

Іванова Н.Г., доктор психологічних наук, доцент, начальник наукової лабораторії науково-організаційного центру Національної академії Служби безпеки України (м. Київ)

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАВООХОРОНЦІВ ДО ДІЙ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

У статті охарактеризовано психологічне забезпечення становлення мотивації правоохоронців до діяльності в екстремальних умовах. Визначено види психологічної допомоги, які слід реалізувати при мотивуванні фахівців; методи мотивування до успішних дій в екстремальних умовах (матеріальні, організаційно-службові, морально-психологічні, педагогічні).

Ключові слова: мотивація, становлення мотивації, психологічна допомога, мотивування, методи мотивування.

В статті охарактеризовано психологическое обеспечение становления мотивации правоохранителей к деятельности в экстремальных условиях. Определены виды психологической помощи, которые нужно реализовывать при мотивировании специалистов; методы мотивирования к успешным действиям в экстремальных условиях (материальные, организационно-служебные, морально-психологические, педагогические).

Ключевые слова: мотив, мотивация, психологическая помощь, мотивирование, методы мотивирования.

Постановка проблеми. Враховуючи ставлення громадян до діяльності фахівців правоохоронної галузі та складність проблем сьогодення, що існують на шляху виконання ними професійних завдань, які переважно пов'язані з ризиком, небезпекою, високим рівнем нервово-психічної напруги, особливу увагу слід приділити їх мотивації. Поряд із розробкою особливостей, закономірностей та етапів становлення мотивації до професійної діяльності й розвитком мотивів, актуальності набуває проблематика психологічного забезпечення становлення мотивації правоохоронців до діяльності в екстремальних умовах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Досліджували та визначали мотиви як реальне спонукання, яке змушує людину діяти в певній ситуації, за певних життєвих обставин, науковці В. Зайчук, В. Клименко, С. Максименко, В. Соловієнко та ін. Вивчали мотивацію особистості до діяльності М. Густьяков, С. Занюк, С. Москвічов, В. Нестерчук, Е. Чугунова та ін. Про полімотивованість діяльності йдеться в наукових працях О. Леонтьєва, К. Обухівського, В. Ковальова, А. Колісника й ін.

Разом з тим, проблемі становлення мотивації правоохоронців до дій в екстремальних умовах не приділяється достатньо уваги на сторінках наукових видань.

Зазначене стало передумовою формулювання мети даної статті, а саме: охарактеризувати психологічне забезпечення

становлення мотивації правоохоронців до діяльності в екстремальних умовах.

Виклад основного матеріалу. На основі теоретико-емпіричного аналізу проблеми мотивації фахівців до діяльності встановлено, що під мотивація особистості до певних дій представляє собою комплекс мотивів, які формуються та розвиваються під впливом наявних потреб, ціннісних орієнтацій та психогічних чинників.

Під становленням розуміють процес виникнення, утворення чого-небудь у сукупності характерних ознак і форм; формування когось, чогось у процесі розвитку [5, с. 373]. Становлення мотивації – це формування нових, розвиток та актуалізація існуючих мотивів (мотив – внутрішня спонукка до дії). Під психологічним забезпеченням процесу становлення мотивації правоохоронців до діяльності в екстремальних умовах слід розуміти реалізацію щодо них керівниками підрозділів та компетентними фахівцями-психологами різних видів психологічної допомоги, методів мотивування до успішних дій в екстремальних умовах.

Перш ніж перейти до опису застосування зазначених методів, зазначимо, що вплив з боку психологів, керівників підрозділів на становлення мотивації правоохоронців, з метою підтримання існуючої мотивації, або втручання в процес формування мотиву чи його актуалізації, здійснюється тільки зовні. Вони не можуть у фахівців формувати необхідні мотиви.

Оскільки останні є складними внутрішніми психологічними утвореннями, які може побудувати тільки сама особистість.

