

Розділ III

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ

УДК 159.92-355.12

Л.Й. Гуменюк

СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ НА ОСНОВІ ТЕОРІЇ Ф. ГЕРЦБЕРГА

Висвітлено проблеми структурування мотивації особового складу органів внутрішніх справ. Запропоновано тест для визначення структури службової мотивації працівників міліції, їх групування за мотиваційними компонентами, а також форми і методи роботи з персоналом відповідно до специфіки його мотиваційної спрямованості з використанням двофакторної моделі трудової мотивації Ф. Герцберга.

Ключові слова: професійна мотивація, фактори гігієнічні, фактори мотиваційні, мотив, мотиватори, дефіцитарні потреби, потреби зростання.

»

Навколо проблем формування мотиву, мотивації, потреби, їх вивчення, диференціації та структуризації, визначення їх зв'язку з професійною діяльністю точаться гострі наукові дискусії. Лише в зарубіжній науці і практиці, за даними Є.П. Ільїна, існує більше 50 теорій мотивації. Вони широко використовуються для ефективного менеджменту в соціальних інститутах, спільнотах і організаціях.

Відтак, вивчення мотиваційної сфери працівників органів внутрішніх справ та її впливу на ефективність професійної діяльності є досить актуальним.

Основою досліджень мотиваційних процесів є застосування валідних, надійних і «практичних» теорій мотивації діяльності, за допомогою яких необхідно створити діагностичний інструментарій. Теорія Ф. Герцберга давно і успішно застосовується у соціальному управлінні, однак до цього часу не задіяна у процесах професійного менеджменту правоохоронних органів.

Проблему професійної мотивації ґрунтовно вивчали Е. Мейо, Ф.У. Тейлор, Ф. Ротлісбергер, Д. Макгрегор, У. Уайт, Ф. Герцберг, Г. Крайг, Є.П. Ільїн, І.С. Кон та інші. У фундаментальних працях Л.І. Божович, В.С. Мерліна, К.К. Платонова, О.М. Леонтьєва, Л.С. Виготського, Б.Ф. Ломова професійна мотивація є характеристикою такого системоутворюючого фактору особистості, як професійна спрямованість, що характеризує ступінь прояву прагнення до оволодіння професією та бажання працювати за нею.

Мотивацію працівників органів внутрішніх справ психологи довгий час вивчали з використанням тестів суб'єктивного контролю, адаптованих методик В. Смекала і М. Кучеру, А. Мехрабіана, опитувальника А.П. Москаленка «Вивчення мотивації працівників органів внутрішніх справ» за теорією Л.В. Васильєва та інших [6; 7; 10]. Водночас окремо жодна з них не дає повної інформації про структуру професійної мотивації правоохоронців. Це пов'язано, зокрема, з тим, що більшість психодіагностичних методик не мають надійної концептуальної основи. Такою методологічною базою може бути теорія Ф. Герцберга, яка до останнього часу для вивчення мотиваційної структури правоохоронців не використовувалась.

Метою статті є моделювання структури професійної мотивації персоналу органів внутрішніх справ на основі теорії Ф. Герцберга.

Найбільш популярною мотиваційною теорією серед психологів та соціологів залишається «піраміда потреб», запропонована А. Маслоу. Здійснюючи пошук найбільш ефективного вивчення мотивації трудової діяльності, науковці часто корис-

туються і концепціями К. Альдерфера, Д. Мак-Келланда, Ф. Герцберга [2; 3]. Останній у 1959 році розробив власну модель трудової мотивації, засновану на потребах працівників [6; 8]. На думку Ф. Герцберга, смислового пару – «задоволення працею – незадоволення працею» слід розбити на три категорії: «незадоволення працею – відсутність незадоволення – задоволення працею».

Чинники, пов'язані з можливостями середовища, які викликають відсутність незадоволення працею (стимули), він назвав *гігієнічними*, а чинники, зумовлені самим характером і сутністю діяльності, що приводять до задоволення працею, – *мотиваційними* (табл. 1).

