

УДК 351.74:159.9(477)

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2018.2.06>

ОЛЬГА МИХАЙЛІВНА СМІРНОВА,

кандидат психологічних наук,
Одеський національний морський університет,
кафедра практичної психології;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3680-353X>;
e-mail: weider60@ukr.net,
сайт автора: <http://olgasmirnova.com/>

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

На основі аналізу значної кількості вітчизняних і зарубіжних теоретико-наукових праць, в яких досліджено професійну мотивацію, сформульовано авторське визначення поняття мотиваційного профілю працівника Національної поліції. На підставі аналізу емпіричних даних і за допомогою методики діагностики мотиваційного профілю особистості Ш. Річі і П. Мартіна визначено основні особливості мотиваційних профілів працівників Національної поліції різних напрямів діяльності.

Ключові слова: мотивація, мотиваційний профіль особистості, Національна поліція України, потреби, працівник Національної поліції України.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

У сучасному українському суспільстві сьогодні відбуваються достатньо динамічні зміни соціальної політики. Особлива увага приділяється реформуванню правоохоронних органів, метою якого є забезпечення суспільства України професійними кадрами Національної поліції, здатними на ефективне виконання покладених на поліцію завдань щодо забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку¹. Однак психологічною проблемою залишається мотивація персоналу Національної поліції України, на професійну діяльність якого впливають багато факторів та обставин.

Мотивація посідає одне з провідних місць у структурі особистості працівників Національної поліції України і є важливою умовою успішної діяльності підрозділів Національної поліції України, а також одним із чинників, що визначають активне виконання завдань працівниками поліції. Тому в нашій статті ми вважаємо за доцільне навести деякі результати власних досліджень, отриманих у процесі психодіагностичного обстеження працівників Національної поліції України.

Стан дослідження проблеми

Дослідження мотивів і мотивації є предметом інтенсивного дослідження учених як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології (О. Г. Асмолов [1], Л. М. Балабанова [2], А. Г. Вельш [3], В. І. Вілюнас [4], Є. П. Ільїн [5], О. М. Леонтьєв [6], М. Ш. Магомед-Емінов [7], А. Маслоу [8], В. Е. Мільман [9; 10], К. К. Платонов [11], Ш. Річі та П. Мартін [12], А. Шопенгауер [13] та ін.). Психологічним аспектам дослідження мотивації працівників правоохоронних органів присвячені наукові праці Л. М. Балабанової [2], В. І. Барка, В. О. Криволапчука та П. В. Макаренка [14; 15] та ін. Проте в цих наукових працях немає однаковості щодо визначення понять як мотивації та мотиваційного профілю працівника Національної поліції.

Термін «мотивація» походить від латинського слова *movere*, яке означає: спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. Вважається, що вперше цей термін було використано А. Шопенгауером для пояснення послідовності дій індивіда, що орієнтовані на досягнення конкретної мети і змінюються залежно від сформованих ситуацій.

На думку К. К. Платонова, під мотивацією слід розуміти психічне явище, сукупність мотивів [11, с. 102]. З точки зору А. Г. Вельш, мотивація – це комплекс внутрішніх психологічних умов формування або активізації певного мотиву поведінки [3, с. 18]. М. Ш. Магомед-Емінов визначає мотивацію як процес психічної

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII.

регуляції конкретної людської діяльності [7, с. 101].

Розглядаючи проблему мотивації персоналу, Є. П. Ільїн визначив два її типи: зовнішньо організовану, під якою слід розуміти такий процес формування людиною мотиву, що відбувається під значним впливом ззовні (коли інші люди віддають накази, розпорядження, поради); внутрішньо організовану, під якою слід розуміти процес формування мотиву, за якого людина виходить із наявної потреби, без стороннього втручання у вибір мети і способів її досягнення [5, с. 102].

Варто зазначити, що поняття мотивації використовується у двоякому сенсі: як поняття, що визначає систему чинників, які детермінують поведінку особистості (потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення тощо); як характеристика процесу, який стимулює та підтримує поведінкову активність на певному рівні. Таким чином, мотивацію можна визначити як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість та активність. Таке визначення повертає нас до питання причин, що визначають соціальну поведінку та психологічну активність працівників Національної поліції України.

