

Уявлення майбутніх співробітників органів внутрішніх справ про професійну діяльність працівників міліції у світлі теорії мотивації трудової діяльності К. Альдерфера

У статті представлено результати опосередкованого вивчення мотивації професійної діяльності працівників міліції на основі аналізу сприйняття та оцінення особливостей цієї діяльності майбутніми міліціонерами (курсантами-випускниками) в контексті теорії мотивації та стимулювання трудової діяльності К. Альдерфера. У результаті дослідження встановлено, що задоволення потреб соціальних (R) можливе за рахунок підвищення статусу професії міліціонера у суспільстві, зміцнення авторитету міліції, укріплення поваги до роботи міліції з боку держави, а також визріла необхідність більш тісної взаємодії підрозділів ОВС і вишів системи Міністерства внутрішніх справ.

Ключові слова: мотивація, професійна діяльність працівників міліції, теорія мотивації та стимулювання трудової діяльності К. Альдерфера.

В статье представлены результаты опосредованного изучения мотивации профессиональной деятельности работников милиции на основе анализа восприятия и оценки особенностей этой деятельности будущими милиционерами (курсантами-выпускниками) в контексте теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности К.Альдерфера. В результате исследования установлено, что удовлетворение потребностей социальных (R) возможно за счет повышения статуса профессии милиционера в обществе, укрепления авторитета милиции, укрепления уважения к работе милиции со стороны государства, а также возникла необходимость более тесного взаимодействия подразделений ОВД и вузов системы Министерства внутренних дел.

Ключевые слова: мотивация, профессиональная деятельность работников милиции, теория мотивации и стимулирования трудовой деятельности К. Альдерфера.

Проблеми мотивації трудової діяльності працівників міліції є недостатньо дослідженими. З одного боку, цьому сприяє певна неpubлічність, «закритість» цієї діяльності, з другого – теоретичні та методичні труднощі дослідження мотивації взагалі і моти-

вації трудової діяльності зокрема. Поняття «мотивація праці» на даний час не має загальноприйнятого й вичерпного визначення. Мотивацію можна розглядати, принаймні, на двох рівнях: як внутрішній стан суб'єкта праці, що мобілізує його на досягнення певних цілей і як активність управлінців (або кого-небудь), що спрямована на стимулювання інших до виконання певної діяльності. Мотивацію праці можна визначити і як усвідомлені спонукки до діяльності, і як фактичну продуктивність працівника (яка залежить від умов та організації праці, від суб'єктивної готовності працівника реалізувати свій діловий потенціал). Деякі вчені розглядають мотивацію праці як суперечливу єдність різних компонентів: цінностей праці, вимог до праці й можливостей їх реалізації [8]; деякі – як ієрархію мотивів трудової діяльності, в основі якої лежать певні потреби [3], інші – як комплекс мотивів до праці [7]. Виділяють також два типи трудової мотивації: термінальну та інструментальну. Для працівників, у яких переважає термінальна мотивація, праця є самостійною цінністю, сенсом життя, способом самореалізації особистості без «прив'язки» до рівня матеріальної винагороди. Такі працівники були б готові працювати і тоді, коли б не відчували потреби в грошах. Головне для них – це зміст роботи та її значення для суспільства. Інструментальне ставлення до праці – це ставлення до неї як до засобу (інструменту) отримання певних переваг, передусім – матеріальних. Вчені констатують, що починаючи з останнього десятиліття існування Радянського Союзу термінальний тип мотивації почав поступатися інструментальному і головним мотивуючим фактором у наш час є високий рівень заробітної плати [4,8]. Деякі вчені вважають дане розрізнення досить умовним. Так, хоча чинники внутрішні здатні ініціювати поведінку, модифікувати її можуть чинники зовнішні. Маючи гроші, можна задовольнити багато потреб, тому і не дивно, що розмір заробітної плати для багатьох людей – мотив внутрішнього плану. До того ж не слід переоцінювати значення внутрішньої мотивації. Деякі люди вважають, що завдяки наполегливій праці можна досягти чого завгодно, але це не так: треба мати також певні здібності та належні умови для їх реалізації [10]. Отже, в якості робочого вважатимемо визначення мотивації, дане Т.О. Караваєвою: «мотивація – це індивідуалізований механізм співвіднесення зовнішніх та внутрішніх чинників, який визначає способи поведінки даного індивіда» [5, с.36].

