

Давидова Ольга Василівна,
провідний науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії
психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного
інституту МВС України, кандидат
психологічних наук, доцент

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У СУЧАСНИХ ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Однією з детермінант, що визначають реалізацію завдань правоохоронної діяльності, є мотивація до служби. За професійною мотивацією поліцейського, яка пов'язана з результативністю та ефективністю одержаних результатів, оцінкою суб'єктом своєї професійної компетентності й перспектив професійно-особистісного розвитку, визнають провідну роль у професійній діяльності [1, с. 6].

Виокремлюють німецьку, французьку, британську та американську систему поліцейської освіти, в окремих європейських країнах існує симбіоз цих моделей, та в усіх країнах навчання поліцейських передусє ретельний відбір кандидатів, який передбачає з'ясування наявності психологічних якостей, необхідних для служби у поліції. При цьому мотиваційній сфері особистості надається не менше значення, ніж, наприклад, фізичній підготовці. Тож аналіз зарубіжного досвіду вивчення психології мотивації особового складу органів поліції та можливості його використання в системі психологічного забезпечення поліцейських Національної поліції України вимагає уважного ставлення дослідників.

Насамперед розглянемо результати дослідження мотивів вибору служби в поліції як професії, що проводилося з урахуванням відмінностей претендентів у розвинених країнах та країнах, що розвиваються. Вибірка становила 233 учасники з 28 країн, 16 з яких були класифіковані як такі, що розвиваються та 12 – як розвинені [2]. Такий мотив як наявність робочих місць (доступність працевлаштування) та мотиви, зумовлені пільгами, вплив сім'ї та допомога родині й друзям, є пріоритетними у країнах, що розвиваються. Мотиви стати поліцейським із часом змінюються, а мотиви, пов'язані з виплатами матеріальної допомоги, з роками сприймалися як більш привабливі, тимчасом як вплив родини значно більш цінний для молодих новобранців, ніж для тих, хто долучився до служби у більш старшому віці.

Доцільними вбачаються подальші дослідження, присвячені кандидатам, зарахованим на службу у більш ранньому віці, адже у більшості наукових робіт критерій віку зарахування на службу не врахований [3], та зосередження уваги на динамічних змінах мотивації.

Перейдімо до огляду зарубіжних наукових пошуків щодо подальшої мотивації працівників: результати свідчать про те, що її рівень зумовлений низкою змінних: ставлення керівників, робоче середовище, особисті фактори тощо. У осіб, які переживають сімейні проблеми, проблеми зі здоров'ям, фінансові проблеми чи негативний соціальний досвід, може суттєво знизитися мотивація та продуктивність праці. Належні умови служби сприяють успішному вирішенню працівниками особистих проблем, так само злагожене особисте життя є складовою ресурсного потенціалу особистості у складних професійних умовах. Теорії мотивації, які могли б використовуватися керівниками, мають одне спільне – керівники повинні знати своїх підлеглих, бути обізнані щодо багатьох чинників, які впливають на індивідуальну мотивацію та продуктивність роботи поліцейських.

Характер служби може призвести до професійного вигорання працівників з подальшим зниженням мотивації. Поліцейські, які мають мотивацію змінити світ та бажання служити благородній справі, можуть бути переорієнтовані на посереднє виконання обов'язків через наслідування прикладу інших працівників, що втратили зацікавленість у службі [4]. Як спосіб підвищення власної мотивації пропонується визначення психологічних ресурсів особистості та розгляд власних слабких сторін. Зовнішні винагороди, такі як підвищення заробітної плати та освітні виплати, доплата за вислугу років, часто вважаються ефективними мотиваторами. Хоча зарплата в державному секторі зазвичай нижча, ніж у приватних компаніях, людей, які стають працівниками поліції, зазвичай цікавить більш висока зарплата [5]. Водночас внутрішні винагороди, такі як можливість забезпечити безпеку у громаді та зменшити рівень злочинності, здатні мотивувати поліцейських більше, ніж підвищення зарплати або підвищення по службі.

Низька первинна мотивація та низька прихильність до справи призводять до незадоволеності роботою. Крім того, поліцейські, що керувалися мотивом доступності працевлаштування або раннім виходом на пенсію, через 6 років служби демонстрували більшу незадоволеність у порівнянні з

тими, хто керувався більш альтруїстичними мотивами. Встановлені дані вказують на значущість врахування мотивів при зарахуванні на службу до поліції. За аналогією, якщо фінансові мотиви дійсно мають ключове значення для претендентів на службу, то аналіз їхньої ролі у подальшій службі буде актуальним для пошуку відповіді на питання, чи може ступінь реалізації первинних мотивів вплинути на якість виконання службових обов'язків.

У поліцейських установах працівники перебувають під впливом таких психологічних чинників: багатоманітність ситуацій, невизначеність, відсутність постійного жорсткого контролю. Відповідно все більш вагомого значення набуває такий напрям підвищення ефективності діяльності як розвиток самоорганізації особистості. Індивідуальний рівень відданості та бажання служити благородній справі допомагає керувати продуктивністю та мотивацією поліцейських під час служби. Результати досліджень, присвячених визначенню дієвих підходів до навчання поліцейських, свідчать про зв'язок внутрішнього локусу контролю слухачів із мотивацією до навчання. Своєю чергою мотивація до навчання пов'язана із задоволенням від навчання та сприйняттям сформованих навичок. Окрім того, зі сприйняттям набутих навичок позитивно асоціюється оцінка співробітниками організаційної справедливості керівника [6].

