

## ДО ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Проблема мотивації та можливостей професійного саморозвитку особистості є актуальною і має безліч аспектів розгляду як в теоретичному, так і в [фактичному планах. Не дивлячись на ріст інтересу до неї у зв'язку з ідеєю гуманізації різних сфер суспільства, вона залишається нерозкритою на етапах становлення особистості в професійній діяльності. В теперішній час не має єдності думки стосовно того, що складає структуру процесів професійного саморозвитку особистості, що є предметом і методом його дослідження [1 ].

Під особистістю в філософсько-психологічній літературі розуміють вищу інтегративну форму організації людської реальності. Б.Г. Ананьєв писав: “Якщо особистість - вершина всієї структури людських властивостей, то індивідуальність - це “глибина” особистості та суб’єкта діяльності”. Визначаючи в даному контексті поняття “особистісний саморозвиток”, можна говорити, що він відображує існуючий необхідний “вертикальний” зв’язок між індивідуальною та особистісною сутностями людини. Таким чином, особистісний саморозвиток - це якісні зміни, які торкаються основних життєвих позицій, “ядро” особистості, які характеризуються зміною відношення суб’єкта до самого себе та оточуючого світу. При цьому характер і зміст цих стійких якісних змін у відношеннях визначають вектор розвитку особистості. Розвиток особистості являє собою як особистісний ріст, так і деформацію особистості. Суспільство зацікавлене в особистісному рості своїх громадян, і ОВС прагнуть до підвищення професійного росту своїх працівників. Отже, проблема створення ефективних методів управління професійним особистісним ростом спеціалістів та профілактики деформації особистості залишається актуальною.

Говорячи про існування взаємозв’язку між особистісними якостями, життєвим досвідом, ціннісними орієнтаціями та формуванням мотиву діяльності, ми маємо на увазі його вплив в подальшому на утворення поведінкових настанов в професійній сфері діяльності. Останні дослідження психологів школи В.Д. Шадрикова підтвердили виключну роль загальних здібностей людини у досягненні успіху в різних видах професійної діяльності. Так, доведено, що людина з розвинутими загальними здібностями може успішно адаптуватись до більшості видів діяльності, а в жорстких умовах зміни режиму і умов діяльності загальні здібності мають потенційну можливість перетворюватись на спеціальні професійні [21].

Професійна придатність означає наявність у людини певних здібностей, які, на думку Б.М. Теплова, по-перше, дають їй змогу успішно виконувати діяльність, по-друге, обумовлюють легкість і швидкість набуття нових знань і навичок, по-третє, відрізняють одну людину від іншої [3]. Власні дослідження діяльності спеціалістів багатьох служб ОВС і дані зарубіжних авторів (Б.Г. Бовін, Н.І. Мягких, А.Д. Сафронова та інші) дозволили виділити ряд професійно важливих якостей, які дають цілісну уяву про виконання трудових функцій і відображають різні професійно значимі аспекти поведінки працівників ОВС [4].

Якщо професія, місце роботи й конкретно виконувана задача узгоджуються з ціннісними орієнтаціями працівника ОВС, змістом життя, природними можливостями, здібностями, рівнем підготовки, то можливо спостерігати адекватний професійний ріст. В еволюції індивідуальної “внутрішньої” кар’єри виділяють дев’ять етапів:

- *перший* характеризується роботою уяви, обдумуванням майбутнього роду занять;

- *другий* - період освіти й тренування, який варіює в залежності від вимог певної професії;

- на *третьому* етапі відбувається входження особи до тості в світ роботи. Для людини, незалежно від підготовки, тут виникає момент “шоку від реальності”;

- *четвертий* етап характеризується значною питомою вагою професійного навчання та подальшої соціалізації індивіда в організаційних умовах. Тривалість його залежить від професії, організації, складності роботи;

- *п’ятий* може бути визначений як “досягнення членства” в організації. Людина створює значущий образ себе як члена організації, професіонала. З’ясовані мотиви й особистісні цінності, оскільки вони відображують власні реакції на різні ситуації. Виникає відчуття свого таланту, усвідомлення своїх сил і слабостей;

- *шостий* етап кар’єри — рішення, яке приймає організація про строк перебування працівника на посаді. Звичайно це відбувається в перші 5-10 років кар’єри. Робітнику стає відомо, чи може він розраховувати на тривале майбутнє в даній організації чи на “перманентне членство”;

- *сьомий* відноситься до середини кар’єри й характеризується кризою. Накопичується все більше даних про те, що більшість людей проходить через важкий період переоцінювання себе, коли зовні їх кар’єра складається досить гарно. Така

переоцінка створює базу для прийняття рішення про подальший шлях особистості в сфері кар'єри;

- на *восьмому* етапі настає період зниження втягнення в професійну діяльність та підготування до виходу на пенсію. Для деяких людей він проходить досить болісно;

- *останній* етап - вихід на пенсію. Найбільший інтерес тут являє трансформація образу "Я", коли індивід розлучається з професійною роллю.

За мету нашої роботи ми взяли розробку індивідуальної програми професійного саморозвитку працівника ОВС, яка би дозволила існуючим в системі МВС формам роботи з особовим складом реалізувати мотивуючу функцію та вивчення мотивації.

В дослідженні прийняли участь дві групи кандидатів на службу в ОВС - перша група, яка складає 34 особи (n=34), друга група - 32 особи (n=32). Загальна кількість осіб - 66, з яких 6 - жінок. Середній вік кандидатів - 24-26 років. Для дослідження мотиваційної сфери нами були використані анкета "Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органах внутрішніх справ" та методика "Структура мотивації трудової діяльності".

Аналіз отриманих даних показав, що для більшості кандидатів характерний полімотивований вибір професії.

На першому місці за ступенем важливості знаходяться мотиви і цінності, пов'язані з самореалізацією особистості: інтересом до роботи в ОВС, викликаним, в свою чергу емоційно-вольовими потребами особистості у пошуку нових вражень, ризику, гострих відчуттів, прагненням "перевірити себе", реалізувати власні можливості, оволодіти "мужньою" спеціальністю, навчитись долати небезпеку і труднощі, реалізувати себе, підвищити самооцінку. Подібні мотиви як основні фігурують у відповідях значної більшості в обох групах.

В першій групі провідним типом професійної мотивації є *адекватний тип*), також на першому місці цей тип мотивації і в другій групі, тобто, ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільною значущою поведінкою респондентів, яка відповідає вимогам професійного та етичного характеру, що пред'являються професією міліціонера. Професійні мотиви значної більшості кандидатів є адекватними змісту та цілям професії тобто спрямовані на

боротьбу із злочинністю, захист інтересів громадян, а не на цілі, що безпосередньо не пов'язані з цим видом професії та професійної діяльності. Така спрямованість, як правило, пов'язана високим інтелектом, соціальною зрілістю, загальною культурою, правовою ерудицією, чітким уявленням про майбутню професійну діяльність, прагненням розвинути в собі необхідні якості. Поведінка респондентів, в яких провідним є адекватний тип мотивації, відрізняється від поведінки інших більшою активністю, цілеспрямованістю, помірним прагненням до лідерства. Наявність цього типу мотивації сприяє швидкій адаптації до умов навчання та безпосередньо професійної діяльності. Судячи з цього можна сказати, що даний тип мотивації прогностичне сприятливий.

Як ми вже казали, для кандидатів вибір професії полімотивований, отже можемо визначити ще декілька типів, які також можуть бути домінантними: *ситуаційний тип*, пов'язаний з романтичною привабливістю обраної професії, в цьому випадку вибір професії відбувся під впливом викривлених уявлень про зміст цієї професії які, в свою чергу, сформувались з книжок та фільмів про міліцію. Кандидати, у яких цей тип мотивації є одним з домінантних, не співвідносять свої здібності та можливості з реальними умовами професії. Також одним з домінантних типів може виступати й *компенсаційний тип професійної мотивації*, наявність якого свідчить про вибір професійної діяльності як галузі діяльності, в якій є можливість подолати в собі слабкі риси характеру (невпевненість, тривожність, помисливість, замкненість, некомунікабельність та ін.) завдяки оволодінню професією, що вимагає прояву мужності, самостійності, рішучості й тому подібних якостей. В процесі навчання осіб з домінуючим компенсаторним типом мотивації відмічаються два варіанти професійного розвитку особистості.