У ході дослідження проблематики основних потреб і мотивів, що спонукають людину до професійної діяльності, у вітчизняній та зарубіжній психології з'являється ще один новий термін, який характеризує мотиваційну сферу людини, – *мотиваційний профіль особистості*. Мотиваційний профіль у своїх наукових працях аналізували Е. Шейн (методика «Якір кар'єри»), Ш. Річі і П. Мартін (методика діагностики мотиваційного профілю особистості), В. І. Герчіков (методика діагностики мотивів праці), В. Є. Мільман (методика діагностики мотиваційної структури особистості), Д. Барбуто і Р. Сколла (методика діагностики джерел мотивації), А. А. Меграбян (методика для вимірювання мотивації досягнення), Т. Єлрес (методика оцінки мотивації досягнення успіху / уникнення невдач) та інші.

Аналіз і виявлення потреб та мотивів, особливостей мотиваційного профілю особистості працівника Національної поліції дозволить координувати всю мотиваційну діяльність, спрямовану на управління персоналом, що впливає на отримання того позитивного результату, до якого прагне керівник.

Мета і завдання дослідження

Метою нашого дослідження є на основі аналізу вітчизняних і зарубіжних наукових

праць сформулювати авторське визначення мотиваційного профілю особистості працівника Національної поліції, а також на основі аналізу емпіричних даних діагностики визначити основні особливості мотиваційного профілю працівників Національної поліції різних напрямів діяльності.

Виклад основного матеріалу

У процесі реалізації поведінки мотиви людини на різних етапах здійснення вчинку можуть змінюватися, в результаті чого відбувається перетворення початкової мотивації. Мотиви можуть бути: усвідомленими, коли людина розуміє мотиви, які спонукають її до певної діяльності та є змістом її потреб; неусвідомлюваними, коли людина не розуміє мотиви, які спонукають її до діяльності. Тобто будь-який мотив є складною внутрішньою структурою, він виникає разом з усвідомленням і появою потреб людини у чому-небудь. Процес усвідомлення людиною мотиву має кілька етапів: з'ясовується причина виникнення; формується бажання та можливість його задоволення; визначаються дії для його задоволення, мотив реалізується та закріплюється; енергетичний компонент мотиву реалізується в реальних вчинках.

Мотиви безпосередньо пов'язані із задоволенням потреб людини. Тобто мотив виступає як певний напрям для їх задоволення. О. М. Леонтьєв вважав, що мотив – це опредмечена потреба [6, с. 103]. З точки зору В. І. Ковальова, мотив – це трансформування та збагачення стимулами потреби людини. Якщо стимул не перетворився на мотив, то він або «не зрозумілий», або «неприйнятний» [16, с. 15].

Потреба – це об'єктивна, випробувана індивідом потреба в чому-небудь, необхідна для його існування та розвитку. Потреби людини формуються відповідно до її позитивної або негативної установки, потягу, бажання, інтересів, схильності та переконань, світогляду. Крім того, потреби особистості формуються відповідно до її прагнень, які набувають різних психологічних форм (мрія, пристрасть, ідеал).

Сукупність мотивів, пов'язаних і зумовлених сенсоутворювальним мотивом діяльності, внутрішня детермінанта поведінки, що визначає спрямованість людини, є мотиваційною структурою особистості, яка є основним критерієм для визначення типу мотивації особистості.

Досліджуючи потреби людини, які спонукають її до професійної діяльності, Ш. Річі та П. Мартін виявили індивідуальне поєднання

найбільш і найменш актуальних (значущих) для конкретної людини потреб. Дослідники визначили таке поєднання як мотиваційний профіль [12, с. 183]. Водночас як В. Є. Мільман вважає, що мотиваційний профіль особистості є сукупністю стійких мотивів, які надають цілеспрямований характер діяльності індивідів з оволодіння професією, обумовлюють спрямованість особистості на творчу самореалізацію [9, с. 23]. Крім того, мотиваційний профіль особистості сьогодні розглядають також як зручний спосіб вимірювання людської мотивації, «мотиваційну сферу, яка складається із спонукальних функціональних тенденцій, особистісних спрямувань і мотивів-інтересів» [10, с. 28].

Слід зазначити, що мотиваційна сфера має складну структуру і не є однорідним елементом, який може бути оцінений лише за фактором сили – більше або менше мотивації. Мотивація у професійній діяльності визначається складним і мінливим співвідношенням різних мотивів та їх ієрархій, які формують мотиваційний профіль особистості.

