

**ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ  
СПРАВ: ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУЦІЙНОГО ВПЛИВУ**

Для забезпечення життєдіяльності люди ставлять конкретні цілі і намагаються їх досягати. Однак вони мають обов'язково координувати свої зусилля з діями інших людей, підтримувати соціальні відносини. Впорядковують людську діяльність, визначають норми поведінки індивідів соціальні інститути суспільства.

На вибір того чи іншого типу трудової поведінки працівника, на його трудову мотивацію здійснює вплив ряд соціальних інститутів. Одні інституційні фактори позитивно впливають на розвиток професійної мотивації, другі призводять до деформації ціннісно-мотиваційної сфери, вплив третіх взагалі не відчутний. Якщо працівник мотивований до ефективної роботи, у нього «горять очі», він іде на роботу «як на свято», внутрішньо потребує робочого процесу, прив'язаний до нього і отримує від нього справжнє задоволення. Система мотивації – це спеціальні заходи, спрямовані на внутрішні цінності і потреби людей, котрі працюють у трудовій організації. З розвитком суспільства з'являються нові соціальні інститути, трансформуються вже існуючі, і це впливає на ієрархію потреб людини, її ціннісно-мотиваційний спектр. У зв'язку з цим є актуальним постійне вивчення мотивації до праці членів конкретного трудового колективу, зокрема, виділення інституційних факторів, що сприяють розвитку їх професійної мотивації. Має свою специфіку формування і розвитку професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ (далі – ОВС) України.

Дослідженню мотиваційної сфери правоохоронця присвятили свої наукові праці В. Андросюк, М. Ардавов, Г. Бабушкін, В. Барко, В. Васильєв, Л. Казміренко, А. Караваєв, Д. Кобзін, В. Медведєв, А. Мо-

скаленко, А. Роша, А. Стародубцев, О. Шаповалов, Г. Юхновець та ін. [1]. Указані вчені описують професійну мотивацію працівників ОВС та класифікують мотиви за певним психологічним критерієм. Ми ж прагнемо визначити, які інституційні фактори сприяють розвитку професійної мотивації правоохоронців.

**Мета** даної статті – аналіз особливостей впливу соціальних інститутів на ступінь розвитку професійної мотивації працівників ОВС.

У рамках *інституту міліції* можна виділити фактори, що тією чи іншою мірою можуть здійснювати вплив на ступінь розвитку професійної мотивації правоохоронців: профорієнтаційна робота з кандидатами на службу, соціальний захист, організація праці та відпочинку, наявність владних повноважень, ризик та гострі відчуття, стиль керівництва, знання та кваліфікація керівника, соціально-психологічний клімат у колективі, організаційна культура, система заохочень та дисциплінарних стягнень, матеріально-технічне забезпечення, діяльність профспілок, імідж ОВС тощо.

Як показало дослідження мотивів вступу до Харківського національного університету внутрішніх справ, проведене у 2006 р. серед курсантів 1 курсу (N=607) цього ВНЗ, первинна професійна мотивація абітурієнтів значною мірою впливає на долю курсантів та їх подальшу кар'єру правоохоронця. Курсанти, які мотивовані на саморозвиток для виконання професійних обов'язків, на розумний ризик, і разом з тим не прагнуть влади, соціального домінування та свободи від норм моралі, найімовірніше не помилилися у своєму виборі професії і не розчаровуються впродовж навчання в міліцейському закладі

освіти. Для майбутніх фахівців підрозділів слідства та дізнання сприятливою є мотивація на стабільність та престиж професії. Якщо ж курсант не мотивований на саморозвиток для виконання професійних обов'язків, прагне гострих відчуттів та ризику, влади, соціального домінування та свободи від моралі, то він дуже швидко розчарується у своєму виборі професії та навчального закладу [2; с. 171].

