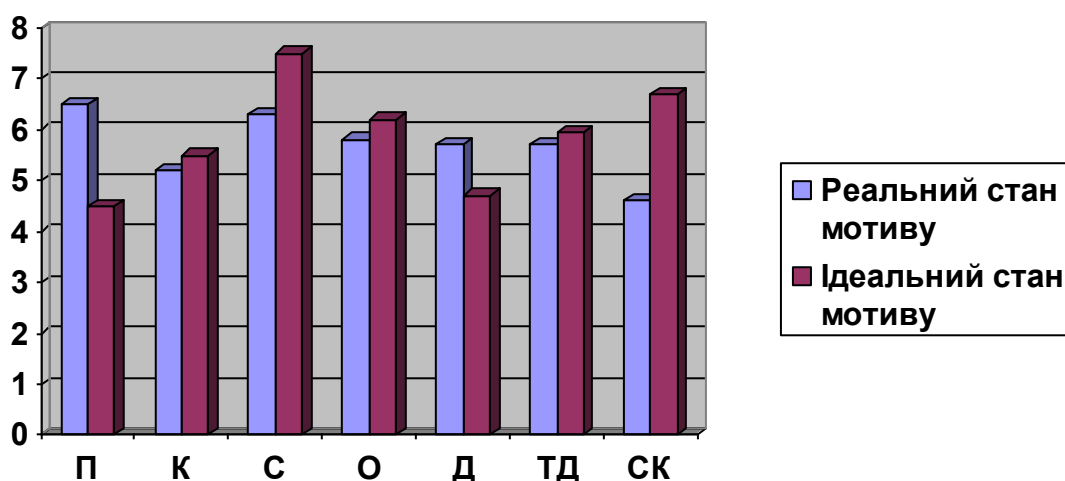
Примітка: мотиви П - підтримання життєзабезпечення, К - комфорт, С - соціальний статус, О - спілкування, Д - загальна активність, ТД - творча активність, СК - суспільна користь.

Рис. 2 – Мотиви професійної та учбової діяльності курсантів 1 курсу ХНУВС (бали)

На рівні ідеального стану мотивів ситуація дещо інша. Найбільш вираженими є мотиви соціального статусу та суспільної користі, а також мотив спілкування. Тобто, для першокурсників є дуже важливим усвідомлення потреби суспільства у їхній майбутній професії, а також можливість налагодити соціальні зв'язки та успішно розвиватися у кар'єрному напрямі. Згідно з ключем методики, обидві субшкали відносяться до сплющеного мотиваційного профілю, що відбиває недостатню диференційованість мотиваційної ієрархії особистості.

Проаналізуємо тепер ті ж мотиви у курсантів 5 курсу.

Згідно з рис. 3, найбільш вираженим реальним мотивом серед курсантів п'ятого курсу є мотиви соціального статусу та підтримання життєзабезпечення, що збігається з мотивами першокурсників, але ці мотиви є менш вираженими у п'ятикурсників. Схожа ситуація і з ідеальними мотивами. Тут також найбільш вираженими є мотиви соціального статусу та суспільної користі. Ці показники також свідчать про сплющений мотиваційний профіль, який відбиває недостатню диференційованість мотиваційної ієрархії особистості.



Примітка: мотиви П - підтримання життєзабезпечення, К - комфорт, С - соціальний статус, О - спілкування, Д - загальна активність, ТД - творча активність, СК - суспільна корисність.

Рис. 3 – Мотиви професійної та учбової діяльності курсантів 1 курсу ХНУВС (бали)

Таблиця 2 – Показники реальних мотивів професійної та учбової діяльності в досліджуваних групах (бали)

Мотиви	1 курс	5 курс	t	p
П	7,5	6,5	1,6	-
К	4,8	5,2	0,6	-
С	7,0	6,3	1,0	-
О	5,4	5,8	0,7	-
Д	6,4	5,7	1,1	-
ТД	5,7	5,7	-	-
СК	4,3	4,6	0,4	-

Як свідчать ці дані, значущих відмінностей між показниками груп немає, хоча і можна відмітити незначне перевищення показників першокурсників за шкалами «підтримання життєзабезпечення», «соціальний статус» та «загальна активність». У п'ятикурсників же трохи вищими є показники за шкалами «комфорт», «спілкування» та «суспільна корисність».

Як бачимо, показники ідеальних мотивів також суттєво не відрізняються у курсантів першого та п'ятого курсів. Єдина суттєва відмінність (на рівні $p \leq 0,05$) виявлена в показниках творчої активності, які значно вищими є у п'ятикурсників. Це може бути пов'язано з тим, що ці досліджувані на протязі навчання у ВИШі відчувають жорстку регламентованість своєї діяльності та життя взагалі, чіткі межі та «рамки». Можливо, прагнення до творчості є виявом бажання вирватися за ці границі, вийти на новий рівень власної особистості.