Таблиця 1

**Функції і зміст чинників стимулювання і мотивування персоналу
(за двофакторною теорією Ф. Герцберга)**

Блок факторів	Функції факторів	Зміст факторів (мотиватори)
<i>Гігієнічні</i>	Забезпечують відсутність незадоволеності працею, створюють нейтральне ставлення працівника до організації і якості діяльності	Політика ставлення до персоналу
		Умови праці і робочого місця
		Рівень і стабільність заробітної платні
		Міжособистісні відносини з керівниками, колегами і підлеглими
		Ступінь безпосереднього контролю трудової діяльності з боку керівництва
<i>Мотиваційні</i>	Забезпечують внутрішню мотивацію (самотивацію) на довготривалу якісну діяльність	Досягнення успіхів у праці
		Просування по службі (кар'єрне зростання)
		Визнання і схвалення результатів роботи оточуючими
		Висока міра відповідальності і самостійності у праці
		Можливості творчого самовираження і професійного становлення

Згідно з теорією Ф. Герцберга, за відсутності (недостатності) або антистимулюючому характері гігієнічних чинників у людини виникає невдоволення працею. Проте, навіть якщо ці чинники достатні і позитивні, то самі по собі вони не викликають задоволення діяльністю і не можуть мотивувати працівника на довготривалу ефективну працю, а лише створюють нейтральну ситуацію – тобто умови для мотивування працівників.

Пізніші мотиваційні дослідження [D. Yankelovich, J. Immerwahr, 1983] підтвердили основні висновки теорії Ф. Герцберга (табл. 2), що містять чинники ранжування працівниками тих характеристик діяльності, які можуть сприяти підвищенню її ефективності або привабливості.

В.О. Ядов, А.Г. Здравомислов, Т.Л. Бадоев, Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсарянський ще у 60–80-х роках ХХ ст. довели, що роль різних мотиваторів праці є дуже динамічною і суттєво залежить від актуальних суспільних відносин, професії, статевих відмінностей тощо.

Певну складність у розумінні Ф. Герцбергом мотивації має двосторонній підхід. Мотивація визначається ним, з одного боку, як сукупність (ієрархія) взаємозв'язаних мотивів (структурний підхід), з іншого – як процес психічної регуляції будь-якої діяльності за допомогою утворення і реалізації мотивів (процесуальний підхід).

При цьому в обох підходах основою мотивації є *мотив* – складне психологічне утворення, що включає спонукання (енергію організму), потенціал готовності до дії і спрямованість дії на конкретну мету, тобто мотив є стартовим спонукальним механізмом свідомої дії за допомогою усвідомленого обґрунтування цієї дії.

Формування мотиву безпосередньо детермінується *мотиваторами* – різними психологічними чинниками (в т.ч. особистісними утвореннями), що беруть участь в мотиваційному процесі в ролі вирішальних аргументів оформлення мотиву і зумовлюють прийняття індивідом конкретного рішення. До основних

Таблиця 2

**Результати ранжування працівниками ОВС
різних характеристик правоохоронної діяльності (у %)***

Чинники підвищення продуктивності праці (мотивуючі)	Змушують працювати інтенсивніше	Роблять дія- льність більш привабливою	І те, і інше
Хороші шанси просування по службі	44	23	18
Хороший заробіток	43	28	21
Оплата, пов'язана з результатами праці	42	32	17
Визнання і схвалення добре виконаної роботи	41	34	16
Робота, яка примушує розвивати свої здібності	40	27	20
Складна і важка робота	38	30	15
Робота, що дозволяє думати самостійно	37	33	17
Високий ступінь відповідальності	36	28	14
Цікава робота	36	35	18
Робота, яка вимагає творчого підходу	35	31	20
Робота без великих напружень і стресів	61	15	13
Зручне розташування	56	12	12
Забезпечене необхідними умовами робоче місце	56	12	12
Робота з людьми, які подобаються	54	17	13
Хороші відносини з безпосереднім начальником	52	19	12
Достатня інформація про те, що відбувається у підрозділі	49	21	16
Гнучкий темп роботи	49	20	12
Гнучкий робочий час	49	19	16
Додаткові пільги	47	26	15
Справедливий розподіл об'ємів робіт	46	23	13

