

УДК 159.9: 378. 351

DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2024-1-2>**Борисюк Ольга Миколаївна,**

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри теоретичної психології,
Львівський державний університет внутрішніх справ,
вулиця Городоцька, 26, Львів, 79000, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2337-4489>

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ПОЛІЦІЇ

Статтю присвячено емпіричному дослідженню мотиваційного компонента управлінської компетентності майбутніх офіцерів Національної поліції України (далі – НПУ). Мотиваційний компонент охоплює мотиви, цілі, потреби, ціннісні установки актуалізації в управлінській компетентності. Він зумовлений важливістю позитивної мотивації до професійної управлінської діяльності офіцера поліції. В результаті аналізу методів психології та методик психодіагностики визначено особливості емпіричного дослідження мотиваційного компонента майбутніх офіцерів поліції: домінування внутрішніх стосовно професійної діяльності мотивів, наявність чіткої тенденції прагнення до успіху, інтерес до професійної діяльності (методика «Діагностика професійної мотивації») та вираженість власного бажання здійснювати управлінську діяльність, наявність чітко сформованих цілей та способів їхнього досягнення (анкета «Мотиви професійної управлінської діяльності»). Представлено результати описової статистики, порівняльного та кореляційного аналізу отриманих емпіричних даних щодо психологічних особливостей розвитку мотиваційного компонента управлінської компетентності майбутніх та діючих офіцерів. З'ясовано, що професійна мотивація курсантів та поліцейських знаходяться на середньому рівні та є децю вищою у курсантів. Виявлено, що мотиваційні реакції курсантів на 1-му курсі є найвищими, далі спостерігаються незначні тенденції щодо їх зниження. Внаслідок цього, рівень професійних домагань та зацікавленість до професійної діяльності також знижується. За результатами кореляції зроблено висновок про те, що наявність у курсантів високої професійної мотивації буде підвищувати їхню здатність до управління собою та іншими. Визначено перспективи подальших досліджень щодо розробки тренінгової програми спрямованої на розвиток мотиваційного компонента управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ.

Ключові слова: мотиваційний компонент; управлінська компетентність; професійна мотивація; мотиви професійної діяльності, майбутній офіцер поліції.

Borysiuk Olha. Psychological features of the motivational component of managerial competence of future police officers

The article is devoted to an empirical study of the motivational component of managerial competence of future officers of the National Police of Ukraine (hereinafter referred to as the NPU). The motivational component includes motives, goals, needs, value systems of actualization in managerial competence. It is due to the importance of positive motivation for the professional management activities of a police officer. As a result of the analysis of psychological methods and psychodiagnostic techniques, the features of the empirical study of the motivational component of future police officers were determined: the dominance of internal motives in relation to professional activity, the presence of a clear tendency to strive for success, interest in professional activity (the "Diagnostics of Professional Motivation" method) and the expression of one's own desire carry out management activities, the presence of clearly formed goals and ways to achieve them ("Motives of professional activity" questionnaire). The results of descriptive statistics, comparative and correlation analysis of the obtained empirical data on the psychological characteristics of the development of the motivational component of the managerial competence of future and current officers are presented. It was found that the professional motivation of cadets and police officers is at an average level and is slightly higher among cadets. It was revealed that the motivational reactions of cadets in the 1st year are the highest, then there are slight trends of their decrease. As a result, the level of professional aspirations and interest in professional activities also decreases. Based on the correlation results, it was concluded that the presence of high professional motivation among cadets will increase their ability to manage themselves and others. The prospects for further study on

the development of a training program aimed at developing the motivational component of the managerial competence of future NPU officers are identified.

Key words: *motivational component; managerial competence; professional motivation; professional activity motives, future police officer.*

Вступ. Професійна діяльність офіцера Національної поліції України (далі – НПУ), який повинен організувати власну діяльність і діяльність підлеглих, допомогти колегам і громадянам, які потребують допомоги, вимагає високого рівня сформованості у офіцера поліції мотиваційного компоненту управлінської компетентності, який проявляється у готовності до вирішення професійних завдань різної складності та здійснення управління процесом виконання поставлених службових завдань.

