МОТИВАЦІЯ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЇХ ПЕРВИННОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ[1]

Євдокимова Н. О., Тимців М. М.

DOI: 10.53672/ej.3.2018.07[1] Check for updates

Анотація. Створення Національної поліції за Законом України від 2 липня 2015 року № 580-VIII, а перед тим патрульної поліції, поставило перед системою підготовки кадрів завдання добирати й навчати професійно вмотивованих і стресостійких працівників: патрульні поліцейські першими реагують на виклики лінії «102», діють у конфліктних і стресових ситуаціях, а в їхніх підрозділах помітна значна плинність кадрів. Євдокимова Н. О. і Тимців М. М. ставлять за мету теоретично й емпірично дослідити особливості мотивації до навчання слухачів первинної професійної підготовки поліцейських. Теоретичною основою слугують праці В. Г. Андросюка, В. Л. Васильєва, Н. І. Ковальчишиної, А. П. Москаленка, А. Н. Роші, Н. І. Чабанюк та інших дослідників професійної мотивації правоохоронців. Емпіричне дослідження проведено з 28.01.2018 до 02.02.2018; у ньому взяли участь 48 слухачів віком від 21 до 32 років (середній вік 26 років; 11 жінок і 37 чоловіків). Застосовано анкету А. П. Москаленка «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ», опитувальник мотивації професійної діяльності К. Замфір у модифікації А. Реана, опитувальник Смекала-Кучери для оцінювання мотиваційної спрямованості особистості та скорочену форму опитувальника особистісної орієнтації Шострома (Джоунс і Крендалл) для визначення ступеня самоактуалізації. Кореляційний аналіз за Пірсоном виявив прямі значущі зв'язки ($p < 0,01$) між показниками всіх чотирьох методик, від $r = 0,643$ (методики Москаленка і Смекала-Кучери) до $r = 0,871$ (методики Москаленка і Замфір), що автори розцінюють як математичне взаємопідтвердження результатів. Середній рівень професійної мотивації виявлено у 57 % респондентів, високий у 38 %, що автори пов'язують з якістю відбору кандидатів, а рівень, нижчий від середнього, у 4 %. Саме цим слухачам, на думку авторів, потрібна першочергова увага, адже занизька мотивація орієнтує працівника поліції не на результат службової діяльності, а на завершення процесу роботи. Отримані дані придатні для психологів, які супроводжують первинну підготовку та добір кандидатів на службу в поліції; автори наголошують на потребі подальшого вивчення мотиваційної сфери майбутніх поліцейських у їхній професійній діяльності.

Ключові слова: мотивація до навчання, професійна мотивація, майбутні поліцейські, первинна професійна підготовка, Національна поліція України, самоактуалізація, мотиваційна спрямованість особистості, кореляційний аналіз, добір кандидатів на службу в поліції.

Motivation of Future Police Officers as an Integral Component of Their Initial Professional Training

Yevdokymova N. O., Tymtsiv M. M.

Abstract. The creation of the National Police of Ukraine under Law No. 580-VIII of 2 July 2015, preceded by the launch of the patrol police, raised the demand for well-motivated and stress-resistant officers. Patrol officers are the first to respond to calls to line 102, often act in stressful and conflict situations, and their units show high staff turnover. Yevdokymova N. O. and Tymtsiv M. M. set out to examine, theoretically and empirically, the features of learning motivation among trainees in initial professional police training. The study was conducted from 28 January to 2 February 2018 with 48 trainees

aged 21 to 32 (mean age 26; 11 women and 37 men). The authors used A. P. Moskalenko's questionnaire on the professional motivation of candidates for service in internal affairs bodies, K. Zamfir's questionnaire on the motivation of professional activity as modified by A. Rean, the Smékal–Kučera orientation questionnaire, and the short form of Shostrom's Personal Orientation Inventory developed by Jones and Crandall to assess self-actualization. Pearson correlation analysis revealed direct significant relationships ($p < 0.01$) between the indicators of all four instruments, ranging from $r = 0.643$ to $r = 0.871$, which the authors treat as mutual confirmation of the results. A medium level of professional motivation was found in 57% of respondents, a high level in 38% and a below-average level in 4%. The authors attribute the high share of motivated trainees to effective candidate selection and argue that the small group with low motivation needs priority attention, since such officers focus on finishing the work process rather than on achieving results. The findings are relevant for psychologists who support police training and candidate selection, and the authors call for further research on the motivational sphere of police officers in their professional activity.

Keywords: learning motivation, professional motivation, police trainees, initial professional training, National Police of Ukraine, self-actualization, motivational orientation, Pearson correlation analysis.

Вперше оприлюднено: *сайт журналу «Судово-психологічна експертиза», 01.07.2018; у номері — 01.07.2018; DOI:* ***10.53672/ej.3.2018.07***[1].