Дослідження стану дотримання прав, основних свобод та соціальних гарантій працівників ОВС України, проведене у 2007 р. (N=3000), дозволило визначити умови праці співробітників ОВС, які вже виконують завдання з охорони правопорядку в практичних підрозділах, та визначити фактори, які заохочують їх плідно працювати, і фактори, які, навпаки, зумовлюють вимушену трудову поведінку. На момент опитування лише 4 % правоохоронців були задоволені своєю заробітною платою. Компенсацію за понаднормову роботу з тією чи іншою регулярністю отримує лише кожен четвертий працівник. У зв'язку з цим правоохоронець задумується, чи варто йому проявляти надмірні зусилля, якщо робота понад норму гідно не оцінюється і не оплачується. Виходячи із вищезазначеного, можна стверджувати, що міліціонери виконують свою роботу через небажання/острах отримати стягнення, що, у свою чергу, сприяє виникненню суттєвої загрози примусу до трудової діяльності. Крім того, більша половина опитаних співробітників (52,8 %) не вважає тривалість свого робочого дня і тижня виправданою службовою необхідністю. Це свідчить про існування проблем у процесі організації праці та відпочинку співробітників ОВС.

Наступним фактором, що має суттєвий вплив на мотивацію міліціонерів до служби, є результат праці правоохоронних органів. Він відрізняється від результатів праці багатьох інших колективів. Мета діяльності ОВС – підтримання громадського порядку і боротьба зі злочинністю. Це одна з небагатьох установ, результат

праці яких, як правило, безпосередньо не відчувається одразу після закінчення кожної трудової операції, їх ефективність може бути виявлена лише через деякий час. Це провокує виникнення ефекту «відчуження» праці. Він проявляється в тому, що, по-перше, результати роботи міліціонерів не втілюються в певному предметі, їх неможливо відчутти на дотик; по-друге, міліціонери не мають можливості на власний розсуд розпоряджатися результатами своєї діяльності. Через це вони не відчувають значущості своєї роботи.

Разом із тим, правоохоронці змушені працювати в таких умовах, що не сприяють результативній роботі. Недостатнє матеріально-технічне забезпечення змушує правоохоронців задуматись над тим, як результативно працювати [3]. Вони вимушені шукати альтернативні шляхи доступу до вищеперелічених засобів, що не завжди є законними. У свою чергу, це не сприяє розвитку професійної мотивації співробітників ОВС.

Як засвідчило це опитування, переважна частина працівників ОВС відчуває себе соціально незахищеними. Незадоволеність соціальним захистом є значною перешкодою в ідентифікації міліціонерів з органами правопорядку, що викликає суттєву загрозу розходження цілей організації і співробітників.

Аналіз результатів цього дослідження дозволив виявити важливий мотив, яким керуються правоохоронці, залишаючись на службі. 76,1 % опитаних погодилися з твердженням, що «більшість працівників з вислугою понад 10 років залишаються на службі тільки заради отримання міліцейської пенсії». Це свідчить про недовіру мотиву працювати за ідею – підтримання правопорядку.

Помітний вплив на трудову мотивацію працівників ОВС здійснює стиль керування їх безпосереднього начальника та його приклад. Обираючи певну модель керування, начальник певним чином впливає на підлеглих. Науковці в галузі управління виділяють три форми впливу на люди-

ну: страх, переконання та задоволення інтересу за допомогою мотивів [4, с. 295]. Якщо правоохоронці перебувають у стані тривоги, остраху, занепокоєння, то вони виконують свої обов'язки лише з метою уникнення негативних наслідків. Їх мотивація спрямована на уникнення невдач, а не на досягнення успіху. В зв'язку з цим існує суттєва загроза домінування примусової мотивації до служби, негативні наслідки якої можуть відобразитися не лише на роботі працівника, а й на діяльності всього колективу. Якщо керівник підрозділу формує у підлеглих інтерес до якісного, своєчасного і повноцінного виконання роботи, заохочує їх, тобто працівники ОВС в процесі виконання службових завдань мають можливість задовольнити свої потреби, отримують необхідні матеріальні та духовні блага, то вони намагатимуться виконати свою роботу якнайкраще, щоб досягти бажаного результату. Переконання як форма впливу на підлеглого заснована або на викликанні в людини почуття страху, небезпеки, або ж на виявленні її інтересу. Тому залежно від того, яку первинну форму впливу буде використовувати керівник, переконання може бути стимулом або мотивом, що примушує (або спонукає) людину до дії.

