

Пампура Ігор Іванович,
старший науковий співробітник ДНДІ МВС України,
м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0002-7202-1391

П'янківська Людмила Володимирівна,
кандидат психологічних наук,
старший науковий співробітник ДНДІ МВС України,
м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0001-9086-271X

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

У статті висвітлено проблематику мотивації професійної діяльності поліцейських. Здійснено теоретичний аналіз сучасних підходів до професійної мотивації та рівнів її формування. Представлено результати емпіричного дослідження щодо вивчення мотиваційної компоненти у професійній діяльності поліцейських поліції охорони. Визначено ступінь задоволення основних потреб та наявність актуальних потреб у поліцейських відповідно до напрямку їх професійної діяльності. За результатами проведеного аналізу побудовано усереднений профіль мотиваційної готовності поліцейських поліції охорони до виконання професійних завдань. Надано рекомендації щодо поліцейського менеджменту, його впливу на формування продуктивної мотивації персоналу та створення механізмів управління цим процесом.

Ключові слова: мотивація, потреби, мотиви, професійна діяльність, працівники поліції, мотивування, поліцейський менеджмент.

Професійна діяльність працівників поліції здійснюється в умовах складної системи суб'єктно-об'єктних відносин. Їх ефективність забезпечується всією системою психологічної організації особистості працівника, ключове місце у якій займає мотивація.

Мотив проявляється з різною силою залежно від конкретних життєвих обставин, впливу інших людей, часових показників та інших факторів. Спонукальна сила окремих мотивів іноді може змінюватися під впливом різних соціальних і психологічних факторів. Мотивація організовує цілісну поведінку, підвищує професійну активність, істотно впливає на формування мети і вибір шляхів її досягнення і суттєво впливає на весь процес генезису психологічної системи діяльності [1, с. 30].

Під формуванням мотивації особистості у психологічній науці розуміється спеціально організований, цілеспрямований, комплексний процес появи кількісних та якісних змін у мотиваційних характеристиках особистості, передусім – інтересу до професійної діяльності та віри у власні здібності.

Професійна мотивація має два рівні: перший формується до початку практичного виконання службово-трудова функцій і завдань, другий –

безпосередньо під час проходження служби. Мотиваційна готовність є своєрідним орієнтиром професійної поведінки, визначає сенс і значимість професійних дій, забезпечує ефективну професійну адаптацію, самореалізацію та саморозвиток.

Центральним питанням у дослідженні особливостей мотивації працівників поліції до професійної діяльності є вивчення усвідомлених мотивів, здатних активізувати власну поведінку у цій діяльності. Комплексність, теоретична і практична значущість проблеми мотивів професійної діяльності визначили широту та інтенсивність її дослідження не лише у психології, а й у інших галузях науки (правознавстві, педагогіці, соціології, менеджменті тощо) [2].

Дослідженню проблем розвитку мотивації професійної діяльності правоохоронців у своїх роботах приділяли увагу: М. Ануфрієв, В. Андросюк, Л. Балабанова, О. Бандурка, В. Барко, С. Бочарова, В. Васильєв, Н. Євдокимова, І. Жданова, О. Землянська, Л. Казміренко, Н. Ковальчишина, В. Криволапчук, П. Макаренко, А. Москаленко, Г. Попова, О. Рюша, Н. Сергієнко, О. Столяренко, О. Тімченко, С. Яковенко та ін.

Можемо констатувати, що попри чималу кількість напрацювань у цій сфері, низка актуальних завдань із вказаної тематики досі не розв'язана. Досліджень мотиваційної сфери особистості поліцейського, з огляду на специфіку діяльності різних служб та регіонів, майже не проводилось.

Сучасна поліція охорони як складова частина Національної поліції України динамічно розвивається, виконуючи свої професійні обов'язки щодо захисту майна та життя громадян від злочинних посягань. Професійна діяльність поліції охорони пов'язана з виконанням низки важливих правоохоронних завдань і висуває підвищені вимоги до індивідуально-психологічних особливостей та професійних компетентностей поліцейських.

Враховуючи особливості професійної діяльності поліцейських поліції охорони, специфіку тематики статті та з метою кращого представлення ключових аспектів проблеми у роботі було застосовано комплекс взаємопов'язаних наукових методів: аналіз та синтез, узагальнення наукових джерел, психологічна діагностика, систематизація, моделювання, а також методи математичної статистики.

