

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему

*“Особливості мотиваційної сфери  
особистості слідчих на ранніх стадіях  
професіоналізації”*

Виконав: здобувач II курсу,  
групи ПС-23-1вм  
Спеціальності 053 «Психологія»  
Владимиренко І.В.  
Керівник: Волкова Н.П.,  
д. пед. наук, проф.

м. Дніпро  
2025

**АНОТАЦІЯ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**Владимиренка Ігоря Вячеславовича**  
**на тему:**  
**“Особливості мотиваційної сфери особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації”**

Кваліфікаційна робота здобувача 2-го курсу, спеціальності «Психологія» (у форматі Магістр) (Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, кафедра психології та педагогіки) присвячена визначенню особливостей мотиваційної сфери особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації.

У першому розділі розглянуто сучасні концепції мотивації та їх значення для розуміння психологічних механізмів, які представляють спрямованість та ефективність діяльності особистості.

Особливу увагу приділено формуванню позитивного мотиваційно-ціннісного ставлення до професії на етапі навчання.

Доведено, що мотиваційна сфера особистості слідчих на ранніх етапах професіоналізації суттєво змінюється за своїм змістом у різних структурних елементах: спрямованістю мотивів, рівнем вираженості ціннісних та кар'єрних орієнтацій, характеру емоційного сприйняття важливих сфер життя; зміни мотиваційної сфери обумовлюються специфічними службовими умовами та об'єктом праці, вони можуть бути як позитивними і приводити до успішної професійної адаптації, так і негативними, які викликають професійну деформацію особистості, сприяють прийняттю рішення звільнитися.

Виявлено особливості мотиваційно-ціннісної структури, проаналізовано вираженість різних типів мотиваційних комплексів професійної мотивації слідчих на ранніх стадіях професіоналізації.

Визначено особливості кар'єрних орієнтацій слідчих та досліджено рівень задоволеності працею молодих працівників-слідчих.

Проаналізовано ставлення до себе як фахівця та професійно важливих понять у слідчих на різних стадіях професіоналізації.

Досліджено типи самоідентифікації професіонала-слідчого.

Визначено, що провідною ознакою ефективності розвитку професійної кар'єри слідчих є відповідність його реальних якостей функціональним компонентам професійної діяльності.

У ході дослідження було виявлено, що на першому курсі навчання у курсантів зовнішня позитивна мотивація превалює над внутрішньою. Сприятливий мотиваційний комплекс пов'язаний з перевагою внутрішньої мотивації, несприятливий – зовнішньої. Сприятливий мотиваційний комплекс на початку навчання зустрічається лише у третини опитуваних і зростає в міру занурення в професійне середовище слідчих.

Для першокурсників важливими є соціальні контакти та можливість самовираження, для курсантів випускного курсу ці цінності відходять на другий план, зростає потреба у саморозвитку, значущим становить власний престиж. У слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років важливими ціннісними

орієнтаціями виступають прагнення до саморозвитку, власного престижу, професійного самовдосконалення. Чим більше особистість занурюється у професійне середовище, рівень цінності соціальних контактів знижується, а важливість власного престижу зростає.

Аналіз виявлених пріоритетів у кар'єрних орієнтаціях дозволяє зробити висновок, що у слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років адекватні кар'єрні орієнтації більш виражені ніж у першокурсників і випускників. Рівень адекватних кар'єрних орієнтацій слідчих має тенденцію до росту в міру їх занурення у професійне середовище.

У процесі отримання освіти відбувається змістовне наповнення компонентів образу професії новим значенням, збагачується досвід, формується стійке ставлення до обраної професійної діяльності, спостерігається загальна тенденція усвідомлення професійних ролей у період навчання у вузі. Ідентифікація з професією у досліджуваних збільшується в міру занурення у професійне середовище. На неусвідомленому емоційному рівні спостерігається тенденція до прийняття таких важливих професійних понять, як «робота», «кар'єра» «слідчий», значимість яких зростає в міру професіоналізації. Причому у молодих слідчих, що мають сприятливий мотиваційний комплекс відмічається вищий рівень самоідентифікації з професією, ніж у слідчих з несприятливим мотиваційним комплексом.

Разом з ростом емоційного сприйняття професійно важливих понять виявлено зменшення значимості та актуальності за середнім рангом колірних асоціацій поняття «система ОВС», яке майже у половини досліджуваних слідчих асоціюється з чорним та сірим кольорами, що вказує на неприйняття опитуваними системи, в якій вони працюють.

За результатами отриманих даних обґрунтовано психолого-педагогічні рекомендації щодо формування мотиваційної сфери слідчих на ранніх стадіях професійного становлення.

**Перелік ключових слів:** мотивація, мотиваційна сфера особистості, професіоналізація, слідчі.

**SUMMARY**  
**qualification work**  
**Vladymyrenko Ihor Viacheslavovych**  
**on the topic:**  
**“Motivational factors influencing investigators**  
**during the early stages of their professional**  
**development”**

Qualification work of the 2<sup>nd</sup> year applicant (in master format), specialty «Psychology» (Alfred Nobel University, Dnipro, Ukraine, Department of Psychology and Pedagogy) is devoted to determining the peculiarities of the motivational sphere of the personality of investigators at the early stages of professionalization.

The first section discusses modern concepts of motivation and their importance for understanding the psychological mechanisms that represent the direction and effectiveness of a person's activity.

Particular attention is paid to the formation of a positive motivational and value-based attitude to the profession at the stage of training.

It is proved that the motivational sphere of the personality of investigators in the early stages of professionalization significantly changes in its content in various structural elements: the direction of motives, the level of expression of value and career orientations, the nature of emotional perception of important areas of life; changes in the motivational sphere are determined by specific service conditions and the object of work, they can be both positive and lead to successful professional adaptation, and negative, causing professional deformation of the personality, contributing to decision-making.

The article reveals the peculiarities of the motivational and value structure, analyzes the expression of different types of motivational complexes of professional motivation of investigators in the early stages of professionalization.

The peculiarities of investigators' career orientations are determined and the level of job satisfaction of young investigators is studied.

The attitude to oneself as a specialist and professionally important concepts among investigators at different stages of professionalization is analyzed.

The types of self-identification of a professional investigator are studied.

It is determined that the leading sign of the effectiveness of the development of the professional career of investigators is the correspondence of their real qualities to the functional components of professional activity.

The study found that in the first year of study, cadets have external positive motivation prevails over internal motivation. A favorable motivational complex is associated with the predominance of intrinsic motivation, while an unfavorable one is associated with extrinsic motivation. A favorable motivational complex at the beginning of training is found in only one third of respondents and increases as they become immersed in the professional environment of investigators.

For freshmen, social contacts and the opportunity for self-expression are important; for graduate students, these values fade into the background, and the need for self-development and personal prestige become more important. For investigators with

up to 3 years of work experience, important value orientations are the desire for self-development, personal prestige, and professional self-improvement. The more a person is immersed in the professional environment, the value of social contacts decreases, and the importance of personal prestige increases.

The analysis of the identified priorities in career orientations allows us to conclude that investigators with less than 3 years of work experience have more adequate career orientations than freshmen and graduates. The level of adequate career orientations of investigators tends to increase as they are immersed in the professional environment.

In the process of obtaining education, the components of the image of the profession are filled with new meaning, experience is enriched, a stable attitude to the chosen professional activity is formed, and there is a general tendency to realize professional roles during the period of studying at the university. Identification with the profession increases with the immersion in the professional environment. At the unconscious emotional level, there is a tendency to accept such important professional concepts as “work”, “career”, and “investigator”, the importance of which increases with professionalization. Moreover, young investigators with a favorable motivational complex have a higher level of self-identification with the profession than investigators with an unfavorable motivational complex.

Along with the growth of emotional perception of professionally important concepts, a decrease in the importance and relevance of the concept of “IAA system” was revealed by the average rank of color associations, which is associated with black and gray colors in almost half of the investigators, indicating that the respondents do not accept the system in which they work.

Based on the results of the data obtained, psychological and pedagogical recommendations for the formation of the motivational sphere of investigators in the early stages of professional development are substantiated.

**Key words:** motivation, motivational sphere of personality, professionalization, investigators.

## ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ТА ЕМПІРИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ НА РІЗНИХ СТАДІЯХ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ.....	6
1.1. Мотивація професійної діяльності на різних етапах професіоналізації.....	6
1.2. Мотиваційна основа службової діяльності та кар’єрних орієнтацій слідчих органів внутрішніх справ.....	14
1.3. Особливості формування професійної мотивації у період отримання освіти в ЗВО.....	21
Висновки до розділу 1 .....	25
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СЛІДЧИХ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ.....	26
2.1. Організація та методика емпіричного дослідження.....	26
2.2. Результати емпіричного дослідження та їх інтерпретація.....	36
2.3. Методичні рекомендації щодо оптимізації процесу формування адекватної професійної мотивації слідчих на ранніх стадіях професіоналізації.....	73
Висновки до розділу 2.....	82
ВИСНОВКИ.....	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84
ДОДАТКИ.....	90

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** У зв'язку з соціально-економічними та культурними перетвореннями у житті суспільства змінюються вимоги до підготовки висококваліфікованих фахівців з орієнтацією на міжнародні стандарти. А саме підготовка кваліфікованих працівників відповідного рівня та профілю, конкурентоспроможних на ринку праці, компетентних, відповідальних, які вільно володіють своєю професією та орієнтованими в суміжних галузях діяльності, здатних до ефективної роботи зі спеціальності на рівні світових стандартів, які готові до постійного професійного зростання.

Актуальність обраної нами теми полягає в тому, що в рамках інноваційних ринкових відносин, які тільки розвиваються в нашій країні, коли ще не склалися певні стереотипи та шаблони роботи й успіх справи багато в чому визначається здібністю персоналу до ініціативної, творчої, пошукової діяльності, особливе значення має рівень розвитку професійної мотивації спеціалістів. На сучасному етапі реформування системи професійної діяльності органів внутрішніх справ суттєвого значення набуває розвиток професійної мотивації працівників. Сьогодні в органах внутрішніх справ склалися обставини, які не сприяють виникненню у працівників полції бажання підвищувати свій професійний рівень. Практика підтверджує очевидну демотивованість значної кількості спеціалістів і, як наслідок, зниження стандартів та базових показників у їх професійному зростанні.

Результати аналізу наукових джерел свідчать, що проблема мотивації навчальної діяльності майбутніх фахівців для органів внутрішніх справ, їх подальша професіоналізація досліджені недостатньо. На сьогодні проблема мотивації працівників ОВС залишається однією з найменш розроблених у психології.

Актуальність зазначеної проблеми, недостатнє її теоретичне та практичне вивчення обумовило вибір теми кваліфікаційного дослідження.

**Мета дослідження** – дослідити динаміку формування та активізації адекватної мотивації слідчих на ранніх стадіях професіоналізації.

**Об'єкт дослідження** – мотиваційна сфера особистості.

**Предмет дослідження** – динаміка мотиваційної сфери слідчих на ранніх стадіях професіоналізації.

**Гіпотези роботи:** *концептуальна* полягає в тому, що мотиваційна сфера особистості слідчих на ранніх етапах професіоналізації суттєво змінюється за своїм змістом у різних структурних елементах: спрямованістю мотивів, рівнем вираженості ціннісних та кар'єрних орієнтацій, характеру емоційного сприйняття важливих сфер життя; *емпірична:* зміни мотиваційної сфери обумовлюються специфічними службовими умовами та об'єктом праці, вони можуть бути як позитивними і приводити до успішної професійної адаптації, так і негативними, які викликають професійну деформацію особистості, сприяють прийняттю рішення звільнитися.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі **завдання дослідження:**

- 1) виявити особливості мотиваційно-ціннісної структури, проаналізувати вираженість різних типів мотиваційних комплексів професійної мотивації слідчих на ранніх стадіях професіоналізації;
- 2) визначити особливості кар'єрних орієнтацій слідчих та дослідити рівень задоволеності працею молодих працівників-слідчих;
- 3) проаналізувати ставлення до себе як фахівця та професійно важливих понять у слідчих на різних стадіях професіоналізації;
- 4) дослідити типи самоідентифікації професіонала-слідчого;
- 5) обґрунтувати психолого-педагогічні рекомендації щодо формування мотиваційної сфери слідчих на ранніх стадіях професійного становлення.

**Методи дослідження:** теоретичні – аналіз, порівняння, узагальнення наукових літературних джерел, систематизація отриманої інформації та її інтерпретація; емпіричні – психодіагностичний метод, а також методи опитування. методи математичної статистики – t-критерій Стюдента,  $\phi$ -критерій кутового перетворення Фішера.

**Наукова новизна** дослідження полягає у тому, що досліджено зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації; виявлено взаємозв'язок мотиваційних комплексів з професійною ідентифікацією,

кар'єрними орієнтаціями слідчих у період професійного становлення; набуло подальшого розвитку: підходи до вивчення мотиваційно-ціннісної структури особистості слідчих на ранніх етапах професіоналізації; засоби та методи формування адекватної мотивації професійної діяльності слідчих в період професійного становлення.

**Теоретико-методологічну основу роботи** складають психолого-педагогічні дослідження мотиваційної сфери особистості (О. Бандурка, В. Венедиктов [2], В. Літинська, І. Мельник [19] І. Ляшенко [21], Л. Лук'янова [22], П. Макаренко [26] В. Манько, Т. Федорина [27], О. Мірошніченко [31], І. Нікітіна, В. Мартич [35] О. Пінська [36] та ін.).

**Теоретичне значення** кваліфікаційної роботи полягає в тому, що основні ідеї та отримані результати розширюють наукове уявлення про зміни у мотиваційній сфері особистості в професійних умовах діяльності слідчого. Положення та висновки дослідження дозволяють більш чітко і повно осмислити значення мотивів, мотивації як особливих внутрішніх психологічних елементів особистості слідчих органів внутрішніх справ.

**Практична значимість дослідження** визначається тим, що науково обґрунтовані знання про зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації дозволяють психологічно грамотно підходити до її формування та вдосконалення.

Робота пройшла апробацію шляхом участі у 1-й Міжнародній науково-практичній конференції науково-педагогічних, педагогічних працівників і молодих учених «Теорія і практика професійного становлення фахівця в інноваційному соціокультурному просторі», Дніпро, 17-18 квітня 2024 р. [Електронне видання]. Дніпро: Університет ім. Альфреда Нобеля, 2024. 340 с.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 52 найменування, 2 додатки. Робота містить 23 таблиці. Обсяг основного тексту становить 80 сторінок.

# РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ НА РІЗНИХ СТАДІЯХ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

## 1.1. Мотивація професійної діяльності на різних етапах професіоналізації

Актуальність виявлення показників мотивації та управління її розвитком у професійній підготовці визначається необхідністю врахування соціально зумовлених змін у змісті професій та удосконалення процесу професіоналізації майбутніх фахівців.

Цілком суголосні з міркуваннями Т. Матієнко, що успіх трудової діяльності визначається здатністю працівників до ініціативної, творчої, пошукової роботи. Особливого значення набуває рівень розвитку такого виду мотивації, як мотивація професійного самовдосконалення працівників. Тільки за умови постійного морального, інтелектуального та фізичного самовдосконалення можливо досягти високих показників ефективності професійної діяльності [29, с. 109].

У психологічних дослідженнях вплив мотивації розглядається у двох аспектах: регулююча функція мотивів у формуванні професійної придатності; вплив мотивів на процес досягнення професійних результатів.

П. Макаренко, розглядаючи взаємозв'язок типу мотивації професійного вибору з професійною самоідентифікацією у майбутніх фахівців органів внутрішніх справ, наголошує, що з погляду мотивів вибору цієї професії виділяють такі типи працівників:

– адекватний тип (мотиви вибору професії узгоджуються з загальноприйнятими соціальними нормами поведінки, яскраво вираженими на спрямованість боротьби зі злочинністю, а також прагненням захищати громадян, закон);

– конформістський тип (мотиви вибору професії формуються під впливом соціальної групи, норми якої є для цієї особистості релевантними);  
ситуативний тип (вибір професії відбувається під впливом факторів, не

пов'язаних з інтересом до професії; прогностично цей тип несприятливий, оскільки пов'язаний із можливим розчаруванням у роботі та незадоволеністю вибору);

– компенсаторний тип (служба в правоохоронних органах сприймається такими працівниками як можливість подолання слабких рис характеру; цей тип несприятливий у зв'язку з тим, що він передбачає розвиток особистості, внаслідок якого можлива гіперкомпенсація її слабких сторін);

– кримінальний тип (маскована «правильними» формулюваннями антисоціальна спрямованість, яка має на меті використання службового становища в особистих цілях) [25, с. 251].

Професійна мотивація включає такі структурні елементи, як: професійне покликання – потяг до певної професії, що ґрунтується на знанні про її призначення; професійні наміри – усвідомлене ставлення до певного виду професійної діяльності; ціннісні орієнтації в професійній діяльності – вироблені суспільством і прийняті особистістю підстави для оцінки призначення діяльності, системи духовних цінностей, професійних менталітетів, правил професійної етики; мотиви професійної діяльності – внутрішні спонукання, що визначають спрямованість активності людини в професійній поведінці загалом та орієнтації на різні сторони самої професійної діяльності; професійні домагання – прагнення досягти результату певного рівня професійної діяльності, обраної самою людиною з урахуванням попередніх результатів; професійні очікування – внутрішні уявлення про свої можливі успіхи, про відносини з колегами тощо [32, с. 62].

Аналіз наукової літератури з означеного питання дозволив систематизувати погляди щодо структури мотивації, що містить чотири компоненти стосовно чотирьох основних функцій: мотивація ініціації (спонукальна, що ініціює діяльність); мотивація селекції (відповідає за вибір мети); мотивація реалізації (регулює, контролює реалізацію прийнятого наміру та виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (відповідає за завершення виконання відповідної дії і за перехід від однієї дії до іншої).

