

Надійшла до редколегії 21.03.2017

ЖЕЛЕЗНЯКОВА Н. И. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ АТТЕСТАЦИОННЫХ КОМИССИЙ КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ И ПРОЗРАЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ОТБОРА ПОЛИЦЕЙСКИХ КАДРОВ

В статье отмечается необходимость и целесообразность проведения аттестации для проверки профессиональных навыков и знаний правоохранительных органов. Также акцентируется внимание на обеспечении законности и прозрачности путем проведения аттестации и определяется ее роль при выполнении полицейскими своих полномочий.

Ключевые слова: аттестация, комиссия, кандидат, Национальная полиция, служба, собеседование.

ZHELEZNYAKOVA N. I. ACTIVITIES OF CERTIFICATION COMMISSIONS AS A BASIS FOR THE RULE OF LAW AND TRANSPARENCY IN THE SELECTION PROCESS OF POLICE PERSONNEL

The article emphasizes the necessity and expediency of certification to validate the skills and knowledge of law enforcement. Also focuses on the rule of law and transparency through certification and is determined by its role in the execution police of their powers.

Keywords: certification, Commission, candidate, national police service, interview.

УДК 159.9:351.74

Л. М. ЗАХАРЕНКО,

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення Національної академії внутрішніх справ (м. Київ)

О. А. ГАЛУСТЯН,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення Національної академії внутрішніх справ (м. Київ)

Т. І. ЮРЧЕНКО-ШЕХОВЦОВА,

науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення Національної академії внутрішніх справ (м. Київ)

ФАКТОРИ МОТИВАЦІЇ ТА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ

Викладені результати емпіричного дослідження щодо впливу факторів, які за теорією Ф. Герцберга можуть викликати задоволеність та незадоволеність поліцейськими Національної поліції України професійною діяльністю.

Ключові слова: поліцейські, мотивація, гігієнічні фактори, мотиваційні фактори.

У психології мотивація розглядається як «сукупність усіх факторів (як особистісних, так і ситуативних), які спонукають до активності (діяльності) людину» [1; с. 8]. Двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга (теорія задоволеності працею) розроблена у 1959 році для з'ясування підстав задоволеності/незадоволеності працівників

роботою та причин підвищення/зниження продуктивності праці. Всі фактори, що впливають на професійну діяльність людини у виробничій ситуації, науковець розділив на дві групи: мотиваційні та гігієнічні фактори.

До гігієнічних факторів відносяться комфортні умови праці, безпека праці, нормальна освітленість, наявність опалення, режим праці, заробітна плата, заходи в області охорони здоров'я і соціального забезпечення та інші соціальні програми, міжособистісні відносини з керівництвом та колегами, ступінь безпосереднього контролю за роботою тощо.

До мотиваційних факторів відносяться особистий успіх, визнання, цікавий зміст праці, можливості для професійного зростання, службове становище, відповідальність тощо. Мотиваційні фактори пов'язані із самим характером і сутністю роботи, сприяють зростанню ступеня задоволеності працею і можуть розглядатися як самостійна група потреб – потреби у зростанні або потреби вищих рівнів ієрархії (за пірамідою потреб А. Маслоу).

Згідно з висновками вченого задоволеність роботою пов'язана з внутрішніми, змістовними характеристиками роботи, а незадоволеність – із зовнішніми характеристиками, контекстом роботи. Наявність гігієнічних факторів веде до стану незадоволеності роботою (але аж ніяк не до задоволеності роботою), а їх незадовільний рівень – до сильної незадоволеності працівників роботою. Незважаючи на дискусійність окремих положень даної теорії, вона була спробою пояснення механізму мотивації персоналу у трудовій діяльності та розгляду задоволеності та незадоволеності роботою як двох незалежних один від одного вимірів, які можна зобразити на різних шкалах.

З метою вивчення факторів, які відповідно до теорії Ф. Герцберга можуть викликати задоволеність та незадоволеність роботою викликати задоволеність та незадоволеність поліцейськими Національної поліції України своєю роботою, було проведено емпіричне дослідження.

Вибірку склали 25 поліцейських (з них – 5 осіб жіночої статі) Національної поліції України, які є здобувачами ступеня вищої освіти «бакалавр» за напрямом підготовки «Право» Національної академії внутрішніх справ. Вік респондентів – від 20 до 39 років (середнє значення – 27,5 роки); стаж практичної діяльності у правоохоронних органах становить 2-14 роки.

Респондентам було запропоновано проранжувати фактори відповідно до їх пріоритетності у професійній діяльності. Узагальнення результатів відбувалося шляхом визначення середнього значення (балу) по кожному фактору та рангу (меншому значенню присвоювався вищий ранг). Результати ранжування представлені у таблиці.