У процесі опрацювання психодіагностичних методик для визначення особливостей мотивації професійної діяльності ми відібрали такі методики, що ґрунтовно та всебічно розкривають предмет нашого дослідження. Відібраний психодіагностичний інструментарій структуровано за критерієм взаємодоповнення, що дає можливість оптимально дослідити особливості мотивації у професійній діяльності поліцейських. Крім того, особливу увагу нами було приділено таким важливим характеристикам, що стосуються точності та коректності вимірювального інструментарію, як надійність і валідність.

У дослідженні застосовано такі психодіагностичні методики: “Методика діагностики ступеня задоволення основних потреб В. Скворцова (за теорією А. Маслоу)” [4] та “Мотиваційний профіль особистості (тест Річі–Мартіна)” [3]. Статистична обробка отриманих результатів емпіричних даних проводилася за допомогою застосування стандартизованого пакету програм *IBM SPSS Statistics 26.0*.

Методика діагностики ступеня задоволення основних потреб В. Скворцова сприяла визначенню ступеня задоволення основних потреб поліцейських [4]. В основу методики покладена концепція ієрархії потреб А. Маслоу і структурний підхід до вивчення мотивації соціальної активності молоді О. Соколової. Водночас базові потреби за А. Маслоу автор методики замінив на матеріальні, бо вважає, що вони є найважливішим засобом реалізації базових потреб у сучасному соціумі. Застосована методика ґрунтується на процедурі ранжування основних потреб, що дає змогу вибудувати мотиваційну систему потреб працівника поліції в професійному середовищі.

За результатами проведеного тестування підраховується загальна сума набраних балів за ключем та здійснюється інтерпретація потреб: матеріальні потреби; потреби в безпеці; потреби в любові і приналежності; потреби у визнанні; потреби у самоактуалізації. Також отримані дані дають змогу визначити ступені вираження групи потреб: задоволення, часткового задоволення та незадоволення.

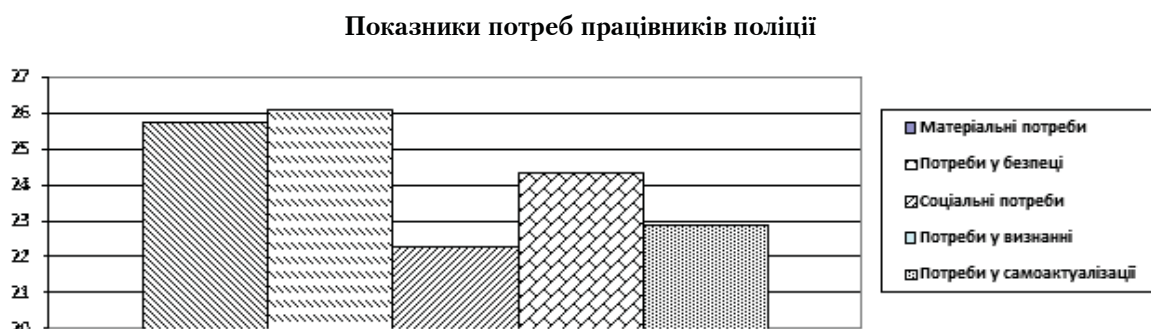
Методика “Мотиваційний профіль особистості (тест Річі–Мартіна)” застосовувалася з метою встановлення актуальних потреб працівника поліції в процесі професійної діяльності [3, с. 124]. Методика розроблена у 2004 році Ш. Річі та П. Мартіном. Теоретичним підґрунтям мотивації автори вважають задоволення потреб людини в процесі професійної діяльності. Вони виокремили 12 базових потреб: висока заробітна плата; хороші умови праці; чітка структурована робота; соціальні контакти; підтримка довгострокових взаємин; визнання; складні цілі і їх досягнення; впливовість та влада; різноманітність; креативність; самовдосконалення та цікава, суспільно корисна праця. Безпосередньо поєднання актуальних потреб особистості утворює мотиваційний профіль, демонструє відносну значущість кожної потреби.

Тестування за методикою здійснюється шляхом ранжування 4 варіантів відповідей на 33 твердження. За результатами тестування вираховується сума балів за ключем і визначається кількісний показник їх значущості для особистості.

Емпіричне дослідження особливостей мотивації професійної діяльності поліцейських проведено серед поліцейських поліції охорони (далі – поліцейських). Об’єм вибірки дослідження склали 269 поліцейських віком від 19 до 47 років (середній вік – 30,8 років) зі стажем роботи від 1 місяця до 25 років (середній стаж – 9,3 роки). Під час формування вибіркової сукупності ми дотримувалися вимог до її змістовності та еквівалентності.

