



УДК 159.9:351.74 (477)  
DOI 10.32999/ksu2312-3206/2019-1-52

## МОТИВАТОРИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАВООХОРОНЦІВ НА ЕТАПІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Твердохлебова Н.Є., аспірант  
кафедри соціології та психології

*Харківський національний університет внутрішніх справ*

У статті представлені результати емпіричного дослідження особливостей мотиваційної спрямованості правоохоронців на різних етапах фахової підготовки. Визначено, що для правоохоронців 1-го курсу навчання головними мотиваторами поведінки є: цікава робота, чітке структурування праці і креативність. Правоохоронців 2-го курсу навчання мотивує прагнення виконувати корисну і цікаву роботу, стабільні взаємини з колегами, прагнення до саморозвитку. Правоохоронців 3-го курсу навчання приваблює суспільне визнання власних досягнень. Вони прагнуть до самостійності і відповідальності та бажають отримувати високу заробітну плату.

**Ключові слова:** *мотиватори, потреби, поведінка, правоохоронці, професійна підготовка, професійна діяльність.*

Твердохлебова Н.Е. МОТИВАТОРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЕЙ НА ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей мотивационной направленности правоохранителей на разных этапах профессиональной подготовки. Определено, что для правоохранителей 1-го курса обучения главными мотиваторами поведения являются: интересная работа, четкое структурирование труда и креативность. Правоохранителей 2-го курса обучения мотивирует стремление выполнять полезную и интересную работу, стабильные взаимоотношения с коллегами, стремление к саморазвитию. Правоохранителей 3-го курса обучения привлекает общественное признание собственных достижений. Они стремятся к самостоятельности и ответственности, хотят получать высокую заработную плату.

**Ключевые слова:** *мотиваторы, потребности, поведение, правоохранители, профессиональная подготовка, профессиональная деятельность.*

Tverdokhliebova N.Ye. MOTIVATORS OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AT THE STAGE OF PROFESSIONAL PREPARATION

The results of an empirical study of the law enforcement officers' motivational orientation specifics at different stages of professional training are presented in the article. The motivational component is one of the basic in the moral regulation system of professionals' activity and behavior. Motivation acts as a connecting link between the true goals, ideals, beliefs of the cadet's personality and actions, decisions that he makes. The motivational component should include a positive attitude to the chosen type of professional activity, the desire for self-realization and achievements, moral and professional attitudes and interests for the implementation of effective professional activity.

It was determined that for 1st education course law enforcement officers the main motivators of behavior are: interesting work, clear work structuring and creativity. Law enforcement officers of the 2nd study course are motivated by the desire to perform useful and interesting work, stable relationships with colleagues, and a desire for self-development. Law enforcement officers of the 3rd year study are attracted by public recognition of their own achievements; they strive for autonomy and responsibility and want high salaries.

In the process of studying the motivation of future law enforcement officers, as well as influencing it, you can adjust the actions in the implementation of the individual professional activities. The study of the motivation development characteristics to learn is used to determine the system of factors that determine the behavior of future law enforcement officers. Received data should be used to develop training programs in the system of psychological support, which will allow to form the motivational sphere of police officers to increase the effectiveness of their professional activities.

**Key words:** *motivators, needs, behavior, law enforcement officers, professional training, professional activity.*

**Постановка проблеми.** Однією з основних проблем трансформації сучасного суспільства є питання, пов'язані з усвідомленням особливостей професійного становлення працівників поліції.

На етапі реформування органів правоохоронної системи вимагає особливої уваги питання мотиваційної спрямованості курсантів на різних етапах фахової підготовки

у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Мотиваційний компонент є одним із базових у системі моральної регуляції діяльності і поведінки професіоналів. Мотивація виступає сполучною ланкою між справжніми цілями, ідеалами, переконаннями особистості курсанта і діями, вчинками, рішеннями, які він приймає. Для здійснення ефективної професійної

діяльності мотиваційний компонент має включати позитивне ставлення до обраного виду професійної діяльності, прагнення до самореалізації і досягнень, моральні та професійні установки та інтереси.