Хоча це часто вважається відповідальністю керівництва, певний рівень мотивації повинен виходити від самої особистості та сприяти зниженню рівня вигорання і розвитку самомотивації до побудови тривалої кар'єри у правоохоронних органах. Дослідники застерігають поліцейських від завищеної амбіційності, нетерпимості та завзятості у повсякденних справах [7]. Техніки та механізми балансування надмірного ентузіазму, запобігання цинізму та формування культури толерантності забезпечуються горизонтальною мобільністю, переведенням до менш криміногенних районів, відмежуванням конкретної роботи поліцейського від суто теоретичних засад, дотриманням гуманістичного стилю роботи з громадянами.

В організаціях, де відсутня можливість переведення в межах однієї служби та в інші служби, змін в завданнях, керівники повинні більш інтенсивно шукати альтернативні способи оптимізації діяльності поліцейського. Зокрема такі чинники мотивації як визнання та похвала за службу позитивно впливають на морально-психологічний стан особового складу, сприяють покращенню ставлення до обов'язків, попередженню

цинізму, прогулів, дострокового звільнення, емоційного відсторонення від інших аспектів повсякденного життя, зниження ефективності, збільшення скарг та проблем зі здоров'ям. Ефективні керівники повинні брати до уваги важливість таких внутрішніх мотиваторів як досягнення, визнання, відповідальність, просування по службі та зростання.

Керівникам, що прагнуть створити здорове організаційне середовище, також слід зважати на стрес, який може являти собою демотиватор, якщо його вплив не врахований належним чином. Служба у правоохоронних органах вважається одним з найбільш стресових видів професійної діяльності, як наслідок, у працівників спостерігається високий ризик алкоголізації, психосоматичних проблем, розлучень та самогубств. Та саме внутрішні чинники, як-от характер організації професійної діяльності, стиль керівництва, розподіл обов'язків, оцінюються працівниками як основні причини стресу, не менш значущі, ніж властиві професії небезпеки, наприклад, напад правопорушників. Коли поліцейські сприймають взаємодію з керівниками як більший стрес, ніж взаємодію з правопорушниками, потрібна справедлива самооцінка управлінської практики. Керівництво також повинно бути прикладом для мотивації. Позитивне ставлення керівника до служби безпосередньо впливає на мотивацію та продуктивність підлеглих [8]. Важливість здоров'я та фізичного самопочуття поліцейських є настільки загально визнаною, що проходження тесту на фізичну підготовленість вимагається в більшості навчальних програм рекрутів. Специфічні вимоги до професійної діяльності та пов'язаний з ними рівень стресу вимагають, щоб працівники правоохоронних органів формували оздоровчі звички протягом життя.

Поступова зміна привабливості певних мотивів зумовлює необхідність визначати відповідні тенденції та розвивати стратегії добору до поліції та менеджменту персоналу. Зрештою, посилення мотивації та продуктивності роботи поліцейських є складним, але досяжним завданням. Опанування низки відповідних технологій забезпечить підґрунтя цілеспрямованої роботи для реалізації спільної мети.

Список використаних джерел

1. Галустьян О. А., Захаренко Л. М., Казміренко Л. І., Юрченко-Шеховцова Т. І. Розвиток внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності: методичні рекомендації. Київ, 2017. 87 с.

2. Elntib S. , Milincic D. (2020). Motivations for Becoming a Police Officer: a Global Snapshot. Journal of Police and Criminal Psychology. DOI: 10.1007/s11896-020-09396-w.

3. Gibbs JC (2019). Diversifying the police applicant pool: motivations of women and minority candidates seeking police employment. Crim Justice Stud. P. 1–15.

4. Caldero M., Crank J. Police Ethics: The Corruption of the Noble Cause, rev. 3rd ed. Burlington, MA: Anderson Publishing, 2011.

5. Stojkovic S., Kalinich D., Klofas J. Criminal Justice Organizations: Administration and Management. Belmont, CA: Wadsworth, 2012.

6. Scott E. Wolfe, Mclean K., Rojek J., Alpert G. P. Advancing a Theory of Police Officer Training Motivation and Receptivity Justice Quarterly. December 2019. DOI: 10.1080/07418825.2019.1703027.

7. Bjork M. Fighting Cynicism: Some Reflections on Self-Motivation in Police Work. Police Quarterly 11, no. 1 (March 2008). pp. 88–101. DOI: 10.1177/1098611107309010.

8. Johnson R.R. (2011), Officer Attitudes and Management Influences on Police Work Productivity. Am J Crim Just 36, pp. 293–306. DOI: 10.1007/s12103-010-9090-2.

Дідух Марина Миколаївна,

старший викладач кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат психологічних наук

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Професійна спрямованість є важливим аспектом загальної спрямованості особистості, оскільки мотиваційно-ціннісна сфера дорослої людини формується насамперед у діяльності, що, як правило, має професійний характер. Людині, як істоті соціальній, характерно бути суб'єктом суспільно-трудової діяльності, однією із форм прояву якої є професійна спрямованість. В свою чергу, вона постає в якості однієї із сторін загальної спрямованості особистості.

В процесі формування професійної спрямованості, як зазначає А.С. Ткаченко, відбувається становлення самої особистості, розвиток її здібностей і можливостей, духовне зростання і збагачення.