Суттєвою особливістю діяльності працівників міліції є те, що вона має службовий характер (від слова «служба», «служіння»). Як вказує С.П. Безносков, суб'єкт цієї діяльності є пред-

ставником держави, а не суспільства («государев человек» [1, с. 199]). Службова діяльність, служба – це особливий вид діяльності, який формує цінності, стереотипи, властивості психіки, принципово відмінні від ринкових. Службова діяльність є внутрішньо суперечливою, оскільки в процесі її виконання людина постійно опиняється в ситуації вибору між необхідністю виконання службових обов'язків та прагненням до самореалізації. Для багатьох виконавців службова діяльність є ірраціональною: вони мають досягати цілей, поставлених державою, а не ними самими; приймають рішення та контролюють їх виконання також не самі виконавці; до того ж ця діяльність є досить консервативною (інструкції застарівають, але змінюються дуже повільно і таке інше, там само). Умови праці співробітників ОВС є досить складними і вимагають опору психологічному тиску несприятливих обставин (не останнє місце серед яких займає низька заробітна плата) задля реалізації соціального призначення професії. Отже, з одного боку, лише сильна внутрішня мотивація особистісного характеру може спонукати людину до належного виконання цієї специфічної діяльності, особливо в ситуації застосування нею дискреційних повноважень¹, а з іншого – провідною у цій діяльності є ідея служіння, тобто людина має керуватися інтересами служби, а не власними інтересами. Але якщо можливості самореалізації особистості, яка має свою систему переваг, схильностей, уподобань апріорі обмежені, то слід визнати, що ця діяльність є шкідливою для психічного здоров'я людини і потребує посиленої уваги з боку психологів та рекомендацій щодо її оптимізації.

На даному етапі дослідження особливості мотивації майбутніх працівників міліції досліджувалися опосередковано – шляхом вивчення сприйняття та оцінення особливостей професійної діяльності міліціонерів курсантами-випускниками Національної академії внутрішніх справ після проходження ними тримісячного стажування у практичних підрозділах за напрямками їх майбутньої професійної діяльності. Основним методом дослідження було анонімне опитування за допомогою спеціально розробленого опитувальника, який включав 40 особливостей професійної діяльності співробітників органів внутрішніх справ. Дані особливості були виділені на основі контент-аналізу результатів попередніх досліджень (анонімного анкетування відкритого

¹ Дискреція – це вирішення державним органом або посадовою особою питань на власний розсуд (тобто в залежності від власного бачення й оцінки) за умови неповноти, неоднозначності або відсутності нормативного регулювання вирішення даних питань (2, с.10).

типу 296-ти слухачів-офіцерів міліції [5]). Необхідність такого підходу була обумовлена намаганням побачити діяльність співробітників ОВС «зсередини», очима пересічних правоохоронців. Адже, як зазначає К.Г. Юнг щодо експерименту, сутність останнього полягає в тому, щоб примусити природу відповідати на питання, сформульовані людиною, що обмежує використання природою усіх її можливостей і зумовлює штучний характер її відповідей [8, с.204, 239]. З метою уникнення обмежень щодо переліку найбільш характерних особливостей правоохоронної діяльності з боку дослідника, ці особливості були надані у довільній формі самими співробітниками ОВС. Запропоновані в опитувальнику особливості оцінювалися курсантами за допомогою добре їм відомої 5-тибальної шкали: «0» означав відсутність даної особливості; «1» – дуже слабку наявність; «2» – слабку представленість; «3» – середній рівень; «4» – особливість добре виражена; «5» – виражена максимально (відповідь «не знаю» також була передбачена). Для зручності обробки даних усі показники за рівнем вираженості особливості були об'єднані у три категорії: низький рівень вираженості («0», «1», «2» бали); середній («3»); високий («4», «5»).