Становлення майбутнього фахівця як висококваліфікованого слідчого можливе лише за умов формування позитивного мотиваційно-ціннісного відношення до професії, тому в період отримання освіти для прискорення темпів адаптації постає важливим створення системи заходів щодо формування сприятливої професійної мотивації.

У структурі мотивації професійної діяльності людини можна виділити три складові, що виникають із внутрішніх чи зовнішніх потреб людини:

1. Внутрішня мотивація виникає з потреб людини та пов'язана безпосередньо з процесом і результатом її професійної діяльності. Превалювання у дорослої людини внутрішньої мотивації активізує у неї процес прогнозування власної професійної діяльності, яка відбувається із задоволенням і без будь-якої напруги.

2. Зовнішня позитивна мотивація містить мотиви, які лише опосередковано пов'язані з процесом і результатом професійної діяльності людини. По перше, це висока заробітна плата, кар'єрне зростання, схвалення з боку колег та керівництва, по друге, це престиж як стимул заради якого доросла особистість вважає за потрібне прикладати свої зусилля для прогнозування власної професійної діяльності.

3. Зовнішня негативна мотивація включає мотиви, що не пов'язані безпосередньо з процесом і результатом професійної діяльності, але які мають негативне емоційне забарвлення щодо уникнення покарання, критики, осуду, штрафних санкцій тощо [39].

Під мотивами професійної діяльності розуміються спонукальні чинники, які змушують людину працювати. К. Ізард виокремив серед зазначених чинників три групи. Перша група чинників – спонукання суспільного характеру (усвідомлення необхідності приносити користь суспільству; бажання надавати допомогу іншим; загальна установка на необхідність професійної діяльності). Друга група – отримання певних матеріальних благ для себе та своєї сім'ї: заробляння грошей для задоволення матеріальних і духовних потреб. Третя група – задоволення потреб у самоактуалізації, самовираженні, самореалізації: людина не може бути

бездіяльною за своєю сутністю, а сутність її така, що вона – не лише споживач, а й творець свого життя. У процесі творення особистість дорослого віку отримує задоволення від творчості, виправдовує сенс свого існування [12].

Український науковець С. Занюк досліджував мотивацію професійної діяльності як сукупність спонукальних факторів, що визначають активність дорослої людини. Він виокремив наступні фактори: мотиви, потреби, стимули, складні ситуації, які детермінують поведінку людини. Мотиви професійної діяльності відносно стійкі утворення особистості, проте мотивація професійної діяльності включає в себе не тільки мотиви, але й ситуаційні фактори (вплив інших людей, специфіка професійної діяльності та непередбачувані обставини). Така наповненість ситуацій, як складність завдань, завищені вимоги керівника, малоусвідомлені установки оточуючих людей, мають вплив на мотивацію професійної діяльності людини в певний період часу. Ситуаційні фактори динамічні, легко змінюються, тому існує можливість впливати на них та на активність людини в цілому. Інтенсивність актуальної мотивації професійної діяльності особистості дорослого віку складається з сили мотиву та інтенсивності ситуаційних детермінант мотивації. Один мотив однозначно не визначає мотивацію професійної діяльності людини. Необхідно враховувати вплив декількох ситуаційних факторів. Наприклад, занадто складна професійна діяльність, відсутність взаємодії з безпосереднім керівником, що може призводити не тільки до зниження мотивації, а також до зниження ефективності самої професійної діяльності людини. Таким чином, мотивація професійної діяльності – це сукупність усіх факторів (як особистісних, так і ситуаційних), які спонукають людину до активності та діяльності [49].

На думку науковців С. Єрохіна, Ю. Нікітіної та І. Нікітіного, структурними компонентами професійної мотивації людини є: мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (сприяє вибору мети); мотивація реалізації (забезпечує регулювання, контроль реалізації виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (завершення виконання дії та спонукання до іншої).

Вчені зазначили, що професійну мотивацію можна звести до трьох основних комплексів: інтерес, обов'язок, самооцінка професійної придатності [11, с. 20-27].

Аналіз наукових праць [1, 8, 18, 28, 30, 34, 41, 42, 43, 44, 45, 46] дозволяє стверджувати, що всі відомі визначення мотивації можна віднести до двох основних напрямків. Перший розглядає мотивацію із структурних позицій як сукупність факторів або мотивів. Мотивація обумовлена потребами і цілями особистості, рівнем домагань і ідеалами, умовами діяльності (як об'єктивними, зовнішніми, так і суб'єктивними, внутрішніми – знаннями, уміннями, здатностями, характером), світоглядом, переконаннями, спрямованістю особистості, з урахуванням цих факторів відбувається ухвалення рішення, формування наміру. Другий напрямок розглядає мотивацію не як статичне, а як динамічне утворення, як процес, механізм. Однак і в тому і в іншому випадку мотивація виступає як вторинне, відносно до мотиву утворення, явище. Більш того, у другому випадку мотивація виступає як засіб або механізм реалізації вже наявних мотивів: виникла ситуація, що дозволяє реалізувати наявний мотив, виникає мотивація, тобто процес регуляції діяльності за допомогою мотиву.

Як процес, мотивація проходить певні стадії розвитку:

– на першій стадії здійснюються вибір між передбачуваними мотивованими діями, між різними варіантами сприймання; зваження можливих дій, оцінка їх результату; прогнозування (моделювання) поведінкового акту (з урахуванням психологічної і соціальної складових) від його початку до завершення;

– на другій стадії – реалізації мотивації, застосовуються або реалізуються функціональні здібності; здійснюються функція саморегуляції на окремих фазах поведінкового акту; загальна регуляція, яка спрямовує дію на досягнення певних цільових станів; актуалізується інтенсивність і наполегливість у здійсненні обраної дії та досягненні її результатів;

– на третій стадії здійснюється прагнення досягти певного цільового стану і пояснюється очікування певного емоційного забарвлення в ефективно-значимій ситуації (надія, страх, розчарування, полегшення);

– четверта стадія не є, власне, мотиваційною стадією. На цій стадії оцінюється актуальність поведінки і дій особистостей відповідно до їх індивідуальних особливостей, мотивів та наявної ситуації (умов реалізації дії).

У багатьох випадках психологи під мотивацією мають на увазі детермінацію поведінки, тому виділяють зовнішню й внутрішню мотивацію.

За Е. Десі [48] внутрішня мотивація – це прагнення робити діяльність заради її самої, заради нагороди, яка є в самій цій діяльності. Цією нагородою є «момент переживання чогось більшого, ніж повсякденне існування». І джерелом цієї діяльності є потреба автономності самовизначення.

На нашу думку, процесуальний момент досить важливий у концепції внутрішньої мотивації, однак він не є її ядром. Ядро ж її у тім, що для людини життєво важливо бути самовизначеною, незалежною, діючою у відповідності зі своєю мотивацією, що йде зсередини, а не контролюється ззовні.

Відповідно до концепції Е. Десі найбільш ефективний результат буде досягнутий у тому випадку, коли задіяні внутрішні рушійні сили притаманні людині, а зовнішні важелі (стимули) задіюються вже у процесі. Необхідно, щоб зовнішня та внутрішня мотивації були врівноважені.

Таким чином, мотивація – процес спонукання людини до здійснення тих чи інших дій, вчинків, який є складним актом, що вимагає аналізу та оцінки альтернатив вибору і прийняття рішень.

Мотив – це те, що належить самому суб'єктові поведінки, є його стійкою особистісною властивістю, що зсередини спонукає до здійснення певних дій.

Потреби людини соціально обумовлені. У залежності від того, з яким колом суспільних вимог пов'язані ці потреби, відрізняють різні їх рівні. Таким чином, існує ієрархія різних потреб від найпримітивніших до найвитонченіших.

Це положення лежить в основі теорії мотивації А. Маслоу, який вважав, що люди мають безліч різних потреб і ці потреби можна розділити на п'ять основних категорій. Згідно з цією теорією, будь-яка істота прагне свого розвитку, діючи у найбільшій відповідності до своїх можливостей та намагань. Як підкреслює А.

Маслоу, кожна нова потреба виникає, стає можливою тільки за умови задоволення потреб нижчого порядку [50].

Згідно з теорією мотивації Д. Мак Клелланда поведінку людини мотивують три потреби: влада, успіх, визнання. В умовах сучасного бізнесу потреби вищого рівня є головними мотиваторами поведінки людини, тому що потреби нижчих рівнів вже значною мірою задоволені [51].

Мотивацію, розглянуту як процес, теоретично можна умовно представити у вигляді шести стадій (табл.1.1).

Таблиця 1.1

## Стадії мотивації

Стадія	Зміст
Виникнення потреб	Потреба проявляється за конкретним часом і починає «вимагати» від людини, щоб вона знайшла можливість і почала щось робити для її усунення. Потреби можуть бути: фізіологічними, психологічними, соціальними.
Пошук шляхів усунення потреби	Якщо потреба виникла і створює проблеми для людини, то вона починає шукати можливості для її усунення: задовольнити або придушити. Виникає необхідність у діях.
Визначення цілей (напряму) дії.	Людина шукає засоби для усунення потреби та ставить такі запитання: - що повинна отримати для усунення потреби; - що повинна зробити для отримання бажаного; - за допомогою чого цього можна досягти; - наскільки одержане може усунути потребу.
Здійснення дії	Людина витрачає зусилля, здійснює дії, які повинні надати їй можливість, усунувши потребу, отримати бажане. На цій стадії може відбуватися корекція цілей, тому що процес роботи впливає на мотивацію.
Одержання винагороди за здійснення дії	Виконавши певну роботу, людина або безпосередньо одержує те, що може використати для усунення потреби, або обміняти на бажаний для неї об'єкт. На цій стадії з'ясовується те, наскільки виконання дій дало бажаний результат. Залежно від цього відбувається послаблення, збереження або посилення мотивації до дії.
Усунення потреби	Залежно від рівня напруги, викликаной потребою, а також від того, приводить усунення потреби до послаблення або посилення мотивації діяльності, людина або припиняє діяльність до виникнення нової потреби, або продовжує шукати можливості для її усунення.

Розглянемо важливу для нашого дослідження психологічну дефініцію «мотивація професійної діяльності». У професійній діяльності мотивація виступає як зв'язка, яка визначає цілеспрямований характер дій людини – потенційні можливості особистості, потребу в певному виді діяльності, в організації

соціальної взаємодії у професійному середовищі. Мотивація може сприяти вибору професійної діяльності, випереджаючи реальні можливості конкретної особистості, виступати як активний стимул розвитку, перебудови особистості в цілому. Про сформованість професійної мотивації свідчать позитивне ставлення особистості до своєї професії, рівень задоволеності нею, а також провідні мотиви вибору цієї професії та мотиви самої професійної діяльності.

Ми вважаємо, що для розуміння мотивації професійної діяльності необхідно також розглянути процес професійного становлення особистості.

У сучасній психології професіоналізм розглядається як системна організація свідомості, психіки людини, що містить її якості як одне ціле; його інформованість, знання, досвід, культуру; психодинаміку (інтенсивність переживань, швидкість їх змін); осмислення питань своєї вікової та статевої належності щодо вимог професії. Поняття «професіоналізм» часто перетинається з терміном «компетентність», під компетентністю конкретного професіонала мають на увазі його професійну, інтелектуальну, моральну й особистісну компетентність.

Слід зазначити, що мотиваційна сфера професійної діяльності здатна змінюватися на різних стадіях професіоналізації (табл.1.2).

Таблиця 1.2

### Стадії професіоналізації та процеси, які відбуваються

Стадії професіоналізації	Процеси, які відбуваються
Вибір професії	<ul style="list-style-type: none"> <li>- виникає інтерес до змісту майбутньої професії;</li> <li>- розуміння значущості професії і професійного покликання;</li> <li>- прагнення увійти до певної професійної спільноти;</li> <li>- виникають професійні очікування</li> </ul>
Стадія професійного навчання	<ul style="list-style-type: none"> <li>- починається адаптація особистості до професії;</li> <li>- уточнення своїх професійних претензій;</li> <li>- може наступати розчарування у обраній професії, охолодження інтересу до неї;</li> <li>- намічається прийняття ролі професіонала</li> </ul>
Стадія практичного оволодіння професією	<ul style="list-style-type: none"> <li>- продовжується адаптація;</li> <li>- відбувається коригування професійних мотивів і цілей;</li> <li>- усталюються мотиви оволодіння високими нормами і зразками професійної майстерності;</li> <li>- виникає перша задоволеність працею;</li> <li>- зростає число спонукувань у мотиваційній сфері, ускладнюється їх ієрархія</li> </ul>

Стадія розквіту професійної діяльності	- зміцнюються мотиви індивідуального внеску в професію і професійну творчість; - посилюється значення творчість у професії як пошук усе нових змістів професії для себе; - усталюється переважання конструктивної мотиваційної тенденції, яка орієнтує людину на творчість
Стадія завершення професійної діяльності	- спостерігається, як позитив, мотивація самореалізації особистості у нових формах діяльності (наставництво, написання мемуарів); - виявляється, як негатив, захисна мотивація запобігання невдачам, протиставлення професійним інтересам молоді, регрес

Аналіз досліджень [16, 17, 9, 47] свідчить про зміни, що відбуваються у мотиваційній сфері особистості на кожній стадії професіоналізації, причинами яких, на наш погляд, є перегляд особистістю цілей, цінностей, мотивів професійної діяльності, саморозвиток людини, перебудова суспільних відносин, умов професійної праці, неузгодженість між особистісним ростом та рівнем професійної діяльності.

У зв'язку з тим, що мотиви та мотивація тісно пов'язані із професійною діяльністю і є її важливими детермінантами, стає необхідним розглянути психологічні особливості професійної діяльності співробітників ОВС України.

## **1.2. Мотиваційна основа службової діяльності та кар'єрних орієнтацій слідчих органів внутрішніх справ**

Аналізуючи нормативні документи, які регламентують діяльність органів внутрішніх справ України, результати досліджень, відзначимо, що діяльність працівників ОВС характеризується такими специфічними психологічними особливостями:

– правова регламентація діяльності змушує працівників спрямовувати свою діяльність за строго встановленим порядком та нормами закону. Однак це не означає, що вони не мають вільного вибору засобів здійснення діяльності, її найбільш раціональної та ефективної організації;

– наявність владних повноважень значною мірою залежить від особистісних якостей працівників та вимагає від них розумно і законно користуватися наданою владою;

- протиборство і протидія надає діяльності працівника ОВС характер боротьби, яка потребує постійної вольової напруги, активної розумової діяльності;
- активна комунікація з різними верствами населення вимагає від правоохоронців набуття відповідних навичок та умінь у галузі психології щодо розуміння людини, її вчинків, мотивації поведінки, ефективної комунікації, вирішення конфліктних ситуацій, визначення та подолання стресу;
- дефіцит часу та наявність перевантажень у роботі характеризує діяльність працівників ОВС як екстремальну, пов'язану з наявністю різноманітних стрес-факторів, які впливають на її ефективність та результативність;
- пізнавальний характер діяльності правоохоронців вимагає не тільки різноманітного рішення розумових завдань різного плану, але й організації практичного їх здійснення;
- на діяльність працівників ОВС суттєво впливає громадська думка суспільства щодо оцінки її ефективності, авторитету правоохоронців серед населення.

На думку багатьох дослідників діяльність слідчого характеризується: державним та політичним характером; наявністю владних повноважень; суворим нормативним регулюванням; процесуальною самостійністю та регламентацією засобів і термінів слідства; підвищеною відповідальністю за прийняття рішень; пізнавально-пошуковою спрямованістю; різноманітністю вирішуваних завдань та їх творчим характером; соціальною комунікативністю; своєрідністю суспільно-психологічної атмосфери розслідування та поєднанням колегіальних і індивідуальних засад діяльності; наявністю фізичних і психічних перевантажень; протидією зацікавлених осіб.

Аналізуючи результати досліджень можна виділили психологічні та змістовні характеристики особистості слідчих таким чином (табл. 1.3).

Психологічний аналіз діяльності слідчого припускає, насамперед, розкриття її психологічної структури. Коли мова йде про психологічне вивчення професійної діяльності, то зазвичай мається на увазі діяльність індивіда або індивідуальна діяльність (наприклад, слідчого).

## Модель особистості слідчого

Психологічна характеристика	Змістовна характеристика
Реконструктивна діяльність	Інтелектуальний рівень, пам'ять, уява, мислення, інтуїція
Пошуково-пізнавальна діяльність	Спостережливість, увага, допитливість
Комунікативна діяльність	Товариськість, емоційність, стійкість, чуйність, витриманість, увічливість
Організаційна діяльність	Самоорганізованість, зібраність, цілеспрямованість, наполегливість воля

В останні роки під впливом запитів практики об'єктом психологічного дослідження стала спільна професійна, групова, у тому числі колективна діяльність.

Формування стійких позитивних мотивів діяльності слідчого можна визначити за чотирма напрямками:

- 1) формування безпосередніх мотивів праці за допомогою розкриття цікавих і творчих сторін слідчої діяльності;
- 2) розвиток інтересу до діяльності, опосередковано впливаючи на мотиви шляхом виховання у працівників почуття професійного обов'язку та гордості за належність до правоохоронних органів;
- 3) розкриття перед співробітниками перспектив кар'єрного росту, просування за службовими сходинками й підвищення їх професійної кваліфікації;
- 4) ефективна організація праці слідчих і створення у їх колективах сприятливого морально-психологічного клімату.

Професіоналізм слідчого – це інтегральна якість його індивідуальності. Його зумовлюють такі елементи: в інтелектуальній сфері – високий рівень загальних і професійних умінь, що дозволяє забезпечити якісне здійснення покладених на нього завдань; у мотиваційній – високий рівень мотивації професійної діяльності в органах внутрішніх справ як мотивації досягнення успіху; в емоційній – почуття професійної честі й гідності; у сфері саморегуляції – переконання у високому

соціальному престижі слідчого й адекватна йому Я-концепція; у предметно-практичній – високий рівень загальної й професійної креативності; у вольовій сфері – здатність усвідомленої постановки цілей професійної діяльності й досягнення їх через подолання труднощів, фізичної й нервової напруги, уміння проявляти самовладання в екстремальних ситуаціях; в екзистенціальній сфері – усвідомлення змісту свого життя у самовідданій боротьбі зі злочинністю.

