

УДК 159.9 : [351.741 : 343.102]

Чухраєва Г. В., к.м.н., начальник
Центру психіатричної допомоги та
професійного психофізіологічного відбору
ГУМВС України в Харківській області

Формування мотиваційної сфери працівників МВС на ранніх стадіях професіоналізації

Стаття присвячена дослідженню динаміки формування мотивації слідчих на ранніх стадіях професіоналізації. Наведені дані свідчать про те, що характеристика мотиваційної сфери особистості працівника ОВС залежить від особливостей професійного середовища. На основі проведеного дослідження встановлено, що чим більше особистість занурюється у професійне середовище, актуальність цінності "соціальні контакти" знижується, а важливість власного престижу зростає.

Ключові слова: мотиваційна сфера особистості, професіоналізація, кар'єрні орієнтації, самоідентифікація.

Статья посвящена изучению динамики формирования мотивации следователей на ранних стадиях профессионализации. Приведенные данные свидетельствуют о том, что характеристика мотивационной сферы личности сотрудника ОВД зависит от особенностей профессиональной среды. На основе проведенного исследования установлено, чем больше личность внедряется в профессиональную среду, актуальность ценностей «социальные контакты» понижается, а важность собственного престижа увеличивается.

Ключевые слова: мотивационная сфера личности, профессионализация, карьерные ориентации, самоидентификация.

The article is devoted to the study of the dynamics of formation of motivation of investigators in the early stages of professionalization. The data suggests that the characteristics of motivational sphere of the individual employee of internal Affairs depends in the characteristics of the professional environment / Based on the study found the more identity is embedded in a professional environment, the relevance of values "social contacts" is reduced, and the importance of their own prestige increases.

Key words: motivational sphere of the person, professionalization, career orientation, self-identification.

Актуальність. Як зазначається в самому визначенні терміну «мотив», він є внутрішнім спонуканням особистості до того або іншого виду активності (діяльність, спілкування, поведіння), пов'язане із задоволенням певної потреби. Вже із цього бачимо, наскільки значущим є вивчення мотиваційної сфери особистості, оскільки кожний період життя людини направлений на досягнення певної мети та завдань, які людина ставить перед собою. Особливо це значуще у працівників ОВС, котрі мають важливі повноваження та можливості.

Метою роботи є дослідження динаміки формування мотивації слідчих на ранніх стадіях професіоналізації. Відповідно до поставленої мети, в якості завдань розглядаються: виявлення особливості мотиваційно-ціннісної структури та аналіз вираженості різних типів мотиваційних комплексів у службовій діяльності слідчих на ранніх стадіях професіоналізації; визначення особливості кар'єрних орієнтацій та дослідження рівня задоволеності працею молодими працівниками-слідчими; аналіз ставлення до себе як до фахівця та професійно-важливих понять у слідчих на різних стадіях професіоналізації.

Зниження якісного рівня персоналу, незадовільне матеріальне забезпечення працівників не тільки негативно впливають на результати діяльності ОВС, а й на

моральну атмосферу у багатьох підрозділах, що призводить до використання службових повноважень в особистих цілях, хабарництва, роботи за сумісництвом у комерційних структурах, корупції. Наявність цих негативних явищ у системі внутрішніх справ зумовлює актуальність питання підвищення рівня мотивації працівників ОВС до служби та результативної праці.

На сучасному етапі реформування системи професійної діяльності органів внутрішніх справ суттєвого значення набуває розвиток професійної мотивації працівників. Сьогодні в органах внутрішніх справ склалися обставини, які не сприяють виникненню у працівників бажання підвищувати свій професійний рівень. Практика підтверджує очевидну демотивованість значної кількості спеціалістів і, як наслідок, зниження стандартів та базових показників їх професійного зростання.