Українські психологи розмежують зміст і призначення різних видів психологічної допомоги, враховуючи те, що вони можуть взаємодіяти і доповнювати один одного. Взявши за основу підхід запропонований Г. Абрамовою [1], визначають такі основні види психологічної допомоги [6, с. 19-20]:

– психодіагностика – це надання психологічної допомоги людині шляхом повідомлення їй об'єктивної психологічної інформації;

– психологічна корекція – це організований вплив на особистість з метою зміни показників її активності відповідно до вікових норм психічного здоров'я;

– психологічне консультування – це вид психологічної допомоги людям для досягнення ними цілей особистого зростання;

– психотерапія – це вид психологічної допомоги, що передбачає активний вплив психотерапевта на особистість, який має на меті реконструкцію особистості.

Зміст психологічної допомоги полягає в забезпеченні емоційної, смислової та екзистенційної підтримки людини або суспільства в ситуаціях ускладнення, які виникають у їх особистому та соціальному бутті [3].

Розглядаючи поняття «психологічна допомога» у широкому розумінні, можна вважати, що такі види практичної діяльності психолога, як діагностика, профілактика, корекція належать до видів психологічної допомоги. Аналізуючи поняття «психологічна допомога» у вузькому розумінні, слід мати на увазі насамперед консультування та психотерапію [6, с. 16-18].

Тобто, з метою психологічного забезпечення мотивації правоохоронців, психологам доцільно застосовувати: психологічне консультування, психологічну корекцію, психологічний тренінг (вправи, ділові ігри). Це дозволить впливати на їх мотивацію, надавати психологічну допомогу в процесі становлення мотивації, в ході вирішення мотиваційних конфліктів.

Одним з важливих методів впливу на мотивацію оперативних співробітників є психологічна консультація. Її доцільно проводити з метою надання правоохоронцям

психологічної допомоги для розвитку та визначення існуючих мотивів діяльності, вибору мотиву в процесі мотиваційного конфлікту та усвідомлення того, що мотивація до діяльності в екстремальних умовах залежить не тільки від зовнішніх чинників, умов діяльності, певної ситуації, а й від самого фахівця.

Щодо психологічної корекції в процесі становлення мотивації, то вона передбачає: виявлення і подолання впливу негативних чинників; формування нових цінностей, мотивів діяльності на основі проведеного аналізу і наслідків дії існуючих; розробку програми самовдосконалення, що включає і самовиховання, і самонавчання, і саморозвиток.

Мотивація до діяльності в екстремальних умовах спонукає правоохоронців до самовиховання як професіонала, як громадянина. Значний вплив на особистість фахівця, відповідно і на його самовиховання, здійснюють такі чинники, як: зацікавленість процесом діяльності; заохочення; чітка організація процесу діяльності; наявність службового росту, перспективи; можливість проявити творчість в процесі виконання завдання. Ці чинники, відображаючись в свідомості правоохоронця, утворюють певний фон, основу, на якій формуються певні мотиви, в тому числі мотиви саморозвитку.

На сьогодні для досягнення стійких змін в поведінці та діяльності людей психологи (О. Сидоденко, С. Занюк) розробили мотиваційні тренінги. Так, наприклад, О. Сидоренко, виходячи з того, що людина як суб'єкт змін може свідомо робити вибір, здійснювати навмисні зміни в собі і в своєму оточенні, створила тренінг на основі біологічних метафор.

Цей тренінг повинен, з одного боку, бути корисним для керівників, які зможуть набути знання і навички, що сприятимуть більш ефективному мотивуванню правоохоронців. З іншого боку, учасники мотиваційного тренінгу зможуть, усвідомлюючи особливості своєї мотивації, навчитись керувати нею [8, с. 9]. Тренінг О. Сидоренко можна проводити в повному обсязі, але ця процедура вимагає багато часу (тренінг розрахований на три дні). Правоохоронців важко буде на три дні залучити до тренінгу, цим самим відволікаючи від термінових справ. Тому

можна використати окремо рольові ігри («Автономізація мотиву», «Контракт», вправу «Самий немотивований співробітник в моєму житті», моніторинг власної актуальної мотивації [8, с. 117-160].