У межах нашого дослідження проаналізуємо особливості мотивації поліцейських за допомогою методики діагностики ступеня задоволення основних потреб В. Скворцова. Установлено, що у вибірці, яка досліджувалася, домінуючим є середньогруповий показник потреби у безпеці працівників поліції (26,06 б), що тісно відгукується з реаліями сьогодення і чого прагне кожна людина, що проживає в Україні (табл. 1). Подальший аналіз засвідчив вираженість ще таких потреб у поліцейських, як: матеріальні (25,77 б); у визнанні (24,33), у самоактуалізації (22,86) та соціальні (22,24).

Таблиця 1



Заслуговує на увагу і розподіл потреб працівників поліції за ступенем їх вираженості, що подані у табл. 2. Констатовано, що загалом усі потреби поліцейських є частково задоволеними (від 53,90 % до 63,57 %).

Таблиця 2

**Ступінь вираженості потреб у працівників поліції, що впливають на професійну діяльність
(% від загальної кількості поліцейських)**

Потреби	Ступінь вираженості		
	Задоволення	Часткове задоволення	Незадоволення
Матеріальні потреби	7,06 (19)	59,48 (160)	33,46 (90)
Потреби в безпеці	8,18 (22)	53,90 (145)	37,92 (102)
Соціальні потреби	18,58 (50)	59,11 (159)	22,31 (60)
Потреби у визнанні	8,55 (23)	63,57 (171)	27,88 (75)
Потреби в самоактуалізації	15,24 (41)	59,85 (161)	24,91 (67)

Нами констатовано, що потреби у безпеці працівників поліції є значущими та найменш задоволеними. Як видно із табл. 2, у 37,92 % поліцейських ця потреба викликає незадоволення, у 53,90 % – визначається як частково задоволеною, а у 8,18 % поліцейських є задоволеною. У професійній діяльності зазначена потреба може виявлятися у прагненні зміцнити власне становище, мати відчуття захищеності, стабільності, а також уникненні неприємностей.

Матеріальні потреби у 33,46 % поліцейських є незадоволеними, у 59,48 % – частково задоволені і тільки у 7,05 % працівників поліції є задоволеними. Ця потреба виражається у поліцейських прагненням до кращого матеріального забезпечення й забезпечення власного комфорту і добробуту.

Потреби у визнанні є незадоволеними у 27,88 % осіб, частково задоволеними – у 63,57 % поліцейських, задоволеними – у 8,55 %. У незадоволених професійною діяльністю поліцейських вона виражається прагненням досягнути власного визнання і поваги інших, підвищенням рівня професійної майстерності та компетентності, досягненням певних успіхів, а також – впливовості.

Виявлено, що потреби в самоактуалізації є незадоволеними у 24,91 %, частково задоволеними – у 59,85 % осіб, а в 15,24 % є задоволеними. Невдоволеність

характеризуються безпосереднім прагненням поліцейських повніше розвинути професійні компетентності, й реалізовувати себе як професіонала.

У поліцейських соціальні потреби є незадоволеними у 22,31 % осіб, частково задоволеними у 59,11 % та у 18,58 % – задоволені. Незадоволеність цих потреб вказує на те, що у таких поліцейських наявне бажання мати добрі стосунки з колегами, мати добрих друзів, сформувані власне коло спілкування й віднайти приналежність до певної групи.

Отже, можна констатувати, що у групі поліцейських поліції охорони, що досліджуються, найбільшою є потреба у безпеці. Потребують детальнішого аналізу та уваги керівництва щодо можливого вирішення матеріальні питання. Для подальшого якісного психологічного супроводу значущими є такі потреби, як: безпека, визнання, самоактуалізація та соціальні потреби.

За допомогою методики “Мотиваційний профіль особистості (тест Річі-Мартіна)” встановлено особливості задоволення потреб працівника поліції в процесі їх професійної діяльності (рис. 1).

Проведений аналіз отриманих результатів засвідчує вираженість у структурі мотивації поліцейських таких домінуючих потреб: у високій заробітній платі та матеріальній винагороді ($M = 40,80$), у цікавій, суспільно корисній праці ($M = 36,70$), в чіткому структуруванні роботи ($M = 36,14$), у визнанні з боку інших ($M = 32,43$), у самовдосконаленні та розвитку ($M = 31,16$).