Досить вагомим фактором, що визначає вибір трудової поведінки правоохоронців, є організаційна культура, трудова етика та трудова мораль [5]. Працівники можуть повністю або частково сприймати або не сприймати норми та цінності трудового колективу і керуватися своїми, які не суперечать загальноприйнятим. У цьому випадку важливе значення має робота наставників з адаптації нових працівників трудового колективу до особливостей проходження служби у практичному підрозділі. На жаль, робота наставників в ОВС потребує суттєвого покращення, зокрема, її реальне, а не формальне проведення.

Для підтримання сприятливої мотивації до служби досить важливо для кожного працівника ідентифікувати себе з органами правопорядку, відчувати себе повно-

правним членом колективу. Тому вагоме значення має підтримання внутрішнього організаційного іміджу ОВС. Незадовільна якість проведення заходів з підтримки іміджу серед внутрішньої громадськості провокує виникнення у працівників невдоволеності своєю роботою, марності докладених зусиль у роботі і, врешті-решт, бажання залишити неprestижну службу. Такі працівники не бажатимуть подібної долі своїм дітям, тому ні про яку міліцейську династію тут мова йти не може.

До негативних наслідків окреслених вище факторів слід віднести негативні кадрові тенденції, що включають бажання міліціонерів звільнитися або перевестися на службу в інший підрозділ. Найчастіше лави правоохоронців залишають працівники з юридичною освітою. За віковим критерієм серед бажаних звільнитися чи перевестися працювати в інші служби переважають молоді фахівці. Отже, система ОВС відчуває помітне розмивання професійного ядра. Такі кадрові тенденції негативно відображаються на ефективності окремих підрозділів та всієї правоохоронної системи.

Що ж стосується діяльності профспілок атестованих працівників ОВС України, то більшість опитаних (70,1 %) називає їх потрібними. Однак 54 % респондентів не вважають їх реальним суб'єктом захисту прав працівників ОВС. Це свідчить про те, що потреба правоохоронців у безпеці, яка є однією з базових потреб особистості, не задовольняється достатньою мірою. В результаті цього знижується прагнення задовольняти вищі, соціальні потреби (встановлення соціальних зв'язків, прагнення до актуалізації особистості та саморозвитку). Така ситуація не сприяє розвитку професійної мотивації співробітників міліції достатньою мірою.

Отже, соціальний інститут міліції, що сьогодні регулює трудову поведінку правоохоронців, провокує ситуацію спотворення всього спектру їх мотивів до праці. У більшості працівників ОВС цей спектр звузився виключно до примусової мотивації, що формується під дією страху та

обов'язків, а не очікування можливих здобутків та самореалізації як особистості.

У рамках *інституту сім'ї* можна виділити такі фактори, що можуть здійснювати вплив на трудову мотивацію працівників: соціальне походження, ставлення членів сім'ї співробітника до його професії, сімейна династія, матеріальний стан, сімейний стан, наявність неповнолітніх дітей.

За результатами вищезгаданого опитування курсантів щодо їхніх мотивів вибору професії було встановлено, що респонденти, орієнтовані батьками на продовження професійної династії, дуже швидко розчарувалися в міліцейському закладі та запевняли, що за можливості зробили повторний вибір вступили б до цивільного ВНЗ. Тому такий фактор, як продовження професійної династії, не підкріплений свідомим самостійним вибором професії, однозначно дуже негативно впливає на розвиток мотивації до праці.

Вплив сім'ї простежується і в подальшому проходженні служби співробітником ОВС. Для нього досить важливо, щоб сім'я розуміла і підтримувала його, створювала психологічно комфортні умови відпочинку. В іншому випадку, в умовах постійного сімейного психологічного дискомфорту на ґрунті особливостей професійної діяльності, працівник може бути схильний до девіантної поведінки (зловживання спиртними напоями, пошук незаконних джерел заробітку, конфлікти тощо).

Одним із суттєвих факторів, що впливають на професійну мотивацію працівників ОВС, є зміна сімейного стану. Та заробітна плата, яка задовольняє потреби неодруженого співробітника, зазвичай не відповідає його запитам після одруження. Таку ситуацію зумовлює й народження та виховання дітей.