Мотиваційний тренінг С. Занюка [4, с. 31-42] спрямований на формування мотивації навчальної діяльності студентів, старшокласників. Але він може бути рекомендований, як вказує автор, для інших фахівців. У системі МВС також розроблено соціально-психологічний тренінг професійної мотивації [7, с. 160-169], який передбачає корекцію мотиваційної сфери шляхом організації спеціального навчання, в ході якого кожен співробітник оволодіває психологічними засобами, що дозволяють здійснювати контроль та керувати внутрішньою і зовнішньою активністю.

Отже, застосування зазначених видів психологічної допомоги дозволить психологам надавати правоохоронцям та їх керівникам психологічну допомогу в процесі становлення мотивації.

Крім того, в ході психологічного забезпечення розвитку мотивації правоохоронців передбачається використання різноманітних методів мотивування: організаційно-службових, морально-психологічних, педагогічних, а не тільки матеріальних. Комплексне використання методів та засобів мотивування дозволять вирішувати проблеми, які зустрічаються на шляху становлення мотивації правоохоронців до діяльності в екстремальних умовах.

Тепер перейдемо до методів мотивування. Мотивування – зовнішній вплив на мотивацію правоохоронця. Під методами мотивування розуміємо способи впливів на їх мотивацію.

Але в літературі зустрічається опис і методів мотивації, і методів мотивування. Хоча як під першими, так і під другими, розуміють зовнішні впливи на мотивацію особистості (Д. Адаір, Г. Дмитренко, П. Кутельов, Т. Максименко, В. Сладкевич, І. Шарапатова та ін.). Розглядаючи зазначенні методи стосовно мотивації правоохоронців, будемо називати їх методами мотивування, а не мотивації. Оскільки вони здійснюються ззовні, а мотивація – внутрішнє утворення.

З великого переліку існуючих методів мотивування ми вибрали тільки ті, що безпосередньо можна застосувати для

оптимізації процесу становлення мотивації правоохоронців до діяльності в екстремальних умовах, враховуючи при цьому специфіку цієї діяльності.

Почнемо з більш давніх за своїм утворенням, поширених і таких, що сприяють задоволенню нижчих потреб, а саме з методів економічних. Їх вплив пов'язаний із задоволенням матеріальних інтересів співробітників.

Так, до економічних методів, віднесемо матеріальне стимулювання у вигляді заробітної плати, премій, додаткових виплат, заохочення у вигляді грошової винагороди, надання певних пільг (безкоштовний проїзд в міському транспорті, знижки в оплаті комунальних послуг тощо).

Багато суперечок точиться навколо методів матеріального стимулювання. На перший погляд здається, що можна досягти оптимальної мотивації до професійної діяльності (існує певний оптимальний рівень мотивації, при якому діяльність виконується найкраще, а при низькому і дуже високому рівнях мотивації, ефективність діяльності є невисокою – закон Йоркса-Додсона), збільшивши розміри матеріального забезпечення, насамперед заробітної плати. І дійсно це так, бо щоб людина вирішувала соціальні, професійні та інші проблеми більш високого порядку, треба задовольнити її нижчі потреби (в їжі, житлі, одязі тощо). Незадоволення розміром заробітної платні - це те, що лежить на поверхні, про що правоохоронці говорять. Так, ця проблема безумовно важлива, але повністю її задовольнити ніколи неможливо, бо всім відома закономірність: «Чим більше є, тим більше хочеться», тільки можна частково зменшити.

Протиріччя щодо кількості грошей, необхідних для мотивації успішної діяльності, існували завжди.