Таким чином, особистість слідчого характеризується складністю і багатогранністю, вона формується у результаті взаємодії різних факторів. Але, як відомо, у процесі безпосередньої професійної діяльності людина спроможна засвоїти складний комплекс вимог, який пред'являється професією до його особистісних якостей, розвиваючи лише ті, що потрібні для успішної діяльності.

Для більш усвідомленого розуміння мотиваційної основи кар'єрних орієнтацій слідчих ОВС розглянемо питання кар'єри взагалі.

Багатьма авторами [5, 6, 7, 10, 14, 24] кар'єра розглядається як результат активного процесу, розуміння суб'єкта себе, власного шляху особистісного розвитку й професійного служіння, яке супроводжується відчуттям особистісної реалізованості і надає можливість суб'єктові сприймати своє життя як свідомість повсякденних вчинків, професійних дій та їх значення, що дозволяє діяти послідовно та ефективно.

У широкому розумінні кар'єра – це суб'єктивне усвідомлення позиції й поведінки у сфері трудової діяльності, пов'язаних з посадовим чи професійним підвищенням протягом трудового життя людини. Це є самовираження, зміна навичок, знань, здібностей, просування вперед обраним шляхом діяльності як у межах організації, так і поза нею. Кар'єра означає успішне просування у службовій, науковій чи виробничій діяльності, у досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей. Кар'єра – це не тільки просування на роботі.

Поняття кар'єри не означає обов'язкове і постійне переміщення вгору в межах організаційної ієрархії. Кар'єру – траєкторію свого руху – людина створює сама, враховуючи особливості внутрішнього і зовнішнього середовища,

реальність, власні цілі, бажання кар'єри. Успіх у кар'єрі можна розглядати як просування від однієї посади до іншої, більш високої, і як оволодіння суміжною професією, новими знаннями, досвідом і навичками.

Важливим при розгляді кар'єри є також визначене Е. Шейном [52] поняття кар'єрна орієнтація, якій відповідає термін «якір кар'єри». «Якір кар'єри» або кар'єрна орієнтація виникає у процесі соціалізації на основі та в результаті нагромадження професійного досвіду на початку розвитку кар'єри і служить для керування, стабілізації та інтеграції індивідуальної кар'єри.

Аналізуючи думки вітчизняних та зарубіжних дослідників щодо факторів, які впливають на кар'єру та вибір кар'єрних орієнтацій, підкреслимо, що вони виступають як внутрішнє джерело кар'єрних цілей людини, визначаючи для неї найбільш важливе, маючи особистісний зміст у професійній діяльності (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

#### Фактори, які визначають вибір кар'єрної орієнтації

Зовнішні фактори		Внутрішні фактори	
макросоціальні	мікросоціальні	непсихологічні	психологічні
економічний стан суспільства	матеріальні можливості батьківської родини під час отримання освіти	рівень освіти	адекватна «Я-концепція»
ситуація на ринку праці	величина батьківської родини	соціально-демографічні фактори: вік, стать	особистісна зрілість
політичний режим	планування власної сім'ї	стан здоров'я	індивідуальні здатності
домінуючі суспільні цінності	близьке оточення: допомога друзів, цінності друзів	порядок народження	високий рівень саморегуляції
пропаганда у ЗМІ			гендерні характеристики
соціокультурні зміни, які відбуваються у суспільстві			мотивація досягнення
			особливості емоційно-вольової сфери

Плануючи своє професійне майбутнє, намічаючи конкретні події – цілі, плани, людина виходить, насамперед, з певної ієрархії «кар'єрних якорів», представленої в її свідомості.

Кар'єрні орієнтації не мають тієї визначеності, яка властива сформованим на належному рівні кар'єрним цілям і планам. Завдяки цьому вони виконують більше гнучку регулятивну функцію.

Професійну кар'єру можна розглянути, з одного боку, як боротьбу за соціальний статус із погляду особи. З іншого боку, кар'єрні переміщення є результатом здійснення кадрової політики, наслідком управління трудовими ресурсами. Тому аналіз кар'єрних переміщень можна проводити за двома напрямками:

– соціальним (аналізуються види кар'єрних переміщень, їх характер, особистісні мотиви, ресурси, вплив соціальних і особистісних характеристик на кар'єрне просування. Особистісні мотиви можуть бути пов'язані зі зміною соціального статусу, самореалізацією тощо);

– індивідуальним (оцінка діяльності кожного працівника, рівня його компетентності, потенційних можливостей і особистісних характеристик із погляду інтересів групи, колективу).

Органи внутрішніх справ для конкретного працівника є, насамперед, сферою зайнятості, місцем здійснення своєї трудової кар'єри. Трудова кар'єра розкриває перед людиною можливості як внутрішнього розвитку, так і зміни формального статусу, тобто кар'єра – це не просто структура позицій або посад, це – структура можливостей, що, у свою чергу, визначає, як людина сприймає себе і свою роботу. Трудова позиція і її потенціал щодо подальшого просування є найважливішими чинниками відчуття стабілізації й оцінки себе. Кар'єра вважається також невід'ємним елементом самоствердження і самореалізації людини. У організації становище кожного працівника обумовлено його посадою і пов'язаними з нею функціональними обов'язками. Офіційна структура організації відбиває відносно стійке, постійне співвідношення підрозділів, функцій і зв'язків між ними. Прийнято вважати, що формальна структура колективу виникає на основі об'єднання трьох видів зв'язків: функціональних, фахових і адміністративно-ієрархічних.

В ОВС існує два основних напрямки кар'єрних переміщень – вертикальне і горизонтальне. Для здійснення мобільності необхідною є наявність суб'єктивних і об'єктивних чинників, що її визначають. Об'єктивними чинниками виступають зовнішні, формальні умови переміщень: наявність вакантного робочого місця, відповідність кваліфікаційного рівня, наявність певної освіти. До суб'єктивних відносять особистісні якості і властивості, бажання зайняти вакантну посаду, інформованість щодо наявності цієї посади, неформальний авторитет. Небезпечним є поширення кар'єрного просування не на підставі спеціальних знань, особистісних якостей і властивостей, а внаслідок неформальних зв'язків, не завойованих, а успадкованих статусів. Результатом може бути прихід на службу некомпетентного працівника.

На думку багатьох авторів незадоволеність працівником змістом служби чи праці може бути наслідком двох чинників. Перший полягає у неможливості засвоєння людиною спеціальності, наприклад, через низьку кваліфікацію, відсутність необхідного досвіду чи бажання. Другим чинником вважається відсутність можливості одержувати працівником нову інформацію, коли він вже засвоїв роботу на стільки досконало, що вона перетворюється на конвеєр, рутинну процедуру і тому зникає почуття пізнання нового. Якщо особистість має високий рівень самооцінки, то з'являється бажання змінити роботу чи посаду – підвищити кваліфікацію, оволодіти новою спеціальністю, тобто піти на підвищення.

Варто помітити, що на кожному відрізку кар'єри у працівників можуть бути різні пріоритети. Очікування на початку кар'єри часто розходяться з тим, до чого прагне співробітник в середині шляху. На початку кар'єри головне завдання – бажання підвищити кваліфікацію та виявити себе. Людям хочеться безупинно рости і заслужити високу оцінку керівників. Відносно виражена потреба у показниках статусу: високій зарплатні або службовому авто, наявність яких демонструє успішність і цінність співробітника як гарного фахівця.

Будь-яка людина планує своє майбутнє, керуючись своїми потребами і враховуючи соціально-економічні умови. Нема нічого дивного у тому, що вона хоче мати повну інформацію щодо перспектив свого службового росту і

можливостей підвищення кваліфікації у даній організації, а також за яких умов вона повинна це зробити. В іншому випадку мотивація поведінки знижується, людина працює не в повну міру, у неї зникає бажання підвищувати свою кваліфікацію, організацію розглядає як місце, де можна почекати деякий час перед переходом на нову, більш перспективну роботу.

### **1.3. Особливості формування професійної мотивації у період отримання освіти в ЗВО**

Аналіз сучасної психолого-педагогічної літератури показує, що категорія «професійна компетентність» повинна стати однією з найважливіших характеристик діяльності фахівців, «інтегральною якістю особистості, яка виступає як результат професійної підготовки і є найважливішою умовою її ефективності [13, 15, 23, 40, 47]. Професійна компетентність повною мірою може виявитися лише у працюючого співробітника ОВС, у той же час передумови її окремих сторін формуються вже в період навчання в ЗВО.

З аналітичних довідок МВС відомо, що сьогодні одним із важливіших питань підготовки майбутніх правоохоронців є проблема їх адаптації до специфічних умов навчання, особливо на першому курсі. Відрахування курсантів у перший рік навчання (за порушення нормативно-правових вимог, академічні заборгованості, вживання спиртних напоїв, хуліганство, крадіжки і ін.) свідчить, на нашу думку, про відсутність стійкої мотиваційної сфери і дійсного інтересу до обраної професії, незрілість поглядів, недостатнє уявлення про професію під час вибору, можливо деструкційну уяву про її зміст. В ієрархії мотивів першокурсників, які звільняються, не прослідковується мотивація навчання, засвоєння професії не займає провідного, домінуючого місця.

У психологічній літературі автори виділяють різні види мотивів навчальної діяльності.

У дослідженні Н. Власової також надається два плани мотивації – довільний і мимовільний. Довільний план мотивації проявляються тоді, коли мотиви в учня

викликаються доволіно без сторонньої допомоги. Мимовільний план мотивації проявляється у тому випадку, якщо мотиви хтось спеціально формує [9, с. 54].

Слід відмітити, що навчальна мотивація, як і інші види мотивації, характеризується стійкістю, спрямованістю та динамічністю. Психологічна стійкість визначається дослідниками як здатність підтримувати необхідний рівень психічної активності при широкому варіюванні факторів, які впливають на людину.

Навчальна діяльність полімотивована, тому що процес навчання відбувається у складному сплетінні соціально-обумовлених процесів. Тому, основною проблемою будь-якого професійного становлення є перехід від навчальної діяльності курсантів до професійної діяльності. З позиції загальної теорії діяльності, такий перехід сприяє трансформації пізнавальних мотивів курсантів у професійні мотиви фахівця. Тобто, одними з провідних у загальному мотиваційному синдромі навчання є пізнавальні та професійні мотиви, взаємообумовлений розвиток яких становить динаміку взаємних трансформацій пізнавальних і професійних мотивів студентів. Виходячи з цього положення, можна зробити висновок про те, що з мотивацією курсантів протягом навчання у вузі відбуваються деякі зміни, тобто мотивація має свою динаміку від курсу до курсу.

Слід відмітити, що у процесі оволодіння професією, у ході навчання й трудової діяльності відбуваються розвиток і трансформація мотиваційної структури суб'єкта діяльності. Цей розвиток прямує за двома напрямками: по-перше, загальні мотиви особистості трансформуються у трудові; по-друге, у разі зміни рівня професіоналізації змінюється й система професійних мотивів. Під час професіоналізації особистість знаходить свій предмет у діяльності й, таким чином, відбувається формування структури професійних мотивів та їх усвідомлення.

У процесі професійної діяльності відбувається подальша зміна мотиваційної сфери, яка виражається у появі нових й еволюції деяких старих мотивів, у зміні абсолютної й відносної значимості окремих мотивів, структури мотивів.

Сама структура навчальної мотивації багатозначна за змістом й формою. Курсанти можуть добре або не дуже добре вчитися, тому що мають бажання або ні: одержати професію (професійна мотивація); набути нових знань та одержати задоволення від самого процесу пізнання (пізнавальні мотиви); мати більш високий заробіток (прагматичні мотиви); принести користь суспільству (широкі соціальні мотиви); затвердити себе і зайняти в майбутньому певне положення у суспільстві (мотиви соціального та особистісного престижу) тощо. Кожна з названих різновидів навчальної мотивації може мати в її загальній структурі домінуюче або підлегле значення й тим самим визначати той або інший рівень індивідуальних досягнень у навчанні, а разом з ними обумовлювати й ступінь наближення до кінцевих цілей навчання.

Таким чином, готовність до діяльності – це складне цілісне утворення, яке проявляється як потенційна якість особистості.

За час навчання в ЗВО курсанти не мають можливості опанувати професійну майстерність, але її основами вони володіти повинні. Професійна діяльність вимагає від курсантів глибоких теоретичних знань, практичних умінь і навичок, без оволодіння якими не можна стати гарним фахівцем.

У системі мотивів провідне значення мають: усвідомлення соціальної та особистісної значимості знань і вмінь, які отримують; інтерес до предметів професійного напрямку. Вони сприяють захопленості спеціальністю і моральній відповідальності за навчання. Мотивація навчання, як і будь-яка діяльність, значною мірою є наслідком попереднього шляху розвитку особистості та виступає у ролі суб'єктивної реакції на зовнішні впливи, які стимулюють появи мотивів.

Для того, щоб курсант займав активну позицію у процесі професійної підготовки, необхідно застосовувати таку систему методів, яка б забезпечувала генералізацію певних почуттів, емоцій, мотивів, що приведе до встановлення динамічного стереотипу в його розумінні та поведінці. Велику роль у цій системі будуть грати вправи, тренування, створення емоційної основи навчання та ін. Систематичне повторення правильних положень, політичних і моральних ідей формує ціннісні відносини особистості, які являють собою необхідний, загальний і

вічний фактор життя людини, що остаточно, повинно привести до формування готовності курсантів юридичних навчальних закладів чесно виконувати свої професійні обов'язки та перетворитися на професіонала своєї справи [39].

Для прискорення адаптаційного процесу молодих фахівців в ОВС існує інститут наставництва, але, як показує практика, він не відіграє значної ролі у їх становленні як професіоналів. Найчастіше виконання наставниками своїх функцій носить формальний характер. На нашу думку це викликано об'єктивними та суб'єктивними причинами:

– найчастіше наставники не зацікавлені у виконанні своїх наставницьких функцій у зв'язку з відсутністю матеріального стимулювання цієї діяльності; завантаженість на своєму робочому місці просто не дозволяє наставнику приділяти належну увагу молодому працівнику;

– навіть у найбільш досвідчених і підготовлених працівників можуть бути просто відсутні навички виховної роботи.

Таким чином, адаптація майбутніх правоохоронців до професійної діяльності в ОВС на ранніх стадіях професіоналізації – це багатоаспектний процес пристосування особистості до нового соціального статусу, входження її до специфічного колективу закритого типу, з жорсткою статутно-регламентованою системою стосунків. Ці чинники зумовлюють психологічну перебудову особистості, спрямовуючи її на майбутню правоохоронну діяльність. Отже, у процесі розв'язання завдань прискорення темпів адаптації майбутніх правоохоронців, необхідно вирішувати це питання у двох напрямках: прищеплення їм «соціальної ролі» курсантів, а потім працівників ОВС; інтегрування їх до суспільної системи нових соціально-економічних відносин.

### Висновки до першого розділу

Представлені у першому розділі матеріали огляду наукової літератури присвячені аналізу сучасних концепцій мотивації, розгляду теоретичних основ, психологічних механізмів, дозволили визначити різноманіття різних точок зору на її природу, феноменологію і сутність.

Мотиваційну сферу особистості автори розглядають як сукупність стійких мотивів, які мають певну ієрархію, виражають спрямованість особистості та опираються на її ціннісні орієнтації. Мотив – внутрішнє спонукання особистості до того або іншого виду активності (діяльність, спілкування, поведження), пов'язане із задоволенням певної потреби. В якості мотивів можуть виступати ідеали, інтереси особистості, переконання, соціальні установки, цінності, потреби особистості у всьому їх різноманітті.

Характеристика мотиваційної сфери особистості працівника ОВС залежить від особливостей професійного середовища. Професія слідчого передбачає певні стандарти, які зафіксовані професіограмою, етичними і моральними вимогами, тими загально-соціальними тенденціями, які впливають на його роль та імідж під час виконання професійних обов'язків. Адекватна мотивація впливає на успішність професійної діяльності.

Автори вказують, що становлення майбутнього працівника як висококваліфікованого фахівця можливо лише за умов формування позитивного мотиваційно-ціннісного відношення до професії, тому в період отримання освіти для прискорення темпів адаптації майбутніх правоохоронців необхідно система виховних заходів щодо формування сприятливої професійної мотивації.

Процес становлення професіонала-правоохоронця має позитивні і негативні наслідки. Проявом позитивних результатів професіоналізації працівників органів внутрішніх справ є формування адекватних професійних кар'єрних орієнтацій. На думку багатьох авторів, провідною ознакою ефективності розвитку професійної кар'єри слідчих є відповідність його реальних якостей функціональним компонентам професійної діяльності.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СЛІДЧИХ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

### 2.1. Організація та методика емпіричного дослідження

Аналізуючи результати проведеного теоретичного вивчення літератури щодо особливостей мотиваційної сфери людини, виходячи з визначення об'єкта, предмета та мети дослідження, нами були визначені три окремі, але змістовно пов'язані етапи:

– на першому, організаційно-підготовчому етапі вивчалася сама проблема, її стан, складалася програма та технологія вивчення, проводилася робота щодо матеріального та методичного забезпечення її реалізації;

– на другому, дослідницькому етапі, проводилася робота щодо вивчення особливостей мотиваційної сфери (розвиток мотиваційно-ціннісної структури, вираженість кар'єрних орієнтацій, рівень ідентифікації особистості з обраною професією, неусвідомлене емоційне ставлення суб'єктів до важливих аспектів професійної діяльності) особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації;

– на третьому, заключному етапі, відбувалося обробка та аналіз отриманих даних, проводилася їх інтерпретація, формувався висновок та рекомендації у вигляді мотиваційної тренінгової програми.

