

УДК 316.628-057.36

**Уляна Богданівна Михайлишин,**

*завідувач кафедри психології ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,  
кандидат психологічних наук, доцент*

## **МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО РОСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Показано роль мотивації як фактору професійного росту працівника ОВС. Представлено різні підходи до класифікації мотивів вступу на службу до ОВС. Описано комплекс мотивів, пов'язаних з самим процесом трудової діяльності.*

Рівень підготовленості працівника до професійної діяльності завжди пов'язаний з особливостями його особистості, сукупність яких характеризує ступінь розвитку здібностей до даної професії.

Професійна діяльність працівника ОВС здійснюється в реальному світі, який створено складною системою суб'єктно-об'єктних відносин. Ефективність цих відносин забезпечується всією системою психологічної організації особистості працівника. Головне місце в ній, займає мотивація. Вивчення та дослідження мотивації, а саме – переважання того чи іншого мотиву при виконанні професійних обов'язків є досить важливим для діяльності працівника ОВС. Навіть при наявності у працівника всіх інших професійно важливих розвинених якостей, професійна діяльність його не буде в повній мірі ефективною до тих пір, поки він не буде зацікавлений у результатах своєї праці. Іншими словами, при відсутності у працівника того чи іншого мотиву або при низькому рівні його вираженості, це буде негативно впливати на виконання ним професійних обов'язків.

Підхід, пов'язаний з онтогенетичними факторами, дозволяє розглядати потенційно індивідуальні мотиви як феномени, властиві окремо взятому суб'єкту в формі суб'єктно-об'єктних цінностей, ідеалів, інтересів, проектів, які можуть, у випадку екстернальних і інтернальних соціоумів мати сильну інтенсивно-побуджуючу силу і стати вже динамічно-функціональними мотивами. Сама діяльність суб'єкта, в тому числі і працівника ОВС, може обумовлюватися відразу декількома мотивами, тобто бути полімотивованою. Усвідомлений вибір мотиву (мотивів) визначається потребами суб'єкта, а також об'єктивними умовами. Певна ситуація може перешкоджати реалізації мотиву, або ж допомагати у вирішенні актуальної задачі.

Таким чином, можна прийти до висновку, що в залежності від того, яким мотивом активізується діяльність, від цього може залежати і її ефективність.

Мотиви, якими керується людина працівник, об'єднуються в поняття мотивації. **Мотивація** – це поліпозиви, які викликають, на відміну від одного мотиву, активізацію всього організму, функціональних систем. Поняття мотивації можна зустріти скрізь, де йде мова про цілеспрямовану поведінку людини в визначених з великою ймовірністю соціально-онтологічних ситуаціях.

В психологічній літературі існують спроби аналізу та опису професійної мотивації працівників ОВС (В. Г. Андросюк, Г. О. Юхновець, Л. І. Казміренко, В. С. Медведєв [1], В. І. Барко [2], В. Л. Васильєв [3] та ін.).

Так, А. Н. Роша [8] описує професійні мотиви та виділяє **4 групи мотивів**:

- 1) стійкий інтерес до професії (захоплення професією ще з середньої школи);
- 2) прагнення стати працівником ОВС, під впливом родичів;
- 3) вплив книг та кінофільмів;
- 4) так звана «тимчасова» мотивація, коли людина мріє про іншу спеціальність, але за якихось обставин йде на службу до ОВС.

В. Г. Андросюк [1] розглядає професійну спрямованість працівника ОВС. Він відмічає, що адекватно сформована професійна спрямованість передбачає внутрішнє прийняття своєї професії, стійке позитивне емоційне відношення до неї, професійну гордість. Автор виділяє такі групи мотивів:

- пов'язані з об'єктивним змістом діяльності (особиста участь у боротьбі зі злочинністю, забезпечення правопорядку, захист прав громадян та ін.);
- пов'язані з зовнішніми атрибутами діяльності, умовами її виконання (можливість застосування владних повноважень, престижність, форма та ін.);
- пов'язані з діяльністю як засобом вирішення матеріально-побутових проблем та задоволення особистісних потреб.

Найбільш повною, диференційованою та придатною до практичного використання є класифікація В. Л. Васильєва [3], який виділяє 5 типів професійної мотивації:

1. **Адекватний** – характеризується узгодженістю ціннісних орієнтацій та пов'язаних з ними професійних мотивів з реальною, суспільно-значущою поведінкою особистості, які відповідають вимогам професії та етичного характеру.

2. **Ситуаційний** – вирішальний вплив на вибір професії мають зовнішні фактори: матеріально-побутова зацікавленість, зовнішній престиж професії і т. п.

3. **Конформістський** – вибір професії відбувається під впливом референтної групи, норми якої для людини є головним регулятором поведінки. Такі люди випадково опиняються на службі в ОВС.

4. **Компенсаторний** – зустрічається у людей, що обирають професію працівника ОВС як галузь діяльності, в якій є можливість подолати в особі слабкі риси характеру завдяки оволодінню професією, що вимагає прояву мужності, самостійності, рішучості й тому подібного.