Вивчення особливостей мотиваційної сфери використовується для виокремлення системи чинників, які визначають поведінку курсантів на певному рівні. Розуміння організаційної поведінки працівників правоохоронної системи відіграє велику роль у визначенні ефективності професійної діяльності.

Тому виникає необхідність визначення мотивів організаційної поведінки правоохоронців на етапі фахової підготовки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняній психології мотиви розглядаються в структурі діяльності особистості. В.Д. Шадріков зазначає, що структура діяльності складна у всьому різноманітті її мотиваційних, когнітивних і виконавчих компонентів [13, с. 43]. Автор виділяє три рівні програм діяльності, що відображають:

- лише структуру виконавчих дій;
- структуру інформаційних і виконавчих компонентів діяльності;
- структуру мотиваційно-цілевих, інформаційних та виконавчих компонентів діяльності.

В.Л. Погрібна також виокремлює мотиваційний компонент, стверджуючи, що він є одним із базисних у системі моральної регуляції діяльності та поведінки професіоналів і включає позитивне ставлення до обраного виду професійної діяльності, прагнення до самореалізації і досягнень, моральні та професійні установки й інтереси [9].

У дослідженнях мотиваційних компонентів діяльності поліцейського науковці описують структуру, умови формування професійної мотивації працівників поліції, класифікують мотиви за певними критеріями та розглядають можливі мотиваційні тенденції різних періодів їхнього професійного становлення [1; 3; 4; 5].

Зазначимо, що мотиваційний компонент поліцейського включає в себе перш за все мотивацію до дотримання законності і службової дисципліни, мотиваційну готовність до виконання професійних дій, професійні інтереси, пріоритет безпеки в системі мотивів і установок.

Мотивація утворюється ієрархічною системою зовнішніх і внутрішніх мотивів. Є.П. Ільїн, розглядаючи проблему мотивації персоналу, визначив два її типи: зовнішньоорганізовану, під якою він розуміє процес формування людиною мотиву, що відбувається під значним впливом ззовні,

та внутрішньоорганізовану, коли процес формування мотиву відбувається через внутрішню наявну потребу людини без стороннього втручання у вибір мети і способів її досягнення [2, с. 102].

Феномен внутрішньої мотивації включає в себе не тільки питання про спонукальні чинники поведінки правоохоронців, але й звертає увагу на якість виконуваної діяльності, на те, які переживання супроводжують працівника поліції в процесі здійснення завдання, які наслідки цієї мотивації для подальшого становлення та саморозвитку особистості. В аспекті нашого дослідження цікавими є погляди А.О. Молчанової, І.В. Волянник та В.П. Кондратьєвої щодо мотиваційних аспектів, які пов'язані з продуктивністю праці, що визначається об'єктивними умовами роботи (ресурси, організаційні структури, цілі тощо), а також суб'єктивними умовами (розуміння справедливості щодо власного просування по службі; визначеності цілей діяльності; впевненості у своїй цінності для організації; усвідомлення значущості свого внеску в досягнення її цілей). З цього приводу авторами розглянуті основні характеристики потреб: сила потреби; періодичність її виникнення; способи її задоволення; зміст потреби. Способи усунення (задоволення) потреб бувають різні, але загалом поведінка людини зводиться до трьох типів: задовольняти потреби; подавляти їх; не реагувати на потреби. Більшість потреб періодично відновлюються, хоча при цьому вони можуть змінювати форму свого конкретного прояву, а також ступінь сили свого впливу на людину [6, с. 36].

С.Г. Москвичов зазначає, що основна функція мотивів – мобілізація здібностей, функціональних можливостей, професійного досвіду людини на виконання поставленого трудового завдання [7].