Побудова програми дослідження представляє собою технологію всієї роботи, яка повинна бути надійною та економною: за мінімуму витрат сил та часу учасників обстеження забезпечувати максимум інформативності [37].

Для підтвердження достовірності результатів дослідження нами забезпечувався принцип послідовності використання методологічних принципів при вирішенні поставлених наукових задач та принцип адекватності застосовуваних методів завданням дослідницької роботи, з використанням методів статистичної обробки отриманих даних і критерію достовірності розходжень. Обробку отриманих результатів ми проводили за допомогою пакета комп'ютерних програм «ОСА» на ЕОМ типу «Pentium».

Вибір методів дослідження, за допомогою яких були отримані основні наукові результати, визначався характером дослідницьких завдань. Усі методи дослідження були підрозділені на організаційні, емпіричні, методи обробки та інтерпретації. З емпіричних методів для вирішення конкретних завдань дослідження застосовувалися такі їх різновиди: опитування (анкетування, бесіда), психологічне тестування, спостереження, аналіз результатів діяльності, математико-статистичні методи обробки отриманих емпіричних даних.

Діагностика мотиваційної сфери особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації здійснювалась за допомогою комплексу методик, до якого входили:

- методика К. Замфір у модифікації А. Реана для визначення мотивації професійної діяльності, в основу якої покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивацію;
- морфологічний тест життєвих цінностей (МТЖЦ) І. Сеніна, призначений для визначення ціннісної структури особистості, основним діагностичним конструктом якого є термінальні цінності;
- тест М. Куна і Т. Макпартленда «Хто Я?» для виявлення професійної ідентичності;
- Репертуарний тест особистісних конструктів (РТОК) Дж. Келлі, який вивчає за допомогою чого люди конструюють власний світ та уявлення про себе;
- колірний тест відношень (КТВ), для виявлення неусвідомленого ставлення досліджуваних до значущих професійно-важливих понять;
- контент-аналіз – метод якісно-кількісного аналізу змісту документів для виявлення або виміру різних фактів і тенденцій, відображених у цих документах.

**Вибірка.** У дослідженні брали участь курсанти першого, четвертого курсів факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування національної поліції України Дніпровського державного університету внутрішніх справ та слідчі ГУМВС України в Дніпропетровській області зі стажем трудової діяльності до 3-х років.

Загальна кількість вибірки становить 139 осіб. З них 43 особи – курсанти першокурсники (перша група), 51 особа – курсанти випускники (друга група), 45 осіб – слідчі зі стажем трудової діяльності до 3-х років (третья група).

**Контент-аналіз** (від англ. *contens* зміст) – метод якісно-кількісного аналізу змісту документів для виявлення або виміру різних фактів і тенденцій, відображених у цих документах. Це формалізований метод вивчення текстової і графічної інформації, яка полягає в перекладі досліджуваної інформації в кількісні показники та її статистичній обробці. Контент-аналіз відзначається більшою строгістю, систематичністю, використанням кількісних показників, дозволяє проаналізувати великий інформаційний масив. Сутність цього методу полягає у фіксації певних одиниць змісту, який вивчається, а також у квантифікації отриманих даних.

До основних процедур контент-аналізу відносять:

1. Виявлення значеннєвих одиниць контент-аналізу, якими можуть бути:

- а) поняття, виражені в окремих термінах;
- б) теми, виражені в цілих значеннєвих абзацах, частинах текстів, статтях, радіопередачах тощо;
- в) імена, прізвища людей;
- г) події, факти та ін.;
- д) зміст апеляцій до потенційного адресата.

Одиниці контент-аналізу виділяються залежно від змісту, цілей, завдань і гіпотез конкретного дослідження.

2. Виділення одиниць рахунку, які можуть збігатися або не збігатися з одиницями аналізу. У 1-му випадку процедура зводиться до підрахунку частоти згадування виділеної значеннєвої одиниці, у 2-му – дослідник на основі аналізованого матеріалу, здорового глузду сам висуває одиниці рахунку, якими можуть бути: а) фізична довжина текстів; б) площа тексту, заповнена значеннєвими одиницями; в) число рядків (абзаців, знаків, колонок тексту); г) тривалість трансляції на радіо або ТВ; д) метраж плівки під час аудіо- і відеозаписів, е) кількість малюнків з певним змістом, сюжетом та ін.

3. Процедура підрахунку загалом подібна до стандартних прийомів класифікації за виділеними групами ознак. Застосовується складання спеціальних таблиць, комп'ютерні програми, спеціальні формули (напр., «формула оцінки питомої ваги значеннєвих категорій у загальному обсязі тексту»), статистичні розрахунки зрозумілості тексту.

Ми використовували метод контент-аналізу для отримання таких відомостей: визначення і порівняння загальної кількості випадків звільнень курсантів на першому, останньому році навчання та служби; вивчення та аналіз закономірностей, умов і причин успішного та неуспішного просування за службовими сходами слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років; виявлення рівня задоволення слідчими професійною діяльністю.

**Методика К. Замфір у модифікації А. Реана** використовувалася для визначення мотивації професійної діяльності, в основу якої покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивацію. У процесі проведення тестування за цією методикою підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) відповідно до ключів.

$$ВМ = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7})/2$$

$$ЗПМ = (\text{оцінка п.1} + \text{оцінка п.2} + \text{оцінка п.5})/3$$

$$ЗНМ = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4})/2$$

Показником вираженості кожного типу мотивації є число, укладене в межах від 1 до 5 (у тому числі й дробове).

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих оптимальних мотиваційних комплексів варто віднести такі: ВМ>ЗПМ>ЗНМ і ВМ=ЗПМ>ЗНМ. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ. Між цими комплексами укладені проміжні з погляду їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Респондентам пропонується оцінити мотиви професійної діяльності за їх значимістю для кожного за п'ятибальною шкалою: 1 бал – дуже незначною

мірою; 2 бали – досить незначною мірою; 3 бали – невеликою, але й не малою мірою; 4 бали – досить великою мірою; 5 балів – дуже великою мірою.

Задоволеність професією прямо залежить від оптимальності мотиваційного комплексу. Інакше кажучи, задоволеність особистості обраною професією тим вища, чим оптимальніший в неї мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації і низький – зовнішньої негативної.

**Морфологічний тест життєвих цінностей (МТЖЦ) І. Сеніна** призначений для визначення ціннісної структури особистості, основним діагностичним конструктом якого є термінальні цінності. Під терміном «цінність» ми розуміємо ставлення суб'єкта до явища, життєвого факту, об'єкта і суб'єкта, визнання його як значимого, що має життєву важливість.

Перелік життєвих цінностей містить:

1. Розвиток себе, тобто пізнання своїх індивідуальних особливостей, постійний розвиток своїх здатностей та інших особистісних характеристик.
2. Духовне задоволення, тобто верховенство моральних принципів, перевага духовних потреб над матеріальними.
3. Креативність, тобто реалізація своїх творчих можливостей, прагнення змінювати навколишню дійсність.
4. Активні соціальні контакти, тобто встановлення сприятливих відносин у різних сферах соціальної взаємодії, розширення своїх міжособистісних зв'язків, реалізація своєї соціальної ролі.
5. Власний престиж, тобто завоювання свого визнання в суспільстві шляхом відповідності певним соціальним вимогам.
6. Високе матеріальне становище, тобто звертання до факторів матеріального благополуччя як головного сенсу існування.
7. Досягнення, тобто постановка і вирішення певних життєвих завдань як головних життєвих факторів.
8. Збереження власної індивідуальності, тобто перевага власних думок, поглядів, переконань над загальноприйнятими, захист своєї неповторності і незалежності.

Термінальні цінності реалізуються по-різному, у різноманітних життєвих сферах. Під життєвою сферою розуміється соціальна сфера, де відбувається діяльність людини. Значимість тієї або іншої життєвої сфери для різних людей неоднакова.

Опитувальник спрямований на вивчення індивідуальної системи цінностей людини для кращого розуміння змісту її дій або вчинків. Самобутність людини виробляється відповідно до основних цінностей, визнаних у суспільстві. Але особистісні цінності можуть і не відтворювати точну копію цінностей суспільних.

У конструкцію опитувальника входить шкала вірогідності рівня бажання людини у соціальному схваленні її вчинків. Шкала розроблена на основі опитувальника американських психологів Дугласа П. Крауна, Девида А. Марлоу. Вона дозволяє виявити, по-перше, рівень залежності людини від інших людей, по-друге, чи видає людина як відповідь бажані, схвалювані всіма суспільні цінності або свою індивідуальну (не еталонну) систему життєвих цінностей. Чим вищий результат, тим більше поведінка випробуваного (на вербальному рівні) відповідає схвалюваному зразку.

Морфологічний тест життєвих цінностей становить 112 тверджень, кожне з яких випробуваному необхідно оцінити за 5-бальною системою. Перед початком тестування випробуваному дається інструкція: Респондентам пропонується опитувальник, в якому описані різноманітні бажання та прагнення людини. Потрібно оцінити кожне ствердження за 5-бальною шкалою.

Обробка отриманих результатів проводиться за підсумком балів відповідей відповідно до ключа. У такий спосіб отримуються первинні тестові результати. У шкалі вірогідності при підрахунку необхідно враховувати знак. Всі відповіді зі знаком мінус інвертуються. Запропоновані цінності відносяться до різнопланових груп: духовно-моральні цінності та егоїстично-престижні (прагматичні). Це концептуально важливо для визначення спрямованості діяльності особистості або групи. До першої групи відносяться: саморозвиток, духовна задоволеність, креативність і активні соціальні контакти, які відображають морально-ділову спрямованість. До другої підгрупи цінностей відносяться: престиж, досягнення,

матеріальне становище, збереження індивідуальності. Вони формують егоїстично-престижну спрямованість особистості. За умов низьких значень – спрямованість особистості невизначена, без вираженої переваги цілепокладання. У разі всіх високих балів – спрямованість особистості суперечлива, внутрішньоконфліктна. За високих балів цінностей 1-ої групи – спрямованість особистості є гуманістичною, 2-ої групи – прагматичною.

**Тест М. Куна і Т. Макпартленда «Хто Я»** для виявлення професійної ідентичності. Використання тесту – відносно неструктурована процедура. Респонденти одержують аркуш паперу із заголовком «Хто Я» і повинні дати двадцять відповідей на це питання.

Під час кодування всі відповіді розподілялися між двома класами: «Я сам» (персональна ідентифікація, сприйняття себе як чогось унікального, не схожого на інших, тобто тієї частини нашого «Я», що відчуває, оцінює, думає) і «Я в групі» (соціальна ідентифікація або опис собі як представника яких-небудь груп). До класу «Я сам» відійшли фізичні характеристики (зовнішні дані, здоров'я й визначення, які підкреслюють неповторність людини або факт її існування – відповіді типу «Я високий», «Я гарний, здоровий» тощо.), індивідуальні психологічні характеристики (темперамент, особистісні якості й риси характеру – «Я запальний», «Я добрий»), особливості світогляду, інтереси, цінності й спосіб життя.

Більші спільноти (такі, як демографічні, етнічні, територіальні), родина, робота (професійні групи, спільноти за місцем роботи й видом діяльності), інші види діяльності, неформальні групи (наприклад: «Я книголюб», «Я меломан, спортсмен») склали другий клас.

**Репертуарний тест особистісних конструктів (РТОК)** належить до репертуарних методів, які виникли нещодавно та одержують усе більше поширення. Дж. Келлі розробив техніку репертуарних решіток як метод вивчення систем особистісних конструктів, як спосіб «побачити світ її очима, ввійти в її становище. Репертуарний тест особистісних конструктів також дозволяє побачити, як пов'язані між собою різноманітні уявлення, і в чому конкретна

людина схожа на інших людей, чим вона від них відрізняється. Репертуарні методики дають можливість виявляти і такі зв'язки, що аж ніяк не завжди можна висловити словами.

Репертуарна решітка являє собою матрицю, стовпчикам якої відповідає визначена група об'єктів (називана в цій традиції елементами), при цьому як об'єкти можуть виступати люди, предмети, поняття, стосунки. У нашому дослідженні об'єктами (елементами) є різні види діяльності. Рядки матриці є конструктами, які ми виявляємо у випробуваного за допомогою спеціальних прийомів і процедур. Конструкт – це особистісний винахід», це тлумачення чогонебудь, яке накладається на реальність (Дж. Келлі). У функціонуванні конструкту узагальнення і розходження мають місце одночасно. Таким чином, конструкт – це елементарна одиниця нашого сприйняття, мислення, ставлення тощо, у якій поєднані об'єктивні дані і їх суб'єктивна інтерпретація.

Аналіз репертуарної решітки дозволяє оцінити силу і спрямованість зв'язків між конструктами людини, яка її заповнила, виявити найбільш важливі і значущі параметри (глибинні конструкти), які лежать в основі конкретних оцінок і ставлень, побудувати цілісну підсистему конструктів, яка дозволяє описувати і передбачати оцінки і ставлення людини (своєрідну індивідуальну семантичну карту).

Виявляючи конструкти ми використовували один із шести методів, запропонованих Дж. Келлі – метод самоідентифікації. Він передбачає, що до групи елементів входить елемент «Я сам». Це дає можливість стверджувати, що усі виявлені конструкти є особистісне релевантними.

**Коефіцієнт рангової кореляції.** При вимірюванні зв'язку між ознаками порядкової шкали використовувався коефіцієнт рангової кореляції, розрахунок якого ґрунтується на різниці рангів  $d = R_x - R_y$ , де  $R_x$ ,  $R_y$  – ранги елементів сукупності відповідно за першою і другою ознаками (за формулою Спірмена):

$$6 \sum (d^2), r_s = 1 - N(N^2 - 1).$$

Коефіцієнт рангової кореляції як лінійний коефіцієнт кореляції, може набувати значень від  $-1$  до  $+1$ . Якщо два рядки рангів збігаються, то  $\sum d^2 = 0$ .

Отже, маємо повний прямий зв'язок і  $\rho = 1$ . При повному зворотному зв'язку (ранги двох рядків розташовані у зворотному порядку)  $\rho = -1$ .

**Критерій  $\phi^*$  – кутове перетворення Фішера.** Критерій Фішера призначений для зіставлення двох вибірок за частотою зустрічання, ефект якого представляє інтерес для дослідника. Критерій оцінює достовірність розходжень між відсотковими частками двох вибірок, у яких зареєстровано ефект, що нас цікавить.

Суть кутового перетворення Фішера полягає в перекладі відсоткових часток у розмірі центрального кута, що вимірюється в радіанах. Більшій процентній частці буде відповідати більший кут, а меншій частці – менший кут, але співвідношення разі будуть не лінійними:  $\phi = 2 \arcsin(\sqrt{P})$ , де  $P$  – відсоткова частка, що має розмірність у долях одиниці. У разі збільшення розбіжності між кутами  $\phi_1$  і  $\phi_2$  та збільшення чисельності вибірок значення критерію зростає. Чим більше розмір  $\phi^*$ , тим більше розходження можуть бути достовірними.

Різницю між даними генеральної і вибіркової сукупностей називають помилкою репрезентативності або помилкою вибірки. Гранична помилка вибірки дорівнює творові однократної помилки вибірки на відповідний коефіцієнт довіри  $W t$ . Символ  $t$  називають коефіцієнтом кратності помилки репрезентативності або коефіцієнтом довіри. У разі вирішення важливих наукових або практичних питань бажано, щоб помилка репрезентативності приймалася з коефіцієнтом довіри  $t=2$ . Його збільшення підвищує репрезентативність вибірки, але не саме по собі, а через збільшення вибіркової сукупності. При коефіцієнті довіри рівному 2 ( $t=2$ ) імовірність відхилення досліджуваної ознаки буде перебувати в межах дворазової помилки репрезентативності і дорівнювати 0,954.

У нашому дослідженні ми обраховували помилку вибірки за формулою:

$$W = t \sqrt{\frac{P(100 - P)}{n}}$$

де  $n$  – загальна кількість досліджуваних,  $P$  – доля елементів (%).

**Кольоровий тест відношень (КТВ) М. Еткінда** призначений для виявлення неусвідомленого ставлення досліджуваних до професійно-важливих

понять. Він дозволив нам виявити неусвідомлені аспекти ставлення досліджуваних до понять: «Я», «система ОВС», «робота», «кар'єра», «слідчий»), оминаючи при цьому захисні механізми вербальної системи самосвідомості.

Процедура проведення тесту. Випробуваному пропонувалося підібрати з розкладених на білому фоні в довільному порядку кольорів М. Люшера (синього, жовтого, сірого, червоного, зеленого, фіолетового, чорного і коричневого) кольори для понять «Я», «робота», «кар'єра», «слідчий», «система ОВС». Далі випробувані проранжували за перевагою запропоновані кольори, розпочинаючи із найкрасивішого, найприємнішого і закінчуючи найбільш некрасивим, найбільш неприємним.

Інтерпретація результатів засновувалася, насамперед, на порівнянні кольорів, які асоціюються з певними поняттями, з їх місцем (рангом) у розкладці кольорів за перевагою. Якщо з деякими поняттями асоціюються кольори, які займають перші місця в розкладці кольорів за перевагою, то ставлення випробуваного до них позитивно, емоційно приймається. І навпаки, якщо з поняттям асоціюються кольори, які займають останні місця в розкладці за перевагою, значить людина їх емоційно відхиляє. Під час обробки враховувалося трактування М. Люшером кожної позиції при розкладці кольорів за перевагою, а також значення кожної колірної асоціації, на основі чого було отримано уявлення про змістовну наповненість для випробуваних кожного з понять.