Мотивація як рушійна сила поведінки відіграє велику роль у процесі формування особистості полісмена, його прагненні до професійної самоактуалізації в управлінській сфері, сформованості інтересів до професії та усвідомлення її суспільного значення. Мотивація надає професійній діяльності офіцера поліції спрямованість, осмисленість, динамічність та ефективність. Тому актуальним і важливим для підвищення ефективності управлінської діяльності правоохоронної системи є вивчення мотивів праці майбутніх офіцерів поліції та налагодження успішного процесу управління їхньою професійною мотивацією. Отже, проблема розвитку мотиваційного компоненту управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції є одним із основних завдань, що стоять перед сучасними ЗВО МВС України під час підготовки курсантів до професійної діяльності.

Проблема мотивації до професійної діяльності у представників різних небезпечних професій, в тому числі й правоохоронців, досліджувались в роботах таких вчених: В. Андросюка, М. Ануфрієва, О. Бандурки, В. Барко, С. Бочарової, В. Васильєва, Л. Казміренка, В. Клячко, Є. Клубова, Д. Кобзіна, П. Макаренка, А. Москаленка, Г. Попової, О. Цільмак, С. І. Яковенка.

В. Осьодло, О. Сафін, О. Тімченко розглядають мотивацію як процес, що постійно

розвивається трансформується, має в своїй динаміці «підйоми» та «спади» впливу на професійну діяльність, свою інтенсивність, стійкість, емоційне забарвлення. Це породжує необхідність вивчення динаміки професійної мотивації, що впливає на результати професійної діяльності [1; 2].

Більшість сучасних дослідників (О. Добрянський, М. Томчук, Л. Матохнюк та інші) мотив у психології розуміють як внутрішнє спонукання до діяльності, пов'язане із задоволенням потреб суб'єкта її виконання. Виділяють мотиви зовнішні і внутрішні. Внутрішня мотивація – це мотивація, рушійною силою якої є не зовнішні впливи (стимули, підкріплення), а щось зсередини самої людини, пов'язана з самим змістом діяльності. Тобто, внутрішня мотивація – це прагнення виконати певну діяльність заради самого процесу діяльності, відчуття задоволення та радості від цієї активності, а не для одержання винагороди чи внаслідок зовнішніх вимог. Зовнішня мотивація – це спонукання або примушування щось робити зовнішніми для людини обставинами або стимулами [2].

Управлінська діяльність офіцерів НПУ у більшості випадків є полімотивованою, тобто вона визначається не одним мотивом, а їх сукупністю.

При всій різноманітності наукових праць та підходів необхідно відзначити, що спеціальних досліджень на визначення рівня професійної мотивації, домінуючих мотивів та розвитку мотиваційного компоненту управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції з урахуванням специфіки у системі МВС ще не проводилося.

Метою статті є емпіричне дослідження мотиваційного компоненту управлінської компетентності у майбутніх офіцерів НПУ; визначення їхньої професійної мотивації та домінуючих мотивів, які впливають на ефективність управлінської діяльності майбутнього офіцера поліції.

Матеріали та методи. У запропонованій нами структурі управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ мотиваційний компонент відображає мотиваційні зусилля, потреби успішно виконати поставлену задачу, бажання якнайкраще виконати управлінську діяльність, прагнення досягнути успіху й показати себе з кращої сторони, почуття обов'язку і відповідальності, високий рівні професійної спрямованості, потреби у самовдосконаленні, самопізнанні.

Мотиваційний компонент (сукупність мотивів – «Я хочу») – це сукупність мотивів, адекватних цілям і завданням управлінської діяльності майбутнього поліцейського, а також цілей, потреб, ціннісних установок актуалізації в управлінській компетентності. Він зумовлений важливістю позитивної мотивації до професійної управлінської діяльності офіцера поліції, яка є важливою складовою його професійної спрямованості.

Мотиваційний компонент характеризується активним прагненням поліцейського до пізнання, спілкування, самовизначення; самовдосконалення, підвищення власної управлінської компетентності, особистісного зростання; прагненням до найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності; професійно значущими потребами кар'єрного зростання; підвищенням соціального статусу; бажанням соціальної й правової захищеності; бажанням матеріально-фінансової стабільності; розвинутими ціннісними орієнтаціями; сформованими соціальними установками щодо управлінської діяльності; прагненням до професійних досягнень [3; 4].