Отже, мотивація – це спонукання, що викликають активність організму і визначають її спрямованість, механізми і причини. Це одне з основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил поведінки особистості. Під час навчання у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання у курсантів формується та розвивається готовність до ефективних дій у складних, ризиконебезпечних ситуаціях. Курсантів навчають методів саморегуляції та регуляції власної поведінки: самопереконавання, самонаказу, самосхвалення, самоаналізу, концентрації уваги на розв'язанні завдання, а також на кінцевому результаті, коли відбувається усунення зовнішніх ознак емоційної напруженості. Але на початкових етапах фахової підготовки курсантів



не завжди реалізація діяльності може призвести до бажаного результату.

Необхідно зазначити, що ефективність професійної діяльності в інтегральному вигляді проявляється саме в її результаті незалежно від умов, в яких вона здійснюється [12, с. 95]. Розвиток готовності до діяльності починається з постановки мети на основі потреб і мотивів та усвідомлення поставленого перед суб'єктом завдання.

Проблеми організаційної поведінки визначають умови якісного виконання професійних завдань, ефективні взаємодії та взаєморозуміння фахівців на робочому місці. Як зазначають А.О. Молчанова, І.В. Волянник та В.П. Кондратьєва, організаційна поведінка – це поведінка, що формується в організації і є її характеристикою [6, с. 5]. Організаційна поведінка в контексті нашого дослідження – це характер дій у певних умовах окремих працівників поліції, спрямованих на вирішення поставлених керівництвом задач (наказів), чи групи правоохоронців, що здійснюють спільну професійну діяльність.

П.Д. Дудкін наголошує, що організаційна поведінка має розуміти та пояснювати причини вчинків людей, що працюють у структурі; прогнозувати ті чи інші поведінкові моделі у різних ситуаціях, контролювати поведінку працівників та стимулювати ті мотиви, що сприяють підвищенню продуктивності та результативності роботи. Цікавими для нашого дослідження є змістовні теорії мотивації в контексті організаційної поведінки особистості [8, с. 8, 80]:

- теорія мотивації Девіда Мак Клеlland, згідно з якою в умовах розвинутого суспільства мотиваторами є потреби вищих рівнів, структура яких зводиться до трьох чинників: прагнення до успіху, до влади, до визнання;

- теорія Фредеріка Герцберга, який зазначає, що на функціональну поведінку працівника впливають мотиватори, тому керівнику необхідно вникнути в сутність роботи та пояснити її змістовність і значущість;

- класична теорія мотивації Ф.У. Тейлора, згідно з якою люди матимуть сильну мотивацію, якщо їхня винагорода безпосередньо пов'язана з продуктивністю праці.

В.О. Криволапчук та В.І. Барко наголошують на тому, що мотивація є динамічним процесом формування провідних мотивів діяльності, тому найбільш ефективно діагностувати її поетапно, починаючи з перших етапів навчання [3, с. 53].

На думку О.М. Смірної, мотиваційна сфера має складну структуру. Вона 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 [11, с. 45].

Слід зазначити, що з часом мотиви змінюються. Інколи мотивація правоохоронців може мати негативний характер, в їхній свідомості можуть домінувати корисливі та інші неналежні ефективній професійній діяльності мотиви. З іншого боку, мотивовані працівники поліції спрямовують сили на вибір поведінки, що допомагає досягти поставленої мети. Таким чином, правильно обрана поведінка під час здійснення професійної діяльності поліцейських дає змогу досягти мети, а також відчутти задоволення від виконаної діяльності. Отже, в процесі вивчення домінуючих мотивів майбутніх правоохоронців, а також впливаючи на них, можна коригувати поведінку і активність працівників поліції під час здійснення ними професійної діяльності.

Мета роботи полягає в аналізі результатів емпіричного дослідження особливостей мотиваційної спрямованості правоохоронців на етапі фахової підготовки.

**Виклад основного матеріалу.** Вибірку дослідження становили 205 правоохоронців, які були розподілені на три групи: 1 група – курсанти 1-го курсу факультету № 3 ХНУВС (n=75); 2 група – курсанти 2-го курсу факультету № 3 ХНУВС (n=67); 3 група – курсанти 3-го курсу факультету № 3 ХНУВС (n=63).