Мотив – внутрішнє спонукання особистості до того або іншого виду активності (діяльність, спілкування, поведження), пов'язане із задоволенням певної потреби. Мотивами можуть виступати ідеали, інтереси особистості, переконання, соціальні установки, цінності, потреби особистості у всьому їх різноманітті. Мотиваційну сферу особистості автори розглядають як сукупність стійких мотивів, які мають певну ієрархію, виражають спрямованість особистості та опираються на її ціннісні орієнтації.

Характеристика мотиваційної сфери особистості працівника ОВС також залежить від особливостей професійного середовища.

Професія слідчого передбачає певні стандарти, які зафіксовані професіограмою, етичними і моральними вимогами, тими загально-соціальними тенденціями, які впливають на його роль та імідж під час виконання професійних обов'язків. Адекватна мотивація впливає на успішність професійної діяльності.

У процесі оволодіння професією, у ході навчання та трудової діяльності відбуваються розвиток і трансформація мотиваційної структури суб'єкта діяльності. Цей розвиток прямує за двома напрямками: по-перше, загальні мотиви особистості трансформуються у трудові; по-друге, у разі зміни рівня професіоналізації змінюється й система професійних мотивів. Під час професіоналізації особистість знаходить свій предмет у діяльності й, таким чином, відбувається формування структури професійних мотивів та їх усвідомлення. У результаті цього процесу встановлюється особистісний зміст діяльності (за О.М. Леонтьєвим) і окремих її аспектів. Усвідомлення особистісного змісту діяльності знаходить висвітлення у характері виконання окремих дій і діяльності в цілому.

Якщо прийняття діяльності породжує прагнення виконати її певним чином, то встановлення особистісного змісту веде до її подальшого перетворення, що проявляється в установках на якість і продуктивність, у специфіці виконання діяльності, у її динаміці, напруженості та формуванні специфічної психологічної системи діяльності. Критичними моментами у генезисі мотивації є прийняття професії і розкриття особистісного змісту діяльності. Об'єктивні можливості задоволення потреб особистості, з яких складається діяльність, набувають індивідуального характеру і стають провідними залежно від етапів професіоналізації.

Отже мотиваційна сфера особистості слідчих у період професіоналізації здатна змінюватися, потребує контролю і використання спеціальних заходів щодо її адекватного формування за допомогою спеціально створених умов тренінгу.

На підставі отриманих результатів щодо особливостей мотиваційно-ціннісної структури досліджуваних було виявлено, що більш ніж у третини курсантів першого

та випускного курсів переважаючим типом мотивації професійного навчання є внутрішня мотивація і майже у половини превалює зовнішня позитивна мотивація. Цих курсантів привертає не сама діяльність, а те, як вона буде оцінена оточуючими (позитивна оцінка, заохочення, похвала тощо). Курсанти із зовнішньою негативною мотивацією мають слабкий інтерес до оволодіння професією.

У більшості молодих слідчих превалює внутрішня мотивація, для них є цікавою діяльність, якою вони займаються, а досягнення зовнішніх нагород не є актуальним. Вони прагнуть скоріше оволодіти професією, отримати певний професійний досвід, досягти успіху для ефективної професійної реалізації. Більш ніж у третини слідчих виявлена наявність зовнішньої позитивної мотивації до професійної діяльності. Успішна професіоналізація для них можлива тільки за умов позитивної оцінки їх діяльності, що ускладнює процес адаптації та може призвести до розчарування та бажання звільнитися.

У ході дослідження визначено осіб, які мають сприятливий і несприятливий мотиваційний комплекс до професійної діяльності. Сприятливий мотиваційний комплекс (СМК) пов'язаний з перевагою внутрішньої мотивації, несприятливий (НМК) – зовнішньої. Сприятливий мотиваційний комплекс на початку навчання курсантів зустрічається лише у третини опитуваних. У випускників та слідчих кількість випробуваних із сприятливим мотиваційним комплексом більш, ніж у першокурсників. Вони не відчувають розчарування в обраній професії, вважають себе добре професійно підготовленими та лише іноді стикаються з труднощами у вирішенні деяких професійних питань.