Таблиця. Результати ранжування гігієнічних і мотиваційних факторів

| Гігієнічні фактори | Бал | Ранг | Мотиваційні фактори | Бал | Ранг |
|--|------|------|-----------------------------------|------|------|
| Достойна зарплата | 3,92 | 1 | Особистий успіх | 4,84 | 2 |
| Хороші умови праці | 4,88 | 3 | Цікавий зміст праці | 5,88 | 4 |
| Безпечна робота | 8,52 | 9 | Відповідальність | 6,00 | 5 |
| Міжособистісні відносини з керівництвом і колегами | 8,80 | 10 | Можливість професійного зростання | 6,24 | 6 |
| Ступінь безпосереднього контролю за роботою | 9,36 | 11 | Визнання (оцінка) роботи | 8,08 | 7 |
| Заходи з охорони здоров'я та соц. забезпечення, інші соц. програми | 9,60 | 13 | Статус роботи | 8,20 | 8 |
| Стиль керівництва | 9,68 | 14 | Службове становище | 9,44 | 12 |

Відповідно до узагальнених результатів, представлених у таблиці, пріоритетними факторами для респондентів є: 1) достойна зарплата; 2) особистий успіх; 3) хороші умови праці; 4) цікава робота; 5) відповідальність.

Віднесення респондентами фактору «достойна зарплата» на перше місце пояснюється тим, що у грошах втілені можливості задоволення багатьох потреб особистості (за гроші можна придбати їжу, одяг тощо). У психології грошове винагородження діяльності розглядається як одна з форм позитивного підкріплення; генералізоване вторинне підкріплення, здатне підкріплювати поведінку людини завдяки зв'язку із багатьма іншими видами підкріплення (зокрема і первинного підкріплення) [1; с. 261]. У світлі реформування правоохоронних органів України є зрозумілим прагнення респондентів мати хороші умови праці як наявність належного матеріально-технічного забезпечення нової української поліції.

Серед пріоритетних факторів професійної діяльності респондентів «мотиваторами» визнані особистий успіх, цікава робота, відповідальність. Один із найважливіших «мотиваторів» професійної діяльності, визначений респондентами, – це особистий успіх, переживання якого відбувається в процесі самореалізації у професійній діяльності та коли отримані результати призведуть до професійного самовдосконалення. Дуже важливим чинником мотивації для респондентів є безпосередньо сама робота (однак не монотонна, шаблонна, а цікава: різноманітна і творча) як стимул професійного зростання. Віднесення респондентами відповідальності до пріоритетних факторів є основною рисою сформованої особистості, для якої характерні такі ознаки: точність, пунктуальність, вірність при виконанні обов'язків та її готовність відповідати за наслідки своїх дій [2].

Найменш значимими для респондентів є такі фактори: стиль керівництва; заходи з охорони здоров'я та соціального забезпечення, інші соціальні програми; службове становище; ступінь безпосереднього контролю за роботою.

Встановлені певні відмінності у ранжуванні факторів респондентами чоловічої та жіночої статі. Чоловіки-поліцейські пріоритетні місця в рейтингу відвели наступним факторам: 1) достойна зарплата; 2) хороші умови праці; 3) особистий успіх; 4) відповідальність; 5) цікава робота. Пріоритетність фактора «достойна зарплата» у

виборах чоловіків-поліцейських відображає соціальну роль чоловіка як здобувача засобів для існування і годувальника сім'ї. Значною мірою цим пояснюється і прийняття чоловіками-поліцейськими на себе відповідальності за свої дії чи бездіяльність перед іншими людьми (членами сім'ї, колективу тощо), на відміну від жінок-поліцейських, які відвели фактору «відповідальність» дванадцяте рангове місце.

Жінки-поліцейські пріоритетними визнали такі фактори: 1) особистий успіх; 2- 3) достойна зарплата і безпечна робота; 4) визнання (оцінка) роботи; 5) можливість професійного зростання. Особистий успіх, якому відведено перше місце у рейтингу, і можливість професійного зростання як один з пріоритетних факторів вказують на прагнення жінок-поліцейських досягнути професійного самовдосконалення. Фактори «достойна зарплата» і «безпечна робота» набрали однакову кількість балів, що свідчить про важливість для представниць прекрасної статі матеріального забезпечення і власної безпеки під час виконання професійних обов'язків. Визначені за допомогою U-критерію Манна-Уїтні статистично значимі відмінності спостерігаються при визначенні респондентами чоловічої і жіночої статі рангового місця фактора «визнання (оцінка) роботи»: для жінок-поліцейських оцінка їх роботи іншими, є значно важливішою, ніж для чоловіків ($U=21,500$; $p=0,051$), що надає їм можливість переживати почуття гідності і самоповаги.