Для дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції нами застосовані наступні методики: методика «Діагностика професійної мотивації» В.І. Осьодла; анкета на визначення професійних мотивів розроблена на основі анкети В. І. Осьодла; тест «Локус контролю» О. Г. Ксенофонтової; методика «Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)» В.І. Моросанової, Є.М. Коноз; тест «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» К. Вудкок, Д. Френсіс; управлінські завдання розроблені

на основі методики «Виробничі ситуації» А.А. Єршова; опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки» (за С.А. Будассі); Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник FPI (форма В); методика «Діагностика рівня розвитку рефлексивності» А.В. Карпова [5].

У подальшому викладенні матеріалу необхідним є аналіз існуючих методів та методик, які використовувались для емпіричного дослідження мотиваційного компоненту управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ.

Для визначення особливостей професійної мотивації у майбутніх офіцерів поліції ми користувалися методикою «Професійна мотивація» В. Осьодла, яка дозволяє визначати такі показники мотиваційної сфери: оцінка результатів праці (ОРП), професійні домагання (ПД), інтернальність у сфері професійних досягнень (ІПД), професійні інтереси та цінності (ІІ), життєві цілі (ЖЦ), соціальна бажаність (СБ) та загальна активність (ЗА) [6].

Розроблену нами анкету «Мотиви професійної управлінської діяльності» використано для діагностики вираженості домінуючих професійних мотивів, цілей управлінської діяльності офіцерів та шляхів їхнього досягнення на етапі професійного становлення офіцера НПУ [3].

Адекватна оцінка професійних мотивів, інтересів і схильностей є важливим прогностичним чинником успішності професійного становлення в майбутньому. На нашу думку, дослідження мотиваційної сфери майбутніх офіцерів поліції за вказаними показниками надасть можливість визначити особливості їхньої професійної мотивації та стати основою підвищення ефективності управлінської діяльності завдяки розвитку мотиваційного компоненту управлінської компетентності курсантів ЗВО МВС України під час підготовки до професійної діяльності.

Психодіагностичному обстеженню підлягали курсанти 1-го, 2-го та 3-го курсів факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства (денної форми навчання

ЛьвДУВС). Кількість досліджуваних по курсах – 283 особи (82 особи – жін. статі, 201 особа – чол. статі). Дослідження було проведено на добровільних засадах за процедурою групового обстеження. Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою статистичного пакету програм Microsoft Excel, SPSS – 21.0.

Критерієм для аналізу щодо курсантів було застосовано курс навчання, а для полісменів стат. Це було здійснено з причини відсутності різниці за середніми значеннями за статтю у курсантів й стажем роботи у офіцерів поліції. Отже, у таблицях наведено узагальнені дані середнього значення та стандартного відхилення.

Результати. Отримані показники за шкалами методики «Професійна мотивація» знаходяться на середньому рівні, деякі наближені до високих, інші – до низьких. В цілому, аналізуючи отримані середні значення, можна вказати на відсутність суттєвих відмінностей між досліджуваними групами. Лише за шкалою «оцінка результатів праці», спостерігається зниження показників у поліцейських (табл. 1). Сутність самооцінки за цією шкалою полягає в тому, що вона характеризує переконання людини в тому, що професійна діяльність має заохочуватися, викликати

позитивні переживання значущості своєї праці, відповідальності, прагнення до особистісного розвитку, підвищення результатів праці, кваліфікації тощо. Таким чином, поступове зниження показників за даною шкалою, свідчить про зниження ролі «мотивуючого потенціалу праці» в процесі професійного становлення офіцерів. Все це призводить до того, що офіцери не знають і не розуміють, наскільки ефективно вони виконують свої професійні обов'язки, їхні суб'єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, а це веде до погіршення якості результатів праці. Внаслідок цього, рівень професійних домагань та зацікавленість до професійної діяльності також знижується. Тобто, прагнення до успіху у них виражено слабше, вони більш обережні, менш наполегливі, не схильні до ризику, схильні перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях.