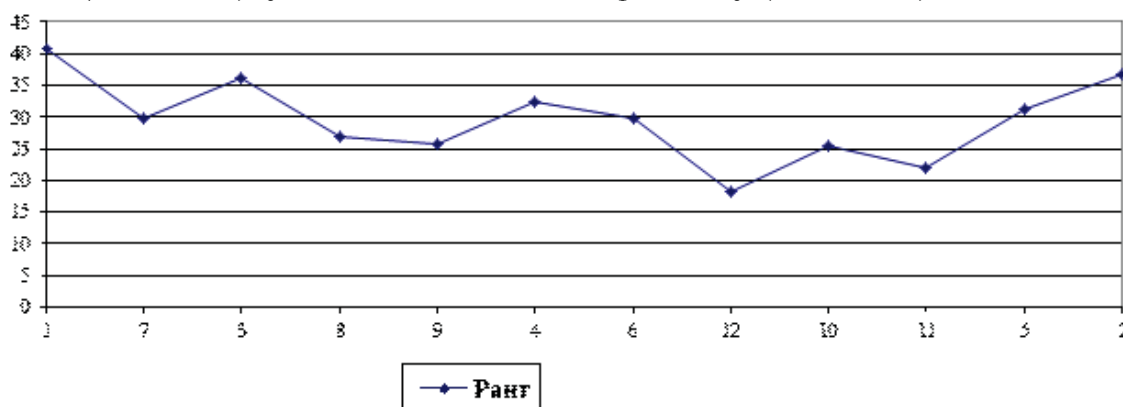


Рис. 1. Основні потреби працівників поліції у процесі виконання професійної діяльності

Примітка. Ранги: 1 – потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; 2 – потреба у цікавій, суспільно корисній праці; 3 – потреба в чіткому структуруванні роботи; 4 – потреба у визнанні з боку інших; 5 – потреба у самовдосконаленні та розвитку; 6 – потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх; 7 – потреба в хороших умовах праці; 8 – потреба в соціальних контактах; 9 – потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні стосунки; 10 – потреба в різноманітності, змінах; 11 – потреба бути креативним; 12 – потреба у впливовості та владі.

Мотивація поліцейських з домінуючими потребами у високій заробітній платі та матеріальній винагороді ($M = 40,80$) вказує, що вони прагнуть до належного матеріального забезпечення, докладаючи належні зусилля. Можна вважати, що їх мотивація залежить від дотримання чіткого причинно-наслідкового зв'язку між їх прикладеними зусиллями та винагородою. Водночас вона може вказувати на прояви можливого з'ясування справедливого рівня винагороди, відповідності професійного рівня і оплати праці та ін.

Потреба у суспільно корисній праці у поліцейських, що досліджуються, ($M = 36,70$) засвідчує, що для працівників вона має достатньо пріоритетне значення відносно інших потреб. Необхідні безпосередні зусилля керівника у належній організації професійної діяльності підлеглих задля належного її підтримання та стимулювання.

Потреба в чіткому структуруванні роботи ($M = 36,14$) поліцейських вказує на важливість для них чіткості, необхідності дотримання встановлених правил і норм виконання роботи, належного зворотного зв'язку і поінформованості з метою зниження ситуацій невизначеності. Саме структурованість і необхідність дотримуватись вимог регламентується відповідними нормативними документами та специфікою службової діяльності. Працівники поліції з високими такими потребами прагнуть точних інструкцій, високого рівня організованості, упорядкованості, передбачуваності та контрольованості задля якісного виконання професійної діяльності.

Потреба у визнанні з боку інших ($M = 32,43$) працівників поліції засвідчує, що для них важливим є належне оцінювання їх результатів роботи та досягнень. Для них мотивуючими є вчасне задоволення цієї потреби різними засобами: від усної подяки до матеріального заохочення.

Потреба у самовдосконаленні та розвитку ($M = 31,16$) для поліцейських проявляється прагненням до професіоналізму. Саме персональний розвиток стимулює до самостійності, майстерного виконання професійних завдань. Водночас належне підтримання цієї потреби залежить також від умінь керівника співвідносити прагнення підлеглих з професійними завданнями працівника поліції.