При інтерпретації результатів ми враховували значення рангових позицій колірних асоціацій відносно місця, яке займає колір у розкладці за перевагою:

- 1-е місце займає найбільш прийнятний колір, що означає основний спосіб дії людини; виражає засоби, які людина прагне використовувати для досягнення цілей;
- 2-е місце означає мету суб'єкта;
- 3-є і 4-е місця вказують на актуальний стан людини;
- 5-е і 6-е місця позначають спосіб дії, неактуальний на цей час;
- 7-е і 8-е місця відбивають те, які потреби людина в собі придушує, який спосіб дії вона вважає для себе шкідливим.

## 2.2. Результати емпіричного дослідження та їх інтерпретація

Завданням нашого дослідження було виявити особливості мотиваційно-ціннісної структури особистості слідчих в міру занурення в професійне середовище. Вивчення мотиваційного комплексу, структури ціннісних орієнтацій особистості може показати наявність або відсутність «схильності» ідентифікувати себе із професійним середовищем, потенціалу для подальшої успішної професійної діяльності.

На першому етапі нами визначався мотиваційний комплекс (МК) досліджуваних та переважний тип їх професійної мотивації: внутрішня (ВМ), зовнішня позитивна (ЗПМ), зовнішня негативна мотивація (ЗНМ). Вираженість і характер зовнішньої та внутрішньої мотивації професійної діяльності випробуваних груп ми досліджували за методикою К. Замфір у модифікації А. Реана. Нами було зроблено припущення, що у період навчання в мотиваційно-ціннісній сфері особистості курсантів відбуваються якісні зміни від першого до випускного курсів. Спостерігається зростання внутрішньої мотивації до професійної діяльності. Ця ж тенденція простежується і при порівнянні результатів випробовуваних 4-го року навчання і слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Вираженість типів мотивації у досліджуваних

Тип мотивації	Першо-курсники	Випускники	Молоді слідчі	t	p
	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$		
Внутрішня мотивація	3.2+0.69	4.3+0.34	5.1+0.49	t1-2 2.31 t1-3 4.18 t2-3 4,47	p1-2≤0.05 p1-3≤0.05 p2-3≤0.05
Зовнішня позитивна мотивація	4.6+0.26	4.1+0.35	3.9+0.52	-	-
Зовнішня негативна мотивація	4.9+0.83	4.4+0.75	3.1+0.64	t1-3 3.88 t2-3 3.49	p1-3≤0.05 p2-3≤0.05

Перша група досліджуваних (курсанти 1 курсу) має низькі показники за внутрішнім типом мотивації. Це свідчить про деяку невизначеність респондентів, нестійкість їх професійних інтересів. Такі результати є очікуваними, оскільки вік цієї групи становить 17-18 років і характеризується нестійкими інтересами, ідеальною уявою про майбутнє, потребою у самоствердженні.

У другій групі досліджуваних (курсанти випускного курсу) рівень внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації майже однаковий, а зовнішня негативна мотивація знижується. Курсанти випускного курсу мають вже більш чітке уявлення про майбутню професійну діяльність, виникає зацікавленість у обраній професії, а необхідність у найближчому майбутньому продемонструвати отримані знання, набуті навички й уміння викликає інтерес до професії.

У більшості третьої групи (слідчі зі стажем трудової діяльності до 3-х років) відмічається зниження рівня зовнішньої негативної мотивації та підвищення внутрішньої і зовнішньо-позитивної мотивації. Це пояснюється тим, що на первинному етапі адаптації до професійної діяльності у особистості виникає потреба у самовираженні, становленні себе як професіонала.

У ході вивчення особливостей мотиваційно-ціннісної структури особистості слідчого в міру занурення в професійне середовище ми аналізували мотиваційні комплекси зазначених груп випробуваних.

Аналіз отриманих результатів показав, що курсанти (1-2 групи досліджуваних) більшою мірою задоволені обраною професією. Вибираючи між якнайкращим, оптимальним і якнайгіршим типами співвідношень, близько половини курсантів обрали оптимальний комплекс, представлений поєднаннями:  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  (22,24% та 34,13% опитаних) і  $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$  (8,42% та 13,72 % опитаних) (табл. 2.2). Це свідчить про те, що курсанти з такими мотиваційними комплексами, залучаються до цієї діяльності заради неї самої, а не для досягнення зовнішніх нагород. Така діяльність є самоціллю, а не засобом для досягнення іншої мети. Тобто це ті курсанти, яких привертає, перш за все, інтерес

до самого процесу навчання. Вони схильні вибирати складніші завдання, що позитивно відбивається на розвитку їх пізнавальних процесів

Таблиця 2.2

Наявність мотиваційних комплексів у курсантів (1-го і 4-го курсів)  
і молодих слідчих (%)

Мотиваційні комплекси	1 курс	4 курс	Молоді слідчі	$\phi$	P
ВМ > ЗПМ > ЗНМ	22,24	34,13	41,54	-	-
ВМ = ЗПМ > ЗНМ	8,42	13,72	9,53	-	-
ЗПМ > ВМ = ЗНМ	47,55	21,31	28,84	-	-
ЗПМ > ЗНМ > ВМ	6,31	19,82	13,75	$\phi$ 1-3	0,01
ЗНМ > ЗПМ = ВМ	7,14	6,35	3,20	$\phi$ 1-3	0,01
ЗНМ > ЗПМ > ВМ	8,34	4,67	3,14	$\phi$ 1-2 $\phi$ 1-3	0,01 0,01

ВМ – внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.

Курсанти, мотиваційний комплекс яких характеризується переважанням зовнішньої мотивації, склали 53,86% першої групи опитаних з них (43,55% із зовнішньою позитивною мотивацією і 6,31% із зовнішньою негативною мотивацією) та 41,13% другої групи опитаних (21,31% із зовнішньою позитивною мотивацією і 19,82% – зовнішньою негативною мотивацією).

Як найгірші мотиваційні комплекси представлені таким співвідношенням: ЗНМ>ЗПМ>ВМ; ЗНМ>ЗПМ=ВМ. Ці комплекси мають 7,14% і 8,34% першої групи та 6,35% і 4,67% курсантів другої групи відповідно, що в сукупності становить 15,48% та 11,02% від загального числа опитуваних. Це може свідчити про байдуже, можливо, негативне ставлення до процесу навчання в цілому. Для таких курсантів цінністю є не отримання професійних знань і умінь, а кінцевий результат їх навчання в ЗВО, тобто отримання диплома.

Досліджувані з зовнішньою мотивацією, як правило, не отримують задоволення від подолання труднощів при вирішенні навчальних завдань. Тому

вони вибирають простіші завдання і виконують тільки те, що необхідно для отримання оцінки.

Характеризуючи групу курсантів першого та випускного курсів в цілому, можна сказати, що більш ніж у третини переважаючим типом мотивації професійного навчання є внутрішня мотивація – 31% та 47% (хоча це не становить і половини опитаних курсантів). Практично у половини курсантів превалює зовнішня позитивна мотивація. Цей тип мотивації «гірший» за внутрішній тип мотивації тому, що курсантів цікавить не сама діяльність, а те, як вона буде оцінена оточуючими (позитивна оцінка, заохочення, похвала і т. ін.). Також нами були виявлені курсанти із зовнішньою негативною мотивацією – 15,48% (перша група опитаних) та 11,02% (друга група). Навчання курсантів з таким типом мотивації характеризується такими ознаками: навчання заради навчання, без задоволення від діяльності або без інтересу до предмету, що викладається, навчання через страх невдач, навчання з примусу або під тиском.

Розглядаючи результати третьої групи досліджуваних слід відмітити, що у більшості (51,07%) превалює внутрішня мотивація. Для них є цікавою діяльність, якою вони займаються, а досягнення зовнішніх нагород не є актуальним. Основною метою є скоріше оволодіння професією, досягнення успіху та отримання певного професійного досвіду для ефективно професійної реалізація. Серед зазначеної групи досліджуваних виявлено достатньо високий відсоток слідчих (42,59%), для яких важливою є зовнішньо позитивна мотивація. Успішна професіоналізація для них можлива тільки за умов позитивної оцінки їх діяльності, що ускладнює процес адаптації та може призвести до розчарування і бажання звільнитися. 6,34% опитуваних мають негативні мотиваційні комплекси, що вказує на їх незадоволеність своїм становищем, байдужість до своєї діяльності, можливо, не розуміння основних професійних завдань.

Слід відмітити, що в ході дослідження ми виявили осіб, які мають несприятливий мотиваційний комплекс (НМК). Наявність НМК у досліджуваних першої та другої груп є природним оскільки формування їх професійної мотивації

перебуває ще у стані трансформації. Для третьої групи досліджуваних наявність цього комплексу може бути пов'язана з деякою незадоволеністю службою.

Ми порівняли відповіді цих осіб на питання запропонованої анкети (додаток А) та провели контент-аналіз відповідей досліджуваних із сприятливим МК та несприятливим МК (табл. 2.3).

Більшість слідчих із сприятливим мотиваційним комплексом (СМК) не відчують себе розчарованими в обраній професії, вважають себе добре професійно підготовленими та лише іноді стикаються з труднощами у вирішенні деяких професійних питань. На нашу думку, наявність цих проблем більше пов'язана з недостатнім досвідом роботи цієї групи досліджуваних, складними умовами праці слідчих, ніж з відсутністю належних знань, умінь та навичок. Уявлення про майбутню професію у слідчих із СМК, їх прагнення, можливість у самореалізації практично співпали з реальністю.

Слідчі із несприятливим мотиваційним комплексом (НМК) відчують себе розчарованими у професії, яку обрали. Лише у 42,41% опитуваних цієї групи уявлення про завдання і функції майбутньої професії співпали з реальними функціональними обов'язками. Невпевненість у собі, розчарування у професійній діяльності, визнання того, що служба в ОВС не відповідає їх потребам, можливостям та прагненням є характерними рисами для більшості слідчих з НМК. Ми вважаємо, що наявність сприятливих мотиваційних комплексів у слідчих зростає в міру їх професіоналізації. Вираженість несприятливих мотиваційних комплексів свідчить про труднощі в професії та може привести до розчарування, бажання її змінити.

У ході порівняння відповідей слідчих з ПМК та НМК на питання анкети (додаток А) щодо їх задоволеності службою ми виявили, що працівники з ПМК не відчують розчарованості в обраній професії, активно вирішують професійні проблеми, швидко адаптуються до умов професійної діяльності, їх очікування від ОВС співпадають з реальністю.

Таблиця 2.3

Порівняльна характеристика відповідей слідчих на питання анкети щодо їх задоволення службою зі стажем трудової діяльності до 3-х років зі сприятливим та несприятливим мотиваційним комплексом (%)

Запитання	Слідчі з СМК			Слідчі з НМК		
	постійно	іноді	ніколи	постійно	іноді	ніколи
Ви відчуваєте себе розчарованим у обраній професії.	4,21	18,45	77,34	31,75	43,54	24,71
Ви вважаєте себе підготовленим до самостійної роботи.	61,34	25,23	13,43	34,17	37,11	28,72
Ви відчуваєте себе безсилим при вирішенні більшості проблем і службових завдань (найчастіше через відсутність належних знань, умінь і навичок).	3,18	37,46	59,36	28,61	47,81	23,58
У Вас виникає бажання змінити місце служби або вид діяльності.	2,14	21,7	76,79	18,45	29,1	51,94
	так	ні	важко сказати	так	ні	важко сказати
Чи співпали Ваші уявлення про завдання і функції майбутньої професії з реальними функціональними обов'язками.	65,3	15,29	19,41	42,41	21,53	36,06
Чи відповідає служба в ОВС Вашим потребам, можливостям, прагненням.	74,3	18,22	7,22	39,21	27,65	33,14

Навпаки, слідчі з НМК пасують у разі виникнення професійних проблем, відчувають невпевненість, розчарування, що може призвести до бажання змінити професію або використовувати своє професійне становище у корисних нечесних цілях.

Таким чином, оптимальний мотиваційний комплекс на початок навчання у вузі в курсантів зустрічається тільки у третини (близько 30%). Очевидно це пояснюється тим, що, по-перше, замолоду мало кому вдається вибудувати чіткий і ясний образ себе і свого професійно призначення; по-друге, «розмитістю» загального уявлення про характер і зміст професійної діяльності. До останнього курсу навчання чисельність випробуваних, у яких ми виявили наявність сприятливого мотиваційного комплексу, досягає 47% (від загального числа курсантів випускного курсу  $n = 46$ ). Отже, сприятливий мотиваційний комплекс особистості може збільшуватися в міру її професіоналізації. Розвиток внутрішньої

мотивації сприяє адаптації до професійної діяльності та подальшому професійному самовизначенню.

Для виявлення ціннісних орієнтацій особистостей досліджуваних нами групи ми використовували морфологічний тест життєвих цінностей (МТЖЦ), спрямований на вивчення індивідуальної системи цінностей людини для кращого розуміння сенсу її дій та вчинків.

Нами було сформовано завдання дослідити вираженість різноманітних життєвих цінностей в трьох досліджуваних групах (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Особливості структури життєвих цінностей у слідчих  
на ранніх стадіях професіоналізації

Життєві цінності	1 група	2 група	3 група	t	p
	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$		
Розвиток себе	4.2+0.79	4.2+0.44	4.1+0.39	-	-
Духовне задоволення	3.4+1.26	3.1+0.45	3.9+0.61	t2-33.52	p2-3≤0.05
Креативність	3.4+0.81	3.5+0.96	3.9+0.64		
Активні соціальні контакти	5.1+1.19	4.1+0.72	3.9+0.86	t1-34.18 t1-24.64	p1-3≤0.05 p1-3≤0.05
Власний престиж	3.7+0.72	4.3+0.46	4.5+0.89	t1-3 4.32	p1-3≤0.05
Високе матеріальне становище	3.2+0.91	3.2+0.92	3.8+0.75	-	-
Досягнення	4.4+0.51	4.3+0.63	4.1+0.72	-	-
Збереження власної індивідуальності	3.4+1.4	4.3+0.75	4.1+0.51	t1-23.68 t1-33.11	p1-2≤0.05 p1-3≤0.05

За результатами дослідження нами було визначено, що і курсанти, і слідчі зі стажем трудової діяльності до 3-х років мають прагнення до саморозвитку, самовдосконалення, пізнання своїх індивідуальних особливостей та особистісних характеристик, що є природним для їх віку. Віковий період особистості від 17 до 25 років характеризується потребою у самовираженні, самопізнанні, тому цінність «розвиток себе» є для них важливою. Потенційні можливості людини у цей період майже необмежені і тому виникає необхідність домогтися найбільш повної їх реалізації.

За цінністю «духовне задоволення» в усіх групах виявлені середні показники. Для другої та третьої групи досліджуваних визначено значимі відмінності ( $p \leq 0.05$ ), що показує домінування духовних потреб у слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років над матеріальними. Їх прагнення спрямовані на одержання морального задоволення в усіх сферах життя та бажання робити тільки те, що цікаво і приносить внутрішнє задоволення.

Результати за цінностями «креативність» і «високе матеріальне становище» приблизно однакові в усіх трьох групах. У слідчих прагнення змінювати навколишню дійсність, уникати стереотипів, вносити різноманітність у всі сфери свого життя більш виражено ніж у курсантів-випускників та першокурсників. Для курсантів матеріальне благополуччя не є головним сенсом існування. Для слідчих же матеріальне становище більш значуще, оскільки їм необхідно вже самостійно вирішувати питання задоволення своїх потреб.

Для першокурсників та курсантів випускного курсу значимі активні соціальні контакти. Вони постійно прагнуть до розширення своїх міжособистісних зв'язків, реалізації своєї соціальної ролі. Але чим більше особистість занурюється у професійне середовище, рівень активності соціальних контактів знижується, а важливість власного престижу зростає. Нами виявлено достовірність відмінності за цінністю «активні соціальні контакти» ( $p \leq 0.05$ ) першої, другої груп досліджуваних та слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років. Збереження власної індивідуальності, перевага власних думок, поглядів, переконань над загальноприйнятими, захист своєї неповторності та незалежності краще проявляється у курсантів випускників. Ми виявили достовірну відмінність у ставленні до цінності «збереження власної індивідуальності» ( $p \leq 0.05$ ) у групі курсантів випускного курсу, слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років та першокурсників.

Отже, можна сказати, що група слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років у своїй діяльності спрямована на духовне задоволення, тобто на керування моральними принципами, перевагу духовних потреб над матеріальними, встановлення позитивних стосунків у різних сферах соціальної взаємодії та

реалізації своєї соціальної ролі. Увагу оточуючих вони намагаються завоювати шляхом дотримання певних соціальних вимог. Для них є важливим власний престиж та збереження своєї індивідуальності.

Для першокурсників важливим є розширення соціальних контактів та досягнення. Це дає підставу припускати, що молоді люди більш спрямовані на свій внутрішній світ, власні переживання, для них важлива їх індивідуальність, що може проявлятися в різного роду досягненнях і самореалізації. Інакше кажучи, для них важливо виділити себе з навколишнього світу, визначити та виразити значимість себе як особистості, значимість свого «Я». Спостерігається зниження цінностей, які стосуються майбутньої професійної діяльності і, навпаки, збільшення загальнолюдських цінностей.

Аналізуючи результати дослідження особливостей мотиваційно-ціннісної структури особистості слідчих у міру занурення в професійне середовище, можна стверджувати, що на початку оволодіння професією спостерігається низький відсоток курсантів з внутрішньою мотивацією, що може негативно впливати на якість підготовки майбутніх слідчих. Курсанти, орієнтовані на зовнішню форму навчання, швидко розчаровуються в обраній професії, мають низький рівень успішності, як наслідок часто порушують дисципліну. Аналіз числа відрахованих курсантів показує, що майже половина з них (49,34%) звільняються за власним бажанням, 18,23% – за порушення дисципліни, 17,47% – через неуспішність, решта з інших причин.

Найбільша кількість звільнених припадає на перший рік їх служби та навчання. Частіше першокурсники звільняються за власним бажанням (68,6% від загальної чисельності), більша частина з них – під час проходження табірною збору, до 20% – за порушення службової дисципліни. Це свідчить про невизначеність курсантів, розмите уявлення про обрану професійну діяльність. Перші труднощі, з якими вони стикаються під час табірною збору викликають паніку, розчарованість, невпевненість, бажання звільнитися.