Загальний рівень активності досліджуваних груп є в межах середніх значень. Курсанти показали трішки вищий рівень професійної мотивації ($59,1 \pm 7,1$), ніж полісмени. Можемо припустити, що за цими зниженнями, стоять процеси перебудови в мотиваційній сфері. Зокрема, зниження зацікавленості, розчарування в обраній професії, страх не впоратися з труднощами, незадоволеність соціально-

Таблиця 1

Професійна мотивація курсантів та офіцерів поліції

Шкала	Курсанти				Офіцери поліції		
	1 курс	2 курс	3 курс	Загалом	Загалом	Чоловіки	Жінки
	Середнє значення та стандартне відхилення						
Оцінка результатів праці	11,7±2,8	11,9±2,0	11,8±2,3	11,8±2,4	8,9±2,6	8,1±2,7	9,5±2,4
Професійні домагання	11,8±2,1	11,1±1,6	11,3±1,6	11,4±1,8	10,8±1,8	10,8±2,0	10,6±1,6
Інтернальність у проф. досягн.	13,0±2,0	13,0±2,2	12,9±1,8	12,9±2,0	12,8±2,2	13,0±1,9	12,3±2,8
Професійні інтереси і цінності	12,4±1,8	12,0±2,3	11,7±2,5	12,0±2,2	10,5±2,7	10,7±2,4	10,0±3,5
Життєві цілі	11,1±1,9	11,2±1,9	11,0±1,9	11,1±1,9	10,5±1,9	10,6±1,9	10,1±1,9
Загальна активність	59,3±7,3	59,2±7,2	58,7±6,9	59,1±7,1	56,8±9,3	59,1±8,0	51,7±9,2

побутовими умовами, матеріальними стимулами.

Жінки є менш мотивованими до професійної діяльності ($51,7 \pm 10,2$), ніж чоловіки ($59,1 \pm 8,0$). Такі результати можуть свідчити про те, що чоловіки більше орієнтовані на кар'єру та професійну самореалізацію, а жінки – на сімейні стосунки.

Таким чином, здійснивши аналіз середніх значень ми з'ясували, що професійна мотивація курсантів та поліцейських знаходяться на середньому рівні та є дещо вищою у курсантів та полісменів-чоловіків. Можемо припустити, що за цими зниженнями, стоять процеси перебудови в мотиваційній сфері. Зокрема, зниження зацікавленості, розчарування в обраній професії, страх не впоратися з труднощами, незадоволеність соціально-побутовими умовами, матеріальними стимулами. Чоловіки більше орієнтовані на кар'єру та

професійну самореалізацію, а жінки – на сімейні стосунки.

Анкета «Мотиви професійної діяльності», яка використовувалась для діагностики вираженості домінуючих професійних мотивів, цілей діяльності та шляхів їхнього досягнення на етапі професійного навчання майбутніх поліцейських дозволила з'ясувати деякі відмінності. Цілі діяльності найбільш чітко виражені на 1-му курсі навчання (табл. 2). На 3-му курсі курсанти найбільше знають, якими способами досягатимуть професійних результатів. Мотиваційні компоненти професійної діяльності залишаються сталими протягом всього навчання, лише на 3-му курсі починають дещо зростати.

У таблиці 3 відображено показники кореляції між професійною мотивацією та управлінськими здібностями, де ** – при $p \leq 0,01$, * – при $p \leq 0,05$. За результатами кореляції з'ясовано, що чим вище курсанти оцінюють результати

Таблиця 2

Мотиви професійної діяльності

Шкала	Курсанти		
	1 курс	2 курс	3 курс
	Середнє значення та стандартне відхилення		
Мотиваційні компоненти	23,6±2,4	23,0±1,6	24,9±2,5
Цілі діяльності	31,5±2,4	27,6±2,5	29,2±2,8
Способи досягнення проф. результатів	32,1±3,6	30,1±3,9	33,5±3,9

Таблиця 3

Кореляція між шкалами методик «Професійна мотивація» та «Аналіз своїх обмежень «Ві самі»

	Чіткі особисті цілі	Триваючий саморозвиток	Вміння впливати на оточуючих	Розуміння особливостей управлінської праці	Здатність керувати	Вміння навчати	Вміння налагодити групову роботу
ОРП	,170**	,161**	,303**	,200**	,219**	,344**	,482**
ПД	,415**	,353**	,196**	,188**	,355**	,367**	,131**
ІПД	,004	,025	,098*	,111*	,104*	,057	,125**
ІІ	,143**	,189**	,146**	,115*	,159**	,178**	,145**
ЖЦ	,176**	,104*	,104*	,138**	,405**	,098*	,099*
СБ	-,043	-,009	-,099*	,004	-,116*	-,037	-,073
ЗА	,178**	,195**	,431**	,406**	,452**	,322**	,509**

своєї праці, тим більше у них будуть проявлятися вміння впливати на інших, вміння налагоджувати групову роботу, вміння навчати. Це свідчить про те, що особа, яка переживає значимість своєї праці, відповідальність, прагне до підвищення результатів праці, своєї кваліфікації, особистісного розвитку буде вдало керувати колективом та налагоджувати роботу у групі, сприятиме їхній ефективній взаємодії.