Мотиваційний профіль особистості працівника Національної поліції формується та розвивається в безпосередньому зв'язку із системою правоохоронної діяльності. Він дає можливість отримати інформацію про типи працівників, що істотно збільшує раціональність використання кадрового ресурсу на місцях. Отриману за допомогою тесту інформацію психологи можуть з успіхом використовувати для визначення мети й задоволення потреб стосовно кожного працівника Національної поліції.

Мотиваційний профіль складається за допомогою зіставлення значущості низки мотиваційних чинників. Такий підхід передбачає, що мотивація завжди індивідуальна, однак необхідність оптимізації процесів управління підрозділами Національної поліції, економії часу й інших ресурсів змушує застосовувати методи мотивації, орієнтовані на «середнього» індивіда. В основі різних типологій мотиваційного профілю персоналу, запропонованих різними дослідниками, як правило, є ті чи інші потреби й інтереси людини. Так, наприклад, у працівника Національної поліції це можуть бути потреби у повазі, просуванні по службі, заробітку, стабільності, самореалізації, владі, авторитеті тощо. Задоволення потреб працівником Національної поліції здійснюється враховуючи його внутрішню та зовнішню мотивації. При цьому слід звернути увагу на специфіку професійної діяльності поліцейського, який має діяти тільки у правових межах.

Таким чином, під мотиваційним профілем працівника Національної поліції України слід розуміти сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають працівника до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети підрозділу, а також задають межі й форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення визначених цілей.

Одним із відомих тестів, які використовуються під час визначення мотиваційного профілю працівників, є опитувальник «Мотиваційний профіль особистості», розроблений Ш. Річі і П. Мартіном і представлений у праці «Управління мотивацією», яка є результатом їх двадцятирічного дослідження мотивації серед персоналу. Дослідники використали модель мотиваційного профілю, яка складається з дванадцяти факторів, що дозволяють виявити відносну цінність дванадцяти мотиваційних потреб для індивіда. Методика дає можливість отримати інформацію про фактори, що мотивують особистість на діяльність, кількісно оцінити їх значущість і надати мотиваційний профіль у вигляді графіка, а також дозволяє виявити домінуючі фактори професійної мотивації, провідних мотивів як кандидатів на службу в Національній поліції України, так і працівників, визначити основні тенденції професійної мотивації. Крім того, за допомогою цієї методики психологи мають можливість отримати уявлення про методи управління працівниками підрозділів Національної поліції України з різними характерами, потребами та цілями. Результати тестування можуть бути використані для управління персоналом підрозділів Національної поліції України з точки зору його правильної мотивації.

Емпірична база дослідження – результати психодіагностики 1083 осіб – 850 чоловіків (78,5 %) та 233 жінки (24,5 %) – віком від 19 до 45 років. Строк служби – від 3 до 15 років. Випробувані були представлені працівниками підрозділів: кримінальної поліції (далі – КП) (n=323; 29,8 %), органів досудового розслідування (далі – ОДР) (n=381; 35,2 %), дільничних офіцерів поліції (далі – ДОП) (n=268; 24,7 %), патрульної поліції (далі – ПП) (n=109; 10,1 %).

Аналіз емпіричних даних (див. рис. 1) дозволяє зробити висновок, що мотиваційний профіль працівників КП характеризується прагненнями до цікавої та суспільно корисної праці ($M = 37,98 \pm 13,81$), досягання сміливих цілей та самовмотивованості ($M = 36,67 \pm 13,68$), у самостійності, автономності та самовдосконаленні ($M = 35,29 \pm 12,59$), потребами у високій заробітній платі та матеріальній винагороді,

бажанням мати роботу з гарним набором пільг і надбавок ($M = 33,99 \pm 14,98$), потребами у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб цінували їх заслуги, досягнення та успіхи ($M = 32,9 \pm 12,8$), у гарних умовах праці

та комфортному навколишньому середовищі ($M = 30,57 \pm 14,17$), у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дозволяє судити про результати роботи ($M = 30,28 \pm 15,64$).

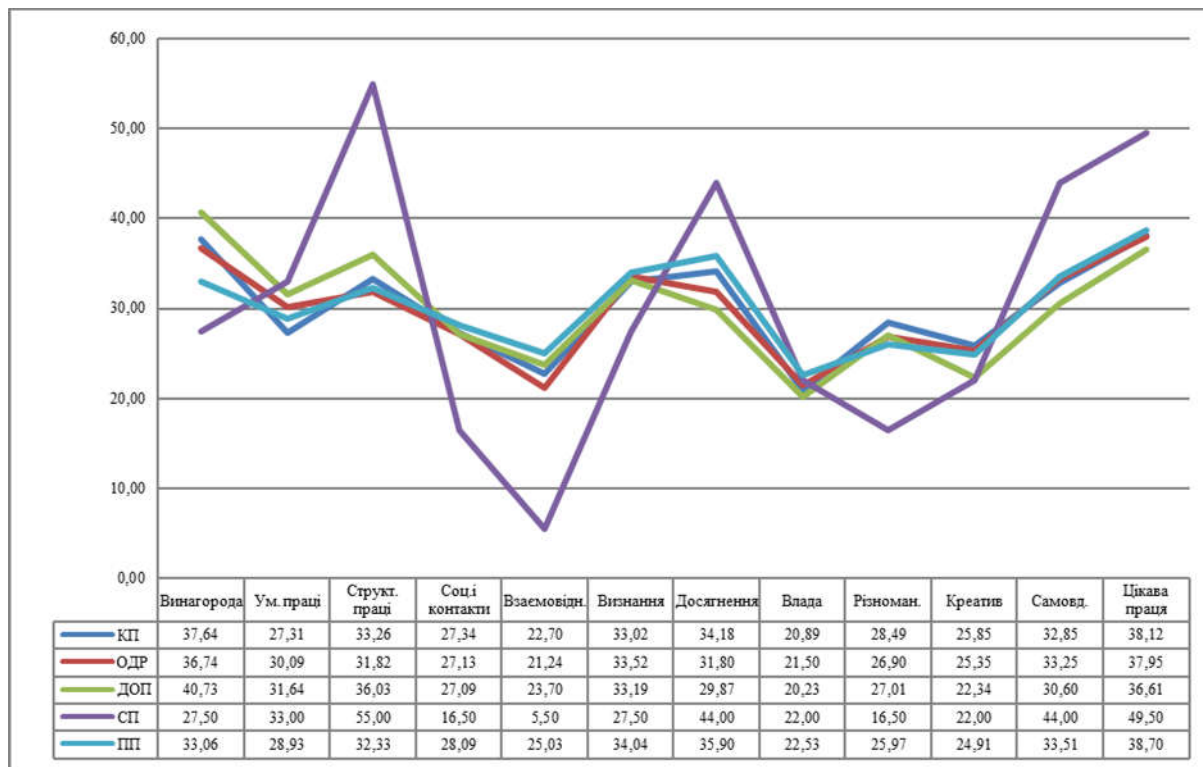


Рисунок 1 – Мотиваційний профіль працівників Національної поліції

Мотиваційний профіль працівників ОДР характеризується потребами у цікавій та суспільно корисній праці ($M = 35,45 \pm 15,36$), у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, бажанням мати роботу з гарним набором пільг і надбавок ($M = 31,99 \pm 15,09$), у самостійності, автономності та самовдосконаленні ($M = 31,63 \pm 14,65$), потребами у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб цінували їх заслуги, досягнення та успіх ($M = 31,34 \pm 13,66$), у гарних умовах праці та комфортному навколишньому середовищі ($M = 31,05 \pm 13,68$), у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дозволяє судити про результати роботи ($M = 30,92 \pm 15,49$), у соціальних зв'язках на рівні повсякденного спілкування з широким колом людей ($M = 29,9 \pm 12,55$).

Мотиваційний профіль ДОП характеризується потребами у гарних умовах праці та комфортному навколишньому середовищі ($M = 42,06 \pm 13,99$), у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дозволяє судити про результати роботи ($M = 35,30 \pm 13,32$), у завоюванні ви-

знання з боку інших людей, у визнанні заслуг, у соціальній значущості індивіда для суспільства ($M = 35,21 \pm 6,65$), у цікавій та суспільно корисній праці ($M = 33,67 \pm 10,15$), у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, бажанням мати роботу з гарним набором пільг і надбавок ($M = 32,48 \pm 14,43$), у самостійності, автономності та самовдосконаленні ($M = 30,76 \pm 10,87$), у соціальних зв'язках на рівні повсякденного спілкування з широким колом людей ($M = 29,85 \pm 10,64$).

Мотиваційний профіль працівників ПП характеризується потребами у цікавій роботі, корисних для суспільства ($M = 38,7 \pm 16,61$), у постановці та досягненні для себе розумних цілей ($M = 35,9 \pm 15,83$), у визнанні заслуг, соціальній значущості індивіда для суспільства ($M = 34,04 \pm 13,12$), у самостійності, автономності та самовдосконаленості ($M = 33,51 \pm 13,30$), в організованій роботі, зворотному зв'язку та інформації про свою роботу, яка знизить ступінь невизначеності, пов'язаної з функціональними обов'язками ($M = 32,33 \pm 16,5$).

Як видно з наведеного, найвагомими факторами, які характеризують мотиваційний

профіль працівників різних підрозділів Національної поліції, є:

– *прагнення до цікавої та суспільно корисної праці*. Ш. Річі та П. Мартін вважають, що «таке прагнення має найбільшу важливість, ніж інші фактори мотивації. Тут є широкі можливості для мотивації. Якщо в людини висока потреба в корисній і цікавій роботі, то завдання керівника полягає в організації діяльності таким чином, щоб працівники могли сприймати її як цікаву і корисну, інакше інші мотиваційні чинники діють не в повну силу. Потрібно з'ясувати, що вкладає конкретний працівник у поняття «цікава» і «корисна» робота» [12, с. 27]. Щоб посилити сприйняття працівниками Національної поліції корисності роботи, доцільно роз'яснювати їм ширший контекст, у межах якого їх конкретна професійна поліцейська діяльність займає певне положення та має певний сенс;

– *потреба у самовдосконаленні, рості та розвитку як особистості*. Це показник бажання незалежності та самовдосконалення. Відповідно до інтерпретації тесту працівники, які мають «високу потребу у самовдосконаленні, оцінюють свою роботу саме з таких позицій. Персональне зростання підштовхує їх до самостійності, яка у своєму крайньому вираженні може перетворюватися в бажання ні від кого не залежати» [12, с. 27]. Мотивація працівників Національної поліції з такими прагненнями вимагає від керівника підрозділу вміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, з тим, що необхідно для ефективного виконання завдань, поставлених перед підрозділом. Як зазначають Ш. Річі і П. Мартін, «само обговорення цієї проблеми з працівником може відігравати мотивуючу роль, тому що покаже йому, що керівник розуміє його потреби і прагне задовольнити їх. З метою мотивації таких працівників слід створювати ситуації, які задовольняли б їх актуальну потребу: періодично направляти на курси, семінари, залучати до навчання персоналу, підвищення кваліфікації, до виконання завдань, що вимагають саморозвитку» [12, с. 28];

– *потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, бажанням мати роботу з гарним набором пільг і надбавок* виявляють тенденцію особистості працівника кримінальної поліції до змін у процесі професійної діяльності. Автори тесту запевняють, що «як правило, підвищення значення цієї потреби обумовлюється збільшенням витрат (наприклад, наявність боргів, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткові або важкі

фінансові зобов'язання). Мотивація працівників, які мають високі показники потреби в матеріальній винагороді, у грошах, з одного боку проста: якщо існує можливість більше заробити, докладаючи більше зусиль, то працівники будуть високо вмотивованими і задоволеними роботою» [12, с. 29]. Тобто мотивація таких працівників поліції полягає в забезпеченні суворого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями та винагородою. З іншого боку, мотивація особистості працівників національної поліції тільки за матеріальним фактором може бути пов'язана зі втратою управлінського контролю, визначенням справедливого рівня винагороди тощо. Тому перш ніж мотивувати таких працівників, керівник потрібен переконатися в їх професійній компетентності. Крім того, слід порадити керівникам додатковий контроль за професійною діяльністю таких працівників підрозділу, оскільки ті «в гонитві за грошима можуть ігнорувати контрактні або технологічні вимоги. Такі працівники не дуже люблять працювати в команді, тому що вважають за краще отримувати гроші за свої власні зусилля. Колег по команді вони можуть розглядати як потенційних конкурентів і навіть як працівників, які заважають роботі» [12, с. 29];

