

ПСИХОЛОГІЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Т. М. Малкова, професор кафедри юридичної психології Київського національного університету внутрішніх справ

ОБРАЗ ПРОФЕСІЇ МІЛІЦІОНЕРА У СВІТЛІ СУЧАСНИХ ТЕОРІЙ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (Р. ВУДВОРТСА – Р. УАЙТА, А. МАСЛОУ)

Розглянуто особливості сприйняття професійної діяльності міліціонерів курсантами-випускниками вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ залежно від характеру їхньої спеціалізації.

Ключові слова: професійна діяльність працівників міліції; мотивація трудової діяльності; задоволеність працею.

Серед значної кількості теорій мотивації та стимулювання трудової діяльності найбільш відомими, на наш погляд, є теорія Ф. Герцберга, Вудвортса – Уайта (вперше застосували термін “внутрішня мотивація”), А. Маслоу. Метою нашого дослідження було вивчення уявлень курсантів вищих навчальних закладів системи МВС, що стосуються психологічних особливостей професійної діяльності працівників міліції як чинника, який, згідно з нашими припущеннями, має впливати на трудову діяльність майбутніх працівників міліції. Адже задоволеність роботою – це один із показників благополуччя людини в цілому [3, с. 354]. Основним методом дослідження було анонімне опитування з допомогою спеціально розробленого опитувальника, який включав 40 особливостей професійної діяльності працівників ОВС. Такі особливості були виділені на основі аналізу результатів попередніх досліджень (анонімного групового анкетування слухачів-офіцерів міліції). Як виявилось, “гігієнічні” та “мотивуючі” фактори у відповідях слухачів (а через те і в опитувальнику) були представлені нерівномірно: 30 особливостей належать, з точки зору теорії Герцберга, до гігієнічних і 10 – до мотивуючих чинників [1]. Запропоновані в опитувальнику чинники-особливості оцінювалися курсантами з допомогою умовних балів: “0” означав брак такої особливості; “1” – дуже слабку

наявність; “2” – вказана особливість представлена слабо; “3” – середньо; “4” – добре; “5” – максимально. Отже, курсанти у своїх оцінках послуговувалися добре їм відомою 5-тибальною шкалою і кожен міг дати лише одну відповідь (“6” – відповідь “не знаю” – у цьому тексті не представлена через дуже незначну кількість відповідей). Дослідження проводилося у травні–червні 2008 р. після проходження курсантами-випускниками тримісячного стажування у практичних підрозділах з напрямом їх майбутньої професійної діяльності. Як опитані виступили курсанти IV курсу Навчально-наукового інституту підготовки слідчих і криміналістів (спеціалізація – слідчий, $n=44$; спеціалізація – експерт-криміналіст, $n=38$) Київського національного університету внутрішніх справ (КНУВС). 2008 року було випущено 47 майбутніх експертів-криміналістів. Статистична обробка даних проводилася з допомогою критерію χ^2 Пірсона. Отримані дані представлені у таблиці.

Статистично достовірні відмінності тенденцій в оцінках курсантів, які навчалися на факультеті підготовки слідчих (“слідчі”), та курсантів, які навчалися на факультеті підготовки експертів-криміналістів (“експерти”), стосувалися лише таких особливостей професійної діяльності міліціонерів, як “упевненість працівника міліції у майбутньому” (за даними таблиці, 59,09 % курсантів – “слідчих” та 84,21 % курсантів – “експертів” оцінили її як відсутню та слабо виражену); “можливість розширення соціальних зв’язків” (56,82 % курсантів – “слідчих” оцінили цю особливість як добре та максимально виражену, а 57,89 % курсантів – “експертів” – як відсутню та слабо виражену); “соціальна та правова незахищеність” (86,84 % курсантів – “експертів” вважають її добре та максимально представленою проти 50,00 % курсантів – “слідчих”).

За оцінками останніх 37-ми особливостей професійної діяльності працівників міліції статистично достовірних відмінностей між сприйняттям цих особливостей курсантами, які навчалися на факультеті підготовки слідчих, та курсантами, які навчалися на факультеті підготовки експертів-криміналістів, не виявлено. Але певні тенденції у відповідях обох груп опитаних (у межах тієї або іншої теорії мотивації трудової діяльності) простежити можна (як провідні розглядалися лише ті тенденції, які мали місце у відповідях не менш ніж 50,00 % опитаних у кожній групі).