Курсанти, які мають високі показники професійних домагань будуть прагнути до покращання своїх результатів діяльності, проявлятимуть наполегливість, рішучість та упевненість в собі. У них добре розвинені навички самостійного здійснення діяльності, а також здатність навчати інших та керувати підлеглими. Наявність у курсантів чітких життєвих планів та способів їх досягнення, дозволить організувати належним чином власне життя, а також підвищить їхню здатність до управління іншими особами.

За результатами кореляції можна зробити висновок про те, що чим вищі показники за

шкалою загальної активності, тим ефективнішою буде управлінська діяльність. Курсанти, які володіють високою активністю демонструють хороші навички керівництва, вміння «повести за собою», вміння переконувати, вміння приймати ефективні оперативні рішення, вміння навчати інших, вміння створити ефективно працюючу «команду». У них розвинені такі якості як хороший самоконтроль, зібраність, цілеспрямованість, здатність адекватно оцінювати цілі. Вони вдало мотивуватимуть підлеглих до професійної діяльності, братимуть на себе відповідальність та впливатимуть на оточуючих.

У таблиці 4 відображено показники кореляції між професійною мотивацією та локусом контролю. Аналізуючи отримані результати, можна вказати на те, що чим нижче курсанти оцінюють результати своєї праці, тим більше у них буде діяти установка, що все залежить не від власних зусиль, а від зовнішніх сил та ситуації. Тобто, якщо вони вважають, що їхня праця не отримує справедливої винагороди,

Таблиця 4

Кореляція між шкалами методик «Професійна мотивація» та «Локус контролю», «Знаходження кількісного вираження самооцінки»

	Адекватність – неадекватність самооцінки	Інтернальність при описі особистого досвіду	Інтернальність у сфері досягнень	Інтернальність у сфері професійної діяльності	Професійно- процесуальний аспект інтернальності	Компетентність у сфері міжособистісних відносин	Інтернальність у сфері здоров'я	Заперечення активності	Готовність до самостійного планування	Інтернальність загальна
Оцінка результатів праці	,170**	,374**	,214**	,186**	,119**	,219**	,240**	-,353**	-,104*	,345**
Професійні домагання	,385**	,081	,089	,034	,088	,078	,080	-,100*	-,062	,072
Інтернальність у проф. досягнень	,082	,439**	,254**	,302**	,248**	,225**	,181**	-,392**	-,152**	,321**
Професійні інтереси і цінності	,164**	,178**	,146**	,075	,128**	,090*	,186**	-,198**	-,146**	,151**
Життєві цілі	,121**	,431**	,170**	,187**	,424**	,197**	,164**	-,372**	-,307**	,211**
Соціальна бажаність	-,088*	-,092*	-,058	-,164**	-,202**	-,153**	-,149**	,334**	,114*	-,138**
Загальна активність	,397**	,422**	,268**	,231**	,228**	,234**	,447**	-,417**	-,198**	,302**

якщо вони не розуміють наскільки ефективно виконують свої професійні обов'язки, то це формує у них переконання про нерозумність, непотрібність і безглуздість здійснення активності, яка нездатна привести до позитивного результату. Відповідно інтерес до праці суттєво знижується, вони не прагнуть особистісного розвитку, прояву активності, надають перевагу поясненню результатів своїх досягнень через роль зовнішніх сил.