Досить важливою характеристикою людини є її соціальне походження. Воно дає уявлення про те соціальне середовище, в якому людина формувалася, про наслідки, які нею традиції, норми, ціннісні орієнтації. Вплив соціального походження на орієнтації особистості зберігається і після

здобуття освіти, зміни соціального стану.

Місце проживання, рівень матеріального забезпечення істотно впливають на спосіб життя сім'ї, багато в чому обумовлюючи характер і структуру діяльності її членів, об'єм і зміст засвоєної інформації, життєві орієнтації. Тому знання матеріальних умов життя сім'ї співробітника є необхідною передумовою для розуміння процесу формування у нього тих чи інших ціннісних уявлень, трудових орієнтирів.

Як показали результати дослідження стану дотримання прав і свобод правоохоронців, на межі або за межею бідності перебувають 78,5 % міліціонерів. Крім того, залишається актуальною проблемою для співробітників ОВС нестача житла. У ході проведення опитування було встановлено, що 41,5 % респондентів не мають власного будинку (квартири), ще 21,7 % проживають із родичами та потребують додаткового житла. Тому така форма матеріального стимулювання до служби в ОВС, як допомога співробітникам у вирішенні проблеми з житлом, потребує суттєвого покращення для відновлення стимулюючого впливу.

У межах *інституту освіти* можна виділити такі чинники впливу на мотивацію: доступ до вищої освіти, наявність вищої освіти, наявність другої вищої освіти, перебування на курсах підвищення кваліфікації тощо.

У ході проведення дослідження стану дотримання прав правоохоронців 58,9 % респондентів відзначили, що протягом останніх 5 років у них була можливість підвищувати свою кваліфікацію. Знання, отримані на курсах підвищення кваліфікації, більшість із опитаних (66,3 %) вважає корисними для роботи. Крім того, 69 % працівників міліції виявили бажання продовжувати вчитися. Отримані нові знання дають можливість співробітникам міліції застосовувати нові підходи у вирішенні службових завдань і вдосконалювати вже існуючі методи роботи. Заохочення керівниками бажання своїх підлеглих поповнювати багаж знань дає змогу останнім реалізувати себе як особистість,

сприяє їх успішному просуванню по службі. Тобто мотив до саморозвитку особистості спрямовано на реалізацію здібностей, можливостей міліціонера у трудовому процесі, а прояв успіхів по службі окремих працівників сприяє успіху всього підрозділу. Однак, у деяких підрозділах у працівників ОВС виникають значні проблеми при спробі відпроситись на сесію, одержати необхідні дозволи й документи для вступу в навчальні заклади. Це свідчить про існування перешкод на шляху до професійного і духовного зростання співробітників для задоволення вищих, соціальних потреб. За критерієм освіти респондентів суттєвих розбіжностей у відповідях на питання щодо реалізації їх права на освіту не виявилось.

У рамках *інституту засобів масової інформації* (далі – ЗМІ) доцільно розглянути вплив внутрішніх та зовнішніх для системи ОВС засобів масової інформації на розвиток професійної мотивації правоохоронців.

Інформація про професії, їх інституційна оцінка передаються через ЗМІ. Якщо вибір професії правоохоронця базується на впливі кінофільмів та поєднується з бажанням саморозвитку для виконання професійних обов'язків, то такий фактор впливає позитивно. Якщо бажання стати правоохоронцем базується тільки на впливі друзів, кінофільмів, то це чинить негативний вплив на подальше ставлення до професії.

ЗМІ певною мірою дають оцінку суспільства і визначають престиж професії. Якщо абітурієнти орієнтуються на престиж, моральне задоволення та стабільність, то цей фактор сприяє подальшому оволодінню професією. Курсанти з такою мотивацією впевнені в правильності свого вибору професії.

Позитивна інформація, що міститься у внутрішніх і зовнішніх ЗМІ, сприяє успішному процесу ідентифікації правоохоронців з ОВС, приносить моральне задоволення співробітникам, викликає у них гордість за професію і прагнення бути зразковим

представником органів правопорядку. Певною мірою це сприяє розвитку професійної мотивації співробітників ОВС.