* *Примітка:* за методикою, в основу якої покладено теорію Ф. Герцберга, проведено експертне опитування 130 працівників ОВС – слухачів факультету заочного і дистанційного навчання Львівського державного університету внутрішніх справ.

груп мотиваторів найчастіше відносять етичний контроль (норми, принципи, цінності); переваги (інтереси, схильності); зовнішні умови середовища (ситуація); власний стан (якість самооцінки, рівень активності, рівень домагань); особистісні можливості (знання, уміння, вольові якості); умови досягнення мети (можливі витрати тимчасового і інших ресурсів); наслідки дії (прогнозований результат); закріплені, звичні схеми поведінки (установки, стереотипи).

Природно, що в процесі формування мотивів одночасно використовуються не всі мотиватори: актуальними стають лише ті, які набувають найбільшої значущості в процесі постановки цілей і прийняття рішень. Слід підкреслити і первинну спонукальну роль потреб як *енергетичну основу* мотиву. В основі потреби лежить дефіцит або надлишок (потреба одержати, потреба позбавитися). З огляду на це, потреби поділяють на дефіцитарні і потреби у зростанні (саморозвитку), різниця між якими, на думку Л.І. Божович, полягає у меті задоволення: 1) *дефіцитарні потреби* задовольняються за схемою: потреба – конкретна мета (предмет, еквівалент предмета), тобто це потреби, які насичуються; 2) *потреби зростання* задовольняються за схемою: потреба – абстрактна мета (образ мети, поняття або процес), тобто це *ненасичувані потреби* [1].

Диференціація цих видів потреб проводиться на підставі терміна «задоволення», що розуміється як процес і результат реалізації потреби. Так, для дефіцитарних потреб досягнення задоволення означає *зниження* відповідної потреби, а для потреб зростання, навпаки, досягнення задоволення тільки *підвищує прагнення* до подальшої реалізації даної потреби, у результаті чого потреба стає особистісно значущою цінністю (частиною Я-концепції), істотно пролонгованою в часі. Проте слід враховувати, що розрізнення деколи стирається в мотиваційній сфері конкретної особистості: часто деякі *опредметнені потреби* дефіцитарного ряду розуміють як потреби зростання, тобто еквівалент (речі, їжа, гроші, нерухомість і ін.) стає самоціллю і

життєвою цінністю. В цьому випадку може мати місце деструктивний розвиток особистості на тлі вибору помилкових цілей.

Розробляючи типологію потреб, П.В. Симонов виділив два їх основні види, які істотно відрізняються за змістом: 1) базові (всі основні потреби) і 2) вторинні (потреби, які задають певний стиль або тип задоволення базових потреб) [9].

