

України: зб. матеріалів Міжнар. науково-практичної конференції для освітян (Чернігів, 22 березня 2023 року). С. 267–268.

2. Про вищу освіту: Закон України від 01 січня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

3. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності: постанова Кабінету міністрів України від 30 груд. 2015 р. № 1187. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%DF#Text>.

4. Про затвердження Професійних, освітніх і кваліфікаційних вимог, яким повинні відповідати поліцейські для зайняття вакантних посад у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: Наказ МВС України від 13 лют. 2020 р. № 123. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0199-20#Text>.

5. Про національну поліцію: Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.

6. Конституція України: Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

УДК 159.9.073

Байда Максим Степанович,

начальник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності Національної гвардії України науково-дослідного центру службово-бойової діяльності Національної гвардії України Національної академії Національної гвардії України, доктор філософії з державної безпеки
ORCID:<https://orcid.org/0000-0001-7658-4709>;

Приходько Ігор Іванович,

начальник науково-дослідного центру службово-бойової діяльності Національної гвардії України Національної академії Національної гвардії України, доктор психологічних наук, професор
ORCID:<https://orsid.org/0000-0002-4484-9781>

ЗМІСТ МОТИВАЦІЙНО-ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ТА ДОСВІДОМ УЧАСТІ У БОЙОВИХ ДІЯХ

Готовність та бажання військовослужбовців здійснювати свої функціональні обов'язки – це головна вимога досягнення мети при поставленому службово-бойовому завданні. В такому випадку мотивація службово-бойової діяльності військовослужбовців

Національної гвардії України (НГУ) є особливим видом сукупності процесів, які регулюють професійну активність військовослужбовців.

Для ефективного управління особовим складом перед кожним командиром постає питання у виявленні внутрішніх сил, які будуть спонукати військовослужбовців, і сукупність зовнішніх умов, які сприятимуть позитивній мотивації. Щоб визначити, як і в яких пропорціях потрібно використовувати внутрішні та зовнішні винагороди для мотивації, командир (начальник) повинен встановити, які саме потреби та провідні мотиви існують у його підлеглих, тобто як ефективно здійснювати мотивування [1].

Виходячи з результатів опитування за допомогою “Закритої анкети вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС” у більшості військовослужбовців встановлена сприятлива мотивація до служби в НГУ. Така мотивація характеризується високим рівнем самостійності у виборі професії військового; адекватним уявленням про професію; усвідомленням необхідності долати труднощі, що пов’язані з особливостями військової служби як у повсякденній діяльності, так і бойових чи наближених до них умовах; розумінням соціальної значущості, необхідності морального вибору і високої відповідальності у професійній діяльності військовослужбовця НГУ. Окрім професійно та соціально значущих мотивів, досліджуваним військовослужбовцям зі сприятливою мотивацією до служби притаманне прагнення до творчої самореалізації в професійній діяльності, до особистісного і професійного самовдосконалення. Так, наявність у мотиваційній структурі респондентів вищезгаданих професійних, соціальних та пізнавальних мотивів вказує на достатньо сформовану мотиваційну сферу.

Військовослужбовці різних категорій та з різним досвідом участі у бойових діях мають досить подібні мотиваційні профілі, в яких провідне місце займають такі мотиви, як: «Мотиви, що пов’язані з об’єктивними соціально заданими цілями і змістом їх професії» (20,70±3,99), «Мотиви, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки» (18,07±4,78), «Мотиви, що пов’язані з особистісним розвитком і професійним удосконаленням» (17,84±4,94) та «Самостійний вибір професії» (17,81±4,93). Такі дані характеризують загальну вибірку досліджуваних, як таких, що усвідомлюють місію обраної професії, її соціальну значимість та прагнуть до особистісного і професійного розвитку. При цьому за рахунок професії вони хочуть «виховувати» в собі чоловічі якості (воля, сила, твердість, стійкість, рішучість та ін.) для того, щоб, по-перше, відповідати власним уявленням про ідеального військовослужбовця, а по-друге, доказати оточуючим свою готовність до труднощів військової служби та серйозності намірів щодо професійного вибору. Це є, як ми вже зазначали, адекватною та

сприятливою мотивацією для подальшого проходження ними військової служби та виконання своїх професійних обов'язків. Отримані дані дозволяють зазначити про певні розбіжності між досліджуваними групами військовослужбовців.

Вивчення потребової складової мотиваційної сфери військовослужбовців НГУ, що здійснювалось за допомогою методики «Визначення мотиваційного профілю особистості» (автори Ш. Річі та П. Мартіна в адаптації О.Г. Шмельова, дозволяє прийти до висновку, що респондентам притаманна вираженість потреб на середньому рівні, окрім «потреби у впливовості та владі, прагненні керувати іншими», що виражена на високому рівні (показник по загальній групі військовослужбовців $26,98 \pm 6,32$). Таким військовослужбовцям необхідно надавати можливість конструктивно впливати на інших для досягнення поставлених службово-бойових задач. Причому навчання прийнятним методам впливу і прийомам реалізації влади, що включає практичне тренування, має становити важливу частину їх мотивації.

Також визначено основні потреби загальної вибірки респондентів, які спонукають їх до обраної професійної діяльності: «потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді» ($33,49 \pm 7,99$); «потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв'язку» ($32,76 \pm 6,27$); «потреба у завоюванні визнання з боку інших людей» ($31,31 \pm 5,80$) та «потреба в цікавій, суспільно корисній праці» ($31,26 \pm 6,02$).