Разом із тим, для ОВС небайдужою є громадська думка, зокрема, оцінка ефективності діяльності міліції та довіра міліціонерам.

Результати дослідження громадської думки щодо роботи міліції, проведеного навесні 2007 р. у Львівському регіоні, дозволяють стверджувати, що рівень довіри населення до правоохоронців значною мірою залежить від успішності виконання ними службових завдань. Якщо громадяни будуть задоволені роботою міліціонерів, станом правопорядку в районі їх проживання, то вони зможуть довірити правоохоронцям захист свого життя, власності, інших законних прав та інтересів. Постійна робота над підвищенням рівня довіри сприяє консолідації спільних зусиль міліціонерів і громадян для встановлення, підтримання та охорони громадського порядку. Успіхи міліціонерів у ході виконання службових завдань сприяють розвитку їх професійної мотивації.

Отже, на розвиток професійної мотивації працівників ОВС здійснює вплив ряд соціальних інститутів. У рамках інституту міліції можна виділити такі фактори, що зумовлюють розвиток професійної мотивації співробітників міліції: прагнення до саморозвитку, готовність розумно ризикувати, стабільність і престиж професії, стиль керування, сила власного прикладу керівника, організаційна культура, трудова етика і мораль, позитивний імідж ОВС, реальна діяльність наставників стосовно молодих спеціалістів, діяльність профспілок. Позитивне ставлення членів сім'ї співробітника гарантує йому психологічний комфорт. Продовження сімейної династії позитивно відобразиться на засвоєнні вимог служби, якщо вплив батьків поєднується з бажанням самого правоохоронця здобути цю професію. Разом із тим, підтримка керівника підрозділу бажання підлеглого оволодівати новими знаннями, підвищувати кваліфікацію дозволяє пов-

ноцінно використовувати потенціал кожного працюючого та зумовлює задоволення потреби останнього у саморозвитку. З метою більш успішного виконання службових завдань для правоохоронців важливо заручитися довірою і підтримкою гро-

мадськості. Інші інституційні чинники, що можуть здійснювати вплив на ступінь розвитку професійної мотивації правоохоронців, не втрачають актуальності для подальших досліджень.

### Література

1. Москаленко А. П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція : наук.-практ. посіб. / Москаленко А. П., Кобзін Д. О., Стародубцев А. А. ; відп. ред. В. О. Соболев. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.
2. Свеженцева Ю. О. Хто і для чого сьогодні йде у міліціонери? / Ю. О. Свеженцева, А. В. Мороз // Соціальна психологія : укр. наук. журнал. – 2008. – № 1(27). – С. 167–178.
3. Стан захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України : моногр. / Белоусов Ю. Л., Кобзін Д. О., Свеженцева Ю. О. та ін. ; за заг. ред. К. Б. Левченко. – К. : «Агентство “Україна”», 2008. – 204 с.
4. Мартиненко М. М. Основи менеджменту: підруч. / Мартиненко М. М. – К. : Каравела, 2005. – 496 с.
5. Магура М. И. Современные персонал-технологии / Магура М. И., Курбатова М. Б. – М. : ЗАО «Бизнес-школа “Интел-Синтез”», 2001. – 376 с.

*Надійшла до редколегії 11.05.2009*

### Анотації

У статті проаналізовані особливості впливу соціальних інститутів на ступінь розвитку професійної мотивації співробітників ОВС. На основі соціологічних досліджень автор статті виділяє ті фактори, що позитивно впливають на розвиток професійної мотивації міліціонерів.

В статье проанализированы особенности влияния социальных институтов на степень развития профессиональной мотивации сотрудников ОВД. На основании социологических исследований автор статьи выделяет факторы, позитивно влияющие на развитие профессиональной мотивации милиционеров.

Peculiarities of social institutes influence on the level of internal affairs officers' professional motivation development are analyzed in the article. On the basis of sociological researches the author of the article picks out the factors which influence in a positive way on the development of professional motivation of police officers.