Таблиця

Сприйняття курсантами-випускниками факультету підготовки слідчих та факультету підготовки експертів-криміналістів професійної діяльності міліціонерів (зірочками позначені ті особливості, в оцінці яких певними групами курсантів виявлено статистично достовірні відмінності)

№ з/п	Особливості професійної діяльності міліціонерів	Ступінь вираженості такої особливості	Кількість курсантів (у %), які обрали такий варіант оцінки ¹	
			Спеціальність	
			слідчі	експерти-криміналісти
1.	Нечесність, непорядність працівників міліції	Низький	22,73	47,37
		Середній	43,18	39,47
		Високий	13,64	13,16
2.*	Упевненість працівника міліції у майбутньому	Низький	59,09	84,21
		Середній	20,45	7,89
		Високий	20,45	7,89
3.	Психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу	Низький	54,54	39,47
		Середній	22,73	21,05
		Високий	22,73	36,84
4.*	Можливість розширення соціальних зв'язків	Низький	18,18	57,89
		Середній	25,00	26,32
		Високий	56,82	15,79
5.	Можливість без-	Низький	63,64	52,63

¹ У деяких випадках загальна сума менше ніж 100 %, оскільки тут не наведено відповіді "не знаю".

№ з/п	Особливості професійної діяльності мільціонерів	Ступінь вираженості такої особливості	Кількість курсантів (у %), які обрали такий варіант оцінки ¹	
			Спеціальність	
			слідчі	експерти-криміналісти
	коштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту	Середній Високий	25,00 11,36	23,68 21,05
6.	Задовільний розмір заробітної плати	Низький Середній Високий	84,09 13,64 2,27	81,58 5,26 10,53
7.	Можливість розширення життєвого досвіду	Низький Середній Високий	29,54 34,09 36,36	44,74 36,84 18,42
8.	Погане ставлення до співробітників жіночої статі	Низький Середній Високий	59,09 13,64 27,27	71,05 7,89 18,42
9.	Неврегульованість законодавства (прогалини і т. ін.)	Низький Середній Високий	15,91 43,18 40,91	31,58 21,05 47,37
10.	Пияцтво (зловживання алкогольними напоями)	Низький Середній Високий	45,45 34,09 20,45	36,84 31,58 28,95
11.	Заполітизованість мільці	Низький Середній Високий	56,82 20,45 20,45	73,68 18,42 2,63
12.	Можливість отримання незапланованого посадою прибутку	Низький Середній Високий	59,09 20,45 18,18	71,05 13,16 10,53
13.	Погана організація праці (ненормований робочий день; великий рівень формалізму; невідзначеність функціональних обов'язків)	Низький Середній Високий	18,18 18,18 63,64	10,53 10,53 78,95
14.	Можливість співпрацювати зі справжніми професіо-	Низький Середній Високий	29,54 34,09 36,36	31,58 42,10 26,32

№ з/п	Особливості професійної діяльності мільціонерів	Ступінь вираженості такої особливості	Кількість курсантів (у %), які обрали такий варіант оцінки ¹	
			Спеціальність	
			слідчі	експерти-криміналісти
	налами, в яких можна навчитися			
15.	Ранній вихід на пенсію	Низький Середній Високий	34,09 25,00 40,91	39,47 15,79 44,74
16.*	Соціальна та правова незахищеність (значні обмеження у правах порівняно з цивільними особами; соціальне забезпечення, що не відповідає ступеню ризику професії, психологічним та фізичним витратам під час виконання службових обов'язків)	Низький Середній Високий	18,18 31,82 50,00	5,26 7,89 86,84
17.	Негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї	Низький Середній Високий	13,44 31,82 54,54	10,53 26,32 63,16
18.	Погані взаємостосунки з органами влади, прокуратурою	Низький Середній Високий	43,18 22,73 34,09	57,89 26,32 15,79
19.	Наявність морального задоволення від виконання складних професійних завдань	Низький Середній Високий	43,18 27,27 27,27	47,37 31,58 18,42
20.	Наявність певних соціальних пільг та переваг (гарантоване працевлашту-	Низький Середній Високий	56,82 29,54 13,64	57,89 26,32 15,79