В одних випадках навчання, а тим більше й робота за фахом, не призводить до очікуваних результатів, а, навпаки, посилює переживання ними своєї неспроможності сприяє виникненню емоційних зривів, поганій адаптації серед колег. В інших - відбувається гіперкомпенсація слабких рис особистості. Зокрема, формується надмірна тенденція до домінування, рішучість, емоційна холодність, прояви жорстокості. Результатом такого сполучення психологічних якостей бувають серйозні професійні помилки та порушення закону, також відмічається дуже сильне прагнення досягнути успіху, навіть якщо для цього немає об'єктивних передумов: розвинутого інтелекту, уміння вступати в контакт з людьми та ін. Зважаючи на все це, компенсаторний тип

прогностичне можна визначити як несприятливий.

На другому за значимістю місті розташовані мотиви ситуаційний типу, пов'язаного з престижем професії та матеріальними стимулами. Значна частина обстежених, визначила *ситуаційний тип*, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами, як один з домінантних типів. Вплив на вибір професії при домінуванні цього типу мотивації мають фактори, що характеризують зовнішню ситуацію людини. При *ситуаційному типі*, пов'язаному з престижем професії та матеріальними стимулами, такими факторами є прагнення до престижного стану в суспільстві без вираженого інтересу до самої спеціальності, а також матеріальні міркування.

На третьому місці розташовані мотиви кримінального типу, що свідчить про наявність в цілях респондентів антисоціальної спрямованості, яка не відповідає вимогам, що постають перед професіоналом. При цьому типі мотивації вже у процесі навчання за спеціальністю у осіб можуть проявлятися порушення дисципліни та законності, тому цей тип мотивації потребує безумовного виявлення. Треба зазначити, що досить велика кількість респондентів відзначили кримінальний тип мотивації як один з домінантних типів, на що обов'язково слід звернути увагу, а для більш ефективного діагностування необхідно провести бесіду з кожним кандидатом окремо.

На останньому, четвертому місці знаходяться мотиви конформістського типу, які відзначила незначна кількість кандидатів. Цей тип мотивації вибору професії та професійної діяльності не є домінантним. Вибір цього типу здійснюють люди, які обрали професію під впливом референтної групи (суб'єктивно високо значущої: батьки, родичі, друзі та ін.), без врахування особливостей своєї особистості, її дійсної спрямованості, здібностей. Конформістський тип зустрічається у осіб, що випадково опинилися на службі в ОВС, тобто цей тип професійної мотивації також можна визначити прогностичне несприятливим. Виходячи з того, що цей тип не є домінантним, можна казати про те, що в обох групах зовсім незначна кількість осіб, які опинилися на службі в ОВС випадково.

Результати проведеного дослідження дозволяють стверджувати, що для кандидатів на службу в ОВС більш значимою є зовнішня сфера діяльності, ніж внутрішній стан; мотиваційна сфера кандидатів на службу в ОВС в обох групах однакова; домінує адекватний тип мотивації.

Кандидати на службу в ОВС частіше за все відмічають такі негативні

мотиваційні фактори, що зустрічаються в роботі міліції як:

- небезпечність служби;
- робота в загальні вихідні дні;
- робота вночі;
- небажання носити міліцейську форму,
- відсутність належної поваги до професії працівника міліції;
- невисока заробітна плата в порівнянні з наявною;
- подобається своя професія і немає нахилів до міліцейської.

В громадській свідомості престиж міліцейської професії асоціюється з авторитетом ОВС, тому проведення психологічних досліджень та соціологічних опитувань про престиж і привабливість професії є формою посилення зворотного зв'язку, їх результати служать своєрідним барометром відношення населення до роботи органів правопорядку, оцінкою її ефективності.

Разом із тим, професійні мотиви є адекватними змісту та цілям професії, тобто спрямовані на боротьбу із злочинністю, захист інтересів громадян, а не на цілі, що безпосередньо не пов'язані з правоохоронною діяльністю. Мотивація цих кандидатів сприяє швидкій адаптації до умов навчання та безпосередньо професійної діяльності.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Васильєв В.Л. Юридическая психология. -СПб.: Изд-во «Питер», 2000. - 624 с.
2. Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности. -Ярославль: Ярославск. гос. ун.-т, 1979. -229 с.
3. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. -М.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1961. -356 с.
4. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел /Под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. - М.: «Аспект Пресс», 1997. -297 с.