В якості опитаних виступили курсанти 4-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки слідчих і криміналістів (спеціалізація – експерти-криміналісти, далі – «експерти», $n = 38$ (у 2008 р. було підготовлено всього 42 експерти-криміналісти) та курсанти Навчального наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції (спеціалізація – оперуповноважені карного розшуку та відділу боротьби з економічною злочинністю, далі – «оперуповноважені», $n = 56$). Статистична обробка даних проводилася за допомогою критерію χ^2 Пірсона. Отримані дані наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

Дані про сприйняття курсантами-випускниками професійної діяльності працівників міліції

№ з/п та характер особливості професійної діяльності	Найменування особливості професійної діяльності	Ступінь вираженості	Кількість курантів, які обрали даний варіант оцінки, %	
			спеціалізація	
			експерти-криміналісти	оперуповноважені
1.*	Нечесність, непорядність працівників міліції	низький	47,37	16,36
–		середній	39,47	30,91
–		високий	13,16	29,09

2. +	Упевненість працівника міліції у майбутньому	низький середній високий	84,21 7,89 7,89	76,36 10,91 12,73
3. –	Психологічний дис- комфорт через носіння форменого одягу	низький середній високий	39,47 21,05 36,84	40,00 14,54 45,45
4.* +	Можливість розширення соціальних зв'язків	низький середній високий	57,89 26,32 15,79	23,64 23,64 50,91
5. +	Можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту	низький середній високий	52,63 23,68 21,05	61,82 16,36 21,82
6. +	Задовільний розмір заро- бітної плати	низький середній високий	81,58 5,26 10,53	90,91 3,64 3,64
7. +	Можливість розширення життєвого досвіду	низький середній високий	44,74 36,84 18,42	33,33 27,78 38,89
8. –	Погане ставлення до спів- робітників жіночої статі	низький середній високий	71,05 7,89 18,42	60,00 21,82 16,36
9. –	Неврегульованість за- конодавства (прогалини і таке ін.)	низький середній високий	31,58 21,05 47,37	22,22 9,26 68,52
10.* –	Пияцтво (зловживання алкогольними напоями)	низький середній високий	36,84 31,58 28,95	41,82 25,45 32,73
11.* –	Заполітизованість міліції	низький середній високий	73,68 18,42 2,63	50,91 20,00 29,09
12. 0	Можливість отримання незапланованого посадою прибутку	низький середній високий	71,05 13,16 10,53	56,36 10,91 32,73
13.* –	Погана організація праці	низький середній високий	10,53 10,53 78,95	7,27 3,64 89,09
14. +	Можливість спів- працювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися	низький середній високий	31,58 42,10 26,32	55,36 26,78 17,86
15. +	Ранній вихід на пенсію	низький середній високий	39,47 15,79 44,74	53,57 19,64 26,78

16.* —	Соціальна та правова незахищеність	низький середній високий	5,26 7,89 86,84	19,64 16,07 64,28
17. —	Негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї	низький середній високий	10,53 26,32 63,16	17,86 19,64 62,50
18.* —	Погані взаємостосунки із органами влади, з прокуратурою	низький середній високий	57,89 26,32 15,79	35,71 30,36 33,93
19. +	Наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач	низький середній високий	47,37 31,58 18,42	60,71 19,64 17,86
20. +	Наявність певних соціальних пільг та переваг (гарантоване працевлаштування та таке ін.)	низький середній високий	57,89 26,32 15,79	69,64 17,86 12,50
21. —	Недоліки в керівництві (деспотизм керівників і таке ін.)	низький середній високий	21,05 23,68 55,26	16,07 16,07 66,07
22.* —	Великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру	низький середній високий	5,26 42,10 52,63	12,73 7,27 80,00
23. —	Наявність «перевертнів» у погонах	низький середній високий	50,00 23,68 23,68	37,50 21,43 41,07
24. —	Корумпованість керівництва	низький середній високий	52,63 15,79 28,95	30,36 17,86 51,78
25.* +	Наявність вільного часу	низький середній високий	76,32 18,42 2,63	89,28 0 10,71
26.* —	Конфліктний характер службової діяльності	низький середній високий	42,10 36,84 18,42	19,64 23,21 57,14
27. +	Позитивні емоції, пов'язані з виконанням службових обов'язків	низький середній високий	73,68 18,42 7,89	76,78 14,28 8,93
28. +	Любов до своєї праці	низький середній високий	73,68 21,05 5,26	64,28 14,28 21,43
29. +	Наявність владних повноважень	низький середній високий	68,42 26,32 5,26	71,43 12,50 16,07