№ з/п	Особливості професійної діяльності міліціонерів	Ступінь вираженості такої особливості	Кількість курсантів (у %), які обрали такий варіант оцінки ¹	
			Спеціальність	
			слідчі	експерти-криміналісти
	вання; можливість вирішення певних питань завдяки статусу працівника міліції тощо)			
21.	Хиби в керівництві (деспотизм керівників, брак належної оцінки праці підлеглих, необґрунтованість стягнень)	Низький Середній Високий	18,18 27,27 54,54	21,05 23,68 55,26
22.	Великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру	Низький Середній Високий	15,91 25,00 59,09	5,26 42,10 52,63
23.	Наявність “перевертнів” у погонах	Низький Середній Високий	34,09 34,09 29,54	50,00 23,68 23,68
24.	Корумпованість керівництва	Низький Середній Високий	31,82 27,27 36,36	52,63 15,79 28,95
25.	Наявність вільного часу	Низький Середній Високий	95,45 4,54 0	76,32 18,42 2,63
26.	Конфліктний характер службової діяльності	Низький Середній Високий	29,54 40,91 29,54	42,10 36,84 18,42
27.	Позитивні емоції, пов’язані з виконанням службових обов’язків	Низький Середній Високий	61,36 22,73 15,91	73,68 18,42 7,89
28.	Любов до своєї праці	Низький Середній Високий	52,27 18,18 29,54	73,68 21,05 5,26
29.	Наявність владних повноважень	Низький Середній	40,91 47,73	68,42 26,32

№ з/п	Особливості професійної діяльності міліціонерів	Ступінь вираженості такої особливості	Кількість курсантів (у %), які обрали такий варіант оцінки ¹	
			Спеціальність	
			слідчі	експерти-криміналісти
		Високий	11,36	5,26
30.	Порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків	Низький	54,54	71,05
		Середній	29,54	21,05
		Високий	15,91	7,89
31.	Широкі можливості спілкування з різними людьми	Низький	27,91	47,37
		Середній	20,93	21,05
		Високий	51,16	31,58
32.	Загроза професійної деформації	Низький	22,73	26,32
		Середній	18,18	21,05
		Високий	59,09	50,00
33.	Міцні дружні стосунки з колегами	Низький	20,45	36,84
		Середній	40,91	23,68
		Високий	38,64	39,47
34.	Недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності	Низький	15,91	7,89
		Середній	18,18	5,26
		Високий	65,91	86,84
35.	Можливість самореалізації, самоствердження	Низький	36,36	65,79
		Середній	43,18	28,95
		Високий	20,45	2,63
36.	Наявність належних професійних знань, вмінь, навичок	Низький	25,00	36,84
		Середній	34,09	36,84
		Високий	40,91	26,32
37.	Компетентність керівництва	Низький	38,64	47,37
		Середній	38,64	31,58
		Високий	22,73	21,05
38.	Негативне ставлення населення до міліції	Низький	13,64	2,63
		Середній	20,45	28,95
		Високий	63,64	68,42
39.	Необхідність до-	Низький	31,82	29,73

№ з/п	Особливості професійної діяльності міліціонерів	Ступінь вираженості такої особливості	Кількість курсантів (у %), які обрали такий варіант оцінки ¹	
			Спеціальність	
			слідчі	експерти-криміналісти
	тримання службової ієрархії	Середній Високий	36,36 29,54	43,24 24,32
40.	Моральне задоволення від усвідомлення своєї потреби суспільству, державі, людям	Низький Середній Високий	31,82 45,45 22,73	52,63 26,32 18,42

Так, якщо вслід за більшістю спеціалістів у галузі психології й управління вважати, що існують два види мотивації, – екстринсивна, зумовлена зовнішніми умовами та обставинами, та інтринсивна, пов’язана з потребами, установками, інтересами, бажаннями і тому подібним, – то дані нашого дослідження можна представити таким чином.