Для вивчення мотиваційної спрямованості правоохоронців на етапі фахової підготовки була використана методика діагностики мотиваційного профілю особистості Ш. Річі та П. Мартіна, яка дає змогу дослідити потреби курсантів, які спонукають їх до професійної діяльності, і виявити індивідуальне поєднання найбільш і найменш актуальних (значущих) потреб [10, с. 183].

Нами використана модель мотиваційного профілю, яка складається з дванадцяти факторів, що дають змогу виявити відносну цінність дванадцяти мотиваційних потреб (мотиваторів) для індивіда. Як видно з таблиці 1, для правоохоронців першої групи дослідження найбільш значимим мотивом організаційної поведінки є потреба в корисній і цікавій роботі ( $26,69 \pm 3,43$ ). На другому рейтинговому місці за рівнем значимості у першокурсників знаходиться низка мотиваторів, а саме: структурування праці ( $23,85 \pm 3,90$ ), креативність ( $23,73 \pm 4,28$ ), соціальні контакти ( $23,54 \pm 3,59$ ), суспільне визнання ( $23,23 \pm 4,96$ ). При цьому першокурсники потребують отримувати задоволення і відчувати позитивні

Таблица 1

**Мотиватори організаційної поведінки правоохоронців на етапі професійної підготовки, ( $\bar{x}$   $\pm$   $\sigma$ )**

Потреби	1 група	2 група	3 група	t <sub>1-2</sub>	t <sub>1-3</sub>	t <sub>2-3</sub>
Висока заробітна плата	22,62 $\pm$ 3,74	16,04 $\pm$ 3,48	32,24 $\pm$ 4,94	0,001	0,001	0,001
Комфортні умови праці	22,92 $\pm$ 4,95	16,72 $\pm$ 2,47	28,76 $\pm$ 3,79	0,001	-	0,001
Структурування праці	23,85 $\pm$ 3,90	17,80 $\pm$ 3,78	30,83 $\pm$ 4,41	0,001	0,05	0,001
Соціальні контакти	23,54 $\pm$ 3,59	17,56 $\pm$ 4,44	24,96 $\pm$ 4,17	0,001	-	0,05
Встановлення стабільних відносин	21,50 $\pm$ 4,04	21,56 $\pm$ 3,27	20,93 $\pm$ 2,82	-	-	-
Суспільне визнання	23,23 $\pm$ 4,96	19,54 $\pm$ 3,32	33,83 $\pm$ 3,17	-	0,001	0,001
Досягнення мети	22,38 $\pm$ 2,96	20,88 $\pm$ 3,70	32,07 $\pm$ 4,16	-	0,001	0,001
Влада та впливовість	21,69 $\pm$ 2,65	19,92 $\pm$ 2,84	19,93 $\pm$ 3,33	-	-	-
Різноманіття та новизна	22,46 $\pm$ 2,68	19,84 $\pm$ 2,87	29,28 $\pm$ 2,85	-	0,05	0,001
Креативність	23,73 $\pm$ 4,28	20,68 $\pm$ 3,59	25,37 $\pm$ 3,75	-	-	-
Саморозвиток	20,46 $\pm$ 3,47	21,20 $\pm$ 4,23	33,74 $\pm$ 3,80	-	0,001	0,001
Цікавість праці	26,69 $\pm$ 3,43	23,36 $\pm$ 2,01	30,41 $\pm$ 1,84	-	0,001	0,001