Це можна пояснити тим, що, по-перше, замолоду мало кому вдається вибудувати чіткий і ясний образ себе і свого професійного призначення; по-друге, «нечіткістю» загального уявлення про характер і зміст професійної діяльності.

Наявність НМК у досліджуваних першої та другої груп є природним, оскільки формування їх професійної мотивації перебуває ще у стані трансформації. Для третьої групи досліджуваних НМК зумовлений деякою незадоволеністю службою, невпевненістю, розчаруванням, що може призвести до бажання змінити професію або використовувати своє професійне становище у корисливих нечесних цілях. Сприятливий мотиваційний комплекс особистості має тенденцію зростати в міру її професіоналізації.

Кар'єра – дуже важлива частина в житті кожної людини, є одним із значимих факторів, який істотно впливає на її формування та розвиток, чинить вплив є на кар'єрні орієнтації, що виникають у процесі соціалізації та в результаті накопичення професійного досвіду з початку розвитку кар'єри, і служать для стабілізації, керування та інтеграції індивідуальної кар'єри. Дослідивши виразність кар'єрних орієнтацій представлених груп виявлено, що для першої групи досліджуваних важливими виявилися кар'єрні орієнтації: автономія, виклик, інтеграція стилів життя, що більш належить до неадекватних кар'єрних орієнтацій. У випускників превалюють кар'єрні орієнтації: стабільність місця роботи та проживання, інтеграція стилів життя і служіння. Бажання служити стає пріоритетним, виникає потреба у знаннях, зростає рівень внутрішньої мотивації до навчання і майбутньої професійної діяльності.

Для першокурсників важливими цінностями є соціальні контакти та можливість самовираження, для курсантів випускного курсу ці цінності відходять на другий план, зростає потреба в саморозвитку, значущим стає власний престиж.

У слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років важливими ціннісними орієнтаціями виступають прагнення до саморозвитку, власного престижу, професійного самовдосконалення. Чим більше особистість занурюється у професійне середовище, значущість цінності «активні соціальні контакти» знижується, а важливість власного престижу зростає.

При цьому важливо зазначити про систему ціннісних орієнтацій. Система ціннісних орієнтацій слідчих має складну ієрархічну структуру. Ціннісні орієнтації належать у більшості до характеристик, які добре усвідомлені і можуть змінюватися в період професіоналізації особистості.

Розподіл зазначених кар'єрних орієнтацій на адекватні й неадекватні дозволив виявити рівень їх розвитку у період професійного становлення. У першокурсників майже 35% мають високий рівень адекватних кар'єрних орієнтацій, третина – середній та низький. Курсанти першого курсу ще не мають стійких професійних пріоритетів, але прагнуть стати майстрами. Нечітке уявлення про професію у більшості першокурсників сприяє, можливо, більш романтичним очікуванням від неї. Кар'єрна орієнтація «професійна компетентність» практично у половині першокурсників має високий рівень, а «служіння» є значимою лише для невеликої кількості досліджуваних (23,5 %).

Для групи випускників є характерною значна кількість осіб з адекватними кар'єрними орієнтаціями (39,5%), що вказує на їх готовність служити людям, реалізуватися у професії. У молодих слідчих відсоток адекватних кар'єрних орієнтацій значно вищий, ніж у першокурсників та випускників (59,4%). Їх прагнення до реалізації у професійній діяльності більш осмислені та реалістичні. Разом з цим для цієї групи досліджуваних на відміну від першокурсників й четвертокурсників виявилася найбільш значимою кар'єрна орієнтація «підприємництво», що може свідчити про бажання випробуваних зайнятися іншим видом діяльності, деяку невідповідність їх очікувань від системи, в якій вони намагаються реалізувати себе як професіонали.

Таким чином, виявлено, що в міру занурення працівників у професійне середовище змінюються й їх кар'єрні орієнтації. Отримані результати свідчать про наявність у досліджуваних прагнення працювати в слідчих підрозділах органів внутрішніх справ за умов стабільності як фінансової, так і професійної; готовності будувати свою кар'єру відповідно до того, як вимагає кар'єрне середовище, покладаючи відповідальність за планування, розвиток і керування власною кар'єрою на систему ОВС, від якої очікують певної соціальної гарантії.

За результатами тесту М. Куна і Т. Макпартленда «Хто Я?» та модифікації репертуарного тесту особистісних конструктів (РТОК) Дж. Келлі було виявлено, що більшість першокурсників не осмислюють своєї ідентифікації з професійними ролями та їх професійними проявами. Третина опитуваних цієї групи має 35,4% різноманітних індивідуальних характеристик, 11,2% з них належать до професійно-індивідуальних. Для першокурсників є важливим належати до таких соціальних груп, де є можливість самовиразитися (майже 40%), що є природним для їх віку. Усвідомлення себе як професіонала у конкретній сфері діяльності не простежується. Курсанти четвертого року навчання ідентифікують себе більше за індивідуальними характеристиками (31,1%), ніж професійно-індивідуальними (18,3%). Бажання належати до соціальної групи у них превалює над бажанням належності до професійно-соціальної групи (27,4% і 23,2% відповідно). У слідчих найбільш вираженими серед усіх груп досліджуваних є відповіді, що пов'язані з належністю до певної професійної групи (41,2%)

і характеризування себе як професіонала за допомогою професійно-індивідуальних характеристик (31,7%). Ця категорія досліджуваних вже має певний професійний досвід, орієнтується у професії і є більш професійно визначеною.

Методика репертуарних решіток Дж. Келлі виявила, що більша частина випробуваних всіх груп ідентифікують себе з майбутньої професійною роллю та працівником органів внутрішніх справ, що може позначитися на успішному виконанні професійно-важливих завдань і прискоренні адаптаційних процесів. Проте серед випробуваних четвертого курсу близько 20% досліджуваних ідентифікують себе з поняттями, які не співвідносяться з діяльністю в ОВС, що може мати негативний вплив, сприяти звільненню або затягувати на невизначений час процес адаптації у професійному середовищі.

Аналіз виразності взаємозв'язку мотиваційного комплексу з зазначеними типами ідентифікації свідчить, що більше третини опитуваних слідчих (38,21%), маючи сприятливий мотиваційний комплекс, ідентифікують себе з поняттями «успішна людина», «чесна людина», «слідчий».

Слідчі з позитивним мотиваційним комплексом, високим рівнем ідентифікації добре усвідомлюють вимоги професії, швидше адаптуються в умовах жорсткої регламентації, успішно самореалізуються у професії. Серед слідчих з несприятливим мотиваційним комплексом не виявлено ідентифікації з поняттям «успішна людина». Невеликий відсоток слідчих цієї категорії ідентифікують себе з професійними поняттями «чесний громадянин» та «слідчий» (11,82% і 13,52% відповідно). А відсоток слідчих з несприятливим мотиваційним комплексом зростає щодо ідентифікації за поняттями «бізнесмен», «представник влади» та «нечесний громадянин». Слідчі з несприятливим мотиваційним комплексом та вираженими типами ідентифікації за поняттями, які не співпадають з діяльністю органів внутрішніх справ, погано усвідомлюють вимоги професії, здатні швидко розчаровуватися, уникати своїх обов'язків, порушувати дисципліну.

Проведене дослідження дозволило зробити наступні **висновки**.

Мотиваційна сфера особистості має складну структуру і характеризується своєрідністю для кожної людини за змістом мотивації, структурою, ієрархією, силою та стійкістю мотивів. Мотиваційна сфера людини у процесі життєдіяльності проходить етапи формування і становлення, які відбуваються під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів.

Характеристика мотиваційної сфери особистості працівника ОВС залежить від особливостей професійного середовища. Професія слідчого передбачає певні стандарти, які зафіксовані професіограмою. Ці стандарти містять етичні та моральні вимоги і залежать від соціальних умов, які впливають на виконання професійних обов'язків слідчого. Адекватна мотивація впливає на успішність професійної діяльності.

Становлення майбутнього слідчого як висококваліфікованого фахівця можливе лише за умов формування позитивного мотиваційно-ціннісного ставлення до професії, тому в період отримання освіти для прискорення темпів адаптації майбутніх правоохоронців необхідна система виховних заходів щодо формування сприятливої професійної мотивації.

На першому та четвертому курсах навчання у курсантів зовнішня позитивна мотивація превалює над внутрішньою. Сприятливий мотиваційний комплекс, пов'язаний з перевагою внутрішньої мотивації, на початку навчання зустрічається лише у третини

опитуваних курсантів і зростає в міру занурення у професійне середовище слідчих. У більшості частини слідчих превалює внутрішня мотивація, для них є цікавою діяльність, якою вони займаються, а досягнення зовнішніх нагород не є актуальним.

Важливими цінностями для першокурсників є соціальні контакти і можливість самовираження. Для курсантів випускного курсу ці цінності відходять на другий план, зростає потреба в саморозвитку, значущим стає власний престиж. У слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років важливими ціннісними орієнтаціями виступають прагнення до саморозвитку, власного престижу та професійного самовдосконалення. Чим більше особистість занурюється у професійне середовище, актуальність цінності “соціальні контакти” знижується, а важливість власного престижу зростає.

У слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років адекватні кар’єрні орієнтації більш виражені, ніж у першокурсників і випускників. Рівень адекватних кар’єрних орієнтацій слідчих має тенденцію до зростання в міру їх занурення у професійне середовище.

У процесі отримання освіти відбувається змістовне наповнення компонентів образу професії новим значенням, збагачується досвід, формується стійке ставлення до обраної професійної діяльності, спостерігається загальна тенденція усвідомлення професійних ролей у період навчання у вузі. Ідентифікація з професією у досліджуваних збільшується в міру занурення у професійне середовище. На неусвідомленому емоційному рівні спостерігається тенденція до прийняття таких важливих професійних понять, як «робота», «кар’єра» «слідчий», значимість яких зростає в міру професіоналізації. У слідчих, що мають сприятливий мотиваційний комплекс, відмічається вищий рівень самоідентифікації з професією, ніж у слідчих з несприятливим мотиваційним комплексом.

Разом із зростанням емоційного сприйняття професійно важливих понять виявлено зменшення значимості та актуальності за середнім рангом колірних асоціацій поняття “система ОВС”, яке майже в половині досліджуваних слідчих асоціюється з чорним та сірим кольорами, що вказує на неприйняття опитуваними системи, в якій вони працюють.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Абульханова-Славская К.А. Діяльність і психологія особистості -М, 1980.
2. Асеев В.Г. Мотивація поведінки і формування особистості 1. М.: Думка, 1976.
3. Божович Л.І. Психологічний аналіз умов формування і створення гармонічної особистості. // Психологія формування і розвитку особистості, зб. під ред. Анциферової Л.І., 1981.
4. Ільїн Є.П. Дифференціальна психологія професійної діяльності.- СПб: Пітер, 2008.- 432 с.
5. Леонтьєв А.Н. Потреби, мотиви і емоції. М., 1971.
6. Мясіщев В.Н. Психологія відносин. Вибір. психол. праця.-М. Воронеж: Інститут практичної психології, 1995.
7. Райгородський Д.Я. Практична психодіагностика. Методики і тести Текст. / Д.Я. Райгородський. Самара: Вид. буд. «БАХРАХ-М», 2003.