Серед 11 особливостей професійної діяльності, які стосуються інтринсивної мотивації працівників міліції і під час оцінювання яких статистично достовірних відмінностей у відповідях обох груп опитаних не виявлено (особливостей № 3, 7, 14, 19, 27, 28, 31, 32, 35, 36, 40), як добре та максимально представлена сприймається “загроза професійної деформації” (59,09 % “слідчих” і 50,00 % “експертів”). Такі особливості, як “позитивні емоції, пов’язані з виконанням службових обов’язків” та “любов до своєї праці”, більшість курсантів обох груп (61,36 % “слідчих” і 73,68 % “експертів” та 52,27 % “слідчих” і 73,68 % “експертів” відповідно) оцінюють як відсутні або слабо виражені. Деякі відмінності виявлено під час оцінювання таких інтринсивних особливостей, як “психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу” (відсутнім або слабо вираженим його вважають більше половини “слідчих” (54,54 %) і менше половини “експертів” (39,47 %); “можливість самореалізації, самоствердження” (більше половини “експертів” – 65,79 % – вважають таку можливість відсутньою та слабо представленою і лише 36,36 % “слідчих” погоджуються з ними) і такої особливості, як “моральне задоволення від усвідомлення своєї потреби суспільству, державі, людям” (більше половини “експертів” –

52,63 % – вважають її відсутньою та слабо вираженою і лише 31,82 % “слідчих” притримуються тієї ж думки). Чітких тенденцій у відповідях обох груп опитаних стосовно таких інтринсивних особливостей, як “можливість розширення життєвого досвіду”, “можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами”, “наявність морального задоволення від виконання складних професійних завдань”, “широкі можливості спілкування з різними людьми” та “наявність належних професійних знань, вмінь, навичок”, не виявлено. Отже, можна зробити висновок, що професійна діяльність працівників міліції сприймається більшістю опитаних нами курсантів-випускників як недостатньо внутрішньо вмотивована, причому курсанти, які навчалися на факультеті підготовки експертів-криміналістів, сприймають цю діяльність як внутрішньо вмотивовану дещо слабше порівняно із сприйняттям курсантів, котрі навчалися на факультеті підготовки слідчих.

Із 26 особливостей професійної діяльності працівників міліції екстринсивного типу більшістю випускників (незалежно від спеціалізації) як відсутні та слабо представлені сприймаються чотири особливості позитивного характеру (“можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) тримати вищу освіту”, “задовільний розмір заробітної плати”, “наявність певних соціальних пільг та переваг” та “наявність вільного часу” – таблиця). Добре та максимально вираженими особливостями більшість опитаних незалежно від спеціалізації вважають такі особливості негативного характеру, як “погана організація праці”, “негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім’ї”, “хиби в керівництві”, “великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру”, “недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності” та “негативне ставлення населення до міліції”. Три особливості негативного характеру й одна особливість нейтрального характеру більшістю випускників сприймаються як відсутні та слабо представлені (“погане ставлення до співробітників жіночої статі”, “заполітизованість міліції”, “порушення чинного законодавства під час виконання службових обов’язків”, “можливість отримання незапланованої посадою прибутку”).

Деякі відмінності у відповідях курсантів-“слідчих” та курсантів-“експертів” (що не досягли рівня статистично значущих)

було виявлено під час оцінювання таких особливостей екстринсивного типу, як “погані взаємостосунки із органами влади, прокуратурою” (цю особливість як відсутню та слабо виражену оцінили 57,89 % “експертів” і лише 43,18 % “слідчих”); “наявність “перевертнів” у погонах” (як відсутню та слабо виражену цю особливість оцінили 50,00 % “експертів” і лише 34,09 % “слідчих”), “корумпованість керівництва” (як відсутню та слабо виражену цю особливість оцінили 52,63 % “експертів” і 31,82 % “слідчих”); “наявність владних повноважень” (68,42 % “експертів” вважають цю особливість відсутньою та слабо вираженою проти 40,91 % “слідчих”).