30. –	Порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків	низький середній високий	71,05 21,05 7,89	50,91 23,64 25,45
31. +	Широкі можливості спілкування з різними людьми	низький середній високий	47,37 21,05 31,58	41,07 23,21 35,71
32. –	Загроза професійної деформації	низький середній високий	26,32 21,05 50,00	21,43 19,64 58,93
33. +	Міцні дружні стосунки з колегами по роботі	низький середній високий	36,84 23,68 39,47	46,43 25,00 26,78
34. –	Недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності	низький середній високий	7,89 5,26 86,84	16,07 5,36 78,57
35. +	Можливість самореалізації, самоствердження	низький середній високий	65,79 28,95 2,63	51,78 35,71 12,50
36. +	Наявність належних професійних знань, умінь, навичок	низький середній високий	36,84 36,84 26,32	55,36 25,00 19,64
37. +	Компетентність керівництва	низький середній високий	47,37 31,58 21,05	53,57 30,36 16,07
38.* –	Негативне ставлення населення до міліції	низький середній високий	2,63 28,95 68,42	30,91 16,36 52,73
39. 0	Необхідність дотримання службової ієрархії	низький середній високий	29,73 43,24 24,32	37,50 26,78 35,71
40. +	Моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям	низький середній високий	52,63 26,32 18,42	60,71 17,86 19,64

(Примітки: 1. Зірочками позначені ті особливості, в оцінці яких даними групами курсантів виявлено статистично достовірні розбіжності. 2. «+» – особливість позитивного характеру; «–» – негативного; «0» – нейтрального. 3. В деяких випадках загальна сума менша 100 %, оскільки тут не наведені відповіді «не знаю» через дуже незначну їх кількість).

Як видно з таблиці 1, статистично достовірні розбіжності в оцінці деяких особливостей професійної діяльності працівників

міліції курсантами, що спеціалізувались як експерти-криміналісти та курсантами, що спеціалізувались як оперуповноважені, виявлено стосовно одинадцяти особливостей: № 4, 11, 13, 16, 18, 25, 38 (з $p \leq 0,05$) і № 1, 10, 22, 26 (з $p \leq 0,01$). З огляду на провідні тенденції у відповідях даних груп курсантів («провідною» вважалася та категорія відповідей, яка становила мінімум 50 % відповідей) збіжними виявилися особливості сприйняття та оцінки обома групами курсантів таких особливостей як погана організація праці (№ 13), соціальна та правова незахищеність (№ 16), великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру (№ 22) та негативне ставлення населення до міліції (№ 38) (рівень вираженості цих особливостей переважна більшість курсантів оцінили як високий). Рівень вираженості такої особливості, як «заполітизованість» міліції (№ 11) та наявності вільного часу у працівників міліції (№ 25), і «експерти», і «оперуповноважені» оцінили як низький. Отже, статистично достовірні відмінності оцінення зазначених вище особливостей мали кількісний характер.

Цілком відмінним виявилось сприйняття та оцінка опитаними групами курсантів таких особливостей, як «нечесність, непорядність працівників міліції» (№ 1) та «пияцтво» (№ 10), але констатувати якісні розбіжності в даних випадках підстав немає (просто мав місце різний розподіл відповідей).