Серед курсантів випускного курсу відсоток звільнених нижчий (44% від загальної кількості звільнених першокурсників). Основною причиною звільнення

є отримання негативних оцінок під час складання державних екзаменів (4-5 осіб на рік). Більшість курсантів випускників краще усвідомлюють своє професійне майбутнє, мають позитивні мотиваційні комплекси на відміну від першокурсників. У порівнянні з іншими ЗВО МВС України кількість відрахованих та звільнених з ОВС курсантів становить 2,7% від загальної кількості перемінного складу.

Таким чином, результати контент-аналізу стану відрахування курсантів з ЗВО МВС України, вивчення мотиваційно-ціннісної структури їх особистості підтверджують наше припущення про залежність успіху професійної діяльності від розвитку мотивації працівників, особливо рівня розвитку їх внутрішньої мотивації, яка має тенденцію зростати в міру занурення у професійне середовище.

У ході дослідження ми виявили осіб, які мають сприятливий і несприятливий мотиваційний комплекс щодо професійної діяльності. Сприятливий мотиваційний комплекс (СМК) пов'язаний з перевагою внутрішньої мотивації, несприятливий (НМК) – зовнішньої. Сприятливий мотиваційний комплекс на початку навчання курсантів зустрічається лише у третини опитуваних. Це пояснюється тим, що, по-перше, замолоду мало кому вдається вибудувати чіткий і ясний образ себе і свого професійно призначення; по-друге, «розмитістю» загального уявлення про характер і зміст професійної діяльності. У випускників та слідчих кількість випробуваних з позитивним мотиваційним комплексом зростає. Вони не відчувають себе розчарованими в обраній професії, вважають себе добре професійно підготовленими та лише іноді стикаються з труднощами у вирішенні деяких професійних питань. Наявність НМК у досліджуваних першої та другої груп є природним оскільки формування їх професійної мотивації знаходиться ще у стані трансформації. Для третьої групи досліджуваних НМК пов'язаний з деякою незадоволеністю службою, невпевненістю, розчаруванням, що може призвести до бажання змінити професію або використовувати своє професійне становище у корисних нечесних цілях. Сприятливий мотиваційний комплекс особистості має тенденцію зростати в міру її професіоналізації.

Система ціннісних орієнтацій слідчих має складну, ієрархічно організовану структуру. Ціннісні орієнтації належать в більшості своїй до добре усвідомлюваних характеристик і можуть змінюватися в період професіоналізації особистості. Для першокурсників важливими є соціальні контакти та можливість самовираження, для курсантів випускного курсу ці цінності відходять на другий план, зростає потреба у саморозвитку, значущим стає власний престиж. У слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років важливими ціннісними орієнтаціями виступають прагнення до саморозвитку, власного престижу, професійного самовдосконалення. Чим більше особистість занурюється у професійне середовище, рівень цінності соціальних контактів знижується, а важливість власного престижу зростає.

Наступне завдання нашого кваліфікаційного дослідження полягало у визначенні кар'єрних орієнтацій слідчих на ранніх стадіях професіоналізації. Для отримання більш достовірних результатів ми спочатку проаналізували вираженість рівнів кар'єрних орієнтацій у кожній групі досліджуваних окремо.

Таблиця 2.5

## Вираженість рівнів кар'єрних орієнтацій у першокурсників (%)

Кар'єрна орієнтація		Рівні					
		низький		середній		високий	
Професійна компетентність	АКО	25,23	*34,1	26,54	*31,61	48,23	*34,29
Служіння		47,32		29,14		23,54	
Інтеграція стилів життя		29,74		39,15		31,11	
Автономія (незалежність)	НКО	5,2	*25,22	41,43	*37,36	68,37	*47,42
Виклик		7,51		43,37		49,22	
Підприємництво		47,52		27,81		24,67	
Стабільність роботи		57,54		15,13		27,33	
Стабільність місця проживання		44,15		28,44		27,41	
Менеджмент		39,71		48,15		11,14	

\* – середній показник

АКО – адекватні кар'єрні орієнтації. НКО – неадекватні кар'єрні орієнтації.

Аналізуючи результати, отриманні в ході дослідження рівнів кар'єрних орієнтацій першокурсників (табл. 2.5) слід відмітити, що майже 35% з них мають високий рівень адекватної кар'єрної орієнтації, третина – середній та низький. Це свідчить, що курсанти першого курсу не мають ще стійких професійних пріоритетів, але прагнуть стати майстрами. Розмите уявлення про професію у більшості першокурсників сприяє, можливо, більш романтичним очікуванням від неї. Кар'єрна орієнтація «професійна компетентність» практично у половини першокурсників має високий рівень, а «служіння» є значущим лише для невеликої кількості досліджуваних (23,54%).

Це свідчить, можливо, про деяку невпевненість у собі, недовірливість та відсутність життєвого досвіду. У даній категорії курсантів слабо сформовані навички до самореалізації у майбутній професії.

Також для курсантів не є чітко вираженою кар'єрною орієнтацією «інтеграція стилів життя», яка передбачає врівноваження професії з іншими сферами життя. Подібна невизначеність свідчить про незрілість першокурсників, різноманітність інтересів, потребу в активних соціальних контактах. Високі показники за неадекватними кар'єрними орієнтаціями «автономія» та «виклик» (68,37% і 49,22% відповідно) вказує про бажання першокурсників уникати різного роду обмеження їх свободи.

Кар'єрні орієнтації «стабільність роботи та місця проживання», «менеджмент» не виявилися значимими для цієї досліджуваної групи (27% і 11,14% відповідно), це пов'язано у першу чергу, з відсутністю у них чіткої потреби у керуванні іншими, неактуальністю місця проживання та стабільністю роботи, яка присутня лише в їх уяві.

Таким чином, аналіз рівня кар'єрних орієнтацій першокурсників вказує на слабку сформованість їх професійних навичок, деяку невпевненість у прагненні стати майстром своєї справи. Слід зазначити, що на початковому етапі їх професійного становлення превалюють більше неадекватні кар'єрні орієнтації, ніж адекватні.

Дані приведені у таблиці 2.6 характеризують рівень кар'єрних орієнтацій курсантів випускних курсів. Установлено, що для них характерна перевага вибору «стабільності» як основної цінності кар'єри, а саме 51,55% від загальної вибірки. Ця кар'єрна орієнтація обумовлена потребою у безпеці і стабільності для того, щоб майбутні події були передбачувані. На наш погляд, отриманий результат пояснюється тим, що в сучасних умовах зростає значення професійно-психологічного потенціалу, професійної мобільності особистості та знижується соціальна захищеність працівників. Очевидно, що курсанти в цій ситуації як особливо цінну розглядають роботу, яка гарантує їм безпеку і визначеність. Показовим для курсантів є те, що кар'єрна орієнтація «професійна компетентність» має високий рівень лише у третій частині досліджуваних (31,39%). Спостерігається тенденція до зниження задоволеності професією, що викликається як об'єктивними причинами (рівнем викладання), так і суб'єктивними (виявлення «тіньових» сторін майбутньої професії).

Таблиця 2.6

Вираженість рівнів кар'єрних орієнтацій у курсантів випускного курсу (%)

Кар'єрна орієнтація		Рівні					
		низький		середній		високий	
Професійна компетентність	АКО	20,47	*24,37	48,14	*36,16	31,39	*39,47
Служіння		28,44		27,24		44,32	
Інтеграція стилів життя		24,17		33,51		42,32	
Автономія (незалежність)	НКО	27,12	*34,8	31,33	*25,25	41,29	*26,67
Виклик		35,17		23,22		41,61	
Підприємництво		42,37		21,41		36,22	
Стабільність роботи		18,24		30,47		51,55	
Стабільність місця проживання		31,35		36,5		32,15	
Менеджмент		18,77		43,71		37,52	

\* – середній показник

АКО – адекватні кар'єрні орієнтації. НКО – неадекватні кар'єрні орієнтації.

Для багатьох випускників виявилися важливими кар'єрні орієнтації «виклик» (конкуренція) і «автономія» (незалежність від організаційних правил) (по 41%). У порівнянні з першокурсниками рівень цих показників значно зменшився, але є ще значимим. За іншими кар'єрними орієнтаціями спостерігається досить рівномірний розподіл.

Так, аналізуючи кар'єрні орієнтації випускників слід сказати, що рівень їх адекватної кар'єрної орієнтації зростає в міру занурення у професійного середовища. Незважаючи на зниження рівня КО, «професійна компетентність» у порівнянні з курсантами першого року навчання зростає. Більш значимою для них виявилася КО «служіння», що вказує на їх готовність служити людям, реалізуватися у професії.

Аналізуючи дані таблиці 2.7 слід зазначити, що найбільший відсоток частоти виборів різних кар'єрних орієнтацій у слідчих має КО «служіння» (72,54%), тобто основними цінностями цієї орієнтації є «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ кращим».

Таблиця 2.7

Вираженість рівнів кар'єрних орієнтацій у слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років (%)

Кар'єрна орієнтація		Рівні					
		низький		середній		високий	
Професійна компетентність	АКО	14,65	*9,23	27,12	*31,43	58,23	*59,44
Служіння		3,7		23,76		72,54	
Інтеграція стилів життя		0		32,43		68,57	
Автономія (незалежність)	НКО	30,21	*28,15	33,33	*29,38	36,46	*42,47
Виклик		26,48		37,37		36,15	
Підприємництво		27,34		17,84		54,82	
Стабільність роботи		7,27		22,6		71,13	
Стабільність місця проживання		0		37,63		62,37	
Менеджмент		10,53		47,31		42,16	

АКО – адекватні кар'єрні орієнтації. НКО – неадекватні кар'єрні орієнтації.

Людина з такою кар'єрною орієнтацією дотримується її, навіть якщо їй приходится змінити місце роботи. Вона не буде працювати в організації, яка ворожа її цілям, цінностям і відмовиться від службового росту або перевodu на іншу роботу, якщо це не дозволяє їй реалізувати головні цінності життя.

Майже третина досліджуваних має середні показники за цією орієнтацією, що вказує на їх прагнення одержати можливість максимально ефективно використати свої таланти і досвід для реалізації суспільно важливої мети. Кар'єрна орієнтація «професійна компетенція» має високий рівень (58,23%), що говорить про бажання слідчих реалізуватися у професійній діяльності.

Також високий відсоток (71,13% та 62,37% ) має така кар'єрна орієнтація, як «стабільність», яка обумовлена потребою в безпеці і стабільності для того, щоб майбутні події були передбачувані. Розрізняють два типи стабільності: стабільність місця роботи і стабільність місця проживання. Стабільність місця роботи передбачає потребу особистості працювати в такій організації, яка забезпечує певний строк служби, має хорошу репутацію, турбується про своїх працівників, після звільнення нараховує достойну пенсію, виглядає більш надійно. Працівники з подібною кар'єрною орієнтацією часто перекладають відповідальність управління кар'єрою на інших. Їх часто називають «людина організації». Вони готові здійснювати будь-які географічні рухи, якщо цього потребує їх робота. Людина другого типу орієнтована на стабільність місця проживання, пов'язує себе з географічними регіонами, змінює свою роботу і організацію тільки тоді, коли це не дозволяє їй «зриву з місця». Працівники, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і займати керівні посади в організації, але переважно на стабільній роботі. Вони відмовляються від службового росту, якщо це погрожує ризиком і тимчасовими незручностями.

Високий показник у слідчих (68,57%) має така кар'єрна орієнтація як «інтеграція стилів життя», тобто людина орієнтована на інтеграцію різних сторін сфери життя. Вона не хоче, щоб в її житті домінувала тільки сім'я, кар'єра або саморозвиток. Вона цілеспрямована та намагається жити збалансовано. Для неї

цінним є все у сукупності – можливість саморозвитку, наявність перспективної роботи, місце проживання, кар'єра, розвиток організації.

Рівень КО «автономія» та «виклик» мають середній показники (36%). Тобто для слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років потреба все робити за своїм бажанням: самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати; звільнення від організаційних правил, обмежень не є актуальною. Працівники цієї групи мають вже чітке уявлення про свою професійну діяльність, готові підкорятися правилам організації, враховуючи її специфіку. При чому жорстка регламентація ОВС не викликає в них бажання відмовитися від службової кар'єри або інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Нам здається, що вони придатні працювати в організації, яка обмежує їх свободу, але, постійно перебуваючи під її тиск, можуть втрати інтерес до професії та почати пошук себе в іншій діяльності, про що свідчать результати, отримані за КО «підприємництво».

У більшості курсантів ця КО має високий рівень (54,82%). Це можна інтерпретувати, як їх потребу у подоланні перешкод, створюванні чогось нового, готовості до ризику заради цього. Вони не бажають працювати на інших, маючи наміри робити свою справу. Це підтверджується й досить високим показником КО «менеджмент» (42,16%), тобто в цьому випадку, у першу чергу, значення має орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій організації. Прагнення до владних повноважень, вказує на бажання керувати оточуючими, готовність нести відповідальність за доручену справу. Побудова кар'єри можлива за умов делегування їм значних повноважень. З віком і досвідом роботи ця кар'єрна орієнтація проявляється сильніше і вимагає навичок міжособистісного і групового спілкування, емоційної рівноваги, відповідальності.

Таким чином, аналіз виявлених пріоритетів у кар'єрних орієнтаціях дозволяє зробити висновок, що слідчі зі стажем трудової діяльності до 3-х років схильються до таких кар'єрних орієнтацій, як «служіння», «стабільність місця мешкання та роботи», «інтеграція стилів життя», «професійна компетенція»,

«підприємництво». Рівень адекватних кар'єрних орієнтацій слідчих має тенденцію до росту в міру їх занурення у професійне середовище.

За методом математичної обробки t критерію Стьюдента ми виявили, що результати досягли рівня значимості ( $p \leq 0,05$ ) за багатьма кар'єрними орієнтаціями (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Загальна тенденція розвитку кар'єрних орієнтацій у слідчих  
на ранніх стадіях професіоналізації

Кар'єрна орієнтація	1 група	2 група	3 група	t	p
	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$		
Професійна компетентність	6.1+0.83	6.8+0.34	8.9+0.54	t2-3 3.42	p2-3 $\leq$ 0.05
Менеджмент	5.9+0.32	6.3+0,51	5.4+0.73	-	-
Автономія (незалежність)	8.6+0.41	8.2+0.25	7.6+0.74	-	-
Стабільність роботи	7.3+0.16	8.6+0.75	9.3+0.62	t1-3 2.31	p1-3 $\leq$ 0.05
Стабільність місця проживання	4.1+0.53	7.9+0.24	8.7+0.54	t1-2 3.46 t1-3 3.52	p1-2 $\leq$ 0.05 p2-3 $\leq$ 0.05
Служіння	4.5+0.23	7.7+0.53	8.4+0.26	t1-2 3.23 t1-3 3.47	p1-2 $\leq$ 0.05 p1-3 $\leq$ 0.05
Виклик	7.4+0.12	6.5+0.31	6.1+0.42	t1-3 2.04	p1-3 $\leq$ 0.05
Інтеграція стилів життя	6.9+0.64	7.5+0.17	9.4+0.34	t1-3 2.41	p1-3 $\leq$ 0.05
Підприємництво	5.3+0.23	4.8+0.83	6.1+0.28	t2-3 2.13	p2-3 $\leq$ 0.05

1 група – першокурсники. 2 група – випускники. 3 група – молоді слідчі.

Існують певні відмінності за кар'єрними орієнтаціями першокурсників і випускників. Для першої групи досліджуваних важливими виявилися кар'єрні орієнтації: автономія, виклик, інтеграція стилів життя, що більше належить до неадекватних кар'єрних орієнтацій. У випускників превалюють кар'єрні орієнтації: стабільність місця роботи та проживання, інтеграція стилів життя та служіння. Молоді люди в період перед самостійною професійною діяльністю замислюються над своїм майбутнім, відбувається переоцінка себе як професіонала. Бажання служити стає пріоритетним. З'являється потреба у

знаннях, зростає рівень внутрішньої мотивації до навчання і майбутньої професійної діяльності.

Аналізуючи відмінності курсантів і слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років, можна відмітити, що рівень КО «професійна компетентність» і «служіння» для слідчих є більш важливими, ніж для інших груп досліджуваних. Виявлена відмінність за кар'єрною орієнтацією «підприємництво» у слідчих вказує, можливо, на протиріччя між системою та її працівником.

Для всіх трьох груп є важливою кар'єрна орієнтація «автономія». Це свідчить про бажання досліджуваних звільнитися від організаційних правил та процедур. Вони намагаються робити все за своїми нормами. Розвиток кар'єри для них – це можливість все робити самостійно, як спосіб реалізації їх свободи. Можливо, що пріоритет цієї орієнтації для них пов'язаний з правилами поведінки та нормами життя у відомчій структурі, де вони навчаються або ще зовсім недавно навчалися. На противагу жорсткій регламентації у них виникає потреба відокремитися від усіх норм. Слід зазначити, що така поведінка пов'язана з віковими особливостями досліджуваних, отже їх вік становить від 17 до 25 років, коли потреба у самовизначенні, демонстрації своїх можливостей, у тому числі і професійних є головною.

Таким чином, проаналізувавши результати дослідження, виявлено тенденцію зростання адекватних кар'єрних орієнтацій у досліджуваних та зниження неадекватних кар'єрних орієнтацій в міру їх занурення у професійне середовище. Разом з цим, у слідчих зростає відсоток осіб, які значущою для себе обирають кар'єрну орієнтацію «підприємництво». Результатом такої тенденції може бути не тільки стан дезадаптації, вигорання, зниження працездатності, але й прояв феномена неузгодженості між ідеальним уявленням про професію, реальним образом себе і тих витрат, які молодому фахівцеві потрібно понести в процесі трудової діяльності.