Під час оцінювання останніх восьми особливостей (№ 1, 9, 10, 15, 26, 33, 37, 39) чітких тенденцій у відповідях курсантів обох груп не виявлено.

Отже, три особливості негативного характеру й одну – нейтрального (№ 8, 11, 30, 12) більшість опитаних обох категорій суттєвими не вважають – оцінили як відсутні та слабо представлені; десять сприймаються як такі, що справляють негативний вплив на професійну діяльність (особливості № 5, 6, 20, 25, 13, 17, 21, 22, 34, 38) і відносно ще восьми нічого напевно сказати не можна (особливості № 1, 9, 10, 15, 26, 33, 37, 39). У сприйнятті останніх чотирьох особливостей (особливості № 18, 23, 24, 29) виявлено деякі відмінності. Загалом можна зробити висновок, що жодна із екстринсивних особливостей позитивного характеру більшістю опитаних обох категорій як добре та максимально виражена не сприймається, тобто зовнішня мотивація професійної діяльності працівників міліції є, на думку більшості опитаних, у цілому слабкою.

Як зауважує за Ф. Герцбергом [1] Є. П. Ільїн, значна задоволеність працею можлива зазвичай тоді, коли переважає внутрішня мотивація. Якщо переважає мотивація зовнішня, то праця стає засобом досягнення інших, не пов’язаних із нею, цілей. Є. П. Ільїн вказує, що якщо внутрішня мотивація є джерелом розвитку людини і стимулом для вдосконалення професійної майстерності, то зовнішня мотивація орієнтує її на суто особисті інтереси. Особливо руйнівними для особистості є мотиватори негативні, що породжують конформізм, обмеженість, пасивність, безвідповідальність [2, с. 279].

Якщо розглянути ці особливості професійної діяльності працівників міліції з точки зору їх здатності задовольняти потреби особистості в контексті теорії А. Маслоу, то можна зробити висновок, що ці особливості, на думку більшості курсантів обох груп, не сприяють задоволенню потреб, виділених Маслоу як основних [1]. Так, серед особливостей, пов'язаних із задоволенням фізіологічних потреб (тобто таких, що стосуються в першу чергу оплати та умов праці – особливості № 3, 6, 10, 11, 12, 13, 22, 34) добре та максимально вираженими курсантами обох груп вважають такі негативні особливості, як “погана організація праці” (63,64 % “слідчих” і 78,95 % “експертів”); “великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру” (59,09 % “слідчих” і 52,63 % “експертів”); “недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності” (65,91 % “слідчих” і 86,84 % “експертів”). В оцінках такої негативної особливості професійної діяльності як зловживання працівниками міліції алкогольними напоями яскраво виражені тенденції відсутні; у сприйнятті такої негативної особливості, як “психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу” є відмінності: більшість “слідчих” (54,54 %) цей дискомфорт вважає відсутнім та слабким (таку ж оцінку дали 39,47 % “експертів”). Ще одна особливість негативного характеру – заполітизованість міліції – більшістю курсантів (56,82 % “слідчих” і 73,68 % “експертів”) сприймається як така, що відсутня та слабо виражена. Таку особливість позитивного характеру, як “задовільний розмір заробітної плати” більшість курсантів обох груп (84,09 % “слідчих” і 81,58 % “експертів”) вважають відсутньою та слабо представленою. Можливість отримання незапланованого посадою прибутку більшість курсантів обох груп оцінили як відсутню та слабо виражену (59,09 % “слідчих” і 71,05 % “експертів”). Отже, більшість курсантів обох груп сприймають як добре та максимально виражені лише негативні особливості професійної діяльності (тобто такі, які не забезпечують задоволення фізіологічних потреб). Так, лише 2,27 % “слідчих” і 10,53 % “експертів” задоволені розміром заробітної плати працівників міліції (оцінили її на 4–5 балів за 5-тибальною шкалою).