У сприйнятті та оцінці курсантами ще трьох особливостей виявилися як якісні, так і кількісні розходження: рівень вираженості такої особливості як можливість розширення соціальних зв'язків (№ 4) більше половини «оперуповноважених» оцінили як високий, а більшість «експертів» – як низький; рівень вираженості особливості, «погані взаємостосунки з органами влади, з прокуратурою» (№ 18) більшість експертів вважають низьким, а рівень вираженості такої особливості, як «конфліктний характер службової діяльності» (№ 26), більшість оперуповноважених зазначили як високий.

Хоча у сприйнятті та оцінці 29-ти особливостей статистично достовірних розбіжностей виявлено не було, деякі спільні для обох груп курсантів тенденції мали місце. Так, рівень представленості позитивних особливостей службової діяльності міліціонерів переважна більшість курсантів оцінила як низький (№ 2, 5, 6, 20, 27, 28, 29, 35, 40), а деяких негативних – як високий (№ 17, 21, 32, 34). Лише окремі негативні особливості були оцінені як такі, що мають низький рівень представленості (№ 8, 30). Рівень вираженості можливості отримання незапланованого по-

садою прибутку (особливість «нейтрального» характеру) був оцінений як низький.

Деякі тенденції у сприйнятті та оцінці особливостей професійної діяльності міліціонерів простежувалися лише в одній групі курсантів. Так, більшість «оперуповноважених» оцінили рівень вираженості таких позитивних особливостей, як можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, у яких можна навчитися, можливість раннього виходу на пенсію, наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач, наявність належних знань, умінь, навичок у співробітників міліції та компетентність керівництва як низький (№ 14, 15, 19, 36, 37), а рівень представленості таких негативних особливостей як «неврегульованість законодавства» (№ 9) та «корумпованість керівництва» (№ 24) – як високий. У відповідях «експертів» подібних тенденцій виявлено не було, але були інші: так, рівень вираженості таких негативних особливостей, як «наявність «перевертнів» у погонах» (№ 23) та «корумпованість керівництва» (№ 24) «експерти» оцінили як низький.

У сприйнятті та оцінці деяких особливостей позитивного характеру (можливість розширення життєвого досвіду; широкі можливості спілкування з різними людьми; міцні дружні стосунки з колегами по роботі – № 7, 31, 33), однієї особливості негативного характеру (№ 3) та однієї особливості «нейтрального» характеру (необхідність дотримання службової ієрархії, № 39) визначених тенденцій у відповідях обох груп опитаних курсантів виявлено не було.

Загалом «оперуповноважені» сприймають та оцінюють професійну діяльність працівників міліції більш негативно, ніж «експерти»: із 19-ти особливостей позитивного характеру 15 були оцінені ними як такі, що мають низький рівень вираженості («експерти» так само оцінили 11 особливостей), а із 19-ти особливостей негативного характеру рівень вираженості 11-ти із них був оцінений «оперуповноваженими» як високий («експерти» так само оцінили 8 особливостей).

Аналіз отриманих даних в контексті теорії мотивації та стимулювання трудової діяльності К. Альдерфера дозволив розподілити особливості професійної діяльності працівників міліції таким чином: № 2, 6, 9, 12, 13, 15, 16, 20, 22, 30, 34 – особливості, пов'язані з потребами існування (Е), тобто із основними фізіологічними потребами та потребами у безпеці; № 1, 3, 4, 8, 10, 11, 17, 18, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 33, 37, 38, 39, 40 – особливості, що відображають «потреби у зв'язках» або соціальні потреби

(тобто ті, що відображають соціальну природу людини: її бажання бути членом сім'ї, мати друзів, ворогів, колег, начальників, підпорядкованих; належати до певної соціальної групи, займати певне місце в навколишньому світі; потреби у груповій безпеці тощо – R); № 5, 7, 14, 19, 25, 27, 28, 32, 35, 36 – особливості, пов'язані з потребами особистісного розвитку, тобто потребами самореалізації, в тому числі і з потребами участі в управлінні (G)². Потреби «росту» аналогічні потребам самовираження за А. Маслоу і включають також потреби у визнанні та самоствердженні, пов'язані із прагненням до розвитку впевненості у собі та самовдосконалення [3, 11].