Повний текст

Текст статті. Постановка проблеми. В умовах сучасного розвитку української державності, нагальної необхідності розширення сфер правового регулювання, враховуючи вплив на суспільство військових дій зони антитерористичної операції, підвищення ролі законності та правопорядку в запобіганні соціального регресу питання правового регулювання і дотримання законності в суспільстві набувають особливого значення. Особливо гостро постає питання забезпечення належного рівня розвитку професійної мотивації представників окремих професій, силових структур, які представляють державу на різних рівнях.

Досягнення законності у суспільстві, реалізація конституційних прав і свобод людини та громадянина значною мірою залежать від соціально-психологічної та правової активності суб'єктів права, їх законослухняності та професійної підготовки кадрів силових структур, зокрема працівників поліції. Без високої вмотивованості професійної діяльності працівники поліції не можуть повноцінно забезпечувати виконання своїх обов'язків.

2 липня 2015 року Верховна Рада України ухвалила закон України №580 VIII «Про Національну поліцію», якому передувало створення Патрульної поліції як принципово нового підрозділу правоохоронної системи із кардинально відмінними формами взаємодії з громадськістю. До основних повноважень нових поліцейських входить первинне реагування на всі виклики, що надходять на спецлінію «102», запобігання і реагування на правопорушення та злочини, забезпечення безпеки дорожнього руху, а також забезпечення громадського (публічного) порядку при проведенні масових заходів. Відтак, патрульні поліцейські є найбільш наближеним до громадськості підрозділом поліції, який у своїй діяльності переважно має діяти за стресових у мов, конфліктних ситуацій, агресивних

нападів і т.д. У зв'язку з цим помітна значна текучість кадрів серед підрозділів патрульної поліції, що, у свою чергу, актуалізовує питання якісного вишколу професійно вмотивованих та стресостійких працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній науковій літературі неодноразово досліджували професійну мотивацію правоохоронців: В.Г.Андросюк, В.Л.Васильєв, Н.І.Ковальчишина, А.П.Москаленко, А.Н.Роша, Н.І. Чабанюк та інші. Однак актуальність цього питання зростає, що зумовлено процесом реформування правоохоронної системи та створенням Національної поліції України.

Метою статті є теоретичне вивчення та емпіричне дослідження особливостей прояву мотивації до навчання у слухачів первинної професійної підготовки поліцейських.

Використані методики:1) анкета «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А.П. Москаленка (для виявлення домінуючого типу професійної мотивації); 2) опитувальник мотивації професійної діяльності К. Замфір (у модифікації А.Реана) для визначення рівнів сформованості параметрів професійної мотивації;

3) опитувальник Смекала-Кучери для оцінювання мотиваційної спрямованості особистості (на себе, на взаємодію, на задачу) та ступеня її сформованості; 4) опитувальник особистісної орієнтації Шострома (коротка форма, розроблена Джоунс і Крендалл) для визначення ступеня самоактуалізації.

Виклад основних результатів дослідження. Нами проведено контрольний зріз, який полягав у кореляційному аналізі результатів емпіричного дослідження між різними методиками. Дослідження проводилося з 28.01.2018 до 02.02.2018 року. У дослідженні взяли участь 48 слухачів, віком від 21 до 32 років. Середній вік респондентів – 26 років; 11 жінок (23%), 37 чоловіків (77%).

Під час проведення емпіричного дослідження ми визначили рівень професійної мотивації майбутніх поліцейських.

Кореляційний аналіз результатів (Кореляція Пірсона)

Кореляції					
		А.П. Москаленка	**К. Замфір**	**Смекала-Кучери**	**Шострома**
А.П. Москаленка	Коре-ляціяПірсона	1	,871(**)	,643(**)	,727(**)
	Знч.(2-сторін)		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59
К. Замфір	Коре-ляція Пірсона	,871(**)	1	,698(**)	,729(**)
	Знч.(2-сторін)	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59
Смекала-Кучери	Коре-ляція Пірсона	,643(**)	,698(**)	1	,695(**)

	Знч.(2-сторін)	,000	,000		,000
	N	59	59	59	59
Шострома	Коре-ляція Пірсона	,727(**)	,729(**)	,695(**)	1
	Знч.(2-сторін)	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59
** Кореляція єзначущою на рівні 0.01 (2-сторон.).					

Кореляційним методом математичної статистики виявлено такі показники:

- показник мотивації (А.П. Москаленка) / показник мотивації (К. Замфір) – r = 0,871 (p< 0,01) – пряма залежність – чим вищим є рівень одного показника, тим вищий рівень за іншим показником (див.рис. 2.3).

Рис. 2.3. **Співсталення показника професійної мотивації за методиками А.П. Москаленка та К. Замфір**

Таким чином, результати методик, спрямованих на виявлення рівня професійної мотивації, є взаємопідтверджуючими математично.

- показник особистісної орієнтації (Шострома) / показник мотивації (Смекала-Кучери) – r = 0,695 (p< 0,01) – пряма залежність – чим вищим є рівень одного показника, тим вищим є рівень іншого показника (див.рис. 2.4).