Друга група потреб – потреби у безпеці (тобто такі, що пов'язані, за Маслоу, з прагненням людей до стабільності та захищеності від негараздів та страждань: потреба мати гарне жит-

ло, соціальні гарантії – зайнятості, пенсійного та медичного забезпечення тощо, особливості № 2, 5, 9, 15, 16, 17, 18, 20, 23, 26, 30, 32, 39), на думку більшості опитаних обох груп, у професійній діяльності міліціонерів також не задовольняються. Так, на думку “слідчих” (59,09 %) та “експертів” (84,21 %), упевненість працівника міліції у майбутньому відсутня та слабка (відмінність в оцінках є статистично достовірною); певні соціальні пільги та переваги – відсутні та незначні (так вважають 56,82 % “слідчих” і 57,89 % “експертів”), можливість отримати безкоштовно (або на пільгових умовах) вищу освіту – відсутня та незначна (63,64 % “слідчих” і 52,63 % “експертів”). Водночас представлені добре та максимально такі особливості, як соціальна та правова незахищеність (вважають 50,00 % “слідчих” і 86,84 % “експертів”); негативний вплив службової діяльності на взаєностосунки в сім’ї (зазначили 54,54 % “слідчих” і 63,16 % “експертів”) та загроза професійної деформації (на неї вказали 59,09 % “слідчих” і 50,00 % “експертів”).

Деякі відмінності (що не досягають ступеня статистично значущих) виявлено в оцінках таких особливостей, як “погані взаєностосунки із органами влади, прокуратурою” (57,89 % “експертів” вважають цю особливість відсутньою та слабо представленою, такої ж думки лише 43,18 % “слідчих”) та “наявність “перевертнів” у погонах” (більшість із групи “експертів” – 50,00 % – вважають цю особливість відсутньою та слабо вираженою, такої ж думки лише 34,09 % “слідчих”). У сприйнятті ще чотирьох особливостей (“неврегульованість законодавства”, “ранній вихід на пенсію”, “конфліктний характер службової діяльності” та “необхідність дотримання службової ієрархії”) яскравих тенденцій у відповідях не виявлено. Одна-єдина особливість професійної діяльності негативного характеру більшістю опитаних обох груп була визнана відсутньою та слабо вираженою – це “порушення чинного законодавства під час виконання службових обов’язків” (54,54 % “слідчих” і 71,05 % “експертів”). Водночас ця особливість як добре та максимально виражена була оцінена 15,91 % “слідчих” (чого не може бути за визначенням).

Серед особливостей професійної діяльності працівників міліції, з якими пов’язано задоволення третьою за Маслоу групи потреб – потреби у приналежності (особливості № 1, 4, 8, 21, 24,

31, 33, 37) добре та максимально представленою є, на думку більшості опитаних, така особливість, як “хиби в керівництві” (на це вказали 54,54 % “слідчих” і 55,26 % “експертів”). Інші особливості негативного (з точки зору можливості задоволення потреби у приналежності) характеру не є добре та максимально представленими. Так, “нечесність, непорядність працівників міліції” вважають добре та максимально вираженою особливістю лише 13,64 % “слідчих” та 13,16 % “експертів” (на брак та слабку представленість цієї особливості вказали 47,37 % “експертів”; натомість 43,18 % “слідчих” зазначили, що ця особливість має середній ступінь вираженості); в оцінці такої особливості, як “корумпованість керівництва”, є розбіжності, що не досягають рівня статистично значущих: корумпованість відсутньою та слабкою вважають 52,63 % “експертів” і лише 31,82 % “слідчих” (36,36 % “слідчих” вважають корумпованість керівництва добре та максимально вираженою, такої ж думки лише 28,95 % “експертів”). Таку особливість негативного характеру, як “погане ставлення до співробітників жіночої статі” більшість опитаних вважають відсутньою та слабо представленою (71,05 % “експертів” і 59,09 % “слідчих”).

Тобто серед особливостей негативного характеру, що пов’язані з третьою групою потреб, домінує така особливість, як “хиби в керівництві”; найнижчий ступінь вираженості має, на думку опитаних курсантів, “погане ставлення до співробітників жіночої статі”. Зважаючи на необхідність дотримання службової ієрархії в системі МВС, можна стверджувати, що “хиби в керівництві” справляють сильний вплив на задоволення потреби у приналежності. Адже ця потреба виявляється у бажанні людини бути членом колективу, якого люблять та цінують інші, прагненні до спілкування, участі у спільній діяльності та встановленні дружніх та партнерських взаємостосунків із керівництвом.