Також кореляція засвідчує те, що чим вищі показники за шкалою оцінка результатів праці, тим більше для курсантів буде властива інтернальність. Курсанти, які мають виражену внутрішню мотивацію та переживають значимість своєї праці схильні брати відповідальність на себе. Вони впевнені в тому, що для досягнення позитивних результатів в майбутньому потрібно самому прикладати зусилля та проявляти потрібну активність. Окрім цього, можна зазначити таке: на формування конкретного рівня домагань впливає кількість вдалих дій і невдач, які зазнали курсанти у конкретному виді діяльності. Якщо рівень професійних домагань у досліджуваних осіб є занижений, то це зумовлює слабку вираженість прагнення до успіху, відмову від прийняття відповідальних рішень, невпевненість у собі, схильність перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях. Якщо у курсантів наявний високий рівень професійних домагань, то у них буде виражена потреба у досягненні, прагнення покращити результати своєї діяльності, готовність до відповідальності, впевненість в успіху, наполегливість, прагнення до розумного ризику.

Наявність високих показників за шкалою інтернальності у сфері професійних досягнень свідчить про усвідомлення курсантами своєї значущості, власних зусиль і здібностей при виконанні службових завдань. Чим нижчі показники за даною шкалою, тим більше досліджувані будуть в процесі виконання службових завдань переживати труднощі у зв'язку з погано розвиненими навичками самостійного здійснення діяльності, надаючи великого значення не власній активності, а дії зовнішніх сил. Сформованість чітких життє-

вих цілей, планів та способів їх досягнення активізуватимуть їх до самостійної активної діяльності.

Щодо кореляції між професійною мотивацією та самооцінкою отримані результати вказують на їхню прямо-пропорційну залежність. Якщо курсанти є впевнені в собі, то це істотно підвищуватиме їхню загальну активність. Такі особи прагнуть до покращання своїх результатів діяльності, проявляють наполегливість, незадоволеність досягнутими результатами тощо. У них спостерігається чітко виражена тенденція до досягнення успіху у професійній та інших сферах, вони рішучі, наполегливі в досягненні поставлених цілей, упевнені в собі, не зупиняються на досягнутому, підтверджують свою ефективність справами, готові брати відповідальність на себе, отримують задоволення від розв'язання цікавих задач, не втрачають духу змагальності, проявляють впертість при зустрічі з перешкодами.

Для з'ясування рівня володіння управлінськими вміннями і навичками, а також спрямованістю курсантам було запропоновано розв'язати ряд конкретних управлінських завдань, які характеризуються невизначеністю, а в деяких випадках і суперечливістю умов. Внаслідок їх розв'язання було діагностовано домінуючий тип спрямованості: 1 – спрямованість на самого себе; 2 – спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі; 3 – спрямованість на офіційну субординацію, дотримання інструкцій; 4 – спрямованість на інтереси справи (ділова).

За таблицею 5. можна вказати на те, що наявні кореляційні зв'язки між домінуючим типом спрямованості та професійною мотивацією. Зокрема, виявлено, що чим вищим є рівень домагань, тим більше буде виражена їхня орієнтація на справу. Тобто, курсанти з чітко вираженою тенденцією до успіху у професійній сфері, стійким прагненням до покращення результатів своєї діяльності, домінуванням внутрішньої мотивації характеризуватимуться здатністю самостійно приймати рішення, володітимуть особистісною продуктивністю та високим рівнем компе-

Таблиця 5

Кореляція між шкалами методик «Виробничі ситуації» та «Професійна мотивація»

	ОРП	ПД	ПД	ПІ	ЖЦ	СБ	ЗА
Спр. на себе	-,076	,005	,075	-,136**	-,093*	,086	-,059
Спр. на псих.кл	-,089	-,057	,001	-,005	,035	-,111*	-,040
Спр. на суборд.	-,026	-,028	-,028	-,449*	-,022	-,010	,008
Спр. на справу	,407*	,538*	-,007	,039	,069	,003	,058

тентності. Для курсантів, які рідше виявляють схильність приймати на себе будь-яку відповідальність та котрі переживають труднощі у поясненні причин і способів досягнення того чи іншого результату, домінуючою буде орієнтація на офіційну субординацію. Для них існує культ вищих керівників, фанатична віра в систему, що перешкоджає формуванню необхідних навичок забезпечення процесу професійної діяльності. Проявляється прагнення забезпечити власний авторитет, повна орієнтація на оцінку керівника, прояв несамостійності та безініціативності.

За результатами кореляції можна зробити висновок про те, що наявність у курсантів високої професійної мотивації будуть підвищувати їхню здатність до управління собою та іншими.