Як видно із даних таблиці 1, рівень вираженості особливостей позитивного характеру, пов'язаних із задоволенням потреб існування (E), «оперуповноважені» оцінюють як низький, а особливостей негативного характеру – як високий (за виключенням особливості за номером 30). Отже, можна зробити висновок, що потреби існування, на думку «оперуповноважених», професійна діяльність працівників міліції не задовольняє (відносно «експертів» даний висновок менш категоричний).

За оцінками «оперуповноважених», професійна діяльність міліціонерів сприяє задоволенню лише деяких соціальних потреб (R), відображених особливостями № 4, 8, 11 і не сприяє задоволенню потреб, пов'язаних із особливостями за номерами 17, 21, 24, 26, 29, 37, 38, 40. На думку «експертів», соціальні потреби у професійній діяльності міліціонерів задовольняються краще: це потреби, пов'язані із особливостями № 8, 11, 18, 23, 24. Не задовольняються потреби, представлені в особливостях № 4, 17, 21, 29, 38, 40.

Потреби особистісного росту, на думку «оперуповноважених», у професійній діяльності міліціонерів не задовольняються (на думку «експертів», також, але випадків відсутності провідних тенденцій у їхніх відповідях, як видно з таблиці 1, більше).

Питання про адекватність даних уявлень нами не досліджувалось. Втім, порівняльний аналіз даних, отриманих нами та даних, отриманих російськими вченими О. Ф. Караваєвим та Є. А. Скідановим в результаті дослідження адаптації випускників Омської академії МВС Росії, проведеного практично в той же час, що і наше, свідчить про збіжність основних висновків. Так, в результаті проведеного дослідження О. Ф. Караваєв та Є. А. Скіданов зробили висновки про те, що чільне місце серед негативних

² ERG – потреби існування, потреби зв'язку та потреби росту, від англ. – Existence, Relatedness, Growth.

причин, які викликають незадоволеність роботою, посідають причини організаційного та соціально-психологічного характеру (маленька заробітна плата, робота у вихідні та святкові дні, напружений режим роботи, недобррозичливе ставлення населення до співробітників, недосконалий графік відпусток, несхвалення роботи членами сім'ї, неправильний розподіл обов'язків між членами колективу, незбалансованість систем заохочень та покарань, соціальна незахищеність, недостатня кваліфікація керівників тощо) і що головною причиною незадоволеності молодих співробітників роботою в міліції є те, що не враховується ієрархія потреб молодих фахівців. Автори дійшли висновку, що в системі МВС необхідним є вироблення таких механізмів мотивації професійної спрямованості, які б дозволяли задовольняти найважливіші потреби співробітників саме через службу в ОВС. За даними цих авторів, менше половини випускників задоволені різними аспектами служби і за прогнозом лише 1/2 – 1/3 випускників спеціалізованого вишу МВС Росії закріпиться у практичних підрозділах (за нашими даними високомотивованими майбутніми фахівцями є 1/3 випускників слідчої спеціалізації [6]).

Групи потреб, виділені К. Альдерфером, розташовані так само, як і в теорії А. Маслоу – ієрархічно. Відмінність полягає у тому, що, згідно із теорією Альдерфера, має місце не тільки рух від потреб більш низького рівня до потреб більш високого, але й у зворотному напрямі: вгору, якщо задоволені потреби нижчого рівня, і вниз, якщо не задоволені потреби більш високого рівня [3, 11].

З огляду на теорію мотивації та стимулювання трудової діяльності К. Альдерфера, отримані дані дозволяють зробити такі висновки:

1. На думку курсантів-випускників, у найменшій мірі у професійній діяльності міліціонерів задовольняються потреби існування (E) та потреби особистісного росту (G).

2. Недостатній рівень задоволення соціальних потреб (R) призводить, з одного боку, до посилення дії цих потреб, а з другого – до ще більшої активізації потреб існування (E).

3. Незадоволення потреб особистісного росту (G) призводить як до посилення цих потреб, так і до посилення потреб соціальних (R).