Можна стверджувати, що у працівників поліції мотивація до професійної діяльності найчастіше виявляється потребами у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, у цікавій і суспільно корисній праці, в чіткій структурованості діяльності, у визнанні з боку інших та у самовдосконаленні та розвитку.

Узагальнення даних за двома методиками, відображених на рис. 2, сприяло побудові усередненого профілю мотивації професійної діяльності поліцейського. Отримані результати (рис. 2) засвідчують, що домінуючими мотивами професійної діяльності поліцейських є матеріальні потреби (46,17), потреба в самоудосконаленні, самоактуалізації та розвитку (42,59), потреба у визнанні (40,55), зацікавленість у суспільно-корисній праці (36,70), потреба у структурованості роботи (36,14), а також потреба у соціальних контактах (35,75).

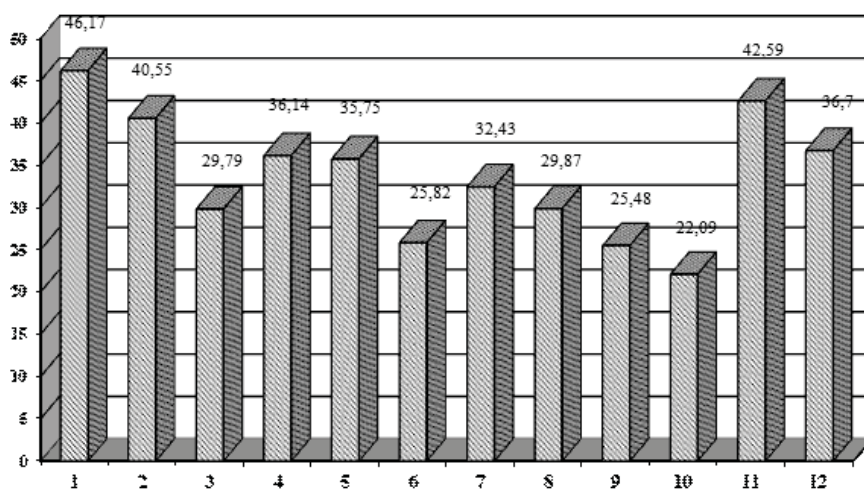


Рис. 2. Усереднений профіль мотивації професійної діяльності поліцейського

Примітка. 1 – матеріальні потреби; 2 – визнання; 3 – умови праці; 4 – структурованість роботи; 5 – соціальні контакти; 6 – стосунки; 7 – цілі та досягнення; 8 – влада і впливовість; 9 – прагнення до змін та нового; 10 – креативність; 11 – самоудосконалення, самоактуалізація та розвиток; 12 – зацікавленість у суспільно корисній праці.

Аналізуючи отримані результати, можемо стверджувати, що посилення мотивації та продуктивності роботи поліцейських є складним, але досяжним завданням. Його реалізацію необхідно пов'язувати з поступовою зміною привабливості певних мотивів, що зумовлює необхідність визначати відповідні тенденції та розвивати стратегії менеджменту щодо роботи з персоналом.

Важливо враховувати наявну різноманітність мотивів та зосереджувати основну увагу на розвитку та посиленні дії необхідних мотивів або обмеженні їх дії, які заважають ефективному управлінню професійною діяльністю. Очевидно, що другий тип мотивування значно складніший, а відтак, вимагає значно більших витрат, а також наявності високого рівня управлінської майстерності.

Важлива роль у гармонізації мотивації працівників поліції належить керівнику. Одним із завдань, які він повинен виконувати, є активізація діяльності підлеглого шляхом створення таких умов, за яких забезпечуються його особистісні потреби. При цьому стимулювання мотивації працівника має бути таким, щоб це сприяло досягненню цілей всього підрозділу. Звісно, технології мотивування є індивідуально орієнтованими, їх застосування може бути доречним лише в певних умовах. Найбільш раціональним є поєднання відразу кількох різних типів мотивування, яке дозволяє досягнути максимального результату при найменших затратах.

Серед мотиваційних чинників формування особистості більш значущими є ті, які викликають відчуття осмисленості існування і сприяють особистісному зростанню працівника поліції. Чинники, що мотивують, або мотиватори, безпосередньо пов'язані із сутністю самої діяльності та її характером. Вони сприяють підвищенню рівня задоволеності професійною діяльністю і розглядаються як самостійна група потреб. До основних мотиваторів відносять: успіхи у професійній діяльності, суспільне визнання, цікавий зміст діяльності, наявність можливостей професійного зростання, відповідальність при виконанні професійних завдань, професійний статус.