Висновки. Таким чином, аналіз результатів діагностування мотиваційного компонента управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ дав можливість виявити такі психологічні особливості його розвитку.

Дослідження засвідчило, що професійна мотивація курсантів та поліцейських знаходяться на середньому рівні та є дещо вищою у курсантів та полісменів-чоловіків; мотива-

ційні реакції курсантів на 1-му курсі є найвищими, далі спостерігаються незначні тенденції щодо їх зниження. Внаслідок цього, рівень професійних домагань та зацікавленість до професійної діяльності також знижується.

За результатами кореляції з'ясовано, що: 1) курсанти, які високо оцінюють результати своєї праці проявляють краще вміння впливати на інших та налагоджувати групову роботу; 2) курсанти з високим рівнем професійних домагань прагнуть до покращання результатів своєї діяльності, проявляючи наполегливість та рішучість; 3) курсанти, які володіють високою активністю демонструють хороші навички керівництва, вміння «повести за собою» та вміння приймати ефективні оперативні рішення; 4) домінування у курсантів внутрішнього типу локусу контролю значно підвищує рівень їхньої активності та професійної мотивації; 5) курсанти, які відчують впевненість в собі мають чітко виражену тенденцію до досягнення успіху у професійній сфері; 6) курсанти з домінуванням внутрішньої мотивації характеризуються здатністю самостійно приймати рішення, володіють особистісною продуктивністю та високим рівнем компетентності.

Список використаних джерел:

1. Осьодло В.І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія. Київ: ПП Золоті Ворота, 2012. 463 с.
2. Шебанова В.І., Нікітенко Г.О. Особливості мотивації військовослужбовців до військово-професійної діяльності. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2019. № 2. С. 31–36.
3. Борисюк О.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09. Харків, 2017. 315 с.
4. Мацевко Т.М. Особливості мотивації майбутніх офіцерів запасу до службово-педагогічної діяльності. *Молодий вчений*. 2018. № 1(53). С. 353.
5. Борисюк О. М. Методологія емпіричного дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць*. Львів: ЛьвДУВС, 2016. Вип. 1. С. 117–128.

6. Осодло В. І. Методика діагностики професійної мотивації. *Вісник Національної академії оборони України*. 2007. № 2 (4). С. 142–151.

References:

1. Osodlo, V.I. (2012). *Psykhologhiia profesiinoho stanovlennia ofitsera [Psychology of professional development of an officer]*: monohrafiia. Kyiv: PP Zoloti Vorota. 463 s. [in Ukrainian].
2. Shebanova, V.I., & Nikitenko, H.O. (2019). Osoblyvosti motyvatsii viiskovosluzhbovtziv do viiskovo-profesiinoi diialnosti [Features of motivation of the military personnel for military professional activities]. *Insait: psykhologhichni vymiry suspilstva*. № 2. S. 31–36 [in Ukrainian].
3. Borysiuk, O.M. (2017). Psykhologhichni osoblyvosti rozvytku upravlinskoï kompetentnosti u maibutnikh ofitseriv Natsionalnoi politsii Ukrainy [Psychological peculiarities of administrative competence development of future officers of the National Police of Ukraine]. *Candidate's thesis*. Kharkiv, 315 s. [in Ukrainian].
4. Matsevko, T.M. (2018). Osoblyvosti motyvatsii maibutnikh ofitseriv zapasu do sluzhbovo-pedahohichnoi diialnosti [Features of motivation of future reserve officers for service and teaching activities]. *Molodyi vchenyi*. № 1(53). S. 353 [in Ukrainian].
5. Borysiuk, O.M. (2016). Metodolohiia empyrychnoho doslidzhennia upravlinskoï kompetentnosti maibutnikh ofitseriv OVS [Methodology of empirical research of management competence of the future internal affairs officers]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriia psykhologhichna: zbirnyk naukovykh prats*. Lviv: LvDUVS, Vyp. 1. S. 117–128 [in Ukrainian].
6. Osodlo, V.I. (2007). Metodyka diahnostyky profesiinoi motyvatsii [Methodology for determining professional motivation]. *Visnyk Natsionalnoi akademii oborony Ukrainy*. № 2 (4). S. 142–151 [in Ukrainian].