4. Потреби соціальні (R) у професійній діяльності міліціонерів задовольняються дещо краще, ніж потреби існування (E) та потреби особистісного росту (G).

5. Сформульовані вище положення у більшій мірі стосуються «оперуповноважених».

Отже, є підстави вважати, що пошук шляхів задоволення потреб соціальних (R), у професійній діяльності міліціонерів може дещо зменшити напругу, що виникає внаслідок незадоволення потреб існування (E) та потреб особистісного росту (G) – тим більше, що задоволення цих потреб не пов'язане безпосередньо із чинниками матеріального характеру. Задоволення потреб соціальних (R) можливе за рахунок підвищення статусу професії міліціонера у суспільстві, зміцнення авторитету міліції, укріплення поваги до роботи міліції з боку держави, вдосконалення керівництва та управління в органах внутрішніх справ, подолання корупційних проявів в органах виконавчої влади, посилення владних повноважень працівників міліції, оптимізації морально-психологічного клімату в практичних підрозділах органів внутрішніх справ. Проведене дослідження свідчить також про необхідність більш тісної взаємодії підрозділів ОВС та вишів системи Міністерства внутрішніх справ.

Список використаних джерел

1. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
2. Ботнарченко О.М. Дискреція в слідчій діяльності: юридико-психологічні особливості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О.М. Ботнарченко. – К, 2010. – 16 с.
3. Доронина И.В. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / И.В. Доронина, М.А. Бичеев. – Новосибирск: СибАГС, 2003. – 184 с.
4. Караваев А. Ф. Профессиональное становление молодых сотрудников ОВД / А.Ф. Караваев, Е.А. Скиданов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – №4(39). – С. 32-38.
5. Караваева Т.А. Психологическая характеристика портрета конфликтной личности / Т.А. Караваева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – № 1 (32). – С. 34-41.
6. Малкова Т. М. Професійне становлення особистості (на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України): монографія / Т.М. Малкова. – Київ, 2012. – 394 с.
7. Распопин О.А. Психолого-педагогические факторы формирования мотивации профессиональной деятельности / О.А. Распопин. – СПб.: Лион, 2007. – 192 с.

8. Ткачѳв Д.И. Мотивация труда в современной России / Д.И. Ткачѳв; Юж.-Рос. Гос. техн. ун-т (НПИ). – Новочеркасск: Изд-во ЮРГТУ (НПИ), 2006. – 22 с.
9. Юнг К. Г. Синхрония: акаузальный объединяющий принцип [сб., ст.; пер. с англ. и нем.] / Карл Густав Юнг. – М.: АСТ МОСКВА, 2010. – 347 с.
10. DuBrin Andrew J. Human Relations. A Job Oriented Approach / Andrew J. DuBrin. – Fifth Edition. – New Jersey : Prentice-Hall, 1992, pp. 49-113.
11. Hollyforde S. and Whiddett S. The Motivation Handbook. – London, 2003. – P. 70-75.

The article envisages the results of the study focused on the motivation of the policemen's professional activity using indirect method, particularly analyzing the perception and evaluation of the activity by future policemen (undergraduate cadets). This research was based on the theory of motivation and stimulation of labour activity of Clayton Alderfer. As a result of the research the satisfaction of social necessity (R) is determined to be possible due to an extension of the status of a policeman in a society, a consolidation of the militia authority and respect to the profession of militia from the state. The necessity of closer interconnection between subunits of home affairs and higher educational establishments of Ministry of home affairs has arisen.

Keywords: motivation, the professional activity of policemen, the theory of motivation and stimulation of labour activity of C.P. Alderfer.

Отримано: 27.01.2013 р.

УДК 159.944

І.В.Матієшин

СПОРТИВНА НЕВРОТИЗАЦІЯ ЛЮДИНИ: ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНІ ДОРОБКИ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

У статті розкрито основні теоретичні та емпіричні позиції вивчення невротизації особистості і такого її різновиду, як спортивна невротизація. Окреслення методологічних меж аналізу неврогенезу особистості, психологічних ознак і показників невротичної поведінки дає можливість конкретизувати показники та чинники спортивної невротичної