При значному підвищенні грошової винагороди настає момент, коли фахівець віддає перевагу зниженню інтенсивності праці при подальшому збільшенні заробітної плати. Це межа – рівень його дійсних потреб. Значне зниження грошової винагороди веде до збільшення плинності кадрів. Найбільш ефективний шлях – зробити заробіток змінною величиною, тісно пов'язаною з кінцевим результатом [9, с. 486]. Розмір заробітної платні повинен бути пов'язаний з конкретними результатами і якістю роботи, а не тільки, наприклад, з терміном служби.

До матеріальних методів мотивування

можна також віднести соціально-економічне стимулювання: забезпечення житлом, належний рівень медичного обслуговування, надання пільгових путівок до санаторіїв та будинків відпочинку.

Застосування матеріальних методів мотивування керівниками різних рівнів дозволить створити достатнє матеріальне забезпечення, відповідні умови праці. Це сприятиме вирішенню професійних завдань правоохоронців, а не відволікатиме на роздуми як прогнати сім'ю, де жити, де взяти гроші на ліки, на оздоровлення, на одяг тощо.

До того ж, спонукають правоохоронців до діяльності не тільки, і не стільки, матеріальні мотиви, а й соціальні, професійні, самовдосконалення. Отже, недостатньо стимулювати діяльність правоохоронців тільки грошима.

Тому перейдемо до розгляду неекономічних методів мотивування, вплив яких не пов'язаний із задоволенням матеріальних інтересів. До неекономічних методів відносимо: організаційно-службові, морально-психологічні, педагогічні.

Організаційно-службові методи передбачають перш за все чітку організацію процесу виконання професійних завдань правоохоронцями в екстремальних умовах. Значну роль відіграє мотивування перспективою просування по службі, що спонукає правоохоронців відчувати впевненість у наступному дні, підвищувати кваліфікацію, якісно працювати. Вони стають самостійними, впевненими в прийнятті рішень. Не менш важливими є своєчасні заохочення та стягнення, моральна підтримка з боку колег, керівництва, згуртований колектив. Застосування організаційно-службових методів сприятиме формуванню та актуалізації таких мотивів, як: інтерес до професійної діяльності, бажання успішно виконувати професійні завдання в будь-яких умовах, прагнення самоствердитися й стати успішним фахівцем.

Наступною групою неекономічних методів мотивування є морально-психологічні. До них відносимо створення сприятливих відносин, взаємостосунків в умовах виконання професійних завдань, сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, підтримка традицій; підтримка та заохочення щодо дотримання правових, моральних норм, протиборство з

негативними неформальними правилами, стереотипами, традиціями, переконаннями, аморальними діями та вчинками.

Важливим є створення умов, за яких правоохоронці відчували б гордість за те, що: можуть краще ніж інші виконувати завдання в складних умовах; проходять службу в кращому підрозділі і виконують важливу й необхідну роботу як для країни, так і для її громадян. Крім того, професійна діяльність повинна приносити задоволення.

Також цікавою щодо цього є порада американського професора психології Ф.Герцберга [2, с. 80]. Він зазначав, що якщо в процесі діяльності людини діє комплекс факторів: успіх – визнання – сама робота – відповідальність – просування по службі, то задоволення її основних потреб досягає такого ступеня, що людина відчуває виключно позитивні відчуття щодо всієї роботи.

Не менш важливим є вміння та прагнення керівництва забезпечити можливість кожному правоохоронцю проявити свої здібності, творчість, застосувати знання, вміння та набуті навички. І це дозволить йому відчути свою значимість як фахівця, повірити в свої можливості виконувати складні завдання, прагнути до самовдосконалення, інтелектуального розвитку та досягнути успіху. Зокрема, такого фахівця треба ставити за приклад іншим, наголошувати на важливості та значущості виконаної ним роботи.

До морально-психологічних методів мотивування також відносимо визнання керівництвом заслуг та досягнень у процесі виконання професійних обов'язків. Особисте визнання полягає в тому, що правоохоронців, які особливо відзначились, зазначають в доповідях вищому керівництву, персонально вітають з нагоди свят і сімейних дат. Публічне визнання проявляється у вигляді заохочень, схваленень.