емоції від численних контактів з іншими людьми статистично значимо більше ( $p \leq 0,001$ ), ніж курсанти другого курсу навчання ( $23,54 \pm 3,59 > 17,56 \pm 4,44$ ). Також першокурсники ( $23,85 \pm 3,90$ ) статистично значимо більше ( $p \leq 0,001$ ) порівняно з другокурсниками ( $17,80 \pm 3,78$ ) прагнуть до чіткого структурування діяльності, зниження невизначеності та встановлення правил і директив у виконанні роботи. Третє місце за рівнем значимості у правоохоронців 1-го курсу навчання посіли мотиватори комфорту умов праці ( $22,92 \pm 4,95$ ), високого грошового забезпечення ( $22,62 \pm 3,74$ ), різноманіття та новизни в професійній діяльності ( $22,46 \pm 2,68$ ) і досягнення мети ( $22,38 \pm 2,96$ ). Зазначимо, що комфортні умови праці ( $22,92 \pm 4,95 > 16,72 \pm 2,47$ ;  $p \leq 0,001$ ) і висока заробітна плата ( $22,62 \pm 3,74 > 16,04 \pm 3,48$ ) статистично більш значимі для першокурсників, ніж для другокурсників. Найменше значення для майбутніх правоохоронців першого курсу навчання мають потреби у встановленні стабільних відносин ( $21,50 \pm 4,04$ ), прагнення керувати іншими людьми ( $21,69 \pm 2,65$ ) та саморозвиватися ( $20,46 \pm 3,47$ ).

Подальший аналіз даних, представлених у таблиці 1, показав, що середні показники мотиваторів поведінки курсантів 2-го курсу навчання мають значно менші значення порівняно з показниками правоохоронців 1-го і 3-го курсів навчання. Найбільш значимим мотивом діяльності у другокурсників є прагнення до цікавої роботи ( $23,36 \pm 2,01$ ). Визначено, що на другому місці за рівнем значимості у другокурсників виступають прагнення до встановлення стабільних відносин ( $21,56 \pm 3,27$ ) – другокурсники будуть задоволені від праці в умовах довіри,

доброзичливих робочих і особистих взаємин з колегами, властивих для ефективної команди. Водночас другокурсники прагнуть до саморозвитку ( $21,20 \pm 4,23$ ), що буде підштовхувати їх до самостійності та відповідальності. Третє рейтингове місце посіли мотиви досягнення мети ( $20,88 \pm 3,70$ ), креативності ( $20,68 \pm 3,59$ ), потреби у владі та впливовості ( $19,92 \pm 2,84$ ), різноманітті та новизні діяльності ( $19,84 \pm 2,87$ ).

Найменше другокурсники потребують структурування праці ( $17,80 \pm 3,78$ ) – будь-яка спроба регулювати або контролювати діяльність другокурсників може викликати у них запеклий опір і привести до конфлікту. Спостерігається низький рівень потреби у збільшенні соціальних контактів ( $17,56 \pm 4,44$ ), що пояснюється, ймовірно, прагненням другокурсників до самотності і самотнього виконання діяльності. Визначена досить низька потреба у комфортних умовах праці ( $16,72 \pm 2,47$ ) і високій заробітній платі ( $16,04 \pm 3,48$ ).

У курсантів 3-го курсу навчання визначено два домінуючі мотиватори діяльності: прагнення до саморозвитку ( $33,74 \pm 3,80$ ) статистично значимо більше ( $p \leq 0,001$ ) порівняно з курсантами першого ( $20,46 \pm 3,47$ ) і другого ( $21,20 \pm 4,23$ ) курсів навчання, а також потреба у суспільному визнанні ( $33,83 \pm 3,17$ ), яка також статистично значимо більша ( $p \leq 0,001$ ), ніж у першокурсників ( $23,23 \pm 4,96$ ) та другокурсників ( $19,54 \pm 3,32$ ).

Статистично більш значимими ( $p \leq 0,001$ ) для третьокурсників є мотиви грошової винагороди ( $32,24 \pm 4,94$ ) порівняно з курсантами першого ( $22,62 \pm 3,74$ ) та другого ( $16,04 \pm 3,48$ ) курсів навчання, а також мотиви досягнення поставленої мети



(32,07 ± 4,16) порівняно з курсантами першого (22,38 ± 2,96) і другого (16,04 ± 3,48) курсів навчання. Статистично значимо більше ( $p \leq 0,001$ ) третьокурсники відчувають потребу в цікавій роботі (30,41 ± 1,84) та чіткій структуризації діяльності (30,83 ± 4,41), ніж курсанти першого і другого курсів.