Таким чином, управління професійною мотивацією характеризує взаємодію правоохоронців та керівників органів поліції. Від правильного стилю керівництва підлеглими, стосунків між керівником та підлеглими в багатьох випадках залежить якість виконуваної роботи і стан дисципліни в підрозділі. Для здійснення керівниками сприятливого впливу насамперед необхідно постійно аналізувати інформацію щодо умов праці та можливостей повноцінного виконання службових завдань поліцейськими (об'єктивні чинники). Крім того, слід проводити моніторинг серед самих правоохоронців щодо того, які чинники сприяють їхній ефективній роботі, а які не дають змоги повноцінно виконувати службові обов'язки, що їх заохочує до трудової активності, і навпаки, відбиває бажання сумлінно працювати (суб'єктивні чинники).

Мотиваційна сфера приховує в собі великі можливості та є більш динамічною, ніж інші особистісні сфери. Позитивний вплив на формування мотивації та

управління нею – це забезпечення успішності досягнення результатів будь-якої діяльності.

Вивчення мотивації має важливе значення під час здійснення процедур виявлення й оцінювання придатності людини за індивідуально-психологічними характеристиками до професії, тобто під час проведення професійної орієнтації, психологічного добору. Сукупність професійно важливих якостей, особистісних особливостей, а також система ціннісних орієнтирів людини, спрямованість й інтенсивність спонукальних сил, прагнень, досягнення найближчих і віддалених цілей у розвитку та реалізації суб'єкта діяльності зумовлюють успішність виконання завдань поліцейського.

Важливою умовою успішної діяльності правоохоронної системи є зацікавлена участь усього особового складу органів поліції у підвищенні результативності та якості праці, єдність особистої мети та мети системи правоохоронних органів загалом. На жаль, аналіз наявної управлінської практики дозволяє констатувати той факт, що існуюча модель поліцейського менеджмента не завжди враховує важливість створення механізму мотивації персоналу як одного з елементів розвитку організації.

Отже, мотиваційному компоненту належить провідна роль у формуванні особистості поліцейського, оскільки неможливим є ефективне опанування професійної діяльності без відповідної мотивації, а висока позитивна мотивація може відігравати роль компенсаторного чинника навіть у випадках недостатньо розвинутих професійних здібностей особистості. Тому першочерговим для вирішення цього завдання вбачається вивчення мотивів праці поліцейських та налагодження успішного процесу управління їхньою професійною мотивацією.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Большакова А.М.* Життєтворчі здібності як детермінанта мотивації досягнення і оптимістичності атрибутивного стилю. *Наука й освіта (Науково-практичний журнал Південного наукового центру АПН України)*. Одеса, 2002. № 5. С. 29–33.
2. *Галустьян О.А., Захаренко Л.М., Казміренко Л.І., Юрченко-Шеховцова Т.І.* Розвиток внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності: методичні рекомендації. Київ, 2017. 87 с.
3. Професіограма керівника територіального (відокремленого) підрозділу (відділу) територіального органу Національної поліції України: *методичні рекомендації* / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України, 2021. 182 с.
4. *Соломін В.П., Михайлов Л.А, Малікова Т.В., Шатрова О.В.* Психологічна безпека: навч. посіб. Москва: Наука, 2008. 288 с.
5. *Чабанюк Н.І.* Особливості мотивації молодого фахівця ОВС до професійної діяльності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06. Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2012. 228 с.
6. *Elntib S., Milincic D.* Motivations for Becoming a Police Officer: a Global Snapshot. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2020. DOI: 10.1007/s11896-020-09396-w.
7. *Bjork M.* Fighting Cynicism: Some Reflections on Self-Motivation in Police Work. *Police Quarterly*. 2008. 11, No 1. P. 88–101. DOI: 10.1177/1098611107309010.
8. *Johnson R.R.* Officer Attitudes and Management Influences on Police Work Productivity. *Am J Crim Just.* 2011. № 36, P. 293–306. DOI: 10.1007/s12103-010-9090-2.

REFERENCES

1. *Bolshakova A.M.* (2002). Zhyttietvorchi zdibnosti yak determinanta motyvatsii dosiahnennia i optymystychnosti atrybutyvnoho styliu. "Life-creating abilities as a determinant of achievement

© Pampura Ihor, Piankivska Ludmyla, 2022

motivation and attributive style optimism”. Science and education (Scientific and practical journal of the Southern Scientific Center of the Academy of Sciences of Ukraine). Odesa, No 5. P. 29–33. [In Ukrainian].