Для загальної вибірки військовослужбовців НГУ низку пріоритетних потреб також доповнюють «потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість» ($30,87 \pm 4,49$) та «потреба ставити для себе сміливі цілі і досягати їх» ($30,47 \pm 4,79$). При чому остання дещо більш виражена у військовослужбовців військової служби за контрактом, які не мають досвіду участі у бойових діях ($30,93 \pm 4,50$), аніж у військовослужбовців-контрактників ($29,71 \pm 4,50$), які цей досвід вже отримали ($t=2,24$, $p \leq 0,05$). Так, можливо, не маючи досвіду участі за таких надважких, ризикованих для життя та здоров'я умов як участь у бойових діях, слухаючи розповіді побратимів, які цей досвід отримали, військовослужбовці-контрактники бажають «перевірити себе» на мужність, сміливість, довести собі чи оточуючим, що вони гідні звання «учасника бойових дій», досягти цього почесного статусу. Тому «сміливі цілі» сприймаються ними як виклики, випробування, як нові можливості для задоволення потреби у досягненні соціального статусу військовослужбовця НГУ, що має участь у бойових діях.

Виходячи з актуальних потреб загальної вибірки респондентів очевидно, що військовослужбовці орієнтовані і на сам процес роботи, тобто виконувати цікаву, суспільно корисну справу, і на отримання зовнішніх відчутних результатів, матеріальних винагород. Поєднання

таких потреб вказує на те, що, з однієї сторони, для цих військовослужбовців саме військова справа є бажаним джерелом матеріального благополуччя та їм не байдуже за що саме вони отримують грошове забезпечення. З іншої сторони, для них є важливим визнання їх заслуг, особливо матеріальна (пільги, додаткові грошові виплати тощо) складова професійної діяльності.

Вони чітко розуміють необхідність статутних правил взаємовідношень між військовослужбовцями, відносин підлеглості, дотримання положень наказів, законів, усвідомлюють високу відповідальність професійної діяльності, що ними здійснюється. Окрім цього, таким військовослужбовцям притаманна орієнтація на отримання бажаного статусу, що дасть можливість використовувати впливовість та владу, бажання досягти більш високого рівня професійної компетентності, на прагнення до самоактуалізації, самовдосконалення та самовираження, подолання викликів тощо.

Таким чином, аналіз результатів емпіричного дослідження змісту мотиваційно-вольової сфери у військовослужбовців різних категорій та досвіду участі у бойових діях показав, що у більшості з них встановлена сприятлива мотивація до служби в НГУ. Про що свідчить високий рівень самостійності у виборі професії військовослужбовця; об'єктивне уявлення стосовно змісту та цілі обраної професії (її соціальної значимості); розуміння необхідності долати труднощі, що пов'язані з особливостями військової служби як у повсякденній діяльності, так і бойових чи наближених до них умовах; усвідомлення необхідності морального вибору і високої відповідальності у професійній діяльності військовослужбовця НГУ; бажання особистісного розвитку і професійного удосконалення. Варто вказати, що за названими особливостями показники дещо вищі у офіцерів, ніж у військовослужбовців військової служби за контрактом. Особливо це стосується самостійності вибору професії та прагнення до підвищення професійної компетентності та самоактуалізації.

Пріоритетними мотиваційними рушіями професійної діяльності (потребами) загальної вибірки військовослужбовців НГУ є бажання отримати високу оцінку за виконання функціональних обов'язків: як матеріальну (висока заробітна плата, премії, пільги тощо), так і нематеріальну винагороду (визнання з боку інших людей, влада, авторитетність). При цьому для військовослужбовців НГУ є важливим, саме за що вони отримують таку винагороду – вони воліють виконувати цікаву, суспільно корисну працю.

Проте є певна частка військовослужбовців (порівняно більше їх серед військовослужбовців військової служби за контрактом, які не мають статусу учасника бойових дій, ніж серед офіцерів з подібним статусом), які орієнтовані в більшій мірі на задоволення власних потреб, а саме: вирішення матеріально-побутових проблем; отримання

пільг, привілеїв, влади над іншими, отримання емоційного задоволення від цього; компенсування характерологічних недоліків (наприклад, невпевненість в собі, недовіра людям) за рахунок професії; бажання бути приналежним до певної соціальної групи; вдоволення асоціальних потреб, які можна вирішити за допомогою статусу, іміджу представника сил безпеки та оборони, наприклад, для незаконного отримання вигоди, матеріальної винагороди тощо. Професія для таких військовослужбовців забезпечує відносини залежності, в яких особистий розвиток та добробут ставляться у залежність від реалізації асоціальних потреб.

Список використаних джерел

1. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія. Київ : ПП Золоті Ворота, 2012. 463 с.

УДК 159.9:351.74(477)

Барко Вадим Іванович,

головний науковий співробітник Державного науково-дослідного інституту МВС України, доктор психологічних наук, професор
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>;

Барко Вадим Вадимович,

провідний науковий співробітник Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидат педагогічних наук, старший дослідник

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3836-2627>

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОФІЛІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ЗАСТОСУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО- ТИПОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАЛЬНИКА)

Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО) розроблений Л.М. Собчик у 2003 році і побудований на основі ортогональної моделі особистості і теорії провідних тенденцій [2; 3]. Провідна тенденція представляє собою стійку, стрижневу якість особистості, що корінням сягає типу вищої нервової діяльності, конституціонально заданих властивостей людини і визначає індивідуальні особливості адаптаційних механізмів, стиль мислення, міжособистісної поведінки, силу потреб і мотивації, тип реакції на стрес. Вона впливає на формування й вищих рівнів індивідуальності – соціальної спрямованості, ієрархії цінностей, свідомої мотивації, моральних орієнтирів. Інтегративним центром цього конструкта є самосвідомість, яка включає усвідомлене «Я» в контексті соціальних відносин [2–8].

Індивідуально-особистісна типологія базується на протиставленні контрастних властивостей, які є ортогональними: