

Мельниченко А. О.,  
прокурор прокуратури м. Чернігова

## ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

**Анотація.** У статті здійснено теоретичний аналіз проблеми професійної мотивації працівників прокуратури з урахуванням специфіки цього виду державної служби в правоохоронній системі. Установлена важлива характеристика працівників прокуратури – це формування професіоналізму особистості і професіоналізму діяльності.

**Ключові слова:** прокуратура, професійна мотивація, державна служба, принципи.

**Постановка проблеми.** Ефективне здійснення державного управління потребує розуміння мотивів та потреб працівника, правильне стимулювання його до праці, оскільки саме від праці кожного з них залежить функціонування всієї системи державного ладу. Особливої актуальності це питання набуває у сфері діяльності правоохоронних органів, зокрема, органів прокуратури України. Це пояснюється тим, що відповідний орган державної влади завжди привертає до себе увагу всього суспільства, що обумовлює необхідність у високому професіоналізмі його працівників. Крім того, органи прокуратури України відіграють важливу роль в утвердженні законності та правопорядку, захисті прав, свобод та законних інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб тощо, що випливає з тих завдань і функцій, які покладаються на них Конституцією України та законами України. З огляду на зазначене вище виникає потреба ретельно і глибоко дослідити питання мотивації працівників органів прокуратури.

Досліджувана проблематика тією чи іншою мірою в різні часи вивчалася багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими, як правниками, так і представниками інших неюридичних наук, зокрема: В.Г. Асеевим, А.С. Афоніним, Н.Б. Болотіною, О.М. Бандуркою, І.Ф. Беляєвою, В. Врумом, Ф. Герубергом, Ю.М. Грошевим, М.І. Іншиним, Г.М. Жарковим, В.В. Лазором, А.Б. Коваленком, А.М. Колотою, В.І. Малюгою, С.Д. Максименком, В.О. Моляковим, А. Маслоу, С.Г. Москвичовою, Г. Мюрреєм, С.І. Ничипоренком, А.А. Новіковим, П.Д. Пилипенком, С.М. Прилипком, В.І. Прокопенком, О.І. Процевським, Є.М. Поповичем, Л. Портером, О.В. Ромашовим, С.Л. Рубінштейном, В.В. Століним, Г.П. Середою, В. Франклом, Г.І. Чанишевою, М. К. Якимчуком О.М. Ярошенком та іншими.

**Метою** нашого дослідження є аналіз доктринальних джерел та чинного законодавства України щодо мотивації працівників прокуратури, аналіз сутності мотивації в діяльності відповідної категорії працівників, визначення шляхів, способів, форм і особливостей підвищення їх мотивації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Відповідна діяльність особи являє собою достатньо складне соціальне явище, яке визначається великою кількістю різноманітних факторів – особисті якості людини, соціально-економічні та соціально-психологічні чинники тощо. Слід акцентувати увагу на тому, що професійна мотивація (мотивація професійної діяльності) і мотивація загалом є відносно різними поняттями, оскільки перше з них має спеціальний характер щодо другого. Саме тому необхідно розглядати мотиви, які спонукають люди-

ну виконувати певну діяльність, а також те, як виникає намір виконати ту чи іншу роботу та досягнути поставленої мети.

У структурі професійної мотивації виділяють такі компоненти:

- 1) мотивація ініціації (спонукає до діяльності);
- 2) мотивація селекції (вибір мети);
- 3) мотивація реалізації (регулює, контролює реалізацію виконання відповідної дії);
- 4) мотивація постреалізації (завершує виконання дії і спонукає до іншої) [1, с. 21].

Отже, процес професійної мотивації реалізується в чотирьох основних стадіях. Але ми вважаємо, що такий підхід не зовсім правильний, адже, як уже нами було зазначено вище, метою мотивації є досягнення позитивного результату, тобто настання успіху. Тому до структури мотивації обов'язково треба включити етап досягнення матеріальної або нематеріальної винагороди. Це може бути як самостійна ланка, так і складова завершального рівня (мотивації постреалізації).

У науковій літературі професійну мотивацію, як правило, зводять до трьох основних комплексів: інтересу, обов'язку та самооцінки професійної придатності [1, с. 22]. Загалом категорію інтерес визначають як ставлення особистості до предмету, видів, діяльності, викликане свідомістю його життєвої важливості і емоційної привабливості. Також інтерес визначають як спрямованість свідомості, психічних процесів на предмети і явища навколишнього світу. Таким чином, під інтересом розуміють як певний стан, так і властивість. Визначальною характеристикою інтересу як стану є особлива увага до предмета інтересу. Щодо інтересу як властивості, то це потреба предметності інтересу, який викликає переживання [2, с. 169].

Однак, на нашу думку, інтерес потрібно визначати з безпосереднього та опосередкованого значення для професійної мотивації. Безпосередній інтерес пов'язаний із привабливістю змісту і процесу певної діяльності. До нього можна віднести загальнопрофесійний інтерес, ситуативний інтерес, професійно-специфічний інтерес тощо. Стосовно опосередкованого (непрямого) інтересу, то він обумовлений певними організаційними, соціальними та іншими характеристиками професійної діяльності. До нього слід віднести інтерес до самовдосконалення і саморозвитку, професійно-пізнавальний інтерес, інтерес до самовиховання, інтерес престижності тощо. Отже, інтерес у професійній мотивації не є однорідним і залежить від великої кількості психологічних, соціологічних та інших чинників, які знаходяться у взаємозв'язку і взаємодії, та визначається кожною конкретною особою виходячи зі свого світогляду і ціннісних орієнтирів.

Розглядаючи професійну мотивацію працівників органів прокуратури, варто зупинитися на такому. Загалом аналіз спеціальної наукової літератури дає можливість дійти висновку, що в переважній більшості наукові дослідження, присвячені проблематиці мотиваційної структури діяльності працівників органів прокуратури, як і інших правоохоронних органів України, не проводяться. Такий стан речей не можна назвати

задовільним, оскільки робота відповідної категорії працівників має специфіку в силу тих завдань, які поставлені перед ними чинним законодавством України, що і зумовлює особливості їх професійної мотивації.

Мотивація працівників прокуратури має зв'язок із питанням принципів кадрової політики в органах прокуратури, адже останні впливають на кожного з них. Зокрема, до таких принципів відносять:

1) принцип бездоганної репутації прокурорських працівників;

2) принцип професіоналізму і компетентності, як критерій при вирішенні питання про прийом на роботу в органи прокуратури;

3) принцип конкурсності, тобто вимоги до претендентів, передбачені Законом України «Про прокуратуру» та іншими правовими актами, мають обов'язково враховуватися;

4) принцип рівноправності, тобто працівники органів прокуратури (як жінки, так і чоловіки) мають рівні права при просуванні по службі, з урахуванням рівня освіти, психічного і фізичного здоров'я, а також ділових і моральних якостей;

5) принцип законності в роботі з кадрами в органах прокуратури;

6) високий ступінь довіри до кадрів та їх імунітет щодо незаконних звинувачень;

7) престиж прокурорської професії та її авторитет серед населення;

8) принцип позапартійності та несумісництва в прокурорській діяльності [3, с. 232–233].

Перелічені вище принципи діяльності прокурорсько-слідчих працівників мають безпосередній вплив на формування мотивації майбутніх і діючих працівників органів прокуратури України. Це пояснюється тим, що законодавчі вимоги до кандидатів на зайняття відповідних посад, необхідність мати певний освітній рівень, бути компетентним та професійним, потреба в суворому дотриманні законності та багато іншого обумовлює своєрідне ставлення особи до проходження такого виду державної служби, усвідомлення нею відповідальності, потреби в самовдосконаленні, вихованні в собі потрібних якостей, активності з метою просування по службі тощо.

Для досягнення позитивної професійної мотивації в прокурорсько-слідчій діяльності, її результативності та ефективності тощо, індивідуально-психологічні якості особи формуються протягом усього її життя, зокрема, у процесі роботи, набуття індивідуальних і загальносоціальних якостей. Йдеться не лише про сукупність особливих природних рис, а й про світогляд людини, її духовний розвиток. Ця складова професіоналізму має велике значення і є критерієм визначення здатності людини опанувати професію прокурора та бути ним фактично, усвідомлювати суспільне значення і вагомість своєї роботи, пам'ятаючи про долі інших людей, інтереси суспільства й держави, залучені в орбіту прокурорської діяльності [4, с. 18].

У спеціальній юридичній літературі особливого значення в мотивації працівників органів прокуратури надають керівні ланки прокурорських працівників. Ми вважаємо, що з таким підходом не можна погодитися. Прихильники такого підходу вказують, що загальновизнаним є факт, що основним суб'єктом управління діяльністю будь-якої організації є її керівник. Тому цілком логічно, що вимоги до керівника як організатора управлінських процесів в органах прокуратури перебувають у безпосередній залежності як від рівня посади керівника відповідного органу в системі прокуратури, так і від місця цього органу прокуратури в ієрархії її системи [5, с. 80]. На наше переконання, з урахуванням того, що професійна мотивація, як і

мотивація загалом, зумовлюється цілою низкою різноманітних факторів, не варто надавати одному з них, зокрема, особі, яка здійснює управлінську діяльність, ключового значення. Ми вважаємо, що всі чинники мотивації треба оцінювати в сукупності, оскільки вони в тій чи іншій мірі через мотиви постійно впливають на людину і таким чином визначають її поведінку.

У науці також висловлюється думка, що формування мотивації працівників прокуратури безпосередньо залежить від стилю управління керівника. Таке твердження його прихильники обґрунтовують тим, що стиль управління керівника і його вплив на формування мотивації діяльності підлеглих має особливе значення у важких умовах функціонування системи органів прокуратури, коли від керівника і колективу вимагається пошук оптимального виходу зі становища, застосування найбільш оптимальних прийомів і методів поліпшення ситуації, мобілізації зусиль усього колективу на спільні дії [6, с. 186]. Але і в цьому випадку, на нашу думку, не можна всю професійну мотивацію працівників органів прокуратури України зводити виключно до стилю управління керівника.

Проте слід погодитися, що керівник усе ж відіграє певну роль у мотивації відповідної категорії працівників. Це обумовлено організаторськими повноваженнями керівника – чітко визначати завдання, налагодити систему взаємодії в колективі, неупереджено і об'єктивно ставитися до підлеглих, володіти комунікативними здібностями, вміти організувати роботу колективу тощо. Разом із тим не варто саме цьому чиннику надавати якогось особливого, пріоритетного значення. Тому професійна мотивація працівників органів прокуратури України загалом зумовлюється тими ж чинниками, що і професійна мотивація працівника в цілому, але все ж має свої особливості. Останні насамперед зумовлені правовим статусом органів прокуратури України.

Прокуратура України в системі правоохоронних органів є єдиним органом спеціального призначення, який покликаний здійснювати контрольні-наглядові функції в їх найширшому розумінні. У ст. 5 Закону України «Про прокуратуру» [7] визначаються функції прокуратури, зокрема:

- 1) підтримання державного обвинувачення в суді;
- 2) представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом;
- 3) нагляд за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство;
- 4) нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян.

На прокуратуру не може покладатися виконання функцій, не передбачених Конституцією України і Законом України «Про прокуратуру».

Отже, професійна мотивація кадрів органів прокуратури зумовлюється і надзвичайно важливою як для суспільства загалом, так і для кожного громадянина сферою їх діяльності. Це у свою чергу потребує підготовки таких фахівців, які б мали високий рівень мотивації і відрізнялися такими рисами:

- 1) наполегливістю в досягненні цілей;
- 2) незадоволеністю досягнутим;
- 3) схильністю сильно захоплюватися обраною справою;
- 4) відчуттям радощів від здобутих успіхів;
- 5) незадоволеністю легким успіхом;
- 6) відсутністю духу нездорової конкуренції;
- 7) готовністю прийти на допомогу і надавати її іншим.

Названі характеристики є орієнтиром для створення мотиваційної основи працівників прокуратури [8, с. 80–81].

У спеціальній літературі мотивацію працівників прокуратури, поряд з іншими елементами (підвищення кваліфікації, професійне навчання тощо), відносять до управлінсько-виховної роботи. Основними засобами виховання працівників органів прокуратури є стимулювання їх сумлінної та високоефективної служби шляхом застосування заходів заохочення та відповідальності, а також здійснення контролю за їх діяльністю. Головними серед них є заохочення [9, с. 338–339]. Аналіз чинного законодавства України в частині заохочення працівників органів прокуратури дає можливість дійти висновку, що в переважній більшості мова йде про матеріальні форми заохочення. Але ми вважаємо, що не слід нехтувати і нематеріальними (моральними) формами заохочення відповідної категорії працівників із метою підвищення рівня їх мотивації для виконання поставлених перед ними завдань.

З урахуванням того, що в науковій літературі досить мало уваги приділяється дослідженням мотивації прокурорських працівників та, як наслідок, практично відсутні визначення поняття «професійна мотивація працівників прокуратури», то це питання слід розглянути більш детально. На основі загальнотеоретичних знань про мотиви та мотивацію, а також з урахуванням професійної мотивації як працівників загалом, так і окремих їх груп, на нашу думку, професійну мотивацію працівників органів прокуратури України варто визначати так: це сукупність різноманітних спонукань, які активізують діяльність людини в професійній сфері – галузі діяльності органів прокуратури України з метою виконання покладених на неї завдань та функцій, а також досягнення високих результатів і показників у роботі, ефективному виконанні своїх обов'язків, самореалізації і самовдосконаленні тощо, що здійснюється на основі впливу різноманітних зовнішніх і внутрішніх факторів.

Таким чином, із цієї дефініції можна вивести такі ознаки професійної мотивації прокурорських працівників:

1) особлива сфера діяльності – робота правоохоронних органів, зокрема, прокуратура.

2) це система різноманітних спонукань, тобто велика кількість різних за своїм характером і значенням форм стимулювання роботи відповідних працівників;

3) спрямована на активізацію діяльності людини, тобто мобілізацію її фізичних, творчих, інтелектуальних та інших ресурсів;

4) здійснюється з метою досягнення бажаного результату – успіху;

5) детермінується цілим комплексом внутрішніх і зовнішніх факторів, які знаходяться між собою у взаємозв'язку і взаємозалежності, та співвідносяться залежно від домінування окремих із них.

**Висновки.** У ході проведеного дослідження вдалося дослідити такі категорії: мотив, мотивація, професійна мотивація та професійна мотивація працівників органів прокуратури України. Так, незважаючи на складність, наявність різноманітних підходів до поняття «мотиву», вдалося визначити його сутність, природу, структуру, основні характеристики, що в сукупності дало змогу вивести відповідну дефініцію.

Аналіз проблематики питання мотивації показав, що це поняття теж є складним і комплексним, а тому потребує ретельного і глибокого дослідження. Проте в цій науковій роботі вдалося з'ясувати його зміст, розглянути співвідношення з іншими суміжними категоріями та критерії їх розмежування. Крім того, було досліджено функції та типи мотивації, її структуру тощо, що в сукупності дало змогу надати авторське визначення поняття «мотивації». Також було вивчено спеціальну літературу і визначено, що велика кількість дефініцій цієї категорії обумовлено тим, що мотивація вивчається представниками різних

гуманітарних наук, які, крім іншого, дотримуються різних поглядів, теорій, концепцій. Такий стан речей значно ускладнює сприйняття і розуміння досліджуваних явищ.

Особливу увагу було звернено на проблеми вивчення професійної мотивації як частини загальнотеоретичного поняття мотивації, визначено їх співвідношення, специфічні риси та особливості зумовлені сферою діяльності. Оскільки предметом цього наукового дослідження є галузь роботи органів прокуратури України, то приділена увага і питанням мотивації прокурорських кадрів. Суттєвим недоліком є практична відсутність наукових досліджень із цієї проблематики, що зумовлює потребу ретельного і глибокого вивчення порушених питань, особливо у світлі необхідності проведення реформ у системі правоохоронних органів України.

#### Література:

1. Єрохін С.А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкуренції на ринку праці / С.А. Єрохіна, Ю.В. Нікітін, І.В. Нікітіна // Юридична наука. – 2011. – № 1 (1) – С. 20–27.
2. Саєнко С.О. Психологічні передумови формування інтересу до вільної боротьби у молодших школярів / С.О. Саєнко // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2013. – № 4 (30). – С. 168–174.
3. Озерський І.В. Професійно-психологічна підготовка прокурорських працівників як складова системи забезпечення органів прокуратури / І.В. Озерський // Часопис Київського університету права. – 2010. – № 1. – С. 232–235.
4. Подкопав С. Професіоналізм прокурорської діяльності / С. Подкопав // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2013. – № 1. – С. 17–21.
5. Курись А.С. Вимоги до керівника як організатора управління в органах прокуратури України / А.С. Курись // Право і Безпека. – 2011. – № 3 (40). – С. 79–84.
6. Пшонка А.В. Роль керівника у формуванні позитивної мотивації діяльності працівників прокуратури / А.В. Пшонка // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2013. – № 1 (60). – С. 182–190.
7. Про прокуратури: Закон України від 05.11.1991 № 1789- XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991 – № 53. – Ст. 793
8. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму: [монографія] / В.Л. Погрібна. – К.: Алтера: КНТ: ЦУЛ. – 2008. – 336 с.
9. Єрмаков Д.І. Роль та значення управлінсько-виховної роботи з кадровим складом органів прокуратури у формуванні їх позитивного іміджу / Д.І. Єрмаков // Форум права. – 2012. – № 4. – С. 336–342. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2012\\_4\\_56.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2012_4_56.pdf).

#### **Мельниченко А. О. Профессиональная мотивация как предпосылка эффективной профессиональной деятельности работников органов прокуратуры**

**Аннотация.** В статье осуществлен теоретический анализ проблемы профессиональной мотивации работников прокуратуры с учетом специфики этого вида государственной службы в правоохранительной системе. Установлена важная характеристика работников прокуратуры – это формирование профессионализма личности и профессионализма деятельности.

**Ключевые слова:** прокуратура, профессиональная мотивация, государственная служба, принципы.

#### **Melnychenko A. Professional motivation as a prerequisite for effective professional activity of prosecutors**

**Summary.** This article provides theoretical analysis of the problem of professional motivation prosecutors specific to this type of public service in law enforcement system. Installed important characteristic prosecutors – is the formation of professional identity and professional activities.

**Key words:** prosecutors, professional motivation, public service principles.