В оцінках таких особливостей позитивного характеру, як “міцні дружні стосунки з колегами” та “компетентність керівництва”, яскравих тенденцій в оцінках не виявлено (щодо першої із цих особливостей, то більшість (40,91 %) “слідчих” вважають, що вона представлена на середньому рівні, а відносна більшість “експертів” (39,47 %) – добре та максимально; друга особливість, на думку більшості “експертів” (47,37 %), відсутня та слабо виражена; на думку “слідчих” – відсутня та слабо ви-

ражена (38,64 %) або виражена на середньому рівні (також 38,64 %).

Добре та максимально вираженою особливістю професійної діяльності позитивного характеру 56,82 % “слідчих” вважають можливість розширення соціальних зв’язків (мається на увазі можливість задоволення потреби у приналежності на вищому – соціальному – рівні); водночас 57,89 % “експертів” вважають цю особливість відсутньою та слабо вираженою (ця розбіжність є статистично достовірною). Відмінності, що не досягають рівня статистично значущих, виявлено і стосовно такої особливості, як “широкі можливості спілкування з різними людьми” (51,16 % “слідчих” вважають цю особливість добре та максимально вираженою; натомість більшість “експертів” (47,37 %) вважають її відсутньою та слабо вираженою і лише 31,58 % – добре та максимально представленою).

Отже, потреба у приналежності (у вузькому та широкому розумінні значення цього слова) у професійній діяльності працівників міліції задовольняється, на думку більшості опитаних, у найліпшому разі частково (здається, відносно більше можливостей для її задоволення мають слідчі, порівнюючи з експертами-криміналістами).

Рівень задоволення четвертої групи потреб – потреб, пов’язаних із визнанням та повагою з боку інших, – також є, на думку більшості курсантів, невисоким (особливості № 29, 38, 40). Моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям оцінюють як відсутнє та слабке більшість “експертів” (52,63 %); більшість “слідчих” (45,45 %) вважають, що ця потреба задовольняється на середньому рівні. Владні повноваження, на думку більшості “експертів”, відсутні та незначні (68,42 %); на думку більшості “слідчих” (47,73 %), вони представлені на середньому рівні. А от негативне ставлення населення до міліції добре та максимально вираженим вважає більшість опитаних обох категорій (68,42 % “експертів” і 63,64 % “слідчих”). Загалом рівень задоволення потреб цієї групи у професійній діяльності працівників міліції “експерти” вважають більш низьким, порівнюючи зі “слідчими”.

Потреба в самовираженні (п’ята група потреб за Маслоу) виявляється у прагненні людини до повного використання своїх знань, вмінь, навичок, здібностей задля самореалізації у різних

сферах життєдіяльності, у професійній діяльності зокрема (особливості № 7, 14, 19, 25, 27, 28, 35, 36). Загалом, на думку більшості опитаних обох категорій, у професійній діяльності працівників міліції ці потреби задовольняються неповністю. Так, яскравих тенденцій у відповідях опитаних щодо рівня задоволення потреби у використанні професійних знань, вмінь, навичок; потреби у розширенні життєвого досвіду; можливості самовдосконалення завдяки співпраці зі справжніми професіоналами та отримання морального задоволення від виконання складних професійних завдань не виявлено (на максимальний та вищий за середній рівень задоволення цих потреб вказали в середньому 35,22 % “слідчих” і 22,37 % “експертів”). Наявність вільного часу (однієї з умов самовираження і самовдосконалення), позитивних емоцій, пов’язаних із виконанням службових обов’язків, любов до своєї праці більшість опитаних обох категорій оцінили як відсутні та слабо представлені, а можливість самореалізації у професійній діяльності більшість “експертів” (65,79 %) оцінили як відсутню та слабо виражену, водночас як більшість “слідчих” (43,18 %) – як представлену на середньому рівні. Рівень задоволення цих потреб у професійній діяльності міліціонерів як високий (4–5 балів) оцінили в середньому 25,85 % “слідчих” і 13,49 % “експертів”. Найліпше задовольняються потреби, пов’язані з такими особливостями, як “можливість розширення життєвого досвіду”, “можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися” та потреби, пов’язані з набуттям належних професійних знань, вмінь, навичок. Отже, потреби цього рівня у професійній діяльності працівників міліції задовольняються, на думку “експертів”, загалом гірше, ніж на думку “слідчих”.