Таблиця 3

Узагальнена типологія потреб особистості*

Основні типи потреб	Найменування видів потреб в різних типологіях	Основна функція виду потреб	Перелік потреб кожного виду
Базові специфічні індивідні	Фізіологічні Природні Вітальні Матеріальні	Збереження і розвиток організму	<i>Речовий обмін</i>
			<i>Самозахист</i>
			<i>Безпека</i>
			<i>Секс</i>
			<i>Відпочинок, релаксація</i>
			<i>Огида, уникнення</i>
Базові специфічні особистісні	Духовні Ідеальні Культурні	Збереження і розвиток «Я» (самості)	<i>Енергетичний обмін (емоції)</i>
			<i>Творчість (створення нового)</i>
			<i>Пізнання, дослідження</i>
			<i>Самоствердження, компетентність</i>
			<i>Творення</i>
			<i>Привернення уваги до себе</i>
			<i>Самоповага</i>
			<i>Користолобство, вигода</i>
			<i>Досягнення успіхів</i>
			<i>Визнання оточуючими</i>
			<i>Духовна культура</i>
<i>Приниження</i>			
<i>Самоприниження</i>			
Базові неспецифічні соціалізовані	Соціальні Культурні	Збереження і розвиток групи (суспільства)	<i>Інформаційний обмін</i>
			<i>Сімейні відносини</i>
			<i>Дружні відносини</i>
			<i>Заступництво, батьківська опіка</i>
			<i>Причетність до групи</i>
			<i>Праця, діяльність</i>
			<i>Матеріальна культура</i>
			<i>Домінування, лідерство</i>
			<i>Права, статус</i>
			<i>Службові обов'язки</i>
<i>Допомога оточуючих</i>			

			Підпорядкування начальнику (конформізм)
			Підпорядкування групі
Вторинні інструментальні особистісні	<i>Естетичні Стильові</i>	Формування стилю досягнення мети і реалізації потреб	Озброєність засобами (знаннями, навиками, установками)
			Упорядкованість життя
			Причетність до культури і віри
			Естетичність, стильність
			Подолання перешкод
			Самоконтроль

* *Примітка:* в основу узагальненої типології увійшли 10 відомих типологій, зокрема В.А. Крутецького, У. Макдаугалла, Р. Мюррея, Е.А. Перона, П.В. Симонова, А.В. Петровського, Е. Фромма.

Таким чином, мотиваційна сфера особистості – це складна ієрархічна система різнохарактерних мотивів, які відображають різні сторони діяльності людини і її соціальні ролі, а мотивація трудової діяльності (або мотиваційне забезпечення праці) – це формування таких мотиваторів особистості (потреб, нахилів, інтересів, установок і ін.), які забезпечували б довготривале позитивне (енергетично заряджене) ставлення особистості до професійної діяльності.

Опитувальник «Моніторинг професійних мотивів» (МПМ), реалізований автором на основі двофакторної теорії Ф. Герцберга, призначений для мобільного аналізу мотиваційних тенденцій колективу, а також індивідуальної мотивації працівників ОВС з метою оптимізації організаційних систем стимулювання і мотивування праці, підбору індивідуальних форм мотивування ключових фахівців.

Методика може також використовуватися в індивідуальному психологічному консультуванні, різних видах соціального аудиту, профорієнтації і професійному консультуванні. Оскільки теоретичним конструктом методики слугувала описана вище теорія, шкали опитувальника «МПМ» відповідають мотиваторам, які є складовими «гігієнічних» (вторинних) і «мотиваційних» (первинних) чинників даної теорії (табл. 4).

**Співвідношення чинників мотивації «трудової поведінки»
(за Ф. Герцбергом) і шкал методики «МПП»**

Чинники теорії Ф. Герцберга	Зміст чинників	Найменування шкал опитувальника «Моніторинг професійної мотивації» (буквене позначення шкал)
Гігієнічні (умови середовища)	Політика керівництва щодо персоналу	Прагнення до залежності від керівництва (D)
	Рівень і стабільність заробітної платні	Прагнення до матеріального благополуччя (A)
	Міжособистісні відносини з начальниками, колегами і підлеглими	Прагнення до залежності від керівництва (D) Прагнення до залежності від групи (I)
	Ступінь контролю праці з боку начальників	Прагнення до залежності від керівництва (D)
Мотивуючі (характер і сутність роботи)	Досягнення успіхів у праці	Прагнення до досягнення успіху в роботі (F)
	Кар'єрне зростання	Прагнення до кар'єри (E)
	Визнання і схвалення результатів праці	Прагнення до визнання оточуючих (B)
	Відповідальність і самостійність праці	Прагнення до відповідальності і самостійності (C)
	Можливості творчого самовираження і професійного зростання	Прагнення до особового зростання (саморозвитку) (H)

Розкриємо детальніше зв'язок вищезгаданих шкал з чинниками теорії Ф. Герцберга.