– *у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи особистості*. Така потреба робить залежним працівника Національної поліції від схвалення керівництва та/або оточуючих. Високі показники цієї потреби свідчать про значну невпевненість особи в собі, нездатність приймати самостійні рішення, а, як відомо, професійна поліцейська діяльність характеризується високим рівнем індивідуальної роботи, спрямованої на самостійність. Мотиваційний фактор таких працівників характеризується потребою в задоволенні різними засобами, «від усної подяки до матеріального заохочення» [12, с. 29]. Керівнику підрозділу необхідно враховувати, що сприйняття проявів вдячності за професійне виконання діяльності залежить від його щирості, в іншому випадку нещирість може демотивувати працівника. Варто також взяти до уваги, що керівнику підрозділу потрібно з'ясувати, в якій формі визнання було б найкращим для того чи іншого працівника (наприклад, подяка в урочистій обстановці, у присутності колег або достатньо буде «дякую» в процесі діяльності). Як справедливо зазначають Ш. Річі та П. Мартін, визнання працівників повинно проявлятися відразу після події, вчинку, які його заслуговують. При

цьому визнання заслуг працівника не обов'язково повинно супроводжуватися матеріальною винагородою [12, с. 30]:

– потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку й інформації, яка дозволяє судити про результати своєї роботи, у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи. Працівники Національної поліції з високими показниками цього фактора потребують чіткого знання вимог, умов, відповідних процедур та високого рівня організованості професійної поліцейської діяльності. Такі працівники характеризуються бажанням упорядковувати, передбачати і контролювати будь-які ситуації. Брак інформації або відповідних вказівок може викликати стрес, тому для працівників з високими показниками цього мотиваційного фактора слід створити умови чіткого розпорядку, а також надати їм можливість встановлювати свій порядок. І навпаки, якщо працівник Національної поліції має низькі показники і потребу у структуруванні роботи, правила та інструкції будуть викликати роздратування та навіть стрес. Такі працівники можуть іти на запеклий опір і навіть гострий конфлікт. Проте слід зазначити, що професійна поліцейська діяльність є чітко регламентованою та чітко структурованою діяльністю.

Розглядаючи потребу у структуруванні та організації роботи, Ш. Річі і П. Мартін зазначають, що вона може змінюватися під впливом часу та обставин, може збільшуватися в періоди невизначеності та змін і знижуватися в умовах стабільності [12, с. 29]. Отже, слід з'ясувати, наскільки рівень такої потреби підлягає змінам.

Для ДОП, працівників ОДС та КП вагомим мотиваційним фактором є умови праці. Працівники з високими показниками такого фактора можуть бути незадоволеними якоюсь потребою, яка стосується керівництва або несприятливого психологічного клімату в команді. Тому керівникам зазначених підрозділів потрібно слідкувати за відносинами в колективі, виявляти проблеми в умовах праці, з'ясовувати, що саме у психологічному кліматі потребує поліпшень.

Для працівників КП та ПП характерною є потреба ставити для себе сміливі, складні цілі й досягати їх. Працівники національної поліції з високими показниками такого мотиваційного фактора характеризуються бажанням ро-

бити все самостійно, добровільністю працювати понаднормово і чесністю в роботі, однак їм потрібне розуміння, що їх робота піддається виміру, оцінці. Такі працівники інстинктивно уникають діяльності, пов'язаної з невизначеністю, де важко або неможливо виміряти внесок і досягнення. Ш. Річі і П. Мартін зазначають, що працівники, які прагнуть до досягнень, повинні завжди відчувати себе рухомими якоюсь метою. Якщо вони позбавляються такої мети, життя може здатися їм безглуздим. Досягнувши поставленої мети, працівники кримінальної поліції відчувають на якусь мить тріумф, а потім невгамовність бере верх, і вони знову готові до досягнень. Працівники такого типу не вміють керувати, проте саме їх часто просувають на керівні посади. Через схильність до конкуренції їм буває важко працювати в команді [12, с. 30]. Мотивація таких працівників Національної поліції полягає в чіткому визначенні мети, формуванні повної відданості їй, підготовці умов для концентрації їх енергії.

Висновки

Мотиваційний профіль працівників Національної поліції характеризується: прагненням до цікавої та суспільно корисної праці; потребою у самовдосконаленні, рості та розвитку як особистості, а також у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, бажанням мати роботу з гарним набором пільг і надбавок; необхідністю у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи особистості; потребою в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дозволяє судити про результати своєї роботи; потребою у зменшенні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи.

Для працівників ДОП, ОДС та КП вагомим мотиваційним фактором є умови праці, а для працівників КП та ПП характерними є потреби ставити для себе сміливі, складні цілі й досягати їх.

Отримані дані можуть мати велике значення для практичної діяльності психологів ВКЗ МВС та Національної поліції України, а також будуть корисними для начальників підрозділів як один з інструментів управління мотивацією персоналу.