Таким чином, задоволеність поліцейськими професійною діяльністю можуть викликати добре сформовані «мотиватори» (особистий успіх, цікава робота, відповідальність), а невдоволеність – такі гігієнічні фактори як зарплата та умови праці. Створення ситуацій переживання поліцейськими особистого успіху, зменшення формалізму у щоденній роботі правоохоронців, наділення їх повноваженнями, які передбачають особисту відповідальність, повідомлення жінкам-поліцейським відгуків про добре виконану роботу як визнання (оцінка) їх діяльності – все це допоможе керівникові мотивувати підлеглих до професійного саморозвитку та самовдосконалення, а також дозволить переживати персоналу задоволеність у професійній діяльності.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Занюк С. С. *Психологія мотивації: Навч. посібник* / С. С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
2. Муздыбаев К. *Психологія відповідальності* / К. Муздыбаев. – 2-е изд., доп. – М.: Изд-во «Либроком», 2010. – 248 с.

Надійшла до редколегії 20.03.2017

ГАЛУСТЯН Е. А., ЗАХАРЕНКО Л. Н., ЮРЧЕНКО-ШЕХОВЦОВА Т. И. ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОЛИЦЕЙСКИМИ

Изложены результаты эмпирического исследования влияния факторов, которые по теории Ф. Герцберга могут вызвать удовлетворенность и неудовлетворенность полицейскими Национальной полиции Украины профессиональной деятельностью.

Ключевые слова: *полицейские, мотивация, гигиенические факторы, мотивационные факторы.*

**GALUSTIAN O. A., ZAKHARENKO L. N., YURCHENKO-SHEKHOVTSOVA T. I.
FACTORS OF MOTIVATION AND SATISFACTION FOR PROFESSIONAL
ACTIVITY BY POLICE**

The results of empirical research of influence factors, which can cause satisfaction and dissatisfaction of the police officers of the National police of Ukraine with the professional activity according to the theory of F. Herzberg, are given.

Keywords: *police, motivation, hygiene factors, motivational factors.*

УДК 159.9

І. В. КЛИМЕНКО,

кандидат психологічних наук,

Начальник Департаменту кадрового забезпечення

Національної поліції України

**АНТИКОРУПЦІЙНА КУЛЬТУРА ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ЯК
ЗАВДАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИХОВАННЯ**

Формування антикорупційної культури особистості як завдання професійного виховання є найважливішою частиною підготовки сучасного поліцейського, оскільки актуалізує у курсантів потребу врахування не лише особистісних, але і громадських, державних інтересів і забезпечує високий загальнокультурний рівень розвитку особистості.

Ключові слова: *антикорупційна культура, антикорупційна освіта, курсанти, освіта, поліцейські, професійне навчання і виховання.*

Однією з найбільш гострих проблем нашого суспільства є завдання протидії корупції, яку неможливо вирішити без участі громадянського суспільства. Оскільки саме молоді належить брати участь в політичній, соціально-економічній, громадській і інших сферах діяльності, то неприйняття молодими людьми корупції як явища повинно поєднуватися з цінностями правової держави, в чому полягає і одне із завдань сучасної освіти. З урахуванням того, що освітні проблеми безпосередньо пов'язані з проблемами громадського розвитку, те протистояння корупції - це справа усього суспільства і усіх його інституцій, включаючи освіту. Сьогодні рівень освіти і правова культура громадян не лише визначають престиж країни, але стають питанням національної безпеки. Забезпечення прав людини та громадянина у українському суспільстві значною мірою залежить від рівня професійної правової культури правоохоронців. У загальному вигляді під культурою особистості, що забезпечує охорону громадського порядку, слід розуміти поважливе, усвідомлене ставлення до права, що обумовлено специфікою правоохоронної діяльності із захисту прав особистості та суспільства та правову підготовленість до професійної діяльності.

Проблема корупції як небезпечного суспільного явища стала предметом наукового аналізу в працях М. Горного, О. Костенка, М. Мельника, А. Михненка, Є. Невмержицького, О. Панфілової, Г. Сатарова та ін. Спектр досліджуваних ними питань охоплює законодавство про корупцію, прояви корупційних дій у системі державної влади та способи її обмеження, вплив корупції на суспільний розвиток, роль громадянського суспільства в запобіганні та протидії корупції тощо. Водночас проблематика формування антикорупційної культури залишається малодослідженою [4, с. 6]. Теоретичні основи