2. *Halustian O.A., Zakharenko L.M., Kazmirenko L.I., Yurchenko-Shekhovtsova T.I.* (2017). Rozvytok vnutrishnoi motyvatsii politseiskikh do profesiinoi diialnosti. “Development of internal motivation of police officers for professional activity: methodical recommendations”. Kyiv. 87 p. [In Ukrainian].

3. Profesiograma kerivnyka terytorialnoho (vidokremlenoho) pidrozdilu (viddil) terytorialnoho orhanu Natsionalnoi politsii Ukrainy. “Professional profile of the head of the territorial (detached) subdivision (department) of the territorial body of the National Police of Ukraine: methodical recommendations” / according to general ed. doctor of Jurid. Sciences, Full Prof. Kryvolapchuka V.O. Kyiv: State Reserch Institute MIA Ukraine, 2021. 182 p. [In Ukrainian].

4. *Solomin V.P., Mykhailov L.A., Malikova T.V., Shatrova O.V.* (2008). Psykholohichna bezpeka. “Psychological safety: education. manual Moscow: Nauka. 288 p. [In Ukrainian].

5. *Chabaniuk N.I.* (2012). Osoblyvosti motyvatsii molodoho fakhivtsia OVS do profesiinoi diialnosti. “Peculiarities of the motivation of a young specialist in professional activities”: diss. Ph. D. Psychol. Sciences: 19.00.06. National University of Internal Affairs of Kharkiv. Kharkiv. 228 p. [In Ukrainian].

6. *Elntib S., Milincic D.* (2020). Motivations for Becoming a Police Officer: Global Snapshot. Journal of Police and Criminal Psychology. DOI: 10.1007/s11896-020-09396-w. [In English].

7. *Bjork M.* (2008). Fighting Cynicism: Some Reflections on Self-Motivation in Police Work. Police Quarterly. 11, No 1 P. 88–101. DOI: 10.1177/1098611107309010. [In English].

8. *Johnson R.R.* (2011). Officer Attitudes and Management Influences on Police Work Productivity. Am J Crim Just. No 36, P. 293–306. DOI: 10.1007/s12103-010-9090-2. [In English].

UDC 159.99:351.74

Pampura Ihor,

Senior Researcher, State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine,
ORCID ID 0000-0002-7202-1391

Piankivska Ludmyla,

Candidate of Psychological Sciences, Senior Researcher,
State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine,
ORCID ID 0000-0001-9086-271X

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF POLICE OFFICERS

Professional activity of police officers is carried out in a complex system of subject-object relations. Productivity of relations provides the whole system of psychological organization of the employee’s personality, in which motivation occupies a key place.

The study of motivation plays an important role in the procedures for identifying and assessing the suitability of a person by individual psychological characteristics to the profession, that is, in conducting vocational guidance and psychological selection. The set of professionally important qualities, personal qualities, as well as the system of human values, the direction and intensity of the motivating forces, striving for achieving short-term and long-term goals in the development and implementation of the subject of activity determine the success of the police officer’s tasks.

Further motivation for professional activity serves as a prerequisite for the formation of a police officer’s personality as a process of creating professionally

© Pampura Ihor, Piankivska Ludmyla, 2022

DOI (Article): [https://doi.org/10.36486/np.2022.3\(57\).23](https://doi.org/10.36486/np.2022.3(57).23)

Issue 3(57) 2022

<http://naukaipravoohorona.com/>

significant motives, the development of which contributes to the employee's awareness of the significance of their work, the realization of their own capabilities in it through the performance of professional tasks, and also public recognition of achievements in the activity, which must be taken into account when providing psychological support for professional development.

The aim of this article lies in highlighting the issues of motivating the professional activities of police officers and presenting the results of an empirical study of the motivational component in the professional activities of police officers of the protection police.

The conducted analysis of the research into the level of satisfaction of basic needs and the availability of urgent needs of police officers of the security police allowed to build an average profile of their motivational readiness to perform professional tasks.

Summarizing the obtained results helped to offer recommendations on the organization of police management and its impact on the formation of productive professional motivation of personnel and the creation of mechanisms to manage this process.

Keywords: motivation, needs, motives, professional activity, police officers, motivation, police management.

Отримано 04.10.2022