1. Шкала А: *Матеріальне благополуччя* – відображає суб'єктивну значущість матеріальної винагороди за кількість і якість праці. У формулюванні даної шкали матеріальна винагорода праці виведена за рамки тільки заробітної платні, оскільки є і додаткові форми матеріального заохочення. Ця шкала, відображаючи один з гігієнічних чинників (стимулів праці), безпосередньо обґрунтована базовою потребою користюлюбства (вигоди), хоча побічно (як еквівалент) може підкріплюватися цілим

переліком інших базових потреб (самоствердженням, самоповагою, досягненням успіхів, визнання оточуючих тощо).

2. Шкала В: *Визнання оточуючих* – ілюструє суб'єктивну значущість визнання і схвалення оточуючими суті і результатів праці. Шкала належить до мотивуючих чинників трудової діяльності і ґрунтується на потребах визнання, залучення уваги, причетності до групи і підтримки (допомоги) з боку групи.

3. Шкала С: *Відповідальність і самостійність* – показує суб'єктивну значущість самостійної і відповідальної діяльності, що дозволяє використовувати ресурси, приймати рішення, вибирати проміжні цілі і способи їх досягнення. Шкала належить до мотивуючих чинників трудової діяльності і заснована на потребах пізнання, самоствердження (визнання компетентності), самоповаги, домінування, виконання обов'язку (зобов'язань).

4. Шкала D: *Субординація* – відображає ступінь залежності, що суб'єктивно приймається респондентом, від взаємин з керівництвом, організаційних норм і правил поведінки, встановлених інститутом правоохоронної діяльності. Шкала належить до гігієнічних чинників (стимулів) трудової діяльності і охоплює всі сфери взаємодії з керівництвом, ґрунтуючись на базових потребах у стабільності (безпеці), виконанні службових обов'язків, наказів керівництва.

5. Шкала E: *Службова кар'єра* – ілюструє суб'єктивну значущість просування по службі, яке означає, в першу чергу, підвищення посадового статусу і владних повноважень. Шкала належить до мотивуючих чинників правоохоронної діяльності і ґрунтується на базових потребах у самоствердженні, увазі, самоповазі, заступництві, домінуванні.

6. Шкала F: *Досягнення успіху в правоохоронній діяльності* – показує суб'єктивну значущість неодмінної успішності в правоохоронній діяльності і базується на розвиненій мотивації досягнення успіху (на противагу мотивації уникнення невдач). Шкала належить до мотивуючих чинників трудової діяльності і заснована на базових потребах досягнення успіхів, самоствердження, залучення до себе уваги, домінування і визнання.

7. Шкала Н: *Особистісне зростання (саморозвиток)* – відображає суб'єктивну значущість особистісного зростання, підвищення внутрішньої гармонії, особистісної і професійної компетентності, можливість творчого самовираження і самореалізації. Шкала стосується найстійкішого з мотивуючих чинників професійної діяльності і заснована на цілій групі базових потреб зростання (у творчості, пізнанні, компетентності, творчості і ін.).

8. Шкала І: *Залежність від групи* – ілюструє ступінь залежності, яка суб'єктивно приймається респондентом, взаємовідносини з колективом підрозділу, готовність добровільно дотримуватись групових норм поведінки і приймати групові цінності. Шкала належить до гігієнічних чинників (стимулів) правоохоронної діяльності і охоплює всі сфери взаємодії з колективом, ґрунтуючись на базових потребах у стабільності (безпеці), виконанні службових обов'язків, самоприниженні (у разі високої залежності), у допомозі оточуючих і конформізмі. Аналіз виявлених нами під час опитування працівників ОВС індивідуальних профілів трудових мотивів дав можливість поділити їх на три базові типи (табл. 5).