Наступну сходинку займають мотиви новизни (29,28 ± 2,85) і комфорту умов праці (28,76 ± 3,79). З'ясовано, що потреба у різноманітній діяльності статистично більш виражена у третьокурсників, ніж у курсантів першого (29,28 ± 2,85 > 22,46 ± 2,68;  $p \leq 0,05$ ) і другого (29,28 ± 2,85 > 19,84 ± 2,87;  $p \leq 0,001$ ) курсів навчання. Менше значення для третьокурсників мають потреби у креативності, нестандартному вирішенні завдань (25,37 ± 3,75) і розширенні соціальних контактів (24,96 ± 4,17). При цьому потреба в численних контактах і сумісній діяльності статистично більш значима ( $p \leq 0,05$ ) для третьокурсників, ніж для другокурсників.

Найменше значення для курсантів третього курсу мають мотиви встановлення стабільних відносин (20,93 ± 2,82) і потреба у владних повноваженнях (19,93 ± 3,33).

Таким чином, для правоохоронців 1-го курсу навчання головними мотиваторами поведінки є: цікава робота, структурування праці і креативність. Іншими словами, першокурсники щиро відчувають потребу бути затребуваними, мати професію, наповнену сенсом і значенням, з елементами суспільної корисності. Слід пам'ятати, що люди з мотивом структурованості праці потребують стабільних умов середовища, певних алгоритмів дій і правил роботи, якими вони можуть керуватися під час виконання професійної діяльності. Першокурсники прагнуть бути відкритими для нових ідей і мати впевненість, що вони все роблять правильно, а до вирішення проблем підходять креативно.

Для правоохоронців 2-го курсу навчання домінуючими мотиваторами організаційної поведінки виступають: прагнення виконувати корисну для суспільства і цікаву роботу, що об'єднує їх з другокурсниками, потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини з колегами, бажання бути самостійними, незалежними і самовдосконалюватися на шляху досягнення професіоналізму, що об'єднує їх із третьокурсниками.

Правоохоронців 3-го курсу навчання приваблює суспільне визнання їхніх досягнень. Вони прагнуть до самостійності і відповідальності та бажують отримувати високу заробітну плату. Слід пам'ятати, що люди з матеріальною мотивацією готові терпіти будь-яку роботу, тривалий час виконувати

одні й ті ж самі завдання, працювати без вихідних і ставити роботу понад усе, але лише за умови особистої задоволеності власним заробітком.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Представлена методика діагностики мотиваційного профілю особистості Ш. Річі та П. Мартіна дає можливість отримати інформацію про фактори, що мотивують особистість на діяльність, кількісно оцінити їх значущість, дає змогу виявити домінуючі фактори професійної мотивації, провідні мотиви курсантів на різних етапах фахової підготовки, а отже, визначити основні тенденції професійної мотивації.

Узагальнення й аналіз мотиваторів організаційної поведінки правоохоронців на різних етапах професійної підготовки показав таке:

1. На першому і другому курсах навчання домінуючим мотивом діяльності правоохоронців виступає потреба у відчутті затребуваності в цікавій, суспільно корисній праці, прагнення виконувати діяльність, наповнену сенсом і значенням, з елементами суспільної корисності. На думку авторів методики вивчення мотиваційного профілю Ш. Річі та П. Мартіна [10], важливо розуміти, що власники високої потреби в цікавій і корисній роботі не будуть займатися тим, що на їхню думку, нецікаво. Лише узгодженість інтересів працівника й організації дасть можливість отримати високоефективного професіонала.

2. На третьому курсі навчання правоохоронці відчувають значну потребу в удосконаленні, зростанні і розвитку власної особистості, що може виступати як показник бажання бути самостійним і відповідальним за своє життя і діяльність. Мотивація на саморозвиток третьокурсників дасть їм змогу постійно підвищувати свій професійний рівень. Разом із тим третьокурсники потребують схвалення й уваги з боку авторитетних для них людей, бажують, щоб інші бачили і цінували їхні заслуги і досягнення.