Суттєвий вплив на мотивацію до служби здійснюють подяки від керівництва правоохоронного органу, заохочення преміями та цінними подарунками – за зразкове виконання професійних обов'язків, підвищення якості, результативності діяльності, тривалу і бездоганну роботу, творчість; а також нагородження орденами і медалями, нагрудними знаками – за особливі заслуги. Взагалі заохочення покликане

стимулювати не тільки конкретного правоохоронця, а й інших. Для цього воно повинне сприйматися колективом як справедливе. При цьому допускається поєднання декількох заохочень, наприклад матеріального і морального. Щоб система заохочень була ефективною, доцільно, щоб і керівники всіх рівнів особисто брали участь у заохоченні.

Але окрім конкретних вагомих заохочень, не можна недооцінювати силу таких методів мотивування як схвалення, визнання. Кожен правоохоронець, який завзято, наполегливо працював, хоче почути схвалення від керівника, від колег. Якщо цього не відбувається, то в нього складається враження, що його не помітили, не оцінили. Поступово формується негативний емоційний стан незадоволення собою, своєю діяльністю, виникає відчуття невпевненості в своїх силах, в можливостях правильно виконувати професійні завдання. Відповідно, мотивація до діяльності змінюється, зменшується кількість мотивів до служби.

Д. Адаір писав, що схвалення – це кисень для людського духу [2, с. 233-235]. Зазначаючи при цьому, що для багатьох людей перспектива схвалення як стимулятор зусиль виявляється важливішою грошей.

Керівники повинні використовувати всі можливості, бути уважними, щоб знайти причини похвалити чи подякувати своїх підлеглих. Більшість правоохоронців розглядають свій вклад в загальну справу як незначний. Отримуючи схвалення, вони поводять себе стримано, не виражаючи бурхливих емоцій. Як правило, вони не вимагають особливого ставлення до своєї особи, не зводять ілюзій стосовно власної значущості. Вони не роблять нічого напоказ, щоб звернути на себе увагу, а просто з дня в день добросовісно і наполегливо виконують свою роботу. Кожен керівник підрозділу повинен розуміти це, ставитись з повагою до кожного фахівця, вміти розпізнати, оцінити й схвалити його вклад у загальну справу.

Важливо додати, що одним із засобів ефективної дії схвалення, визнання на мотивацію вважається звернення керівника до підлеглого співробітника по імені. Так, наприклад, грецький полководець Ксенофонт, який був учнем Сократа, підкреслював, як важливо для воєначальника знати імена своїх офіцерів: «Любий механік знає назву знарядь свого ремесла, любий

лікар знає назву інструментів, що використовує, і тому мені вважається дивним, якщо б воєначальник був так дурний, що не знав імен офіцерів, які знаходяться під його началом». Ксенофонт вказував, що офіцер, котрий знає, що його ім'я відоме начальнику, старається більше ніж інші.

До того ж, хвалити треба, як правило, тоді коли справу завершено, а в процесі виконання завдання можна висловлювати схвалення, поєднуючи його з рекомендаціями.

До педагогічних методів мотивування відносимо: переконання, роз'яснення, приклад. Ці методи називають педагогічними, бо вони здійснюються в процесі навчання, виховання правоохоронців.

Переконання апелює до свідомості фахівця. Застосовувати вказаний метод слід з врахуванням індивідуальних особливостей правоохоронця, обставин, що склалися. Переконувати можна використовуючи значимі факти, приклади, аргументи і контраргументи, пояснюючи можливі негативні наслідки.

Для правоохоронців дуже важливим є розуміння суспільної значущості їх діяльності, важливості завдання, що треба виконувати в екстремальних умовах. Тому ефективним є роз'яснення цілей, як особистих, так і суспільних; результатів діяльності; можливого впливу різноманітних чинників; значущості мотивів.

