

МОТИВАЦІЙНА СТРУКТУРА ОСОБИСТОСТІ І ПРОФЕСІЙНА
МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

Афанасьєва Н.Є., НУЦЗУ

Суть і основний зміст управління персоналом – у створенні його високої мотивації. Мова може йти про створення керівником системи психологічних умов, тобто таких об'єктивних обставин спільної діяльності, які в сукупності з матеріальними умовами є необхідними для виникнення особистих зусиль працівника по самовдосконаленню і самореалізації [1].

Психологічний механізм виникнення високої професійної мотивації полягає в переживанні вірогідності задоволення всіх основних і перш за все соціальних, потреб особистості. Коли робота стає способом прояву потенціалу працівника, сферою його самоактуалізації і творчості, тоді підсумком буде істотне професійне зростання і високе самозадоволення [2].

Роль різних мотиваторів професійної діяльності істотно залежить від суспільних відносин, що є зараз, виконуваної діяльності (професії), спрямованості особистості (інтересу до професії), гендерних відмінностей суб'єктів професійної діяльності [5].

Нами були виділені дві групи досліджуваних: 1 група – це працівники ОВС, які не знаходяться в стані професійної кризи, у віці від 22 до 29 років, у кількості 32 осіб; 2 група – працівники ОВС, у яких спостерігається криза професійної кар'єри, у віці 30 – 33 років, у кількості 31 особи.

Для дослідження мотиваційної структури особистості працівників ОВС України, що знаходиться на різних етапах професійного розвитку, – кризовому і некризовому, нами використовувалася методика В.Е. Мільмана. Отримані результати відбиті в таблиці 1.

Таблиця 1

**Показники мотиваційної структури особистості
працівників ОВС (бали)**

Шкали	1 група (M ± σ)	2 група (M ± σ)	t	P
Життєзабезпечення	16,5±1,8	13,2±2,2	2,12	0,05
Комфорт	17,4±1,4	14,5±1,1	2,11	0,05
Соціальний статус	18,3±2,5	22,7±1,8	2,25	0,05
Спілкування	22,7±2,2	18,6±2,5	2,24	0,05
Загальна активність	17,3±1,9	21,8±2,4	2,23	0,05
Творча активність	22,4±2,6	27,9±2,1	2,31	0,05
Соціальна корисність	19,6±1,5	25,4±2,4	2,40	0,05

Ми отримали значущі відмінності в показниках досліджуваних даних груп по всіх шкалах. Це свідчить про те, що мотиваційна структура особистості працівників ОВС України, що знаходяться на різних етапах професіоналізації, істотно відрізняється по всіх досліджених параметрах. А саме: показники за шкалою життєзабезпечення значущо вищі у досліджуваних 1 групи ($p \leq 0,05$), тобто працівники ОВС, які знаходяться в некризовому періоді професійного розвитку, більшою мірою піклуються про те, щоб професійна діяльність сприяла задоволенню базових життєвих потреб: матеріальної, фізіологічної, збереження здоров'я і так далі. Ті ж працівники ОВС, які знаходяться в кризі професійної кар'єри, більшою мірою орієнтовані на зміст діяльності, самореалізацію, а не ті блага, які можна отримати в результаті цієї діяльності.

Показники за шкалою комфорту так само значущо вищі у досліджуваних 1 групи ($p \leq 0,05$), що свідчить про те, що працівники ОВС, які знаходяться в некризовому періоді професіоналізації, прагнуть забезпечити виконання діяльності максимально зручними, сприятливими фізичними умовами. На відміну від працівників ОВС, що знаходяться на стадії професійної кризи, для яких ступінь комфортності умов виконання діяльності менш важлива, чим сама діяльність, її зміст.

Показники за шкалою соціального статусу значущо вищі у досліджуваних 2 групи ($p \leq 0,05$), це означає, що для працівників ОВС, які переживають певну професійну кризу, важливіше мати достатньо високий соціальний статус, чим для тих працівників ОВС, які знаходяться в некритичному періоді професійного розвитку.

Показники за шкалою спілкування значущо вищі у досліджуваних 1 групи ($p \leq 0,05$), тобто, працівники ОВС, що не переживають актуальну професійну кризу, прагнуть до різноманітного спілкування на роботі і поза нею. На відміну від працівників ОВС, що переживають кризу, які у меншій мірі тяжіють до спілкування як такого, а в більшій – до того, що безпосередньо пов'язане з виконанням діяльності і її оптимізацією.

Показники загальної активності значущо вищі у досліджуваних 2 групи ($p \leq 0,05$), це указує на те, що працівники ОВС, які знаходяться на стадії кризи професійної кар'єри, активніші, ніж ті працівники, які знаходяться в некритичному періоді. Це обумовлено, в першу чергу, тим рівнем напруги, яку створює переживання і переоцінка того, що відбувається в професійній діяльності на цьому етапі. А так само – пошук нових альтернативних шляхів подальшого професійного розвитку.

Показники творчої активності так само значущо вищі у досліджуваних 2 групи ($p \leq 0,05$). Тобто переживання даної кризи підвищує творчий потенціал особистості, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію професійного розвитку, оскільки ці зміни приводять до істотного перетворення і соціальної ситуації, і провідної діяльності, яка характеризується індивідуальним стилем і елементами творчості.

Показники соціальної корисності значущо вище у досліджуваних 2 групи ($p \leq 0,05$). Оскільки в цей період у працівників ОВС, які знаходяться в професійній кризі, відбувається перетворення соціальної ситуації розвитку, на перший план виходять мотиви, пов'язані з гуманістичним сприйняттям світу, суспільно значущі і загальнолюдські мотиви.

Далі ми визначили «загальножиттєву» і «робочу» спрямованість досліджених. Результати відображені в таблиці 2.