Рис. 2.4. **Співставлення показника особистісної орієнтації (Шострома) з показником мотивації (Смекала-Кучери)**

Таким чином, результати методик, спрямованих на виявлення рівня професійної мотивації слухачів, є взаємопідтверджуючими математично.

- показник мотивації (А.П. Москаленка) / показник особистісної орієнтації (Шострома) – r = 0,727 (p< 0,01) – пряма залежність – чим вищим є рівень одного показника, тим вищий рівень за іншим показником (див.рис. 2.5).

Рис. 2.5. **Співставлення показника професійної мотивації за методикою А.П. Москаленка та показника особистісної орієнтації Шострома**

- показник мотивації (А.П. Москаленка) / показник мотивації(Смекала-Кучери) –r = 0,643 (p< 0,01) – пряма залежність – чим вищим є рівень одного показника, тим вищий рівень за іншим показником (див.рис. 2.6).

Рис. 2.6. **Співставлення показника мотивації (А.П. Москаленка) з показником мотивації(Смекала-Кучери)**

- показник мотивації (К. Замфір)/ показник особистісної орієнтації (Шострома) – r = 0,729 (p< 0,01) – пряма залежність – чим вищим є рівень одного показника, тим вищий рівень за іншим показником (див.рис. 2.7).

Рис. 2.7. **Співставлення показника мотивації (К. Замфір) з показником особистісної орієнтації (З. Ф. Дудченко)**

- показник мотивації (К. Замфір) / показник мотивації (Смекала-Кучери) – r = 0,698 (p< 0,01) – пряма залежність – чим вищим є рівень одного показника, тим вищий рівень за іншим показником (рис. 2.8).

Рис. 2.8. **Співставлення показника тривожності (К. Замфір) з показником мотивації (Смекала-Кучери)**

Таким чином, ми визначили рівень мотивації майбутніх поліцейських за чотирма методиками, а також підтвердили математично наявність кореляційного зв'язку між результатами різних методик.

Висновки:

1. Переважна більшість респондентів (57%) мають середній рівень професійної мотивації.

2. За високого рівня показника професійної мотивації (58%) респонденти демонстрували високий рівень загальної мотивації (60%) та особистісної орієнтації (58%)

3. Значна кількість респондентів (38%) виявили рівень професійної мотивації на високому рівні, що свідчить про якість проведеного відбору кандидатів на займані посади поліцейського.

4. Попри значну кількість високої вмотивованості серед загальної вибірки декілька респондентів (4%) виявили рівень мотивації нижчий від середнього. Саме з цим працівникам необхідно приділити найбільше уваги.Занадто низький рівень мотивації може негативно позначитися на результатах діяльності, оскільки працівник поліції за таких умов орієнтується не на результат своєї службової діяльності, а на завершення процесу роботи.

Перспективи подальших досліджень. Представлені результати емпіричного дослідження потребують проведення додаткових вивчень особливостей мотиваційної сфери майбутніх поліцейських, зокрема щодо їх професійної діяльності.

Список використаної літератури:

1. Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року№ 580-VIII. – Харків : ХНУВС, 2015. – 112 с.

2. Занюк С.С. Психологія мотивації : Навч. посіб. / С.С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.

3. Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції : наказ МВС України від 16.02.2016 № 105 // База даних «Законодавство України»/ВР України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16

4. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України: наказ МВС України від 26.01.2016 №50 // База даних «За-

конодавство України»/ВР України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16

У статті охарактеризовано рівень мотивації слухачів первинної професійної підготовки поліцейських. Описано особливості та вимоги щодо професійної мотивації майбутніх поліцейських. Розкрито напрямки психокорекційної роботи зі слухачами, які продемонстрували мотивацію до навчання на рівні нижчому від середнього. Установлено мотиваційний рівень до навчання майбутніх поліцейських. Запропоновано програму психокорекції мотивації слухачів первинної професійної підготовки поліцейських.

Ключові слова: *мотивація, професійна мотивація, поліцейська діяльність, мотивація поліцейського.*

References

1. Yevdokymova N. O., Tymtsiv M. M. Motyvatsiia maibutnikh politseiskykh yak nevidiemna skladova yikh pervynnoi profesiinoi pidhotovky [Motivation of Future Police Officers as an Integral Component of Their Initial Professional Training]. Sudovo-psykholohichna ekspertyza. Zastosuvannia polihrafa i spetsialnykh znan v yurydychnii praktytsi. 2018. Vol. 3, No. 3 (15). DOI: https://doi.org/10.53672/ej.3.2018.07. URL: https://expertize-journal.org.ua/spetsialni-znannya/850-evdokimova-n-o-timtsiv-m-m-motivatsiya-majbutnikh-politsejskikh-yak-nevidemna-skladova-jikh-pervinnoji-profesijnoji-pidgotovki (onovlena versiia vid 08.11.2026). [in Ukrainian].