Таким чином, вивчення особливостей розвитку мотиваційної сфери використовується для окреслення системи факторів, що визначають поведінку майбутніх працівників правоохоронних органів. Визначені мотиватори організаційної поведінки майбутніх правоохоронців є критерієм успішності й ефективності їхнього становлення як професіоналів.

Подальшими перспективами цього дослідження є використання отриманих даних для розробки тренінгових програм у системі психологічної підтримки, які дадуть змогу активізувати внутрішній мотиваційний потенціал щодо цілеспрямованого

розвитку професійно-особистісних якостей, прагнення до постійного професійного удосконалення та досягнення вершин особистісного й професійного розвитку.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. 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.
2. Ильин Е.П. Мотивации и мотивы. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 512 с.
3. Криволапчук В.О., Барко В.И. Профилактика порушень службової дисципліни і законності серед особового складу органів внутрішніх справ. Київ : ДНДІ МВС України, 2010. 172 с.
4. Мілорадова Н.Е. Гендерні особливості ціннісно-сислової та мотиваційної сфери працівників ОВС. *Право і безпека*. 2007. № 6'1. С. 59–63.
5. Мілорадова Н.Е. Особливості професійної мотивації слідчих органів досудового розслідування на вузівській стадії професіогенезу. *Вісник Національної академії оборони України*. 2018.
6. Молчанова А.О., Воляник І.В., Кондратьєва В.П. Організаційна поведінка : навчальний посібник. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. 176 с.
7. Москвичов С.Г. Мотивація, діяльність і управління (як взаємопов'язані категорії) : автореф. дис. ... докт. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2004. 36 с.
8. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва / П.Д. Дудкін, О.Б. Мосій, О.М. Владимир та ін. Тернопіль : ФОП Паляниця В.А., 2015. 252 с.
9. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму : монографія. Київ : ЦУЛ, 2009. 334 с.
10. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией : учебное пособие для вузов. Москва : Юнити-Дана, 2004. 399 с.
11. Смірнова О.М. Особливості мотиваційного профілю особистості працівників поліції. *Право і безпека*. 2018. № 2(69). С. 43–50.
12. Твердохлебова Н.Е. Анализ компонентов деятельности правоохранителей, подлежащих трансформации в процессе профессиональной самореализации. *Педагогическое мастерство*. 2017. № 4. С. 94–99.
13. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва : Наука, 1982. 185 с.

УДК 159.92:340.114

DOI 10.32999/ksu2312-3206/2019-1-53

## СПЕЦИФІКА ПРОФЕСІЙНОГО САМОСТАВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ ПРЕВЕНТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Шевченко Л.О., к. психол. н., доцент,  
доцент кафедри соціології та психології  
*Харківський національний університет внутрішніх справ*

Шломін О.Ю., аспірант  
кафедри соціології та психології  
*Харківський національний університет внутрішніх справ*

У статті розглянуто особливості професійного самоставлення працівників підрозділів превентивної діяльності поліції на різних етапах професіогенезу. Встановлено, що вони загалом позитивно ставляться до себе як до професіонала, оцінюють свою діяльність як соціально значущу. Для першокурсників характерна внутрішня конфліктність професійного самоставлення. Поліцейським з досвідом роботи властиве переживання єдності своєї особистості з обраною професією.

**Ключові слова:** професійне самоставлення, особистість, поліція, професіогенез, самооцінка, професійна самосвідомість.

## ШЕВЧЕНКО Л.А., ШЛОМИН А.Ю. СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕВЕНТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ

В статье рассмотрены особенности профессионального самоотношения сотрудников подразделений превентивной деятельности полиции на разных этапах профессиогенеза. Установлено, что сотрудники полиции в целом положительно относятся к себе как к профессионалу, оценивают свою деятельность как социально значимую. Для первокурсников характерна внутренняя конфликтность профессионального самоотношения. Полицейским с опытом работы свойственно переживание единства своей личности с избранной профессией.

**Ключевые слова:** профессиональное самоотношение, личность, полиция, профессиогенез, самооценка, профессиональное самосознание.