Слідча діяльність вимагає від працівника ОВС відповідної професійної підготовки та чіткого усвідомлення головних цінностей професії. Мотивація побудови кар'єри – важлива складова у становленні молодого фахівця органів

внутрішніх справ. Формування позитивних кар'єрних орієнтацій можливе за умов певної соціальної гарантії працівникові з боку системи ОВС та активізації процесу поєднання теорії та практики в період оволодіння професією з використанням інноваційних технологій та тренінгових програм. Отже, ефективному розвитку професійної кар'єри слідчих у правоохоронних органах може сприяти спеціально розроблена мотиваційна тренінгова програма, спрямована на саморозвиток та самореалізацію у професійній діяльності.

Для визначення особливостей типів самоідентифікації усвідомлення себе як професіонала в осіб з різним рівнем занурення в професійне середовище слідчих ми використовували тест М. Куна і Т. Макпартленда «Хто Я» та репертуарний тест особистісних конструктів (РТОК) Дж. Келлі.

У дослідженні за тестом «Хто Я» ми визначили важливі складові ідентифікації: індивідуальну (фізичні, індивідуальні та психологічні характеристики, особливості світогляду, інтереси, цінності, спосіб життя) та соціальну (різні соціальні групи, родина, навчання, робота). Оскільки нас найбільш цікавить питання професійної ідентифікації досліджуваних, ми виділили з зазначених типів ідентифікації по два підтипи: перший – професійні індивідуальні характеристики (психологічно важливі якості професії слідчий) та інші індивідуальні характеристики; другий – професійні соціальні характеристики (належність до ОВС, віднесення себе до професійного середовища у будь-якому вигляді) та інші соціальні характеристики. У ході дослідження ідентифікації серед груп випробуваних з професією визначено суттєві відмінності в обсязі їх відповідей щодо професійної ідентифікації у порівнянні з іншими (табл. 2.9).

Аналізуючи типи відповідей першокурсників, ми визначили, що більшість з них не осмислюють своєї ідентифікації з професійними ролями та професійними проявами. Причому 12,1% з них мають професійно-соціальні характеристики. Третина опитуваних цієї групи має 35,4% різноманітних індивідуальних характеристик, 11,2% з них належать до професійно-індивідуальних. Для першокурсників є важливим належати до різних соціальних груп, де є можливість

самовиявитися, що є природним для їх віку. Усвідомлення себе як професіонала у даній конкретній сфері діяльності не простежується.

Таблиця 2.9

Вираженість різноманітних типів відповідей,  
які характеризують самоідентифікацію досліджуваних (%)

Групи досліджуваних	Індивідуальна ідентифікація		Соціальна ідентифікація	
	професійно індивідуальні характеристики	інші індивідуальні характеристики	професійно соціальні характеристики	інші соціальні характеристики
Першокурсники	11,2*	35,4*	12,1*	39,3*
Випускники	18,3	31,1	23,2	27,4
Молоді слідчі	31,7*	15,1*	41,2*	13*

\* за критерієм кутового перетворення Фішера  $p \leq 0,05$

Курсанти четвертого року навчання ідентифікують себе найбільш за індивідуальними характеристиками (31,1%) ніж професійно-індивідуальними (18,3%). Бажання належати до соціальної групи у них превалює над бажанням приналежності до професійно-соціальної групи (27,4 % і 23,2% відповідно).

У слідчих найбільш вираженими серед усіх груп досліджуваних є відповіді, що пов'язані з належністю до певної професійної групи (41,2%) і характеристика себе як професіонала за допомогою професійно-індивідуальних характеристик (31,7). Ця категорія досліджуваних вже має певний професійний досвід, орієнтується у професії і є більш професійною визначеною.

Для підтвердження даних отриманих під час виявлення ідентифікації досліджених ми звернулися до теорії особистісних конструктів, зокрема до методики репертуарних решіток Дж. Келлі (модифікація методу самоідентифікації). Для виявлення рівня вираженості типу ідентифікації ми проаналізували результати самоідентифікації досліджуваних з кожним із зазначених типів: «Я-успішна людина», «Я-бізнесмен», «Я-представник влади», «Я-чесний громадянин», «Я-нечесний громадянин», «Я-слідчий» (табл. 2.10).

Звернемося до аналізу вираженості різних типів самоідентифікації в усіх групах досліджуваних.

Таблиця 2.10

## Високий рівень вираженості типів ідентифікації (%)

Тип ідентифікації	Першокурсники	Випускники	Молоді слідчі
Я – успішна людина	43,02	22,43	23,11
Я – бізнесмен	13,41	11,28	15,07
Я – представник влади	31,74	27,45	13,11
Я – чесний громадянин	2,32*	11,25*	15,21*
Я – нечесний громадянин	4,14	3,15	2,35
Я – слідчий	5,37*	24,44*	31,15*

\* за критерієм кутового перетворення Фішера  $\rho \leq 0,05$

## Тип ідентифікації «Я-успішна людина».

Більшість першокурсників ідентифікують себе з успішною людиною (43,02%), прагнення досягти успіху, бажання бути першим у всьому є однією з головних рис у цьому віці. Майже третина випускників та слідчих (22,42% і 23,11% відповідно) також ідентифікують себе з успішною людиною, що можна пояснити їх прагненням самореалізуватися у професійній діяльності, досягти певного успіху, заслужити авторитет серед оточуючих колег.

## Тип ідентифікації «Я-бізнесмен».

Аналізуючи результати курсантів першого та четвертого курсу слід відмітити, що ідентифікація цього типу не є актуальною та значимою для них (13,41% та 11,28% відповідно). Але у разі недостатньо організованого навчально-виховного процесу в період отримання освіти, прояв невідповідності очікувань курсантів від системи ОВС, розчарування може призвести до збільшення рівня цієї ідентифікації тобто виникнення бажання звільнитися, зайнятися комерційною діяльністю й найгірше, використовувати свій статус правоохоронця з корисливою метою. Ці припущення підтверджуються й результатами за цим типом ідентифікації у слідчих (15,07%). Ідентифікація практично третини досліджуваних з цим типом свідчить про їх незадоволеність службою, можливо прагненням випробувати себе в іншій діяльності.

## Тип ідентифікації «Я-представник влади».

Представленість ідентифікації за цим типом має тенденцію до зниження його рівня в міру занурення досліджуваних у професійне середовище слідчих. На першому курсі ця ідентифікація найбільш виражена (31,74%). Високий рівень за цією ідентифікацією може призвести до використання надмірного впливу та його підкреслення у взаємодії з учасниками кримінального процесу. У випускників наявність цієї ідентифікації була виявлена лише у 27,45% досліджуваних. Серед слідчих відсоток ідентичності за цим показником вищий, ніж у групи випускників, що пояснюється, можливо, наявністю певних знань, умінь і навичок, необхідних для виконання професійної діяльності, а також найбільш реалістичним уявленням про діяльність органів внутрішніх справ.

Типи ідентифікації «Я – чесний громадянин» та «Я – нечесний громадянин».

Вираженість цих типів ідентифікацій не є значимою для всіх груп досліджуваних. Для першокурсників ідентифікація з чесним громадянином виявилася у 2,32% досліджуваних, кількість четвертокурсників визначившись за цим поняттям зростає до 11,25%, у слідчих – до 15,21%. Відмінність ( $p \leq 0,05$ ), яка визначена між результатами першого і четвертого курсів може говорити про те, що в міру занурення курсантів у професійне середовище їх правосвідомість зростає. Ідентичність з нечесним громадянином має низький рівень за всією вибіркою дослідження та не представляє зацікавленості.

Тип ідентифікації «слідчий».

На першому курсі тільки у 5% досліджуваних була визначена ідентифікація з поняттям «слідчий». Це вказує на те, що у цієї групи випробуваних ще не розвинене уявлення про майбутню професійну діяльність і не має чіткого усвідомлення професії слідчий взагалі. Майже четверта частина опитуваних випускників ідентифікують себе зі слідчим. Отже набуті ними у процесі навчання знання, навички, уміння свідчать, про їх адекватне сприйняття реалій майбутньої професійної діяльності і готовності до самореалізації в професії. Третина опитуваних слідчих (31,15%) ідентифікує себе з професійною діяльністю та з роллю слідчого.

Таким чином, більше половини випробуваних всіх груп ідентифікують себе з майбутньої професійною роллю та професією в органах внутрішніх справ, що може позначитися на успішному виконанні професійно-важливих завдань і на адаптаційних процесах. Проте серед випробуваних четвертого курсу близько 20% досліджуваних ідентифікують себе з поняттями, які не співвідносяться з діяльністю в ОВС, можуть нести негативний вплив, сприяти звільненню або затягувати на невизначений час процес адаптації у професійному середовищі, що є більшою мірою чинником її заперечення.

Нами був проведений також аналіз вираження типів збігу семантичних значень, пов'язаних з поняттям «слідчий» (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Вираженість типів збігу семантичних значень, пов'язаних з поняттям «слідчий» (%)

Тип збігу семантичних значень	Першокурсники	Випускники	Молоді слідчі
слідчий – бізнесмен	9,43	5,24*	17,52*
слідчий – представник влади	37,21	25,43	16,42
слідчий – чесний громадянин	2,35*	3,12*	26,31*
слідчий – нечесний громадянин	3,43	2,74	2,3

\* за критерієм кутового перетворення Фішера  $p \leq 0,05$

Аналізуючи поняття «слідчий-бізнесмен», ми виявили, що у першої групи досліджуваних збіг цих семантичних значень становить 9,43%, який знижується у випускників (5,24%) та знову збільшується у слідчих (17,52%). Нами були виявлені значущі відмінності за показниками другої та третьої групи за критерієм Фішера. На нашу думку, отримані результати свідчать про деяку невизначеність курсантів першого курсу, можливо їх вибір професії базувався на мотивах кримінального типу.

Відсоток збігу понять «слідчий» та «чесний громадянин» у курсантів першого та четвертого курсів не великий, на відміну від слідчих (26,31%), про що свідчать значущі розходження за критерієм кутового перетворення Фішера ( $p \leq 0,05$ ). Остання пара понять має дуже низькі показники.

Для виявлення взаємозв'язку мотиваційного компоненту з типом ідентифікації особистості ми проаналізували ці явища (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Вираженість типів ідентифікації слідчих з позитивним та негативним типом мотиваційних комплексів (%)

Тип ідентифікації	Слідчі	
	СМК	НМК
Я – успішна людина	38,21*	-
Я – бізнесмен	1,21	34,33*
Я – представник влади	7,23	19,74
Я – чесний громадянин	24,43	11,82*
Я – нечесний громадянин	1,56	20,64*
Я – слідчий	29,32	13,52*

\* за критерієм кутового перетворення Фішера  $p \leq 0,05$

СМК – сприятливий мотиваційний комплекс.

НМК – сприятливий мотиваційний комплекс.

Розглядаючи результати, отримані за вираженістю типів ідентифікації слідчих з позитивним та негативним мотиваційним комплексом, ми визначили, що більше третини опитуваних слідчих (38,21%), маючи позитивний мотиваційний комплекс ідентифікує себе з поняттями «успішна людина», «чесна людина», «слідчий», маючи високі показники. Слідчі з позитивним мотиваційним комплексом, високим рівнем ідентифікації добре усвідомлюють вимоги професії й скоріше адаптуються в умовах жорсткої регламентації, успішно самореалізуючись у професії.

Серед слідчих із негативним мотиваційним комплексом не було визначено жодної особистості, яка б ідентифікувала себе з поняттям «успішна людина», невеликий відсоток слідчих цієї категорії ідентифікують себе з професійними поняттями «чесний громадянин» та «слідчий» (11,82% і 13,52% відповідно). А ідентифікація за поняттями «бізнесмен», «представник влади» та «нечесний громадянин» кількість слідчих НМК зростає. Можна зробити висновок, що слідчі

з НМК та вираженими типами ідентифікації за поняттями, які не співпадають з діяльністю органів внутрішніх справ, на нашу думку, погано усвідомлюють вимоги професії, здатні швидко розчаровуватися, уникати своїх обов'язків, порушувати дисципліну. Подібні явища можуть призвести до звільнення з ОВС працівників із низьким рівнем професійної ідентифікації або до здійснення кримінального злочину.

Таким чином, проаналізувавши особливості усвідомлення себе як професіонала в осіб з різним рівнем занурення в професійне середовище слідчих ми визначили, що у процесі отримання освіти, безумовно, відбувається змістовне наповнення компонентів образу професії новим значенням, збагачується досвід, розвивається рефлексія власних професійно важливих якостей, формується стійке ставлення до обраної професійної діяльності. Спостерігається загальна тенденція усвідомлення професійних ролей у період навчання в ЗВО: більшість першокурсників мають бажання працювати за обраною професією, але ще не мають чіткого уявлення щодо професійного кола, де вони можуть самореалізуватися. Більшість курсантів випускників переживають розгубленість і страх перед майбутнім працевлаштуванням, лише 26,47% готові пробувати себе як слідчий. Після закінчення вузу випускники стикаються з об'єктивними труднощами працевлаштування за фахом слідчий, хоча за нормативними документами МВС випускники обов'язково повинні бути розподілені за фахом, але іноді змушені працевлаштовуватися в інші підрозділи ОВС. Також серед випробуваних четвертого курсу близько 20% досліджуваних ідентифікують себе з поняттями, які не співвідносяться з діяльністю в ОВС, можуть нести негативний вплив, сприяти звільненню або затягувати на невизначений час процес адаптації у професійному середовищі, що є великою мірою чинником її заперечення. Ідентифікація курсантів першого курсу з професійними поняттями «слідчий» має низький відсоток вираженості на відміну від четвертокурсників і слідчих зі стажем професійної діяльності до 3-х років. Виявлені розбіжності є значимими за критерієм кутового перетворення Фішера ( $p \leq 0,05$ ).

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що вираженість професійної ідентифікації слідчих та майбутніх слідчих зростає в міру їх занурення у професійне середовище. Також ми виявили, що успішність професійної діяльності, рівень ідентифікації з професією пов'язаний з типом мотиваційного комплексу слідчих. Якщо мотиваційний комплекс є позитивний – вираженість ідентичності зростає, мотиваційний комплекс негативний – професійні поняття на відміну від інших втрачають значимість і актуальність.

При вивченні мотиваційної сфери особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації важливим, на наш погляд, є питання щодо емоційного ставлення випробуваних до важливих професійних понять.

Тому ми вирішили вивчити неусвідомлене емоційне ставлення до важливих професійних понять в осіб з різним рівнем занурення у професійне середовище слідчих.

У рамках проведеного нами дослідження випробуваним пропонувалося вибрати колірні асоціації до таких професійно важливих понять: «Я», «система ОВС», «робота», «кар'єра», «слідчий».

Поняття «Я» виявилось значимим для усіх трьох груп досліджуваних. У першокурсників воно більше виражено й становить 1,9. Курсанти другої групи мають середній ранг колірних асоціацій 2,4. У слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років поняття «Я» має подібні результати, що й першокурсники.

Отримані результати є природними для цієї групи досліджуваних, оскільки поняття «Я» є значним для кожної людини, особливо на початковому етапі її професійного становлення.

Значимість поняття «кар'єра» для досліджуваних є очевидною. Найбільш виражений цей показник у першій групі досліджуваних і становить 2,9. Першокурсники прагнуть зайняти певне місце за кар'єрними сходинками, хоча їх уявлення про майбутню професію ще не зовсім сформовані, але вони мріють досягти високих результатів у професійній діяльності. Середній ранг колірних асоціацій за цим поняттям у випускників і слідчих становлять 3,4 і 3,7, є значимими та позитивно актуальними. Аналізуючи результати за середнім рангом

колірних асоціацій поняття «кар'єра» ми виявили тенденцію зниження його значимості для досліджуваних в міру занурення у професійне середовище, що свідчить про більш чітке уявлення про професійну діяльність.

Аналізуючи значимість важливих професійних понять у кожній групі, ми визначили, що для курсантів першокурсників найбільш значимими є поняття «Я» та «кар'єра», які становлять 1,96 і 2,9. На другому місці за значимістю є поняття «слідчий» (3,1), на третьому – поняття «робота» і «система ОВС», які мають 3,7 обидва. Як бачимо, вибір першокурсників стосується найбільш своєї особистості та її майбутнього росту. Такі важливі професійні поняття, як «слідчий», «робота», «система ОВС», безумовно, є значимими для них та позитивно актуальними, але, на нашу думку, не зовсім усвідомлюваними, оскільки їх уявлення про обрану професійну діяльність базується лише на інформації, отриманій від оточуючих, а не власному досвіді.

Значимість важливих професійних понять у другій групі досліджуваних (курсанти випускники) розподілилися таким чином: найбільш пріоритетним для них є поняття «Я» і «слідчий», що становить 2,4 і 2,8. Середній ранг колірної асоціації професійно важливих понять «робота» і «кар'єра» мають 3,2 і 3,4, що позитивно актуально і значимо для цієї групи випробуваних. Ці поняття тісно пов'язані між собою, оскільки молоді люди стоять напередодні професійної діяльності, в рамках якої їм необхідно самостійно вирішувати питання своєї трудової діяльності. Професійне поняття «система ОВС», середній ранг колірної асоціації якого є 4,1, свідчить про його неактуальність для цієї групи досліджуваних.

Група слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років більш значимими для себе виявила поняття «Я» та професійні поняття «робота» і «слідчий», середній ранг колірної асоціації яких є 1,9, 2,8 і 2,2. Ці поняття стоять на першому плані, оскільки у працівників цієї категорії вже відбулось знайомство з професійною діяльністю, вони набули певного професійного досвіду, засвоїли цінності колективу, вимоги системи, в якій працюють. Слід відзначити, що для цієї категорії працівників притаманна демонстрація власного «Я» та професійної

майстерності, що спонукає їх до просування службовими сходами. Середній ранг колірної асоціації за поняттям «кар'єра» має 3,7 і теж є для них значимим і актуальним, але займає другу позицію відносно вищезазначених понять. Отже, слідчі прагнуть досягти кар'єри, але, можливо, не завжди можуть її реалізувати.