Велику силу має педагогічний метод мотивування – приклад. Золоте правило мотивації полягає в тому, що людина ніколи не зможе надихнути інших, якщо не буде мати натхнення сама. Тільки лідер з певною мотивацією, мотивує інших. Живий приклад – це великий спокусник [2, с. 153].

Приклад створює певний образ у свідомості правоохоронця, який є взірцем для наслідування, продукує алгоритми дій, підкріплює позитивні емоції, тим самим активізує діяльність.

Вказані методів мотивування сприятимуть формуванню та актуалізації мотивів правоохоронців та мінімізують, нейтралізує дію негативних факторів.

Отже, охарактеризувавши психологічне забезпечення становлення мотивації правоохоронців до діяльності в екстремальних умовах, можемо зробити певні **висновки**:

- під психологічним забезпеченням процесу становлення мотивації правоохоронців до діяльності в екстремальних умовах розуміємо комплексне використання (з метою їх мотивування керівниками підрозділів, психологами) різних видів психологічної допомоги, методів мотивування до успішних дій в екстремальних умовах;

- управлінська функція мотивації діє в процесі психологічного забезпечення становлення мотивації правоохоронців до екстремальної діяльності й проявляється в мотивуванні їх керівниками всіх рівнів;

- психологічно забезпечити розвиток та підтримання мотивації правоохоронців до

успішного виконання ними професійного обов'язку в екстремальних умовах дасть змогу застосування щодо них психологічної допомоги (консультації, корекції, тренінгу) компетентними фахівцями-психологами та методів мотивування (матеріальних, організаційно-службових, морально-психологічних, педагогічних) керівниками підрозділів.

Перспективи подальших досліджень. Ураховуючи важливість мотиваційної складової правоохоронної діяльності, у подальшому планується розробка та обґрунтування етапів розвитку мотивації правоохоронців у процесі їх професійної діяльності.

Література

1. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию / Г.С. Абрамова.– М. : Издат. центр «Академия», 1996. – 224 с.
2. Адаир Д. Эффективная мотивация / Д. Адаир. – М. : Изд-во Эксмо, 2003. – 256 с.
3. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості: [навч. посіб.] / О.Ф. Бондаренко. – Х. : Фоліо, 1996. – 237 с.
4. Занюк С.С. Формування мотивації учбової діяльності у студентів та старшокласників / С.С. Занюк // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – №8 (45). – С.31-42.
5. Новий тлумачний словник української мови: в 4 т. / Укладачі: В.В.Яременко, О.М. Сліпушко. – К. : В-во «АКОНІТ», 1999. – Т. 4. - 941 с.
6. Основи психолого-управлінського консультування: [навч. посіб.] / Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломенський, М.В. Войнович та ін.; За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : МАУП, 2002. – 136 с.
7. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом ОВС України // Збірник методичних рекомендацій; НУ ВС НДЛІ соціальної та психологічної роботи ОВС. – Харків, 2002. – 282 с.
8. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2001. – 234 с.
9. Тимошенко И.И. Мотивация личности и человеческих ресурсов / И.И. Тимошенко, А.С. Соснин. – К. : Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 576 с.

Ivanova N. H., doctor of psychology, assistant professor

PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF THE FORMATION OF LAW OFFICERS' MOTIVATION TO THE ACTIVITY IN EXTREME CONDITIONS

In the article the psychological support of the formation of law officers' motivation to the activity in extreme conditions is characterized. It is defined the notions "motivation", "motivation formation", "psychological support of motivation formation", contents and kinds (psychological consulting, psychological correction, psychological training) of psychological assistance, which should be realized with the motivating of professionals. It is revealed the essence of motivating of personality and methods of motivating to successful actions in extreme conditions (material, organizational-service, ethical-psychological, pedagogical). It is analyzed the contents of each of the defined groups of methods to motivate law officers to the activity in extreme conditions and it is focused on the role and actions of unit supervisors within the framework of psychological support of the formation of law officers' motivation to the activity in extreme conditions.

Key words: motive, motivation, psychological assistance, motivating, methods of motivating.