Відповідно до базового типу індивідуальних профілів мотивів правоохоронної діяльності кожної з трьох груп працівників міліції, були зроблені такі висновки:

1. Оскільки працівники *першого типу* мотивовані глибинно (*захопленість працею*), і якість їх діяльності менш чутлива до стимулювання праці, для підвищення їх самомотивації необхідно: знизити тиск контролю за діяльністю, надмірну опіку з боку безпосередніх начальників; делегувати більше самостійності і відповідальності в рамках виконуваної діяльності; постійно підкріплювати визнання статусу і авторитету таких працівників, заохочувати їх до ініціативи; доручати самостійні ділянки роботи, забезпечуючи необхідними ресурсами; здійснювати запити за наслідками діяльності, не втручаючись в її процес; поєднувати в рівній мірі матеріальне і нематеріальне заохочення високих результатів праці.

Опис основних груп типових профілів мотивів професійної діяльності

№ з/п	Провідні мотиви трудової діяльності	Тип мотивації праці	Характеристика типу мотивації праці	% вибірки (за типом)
1	Мотиви з групи мотиваційних чинників: – прагнення до досягнення успіху; – прагнення до кар'єри; – прагнення до визнання оточуючих; – прагнення до відповідальності і самостійності; – прагнення до особистісного зростання	Самотивований (захопленість справою)	В основі мотивації праці – самомотивація працівників; якість праці є довготривалою і відносно стійкою до її умов, при цьому працівники не потребують жорсткого контролю і примусу з боку керівництва і цінують свій статус.	27
2	Мотиви з групи гігієнічних чинників: – прагнення до матеріального благополуччя; – визнання залежності від керівництва; – визнання залежності від групи	Стимули (прагнення до трудових вигод)	В основі мотивації праці – прийнятні умови трудового середовища; якість праці є тимчасовою і повністю залежить від її умов, при цьому працівники потребують жорсткого контролю з боку керівництва і цінують стабільність оточуючого середовища.	4,6
3	Мотиви з обох груп чинників	Змішаний (інтерес до праці)	В основі мотивації праці – відносний паритет між самомотивацією і стимулюванням трудової діяльності	72,4

2. Для працівників *другого типу (праця заради вигоди, заробітку)* якість праці підтримується, в першу чергу, стимулами (умовами) трудової діяльності. У цьому випадку діяльність є дуже чутливою до стабільності цих умов, у зв'язку з чим необхідні: жорсткі норми і умови праці, закріплені контрактом; по-

стійний контроль якості праці і стабільність середовища трудової діяльності; основна увага матеріальним важелям управління якістю трудової діяльності, вдосконалення системи оплати праці; постановка нескладних і легко контрольованих виконавчих завдань, із закріпленими проміжними і підсумковими показниками діяльності.

3. Працівники найбільш поширеного (*змішаного*) типу мотивації (*зацікавленість працею*) поєднують окремі глибинні мотиви (самотивацію) і достатню чутливість до умов праці (стимули), повною мірою підтверджуючи концепцію Ф. Герцберга – «спочатку забезпечте умови, а потім підтримуйте інтерес». Для мотивування працівників цього типу необхідні: забезпечення взаємодії і балансу між стимулами (умовами) і мотивами праці, за умов пріоритету других і підкріплюючої або компенсуючої функції перших; забезпечення можливостей і перспектив самореалізації працівників (професійного і кар'єрного зростання, творчого розвитку); підтримка балансу між контролем з боку адміністрації і самостійністю праці; залучення працівників до участі в розробці рішень і технологій, важливих для існування організації; забезпечення адекватної міри відповідальності за результати діяльності (відповідність прав і обов'язків, складності завдань і ресурсів); застосування гнучких норм і умов діяльності при незмінних вимогах до її якості.