5. **Кримінальний** – характеризується неявною антисоціальною спрямованістю що, як правило, маскується правильними поясненнями. Ці люди можуть використовувати професію у своїх цілях, які не відповідають вимогам, що постають перед професіоналом.

Проте, не дивлячись на важливість мотивації для ефективності службової діяльності, мотивація працівників міліції досліджується лише при професійному відборі.

Отже, **мотивація** – це спонукання, що викликає активність організму та визначає її спрямованість.

В процесі усвідомлення мотивів діяльності або поведінки виникають і формуються такі функції мотиву як: спонукальна, спрямовуюча та регулююча. Саме ці три функції визначають і впливають на ефективність діяльності працівників ОВС.

Мотиваційна сфера працівника може бути як позитивною, так і негативною стосовно діяльності; тобто позитивно чи негативно впливати на діяльність [4; 5]. Зміцненню мотивації та її розвитку, підвищенню її стійкості сприяють багато факторів: пізнання життя суспільства, існуючих суспільних відносин; цілеспрямоване виховання особистості, формування її спрямованості; систематична ефективна діяльність, оптимальна її організація, своєчасний оціночний вплив; позитивний вплив колективу та ін.

Отже, ознайомившись з підходами до класифікації мотивів вступу на службу до ОВС, зупинимось на мотивах, пов'язаних з процесом трудової діяльності.

Вибір майбутньої професії працівником міліції представляє собою складне соціальне явище, що детерміноване певними факторами. В системі таких факторів, при визначальному значенні загальних соціально-економічних умов життя людей, в організації поведінки індивіда важливе місце займають його уявлення про суспільну оцінку професії, її престиж. Ціннісні уявлення про професію є формою прояву ціннісних орієнтацій особистості й тому можуть бути розглянуті як регулятори поведінки. Значення цих цінностей дає можливість передбачити вибір професії та характер виконання професійної діяльності працівником міліції [6].

Мотиви, що приводять працівника міліції до певних форм праці та до певного рівня здійснення трудової діяльності, можуть полягати не тільки в отриманні певних благ за свою працю, але й відповідного соціального стану, якого він набуває завдяки здійсненню трудової діяльності власне такого характеру, що безпосередньо з ним пов'язаний.

На вибір відповідної трудової діяльності, на характер її виконання впливає комплекс мотивів. Крім того, певний комплекс мотивів може бути пов'язаний з самим процесом діяльності. Мотиви ці можуть носити різний характер: звичка до роботи; задоволення під час процесу діяльності або наприкінці цього процесу; переживання задоволення від прояву активності в праці та позитивної самооцінки; відчуття творчості під час здійснення професійної діяльності, що робить цінним сам процес діяльності.

Процес професійної діяльності працівників міліції здійснюється у спільній діяльності з іншими людьми. Ця спільна діяльність має різний характер. Але ж у всіх випадках діяльність працівника пов'язана з певним колективом. На мотивації діяльності (позитивно чи негативно) позначається те, які відносини існують в тому колективі, з яким він пов'язаний, його стосунки з окремими членами колективу, відношення до нього колективу в цілому. Специфіка соціальних зв'язків з колективом та його членами, також, як і характер безпосередніх трудових зв'язків з окремими членами колективу, впливає дезорганізуючи або стимулюючи на процес трудової діяльності працівника.

Іноді зв'язки з колективом мають вторинне значення і тому визначають трудову мотивацію працівника, а іноді вони набувають риси домінуючого фактора у мотивації, призводять до зміни місця праці, спеціальності або примушують відмовитися від перспектив, які може надати інше місце.

В ході виконання професійних обов'язків формується психологічна функціональна система діяльності, яка відповідає вимогам даної професії. Остаточний вибір професійної діяльності як основної відбувається при наявності адекватної системи мотивів.

### **Список літератури:**

1. Професійна психологія в органах внутрішніх справ: загальна частина : курс лекцій / Андросюк В. Г., Казміренко Л. І., Юхновець Г. О., Медведєв В. С. – К. : Укр. акад. внутр. справ, 1995. – 111 с.

2. Барко В. И. Исследование характерологических особенностей участковых инспекторов милиции / В. И. Барко, И. О. Шматко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – № 1. – С. 28–31.

3. Гамезо М. В. Атлас по психологии : информ.-метод. пособие к курсу «Психология человека» / М. В. Гамезо, И. А. Домашенко. – М. : Пед. о-во России, 2004. – 276 с.

4. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К. М. Гуревич. – М. : Наука, 1970. – 272 с.

5. Небылицын В. Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий / В. Д. Небылицын. – М. : Наука, 1976. – 336 с.

6. Павлов И. П. Полное собрание сочинений / И. П. Павлов. – 2-е изд., доп. – М. ; Л. : АН СССР, 1951. – Т. 3. – Кн. 1. – 390 с.

7. Москаленко А. П. Професійна мотивація працівників ОВС: вивчення та корекція : наук.-практ. посіб. / Москаленко А. П., Кобзін Д. О., Стародубцев А. А. ; відп. ред. проф. Соколов В. О. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.

8. Роша А. Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел / А. Н. Роша. – М. : Аккад. МВД РФ, 1989. – 115 с.

*Одержано 11.02.2014*