Привертає увагу оцінка курсантами розміру заробітної плати як незадовільного. Інакше кажучи, заробітна плата працівників міліції, на думку більшості курсантів (84,09 % опитаних “слідчих” і 81,58 % “експертів”), не дає можливості задовольняти, за визначенням С. Г. Москвічова, їх природні потреби: рівень задоволення цих потреб нижчий від рівня, з яким люди себе ототожнюють [3, с. 62]. Якщо зважити і на деякі інші особливості уявлень курсантів, що стосуються професійної діяльності працівників міліції (щодо наявності вільного часу, соціальної та правової захищеності, напруженості праці, поведінки керівників), то вини-

кає бажання зацитувати С. Г. Москвічова, який пише про те, що якщо людина робить те, що їй не подобається, без міри напружується, зазвичай не має вільного часу, інколи терпить образи та приниження і її не захищає законодавство, то все це ніяк не вписується в сучасні уявлення про хороше життя [3, с. 342].

Нескладні підрахунки свідчать про те, що високі оцінки (4–5 балів) особливостей, пов'язаних із внутрішньою мотивацією (інтринсивного типу, особливості № 2, 3, 4, 7, 14, 19, 27, 28, 31, 32, 35, 36, 40), дали 33,83 % “слідчих” і лише 20,44 % “експертів”; щодо особливостей професійної діяльності екстринсивного типу, то особливості позитивного характеру (№ 5, 6, 15, 20, 25, 29, 33, 37) високо оцінили 17,61 % “слідчих” і 20,06 % “експертів”; негативного характеру – 39,97 % “слідчих” і 43,07 % “експертів” (такі особливості, як “можливість отримання незапланованого посадою прибутку” та “необхідність дотримання службової ієрархії”, віднесли до особливостей нейтрального характеру).

Загалом особливості позитивного характеру (№ 2, 4, 5, 6, 7, 14, 15, 19, 20, 25, 27, 28, 29, 31, 33, 35, 36, 37, 40, n=19) високо оцінили (4–5 балів) у середньому 26,26 % “слідчих” і 17,87 % “експертів”, негативного (n=19) – 40,07 % “слідчих” і 41,27 % “експертів”. Отже, можна зробити такі висновки.

В уявленнях опитаних курсантів-випускників так чи інакше домінує “негатив”, тобто переважають негативні уявлення про професійну діяльність працівників міліції (незалежно від спеціалізації).

Приблизно третина курсантів, які навчалися на факультеті підготовки слідчих, є високовмотивованими спеціалістами (незважаючи на усвідомлення негативних сторін професійної діяльності міліціонерів та переважання уявлень негативного характеру над уявленнями позитивного характеру).

Уявлення про професійну діяльність працівників міліції курсантів, які навчалися на факультеті підготовки експертів-криміналістів, загалом більш негативні, порівнюючи з відповідними уявленнями курсантів, які навчалися на факультеті підготовки слідчих.

Вважаємо, що незадоволеність своєю майбутньою професійною діяльністю, яка, як свідчать отримані дані, має місце у більшості опитаних нами курсантів-випускників КНУВС (і особливо – тими її особливостями, які пов'язані з мотивацією, іма-

нентною даній трудовій діяльності) є одним із ймовірних психологічних механізмів подальшої професійної маргіналізації частини із них.

Список використаних джерел

1. Доронина И. В. Мотивация трудовой деятельности : [учеб. пособие] / И. В. Доронина, М. А. Бичеев. – Новосибирск : СибАГС, 2003. – 184 с.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Ильин Е. П. – СПб. : Питер, 2008. – 512 с.
3. Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность и управление / Москвичев С. Г. – К. – Сан-Франциско, 2003. – 492 с.