Таблиця 3 – Показники ідеальних мотивів професійної та учбової діяльності в досліджуваних групах (бали)

Мотиви	1 курс	5 курс	t	p
П	3,8	4,5	1,7	-
К	5,6	5,5	0,3	-
С	7,2	7,5	0,5	-
О	6,5	6,2	0,5	-
Д	5,0	4,7	0,9	-
ТД	3,9	5,95	2,4	0,05
СК	6,9	6,7	0,4	-

Інші показники ідеальних мотивів професійної та учбової діяльності у наших досліджуваних залишаються протягом навчання незмінними.

Крім того, не змінюються і мотиваційні профілі: в обох досліджуваних групах вони мають сплюснену форму, що означає недостатню диференційованість мотиваційної ієрархії особистості і у першокурсників, і у п'ятикурсників. Це можна пояснити недостатнім часом для формування мотиваційної ієрархії, адже різниця між досліджуваними групами – лише чотири роки, і з точки зору вікової періодизації вони потрапляють в одну вікову категорію – юність.

Висновки. Таким чином, проведене дослідження дозволило виявити деякі особливості мотивації курсантів ХНУВС на різних етапах їх навчання (на першому та п'ятому курсах). До мотиваційних особливостей першокурсників можна віднести доволі «рівний» мотиваційний профіль з незначним переважанням у структурі мотивації потреби у відчутті затребуваності у цікавій суспільно корисній роботі, потреби у вдосконаленні, зростанні і розвитку власної особистості, у впливовості і владі, потреби в соціальних контактах а також у визнанні з боку інших людей. Серед мотивів учбової та професійної діяльності у першокурсників переважають «підтримання життєзабезпечення», «соціального статусу» та спілкування.

Стосовно особливостей показників мотивації курсантів п'ятого курсу, то тут відмітимо наступне: значне переважання в структурі їх мотивації потреби у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, вираженість мотивів життєзабезпечення та соціального статусу.

Загалом, існують певні відмінності в характеристиках мотиваційної сфери курсантів різних курсів ХНУВС, в деяких випадках навіть суттєві. Але, на нашу думку, ці висновки потребують подальшого підтвердження в більш тривалому дослідженні, яке буде охоплювати ширше коло питань мотиваційної сфери особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Логачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях : автореф. дис.

на здобуття ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / М. Г. Логачов. – Харків, 2001. – 16 с.

2. Пономарев И. П. Мотивация работой в организации / И. П. Пономарев. – М. : ЛКИ, 2007. – 224 с.

3. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2006. – 224 с.

УДК 159.9

Хворост М.Ю., ст.. викладач кафедри прикладної психології НУЦЗУ;

Линник В.М., студентка соціально-психологічного факультету НУЦЗУ

РОЗВИТОК ГРУПОВОЇ ЗГУРТОВАНОСТІ, ЯК ОСНОВА УСПІШНОЇ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ РЯТУВАЛЬНИКІВ

У статті представлений аналіз проблеми соціально-психологічного клімату та групової згуртованості рятувальників. Доведено, що при використанні спеціальних формуючих впливів, а саме тренінгу, групова згуртованість формується більш інтенсивно та суттєво покращується соціально-психологічний клімат групи. Тренінг створює внутрішні та зовнішні умови для підвищення згуртованості та впливає на покращення соціально-психологічного клімату групи за параметрами: прагнення до збереження цілісності групи, згуртованість, контактність та відкритість.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат групи, групова згуртованість, командна взаємодія.

В статье представлен анализ проблемы социально-психологического климата и групповой сплоченности спасателей. Доказано, что при использовании специальных формирующих влияний, а именно тренинга, групповая сплоченность формируется более интенсивно и существенно улучшается социально-психологический климат группы. Тренинг создает внутренние и внешние условия для повышения сплоченности и влияет на улучшение социально-психологического климата группы по параметрам: стремление к сохранению целостности группы, сплоченность, контактность и открытость.

Ключевые слова: социально-психологический климат группы, групповая сплоченность, командное взаимодействие.

Постановка проблеми. Завдання, що стоять перед ДСНСУ на сучасному етапі розвитку суспільства неможливо виконувати без належної професійно-психологічної підготовки, високих морально-психологічних якостей - того, що визначає готовність працівника ДСНСУ до дій, як у звичайних, так і в екстремальних умовах.

Важливим елементом цієї підготовки є формування сприятливого психологічного клімату в колективах установ системи ДСНСУ, який до-