Теоретично можливий *четвертий тип* трудової мотивації (*проблемний*), що не містить провідних мотивів діяльності, проте свідчить про серйозні особистісні (кризові) проблеми респондента, можливо викликані інфантильністю, несформованістю трудової мотивації; психічними відхиленнями; депресивним станом, спробою відходу від реальності; високою закритістю і небажанням оцінювати свою мотивацію; високою тривожністю, невпевненістю в собі, страхом самооцінки.

У разі виявлення значної кількості працівників з таким типом трудової мотивації слід констатувати наявність серйозних проблем мотиваційної сфери колективу, пов'язаних з

апатією, байдужістю або явною неприязню до правоохоронної діяльності.

Таким чином, виходячи з результатів проведеного дослідження, двофакторну теорію професійної мотивації Ф. Герцберга доцільно покласти в основу вивчення мотиваційної структури діяльності працівників ОВС. Це дозволить провести мобільний аналіз мотиваційних тенденцій колективу, визначити характер індивідуальної мотивації працівників ОВС з метою оптимізації організаційних систем стимулювання і мотивування правоохоронної діяльності, здійснити відбір індивідуальних форм мотивування фахівців та служб на досягнення ефективних результатів праці, оскільки мотивація, адаптація та професіоналізація особового складу органів внутрішніх справ залишаються «трьома китами» роботи з персоналом в ОВС.

Мотиваційна сфера правоохоронної діяльності потребує подальшого вивчення з використанням найновіших теорій психології управління, соціального менеджменту, акмеології та соціології управління. Особливо перспективним є використання проєктивних технологій із застосуванням комп'ютерної техніки.

1. Божович Л.И. Проблемы изучения личности / Л.И. Божович. – М.: Международная педагогическая академия, 2004. – 230 с.

2. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – К.: PSYLIB, 2004. – 540 с.

3. Мак Келланд Д. Мотивация человека / Мак Келланд Д. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.

4. Москаленко А.П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: науково-практичний посібник / [А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін, А.А. Стародубцев; відп. ред. проф. В.О. Соколев]. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.

5. Платонов К.К. Психологический практикум / К.К. Платонов. – М.: Высшая школа, 1980. – 180 с.

6. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: науково-практичний посібник / [А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін, А.А. Стародубцев; відп. ред. проф. В.О. Соколев]. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. – С. 78–89.

7. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України: збірник методичних рекомендацій / [Соболев В.О., Московец В.І., Лапшина В.Л. та ін.]. – Харків: НУВС, 2002. – 238 с.

8. Рабочая книга практического психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) / [под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева]. – М.: Изд-во Института психотерапии, 1996. – 320 с.

9. Симонов П.В. Мотивированный мозг / П.В. Симонов. – М.: Наука 1987. – 280 с.

10. Соціальна і психологічна робота в органах внутрішніх справ України: збірник нормативних документів / [відп. ред. проф. В.О. Соболев]. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. – 364 с.

»

Гуменюк Л.И. Структура профессиональной мотивации персонала органов внутренних дел на основании теории Ф. Герцберга.

Освещены проблемы структурирования мотивации личного состава органов внутренних дел. Предложен тест для определения структуры профессиональной мотивации сотрудников милиции, группирование по мотивационным компонентам, а также формы и методы работы с персоналом соответственно специфике его мотивационной направленности с использованием двухфакторной модели трудовой мотивации Ф. Герцберга.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, факторы гигиенические, факторы мотивационные, мотив, мотиваторы, дефицитарные потребности, потребности развития.

»

Gumenyuk L.J. Structure of Professional Motivation of Personnel of Organs of Internal Affairs Based on F.Gertzberg Theory.

The problems of structurization of motivation of personnel of organs of internal affairs are lighted up. The test for determination of a structure of professional motivation of the policemen is offered, their grouping based on motivational components, forms and methods of work with a personnel according to the peculiarities of its motivational orientation with the use of twofactor model of labour motivation of F. Gertzberg are analysed.

Key words: professional motivation, steril factors, motivational factors, reason of motivation, motive, deficit necessities, necessities of increasing.

» » »