Список бібліографічних посилань

1. Асмолов А. Г. Психология личности : учеб. М. : Из-во МГУ, 1990. 367 с.
2. Балабанова Л. М. Судебная психология (вопросы определения нормы и отклонений) : моногр. Донецк : Сталкер, 1998. 432 с.

3. Вельш А. Г. Управление на основе мотивации // Мотивация экономической деятельности : сб. ст. / под ред. С. С. Шаталина. М. : ВНИИСИ, 1980. С. 18–22.
4. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. 288 с.
5. Ильин Е. П. Мотивации и мотивы. СПб. : Питер, 2002. 512 с.
6. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. 2-е изд. М. : Политиздат, 1977. 302 с.
7. Магомед-Еминов М. Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. М., 1987. 343 с.
8. Маслоу А. Х. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2016. 400 с.
9. Мильман В. Э. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. М. : МГУ, 1990. 116 с.
10. Мильман В. Э. Мотивация творчества и роста. Структура. Диагностика. Развитие. М. : МГУ, 1993. 107 с.
11. Платонов К. К. Система психологии и теория отражения. М. : Наука, 1982. 362 с.
12. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией : учеб. пособие для вузов / пер. с англ. под ред. Е. А. Климова. М. : Юнити-Дана, 2004. 399 с.
13. Шопенгауэр А. О четвероюм корне Закона достаточного основания. Философское исследование. URL: http://www.koncheev.narod.ru/sh_4x_root.htm (дата звернення: 19.10.2018).
14. Криволапчук В. О., Барко В. І. Профілактика порушень службової дисципліни і законності серед особового складу органів внутрішніх справ / за заг. ред. М. Г. Вербенського. Київ : ДНДІ МВС України, 2010. 172 с.
15. Барко В. И., Макаренко П. В. Мотивационные стратегии поведения сотрудников ОВД и их психологическая диагностика. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2014. № 2 (57). С. 69–72.
16. Ковалев А. И. Мотивы поведения и деятельности / АН СССР, Ин-т психологии. М. : Наука, 1988. 192 с.

Надійшла до редколегії 24.10.2018

СМИРНОВА О. М. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ ЛИЧНОСТИ ОФИЦЕРОВ ПОЛИЦИИ

На основе анализа большого количества отечественных и зарубежных теоретическо-научных работ, в которых исследована профессиональная мотивация, сформулировано авторское определение понятия мотивационного профиля работника Национальной полиции. На основе анализа эмпирических данных и с помощью методики диагностики мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина определены основные особенности мотивационных профилей работников Национальной полиции различных направлений деятельности.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный профиль личности, Национальная полиция Украины, потребности, работник Национальной полиции Украины.

SMIRNOVA O. M. FEATURES OF THE MOTIVATIONAL PROFILE OF POLICE OFFICERS' PERSONALITY

On the basis of the analysis of a significant number of domestic and international theoretical and research works, where professional motivation has been researched; the author has formed own definition of the concept of the motivational profile of an employee of the National Police of Ukraine, where the author suggests to understand the totality of internal and external motive forces, which induce an employee to the productive activity to achieve personal goals and the main objective of the unit, as well as specify the boundaries and forms of activity and add to this activity the tendency oriented towards the achievement of defined goals.

The author has provided results of the empirical research of the motivational profile of the National Police officers' personality. Based on the analysis of empirical data, with the help of the Methodology of diagnostics of motivational profile of a person by S. Richie and P. Martin, the main features of motivational profiles of the National Police officers in different fields of activity have been determined.

On the basis of comparison of motivational factors that characterize the motivational profile of the personality of employees of various units of the National Police, the most significant of them have been determined. These include the factors that determine the aspirations of a person to social needs, the needs for respect, as well as material needs.

Based on the analysis of empirical data, the author has defined the main motivational aspirations of National Police officers. It has been determined that police officers are generally characterized by: the desire for interesting and socially useful work; the need for self-improvement, growth and development of both a personality, as well as high wages and material rewards, the desire to work with an attractive set of benefits and allowances; the need for enthusiasm from other people to make others appreciate the merits, achievements and successes of an individual; the need for a clear work structuring, the availability of a feedback and information, which allows you to assess the results of the work; the need to reduce uncertainty and to establish the rules and guidelines for the implementation of work.

Keywords: *motivation, motivational personality's profile, National Police of Ukraine, needs, employee of the National Police of Ukraine.*