Таблиця 2

**Показники загальножиттєвої і «робочої» спрямованості
працівників ОВС (бали)**

Шкали	1 група	2 група	t	P
загальножиттєва спрямованість – ∑ 1, 2, 3, 4 шкал	74,9	69,0	2,23	0,05
«Робоча» спрямованість – ∑ 5, 6, 7 шкал	59,3	75,1	3,77	0,01

У досліджуваних 1 групи переважає загальножиттєва спрямованість, а у досліджуваних 2 групи – «робоча». Це означає, що для працівників ОВС, які знаходяться в некритичній фазі професіоналізації, більш значущо, щоб професійна діяльність приносила дохід, здійснювалася в достатньо комфортних умовах, містила можливості для спілкування з колегами. А для працівників ОВС, що знаходяться в кризі професійної кар'єри, важливіші зміст діяльності, забезпечення високого соціального статусу, можливість творчо реалізуватися в професії.

Для дослідження загальної професійної мотивації працівників ОВС нами використовувалася методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір в модифікації А. Реана). Отримані результати відображені в таблиці 3.

Таблиця 3

**Ступінь вираженості складових мотиваційного комплексу
у працівників ОВС (%)**

Мотиваційний комплекс					1 група	2 група	φ	P
ВМ	>	ЗПМ	>	ЗНМ	32,5	11,9	1,64	0,05
ВМ	=	ЗПМ	>	ЗНМ	22,7	10,3	1,17	-
ВМ	<	ЗПМ	>	ЗНМ	21,4	9,8	1,21	-
ВМ	<	ЗПМ	<	ЗНМ	16,3	22,5	0,76	-
ВМ	>	ЗНМ	>	ЗПМ	5,7	3,8	0,34	-

ВМ	=	ЗПМ	<	ЗНМ	-	10,3	1,64	0,05
ЗНМ	>	ВМ	>	ЗПМ	1,4	15,7	1,43	-
ЗНМ	>	ЗПМ	>	ВМ	-	15,7	1,64	0,05

Примітки:

ВМ – внутрішня мотивація;

ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація;

ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.

У досліджуваних 1 групи (це працівники ОВС, які знаходяться в некритичній фазі професійного розвитку) найбільш вираженим є оптимальний мотиваційний комплекс – ВМ > ЗПМ > ЗНМ – 32,5% і ВМ = ЗПМ > ЗНМ – 22,7%. Тобто 55,2 % досліджуваних даної групи внутрішньо позитивно мотивовані до виконання професійної діяльності. Їх діяльність сама по собі є метою, а не засобом для досягнення якихось інших цілей. Якнайгірший мотиваційний комплекс у них взагалі не представлений.

У досліджуваних 2 групи (це працівники ОВС, що знаходяться в критичній фазі професійного розвитку) найбільш виражений наступний мотиваційний комплекс: ВМ < ЗПМ < ЗНМ. Це свідчить про те, що їх професійну діяльність на даному етапі більшою мірою мотивують якісь зовнішні обставини. Внутрішня мотивація переважає всього у 26,0% досліджуваних даної групи.

Нами виявлені значущі відмінності в показниках мотиваційних комплексів у досліджуваних 1 і 2 групи. Вираженість комплексу ВМ > ЗПМ > ЗНМ значущо більше у досліджуваних 1 групи (відмінності значущі на $p \leq 0,05$ по критерію Фішера). Вираженість комплексів ВМ = ЗПМ < ЗНМ і ЗНМ > ЗПМ > ВМ значущо більше у досліджуваних 2 групи ($p \leq 0,05$). Це може свідчити про байдуже, а ймовірно і негативне відношенні до процесу діяльності у досліджуваних, що знаходяться у фазі професійної кризи. Для них на даному етапі цінністю є не виконання професійної діяльності, а кінцевий результат, тобто отримання зарплатні, пільг і т. інше.

Таким чином, можна говорити про те, що Для працівників ОВС, що знаходяться в критичному періоді професійного розвитку характерніша зовнішня мотивованість діяльності, ніж внутрішня. Це негативно відбивається на ефективності професійної діяльності, на відношенні до виконання професійних обов'язків, на загальному емоційному відношенні до своєї праці і її результатів.

Література

1. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ : теорія, досвід, шляхи удосконалення / О. М. Бандурка. – Харків : Основа, 1996. – 398 с.
2. Зеер Ф. Э. Психология профессионального развития / Ф. Э. Зеер. – М. : Академия, 2009. – 240 с.
3. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С. 35–44.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 730 с.
5. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 402 с.

Анотація

У статті представлені результати дослідження мотиваційної структури особистості та професійної мотивації працівників ОВС, які знаходяться на різних етапах професійного розвитку. Переконаливо доведено, що криза професійної кар'єри істотно впливає як на мотиваційну структуру, так і на професійну мотивацію працівників ОВС. Для осіб, які знаходяться у кризі, більш важливою є «робоча» спрямованість та зовнішня мотивованість діяльності.

Аннотация

В статье представлены результаты исследования мотивационной структуры личности и профессиональной мотивации работников ОВД, которые находятся на разных этапах профессионального развития. Убедительно

доказано, что кризис профессиональной карьеры существенно влияет как на мотивационную структуру, так и на профессиональную мотивацию работников ОВД. Для лиц, которые находятся в кризисе, важнее является «рабочая» направленность и внешняя мотивированность деятельности.

Annotation

In the articles there are the presented results of research of motivational structure of personality and professional motivation of workers of OVD, which are on the different stages of professional development. It is convincingly well-proven that the crisis of professional career substantially influences both on a motivational structure and on professional motivation of workers of OVD. For persons which are in a crisis, more important there is a «working» orientation and external explained of activity.