Розглянувши середній ранг колірних асоціацій до професійно важливих понять, можна зробити висновок, що найбільш значущими для всіх досліджуваних груп є поняття «Я», «робота», «слідчий». Актуальність цих понять набуває сенсу в міру занурення досліджуваних у професійне середовище слідчих.

Продовжуючи визначати неусвідомлене емоційне ставлення майбутніх слідчих і слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років, ми проаналізували зазначені професійно важливі поняття за їх асоціацією з кольорами.

Розглянемо колірні асоціації першої групи досліджуваних. Поняття «Я» майже усі досліджувані співвідносять з основними кольорами. Вікові особливості першокурсників проявляються в їх асоціації поняття «Я» з жовтим кольором (28,2%), який вказує на оптимізм, мінливість настроїв, потребу в надії (табл. 2.13).

Поняття «Я» у курсантів першого курсу асоціюється і за допомогою додаткового кольору (фіолетовий – 3,4%), що свідчить про їх інфантильність, безвідповідальність, деяку несерйозність та невизначеність. Поняття «робота» асоціюється у цієї групи в основному з червоним та жовтим кольорами (25%).

Таблиця 2.13

Вибір колірних асоціацій до професійно важливих понять у першокурсників (%)

№ кольору	1	2	3	4	5	6	7	
Поняття								
Я	15,4	27,5	25,5	28,2	3,4	-	-	-
Робота	7,7	14,2	25	25	24,5	-	-	3,6
Кар'єра	14,2	35,7	21,5	3,6	10,7	7,14	-	3,6
Слідчий	7,14	21,5	10,7	21,5	25	-	3,6	7,14
Система ОВС	21,5	10,7	10,7	14,2	14,2	10,7	7,14	7,14

Такий вибір можна пояснити тим, що першокурсникам притаманна активна життєва позиція, прагнення до самовираження, впевненість у собі, бажання досягати своєї мети і розширити свої можливості. Однак, деякі курсанти обрали для асоціації цього поняття фіолетовий колір (24,5%), що говорить про їх незацікавленість майбутньою професійною діяльністю. Можливо, вони ще не замислювалися на цим, оскільки тільки почали засвоювати професійні навички та уміння. У невеликої кількості досліджуваних в асоціації з поняттям виявився чорний колір (3,6%), що можна інтерпретувати як відмову та неприйняття цього поняття.

Поняття «кар'єра» у третини першокурсників має асоціацію з зеленим кольором, який символізує гнучкість вольових проявів у їх діяльності, тобто вони готові виконувати вимоги, які може пред'явити їм майбутня професія, заради досягнення кар'єри. Деякі курсанти обрали червоний колір для визначення цього поняття, що свідчить про їх прагнення активно засвоювати у період навчання знання, набувати навичок та умінь, щоб досягти успіху в майбутній професійній діяльності. Також 14,2% та 10,7 курсантів асоціювали поняття «кар'єра» з синім і фіолетовим кольорами, що говорить про їх потребу у спокої. Вони можуть бути вразливими, тривожними. Питання власної кар'єри для них не є актуальним та значимим на цей період життя. Невеликий відсоток курсантів характеризують кар'єру жовтим кольором, намагаючись її оптимістично сприймати; коричневим, виявляючи своє несерйозне ставлення до неї, сірим – нейтральність або відчуженість.

Поняття «слідчий» у першокурсників найчастіше визначено жовтим, зеленим (21,5%) та фіолетовим (25%) кольорами. З одного боку, курсанти прагнуть до оволодіння професією слідчий, очікують успіху, а з іншого – мають деяку тривогу і невизначеність. Для асоціації цього поняття використовувалися й додаткові кольори – чорний та сірий (3,6% і 7,14%), що свідчить про відмову, неприйняття цього поняття, деяку соціальну відгородженість.

Асоціюючи поняття «система ОВС», першокурсники використовували всі кольори. Найбільш виражений синій (21,5%) свідчить, що досліджувані

сприймають це поняття спокійно, бо не мають ще досить сформованого уявлення про органи внутрішніх справ. Про це свідчить й розподіл інших кольорів, кількість вибору яких практично однакова за розкладкою.

Таким чином, для першокурсників більш значущими є поняття «Я», «робота», «кар'єра», асоціації, з якими належать до основних кольорів і мають практично рівномірний розподіл за їх розкладом.

У випускників поняття «Я» асоціюється з основними кольорами, кількість вибору яких розподілилася рівномірно за всією розкладкою кольорів (табл. 2.14).

У деяких випробуваних в асоціації поняття присутній додатковий колір – фіолетовий (3,6%), що свідчить про їх егоцентризм, деяку вразливість, невизначеність, що пояснюється тривогою за своє майбутнє. Вони перебувають на складному етапі свого життя, коли необхідно професійно визначитися, а професійне майбутнє є ще не зовсім усвідомлюване. Поняття «робота» має у другій групі досліджуваних середні показники за колірними асоціаціями і виражені основними кольорами. Для них робота асоціюється з червоним, жовтим та фіолетовим кольорами, що свідчить про бажання цієї категорії курсантів активно досягати свої мети.

Таблиця 2.14

Вибір колірних асоціацій до професійно важливих понять  
у курсантів 4-го року навчання

№ кольору	1	2	3	4	5	6	7	0
Поняття								
Я	25,5	27,9	21,5	22,5	3,6	-	-	-
Робота	14,2	7,7	25	25	24,5	-	-	3,6
Кар'єра	32,1	21,5	21,5	3,6	17,7	-	-	3,6
Слідчий	21,5	7,14	10,7	25	21,5	-	7,14	3,6
Система ОВС	10,7	14,2	21,5	10,7	14,2	7,10	7,14	7,14

Вони з оптимізмом дивляться у майбутнє, готові до самореалізації у професійній діяльності, але, можливо, відчують деяку тривогу щодо свого майбутнього. Невеликий відсоток досліджуваних характеризує це поняття за допомогою синього (14,2%) та зеленого кольорів (7,7%). Це свідчить про їх спокійне ставлення до роботи, вони вважають себе готовими до служби в ОВС, приймають вимоги професії, не виявляють вольових зусиль без потреби, мають прагнення до самовираження.

За колірними асоціаціями поняття «кар'єра» виявилось, що більшість випускників описує його синім кольором (32,1%), що свідчить про стабільне емоційне ставлення до нього. Курсанти мають прагнення досягти кар'єри, але це для них не є актуальним на цей час. Лише у 21,5% випускників обрали для асоціації цього поняття зелений та червоний кольори. Невелика кількість курсантів охарактеризували кар'єру жовтим та сірим кольорами (3,6%), тобто деякі з цієї групи оптимістично дивляться у майбутнє, не замислюючись на ним, а інші ставляться до цього нейтрально.

Поняття «слідчий» у четвертокурсників найбільш визначено жовтим, синім та фіолетовим кольорами (25% та 21,5% відповідно). Випускники мають до цього поняття стабільне емоційне ставлення, оптимістично з надією очікують закінчення навчання та працевлаштування в ОВС за спеціалізацією. У декількох асоціація цього поняття характеризується червоним, зеленим, чорним та сірим кольорами. Це свідчить про бажання деяких курсантів активно реалізувати свій потенціал у майбутній професії, інші мають нейтральне або байдуже ставлення до цього, схильні відгороджуватися від своєї майбутньої спеціальності.

Колірні асоціації до професійно важливого поняття «система ОВС» чітко не визначено. Лише у 21,5% досліджуваних воно асоціюється з червоним кольором, що свідчить про прагнення курсантів досягти своєї мети, реалізуватися у професії. Інші колірні асоціації розмістилися за всією колірною розкладкою практично рівномірно.

Слідчі зі стажем трудової діяльності до 3-х років для асоціації з поняттям «Я» використовували як основні кольори, що свідчить про їх активну життєву

позицію, бажання працювати у системі ОВС та позитивне ставлення до себе, так і додаткові – фіолетовий та коричневий (12,9% і 3,25%), які вказують на деяку тривогу, можливо розчарованість або байдуже ставлення (табл. 2.15). Подібні результати були отримані й при асоціації поняття «робота», де основними кольорами виявилися зелений і жовтий (29,3% і 26,1%), що свідчить про прагнення до поширення своїх можливостей, самовираження, вольові зусилля, напругу.

Таблиця 2.15

Вибір колірних асоціацій до професійно важливих понять  
у слідчих зі стажем роботи до 3-х років (%)

№ кольору	1	2	3	4	5	6	7	0
Поняття								
Я	22,5	22,5	9,7	29,3	12,9	3,25	-	-
Робота	19,35	29,3	12,9	26,1	11,1	6,45	-	-
Кар'єра	12,9	19,35	35,5	12,9	3,6	6,45	-	6,45
Слідчий	22,5	22,5	12,9	3,6	9,7	12,9	3,6	9,7
Система ОВС	16,1	6,45	-	3,6	6,45	12,9	42,5	12,9

На другому місці синій колір (19,35%), який символізує потребу у виконанні своїх службових обов'язків у стабільній обстановці. Також у колірних асоціаціях цього поняття присутні червоний, фіолетовий та коричневий. Деякі слідчі (12,9%) активно прагнуть досягти успіху в професії, мають бажання до самореалізації. У невеликої частини опитуваних за кольоровими асоціаціями поняття (фіолетовий і коричневий) простежується тривога або байдужість.

Більше третини опитуваних молодих слідчих асоціює поняття «кар'єра» з червоним кольором (35,5%). Майже 80% досліджуваних використовують для опису цього поняття основні кольори, що свідчить про його значимість і актуальність. Наявність додаткових кольорів – фіолетового, коричневого, сірого говорить про деяку тривогу, незацікавленість у побудові власної кар'єри.

Колірні асоціації за поняттям «слідчий» розміщені за всією розкладкою кольорів. Більша частина (61%) асоціюють це поняття з основними кольорами, що свідчить про їх позитивне ставлення до професії, є для них актуальним та значимим. Разом з цим 35% слідчих використовували для асоціації цього поняття додаткові кольори. Це вказує на деяку тривожність опитуваних, розчарованість у професії, можливо, відторгнення її від себе, бажання змінити її.

Поняття «система ОВС» асоціюється у більшій частини випробуваних як з основними, так і з додатковими кольорами. У 74% слідчих воно виражене додатковими кольорами, причому в 42,5% – чорним кольором. Це означає, що більшість не приймає систему ОВС, має байдуже або негативне ставлення до неї, не вірять у позитивні зміни, можливість самореалізуватися.

Аналізуючи вибір колірних асоціацій до професійно важливого поняття «робота» нами були визначені відмінності, які набули статистичної значимості при порівнянні виборів синього кольору між першою та третьою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 2,07$ ,  $P < 0,05$ , при порівнянні виборів зеленого кольору між другою та третьою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 3,57$ ,  $P < 0,05$ ; до поняття «кар'єра» при порівнянні виборів синього кольору між першою та другою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 2,07$ ,  $P < 0,05$ , між другою та третьою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 3,45$ ,  $P < 0,05$ ; до поняття «слідчий» при порівнянні виборів синього кольору між першою та другою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 2,07$ ,  $P < 0,05$ , між першою та третьою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 2,07$ ,  $P < 0,05$ ; при порівнянні виборів зеленого кольору між першою та третьою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 3,57$ ,  $P < 0,01$ , між другою та третьою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 3,57$ ,  $P < 0,01$ ; до поняття «система ОВС» при порівнянні виборів жовтого кольору між першою та третьою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 3,57$ ,  $P < 0,01$ , між другою та третьою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 4,07$ ,  $P < 0,01$ , при порівнянні виборів чорного кольору між першою та третьою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 5,87$ ,  $P < 0,01$ , між другою та третьою групами, де  $\Phi_{\text{емп}} = 5,87$ ,  $P < 0,01$ .

Ми проаналізували збіг вибору колірних асоціацій професійно важливих понять у досліджуваних (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Збіг вибору колірних асоціацій до професійно важливих понять (%)

Характер ідентифікації	Першокурсники	Випускники	Молоді слідчі	$\varphi$	P
Я-слідчий	15,2	28,1	36,7	$\varphi_{1-3} 2,07$	$P \leq 0,05$
робота-слідчий	28,5	35,7	58,1	$\varphi_{1-3} 1,97$	$P \leq 0,05$
кар'єра-слідчий	7,14	21,4	32,2	$\varphi_{1-3} 3,56$ $\varphi_{1-2} 2,89$	$P \leq 0,01$ $P \leq 0,01$

За отриманими результатами нами було визначено, що збіг колірних асоціацій за поняттями «Я-слідчий» у першокурсників становить 15,2%, у другій групі досліджуваних – 28,1%, а у слідчих – 36,7%. Кількість випробуваних, в яких спостерігається на неусвідомленому рівні самоідентифікація з поняттям «слідчий», зростає в міру професіоналізації особистості. Отже сутність професіоналізації майбутнього слідчого визначається його розвитком як члена професійної спільноти і забезпеченням професійно-особистісного становлення як суб'єкта професійної діяльності. Нами були визначені відмінності, які набули статистичної значимості при порівнянні збігу вибору колірних асоціацій до професійно важливих понять «Я-слідчий» між першою та третьою групами, де  $\varphi_{емп} = 2,07$ ,  $P \leq 0,05$ , при порівнянні збігу вибору колірних асоціацій до професійно важливих понять «робота-слідчий» між першою та третьою групами, де  $\varphi_{емп} = 1,97$ ,  $P \leq 0,05$ ; при порівнянні збігу вибору колірних асоціацій до професійно важливих понять «кар'єра-слідчий» між першою та третьою групами, де  $\varphi_{емп} = 3,56$ ,  $P \leq 0,01$ , між першою та третьою групами, де  $\varphi_{емп} = 2,89$ ,  $P \leq 0,05$ .

Розглянемо типи колірних асоціацій до важливих професійних понять у першокурсників (табл. 2.17).

Таблиця 2.17

Типи колірних асоціацій до важливих соціальних понять у першокурсників (в %)

Типи колірної асоціації	Гармонійний тип	Суперечливий тип	Суперечливий тип	Негативний тип
Професійні поняття	“+ +”	“+ -”	“+ -”	“- -”
Я	89,4	3,5	7,4	-
Робота	60,9	14,2	17,8	7,1
Кар’єра	60,7	17,8	14,2	7,3
Слідчий	68,6	10,7	14,2	7,1
Система ОВС	46,4	10,7	14,3	28,6

Аналізуючи результати, слід відмітити, що майже 90% першокурсників мають гармонійний тип колірних асоціацій до поняття «Я», 60% до понять «робота», «кар’єра», «слідчий», 46% до поняття «система ОВС».

Це свідчить в цілому про позитивне сприйняття першокурсниками майбутньої професійної діяльності. Однак сама установа, в якій збираються працювати випробувані, їх відштовхує, вони вважають її закритою, відчувають тривогу та несприятливе ставлення до неї (28,6%).

Серед випускників, які мають гармонійний тип колірних асоціацій до поняття «Я» більше 80% випробуваних, до поняття «робота» – 68,2%, до понять «кар’єра» та «слідчий» 50% кожне, до поняття «система ОВС» – 39,1%. Разом з цим збільшився відсоток курсантів, які мають суперечливий (від 10% до 20%) тип колірних асоціацій за всіма поняттями та негативний (28,6%) за поняттям «система ОВС», що говорить про реальне сприйняття майбутньої професії (табл. 2.18).

Таблиця 2.18

Типи колірних асоціацій до важливих професійних понять у  
випускників (в %)

Типи колірної асоціації	Гармонійний тип	Суперечливий тип	Суперечливий тип	Негативний тип
Професійні поняття	“+ +”	“+ -”	“+ -”	“- -”
Я	82,4	1,2	11,4	5
Робота	68,2	17,2	9,3	5,3
Кар’єра	51,2	19,4	21,3	8,1
Слідчий	50,3	7,4	17,1	25,2
Система ОВС	39,1	15,4	14,3	21,2

Більш ніж 80% слідчих також мають гармонійний тип колірних асоціацій до поняття «Я», майже 13% – суперечливий й 3% – негативний (табл. 2.19). Більшість слідчих мають також гармонійний тип колірних асоціацій до професійних понять «робота» – 64,4%, «кар’єра» – 74,1%, «слідчий» – 58%, до поняття «система ОВС» – 21,4%.

Суперечливий тип колірних асоціацій визначений за всіма професійними поняттями (від 3% до 16%). Негативний тип колірних асоціацій виявлений до всіх зазначених професійних понять у слідчих, відсоток яких збільшився у порівнянні з іншими групами досліджуваних.

Таблиця 2.19

Типи колірних асоціацій до важливих професійних понять у  
слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років (в %)

Типи колірної асоціації	Гармонійний тип	Суперечливий тип	Суперечливий тип	Негативний тип
Професійні поняття	“+ +”	“+ -”	“+ -”	“- -”
Я	83,8	-	12,9	3,3
Робота	64,4	16,1	6,4	13,1
Кар’єра	74,1	12,9	9,6	3,4
Слідчий	58	3,2	16,1	22,7
Система ОВС	21,4	6,4	16,1	56,1

Особливо це стосується професійних понять «слідчий» та «система ОВС» (22,7% і 56,1% відповідно), які сприймаються негативно багатьма досліджуваними.

Порівнюючи типи колірних асоціацій до важливих професійних понять ми визначили відмінності до понять «слідчий» і «система ОВС», які досягають рівня статистичної значимості. Статистично достовірні відмінності наявні при порівнянні результатів першої та другої груп негативного типу асоціацій до поняття «слідчий», де  $f_{emp}=2,89$ ,  $P \leq 0,01$  та першої та третьої груп, де  $f_{emp}=2,89$ ,  $P \leq 0,01$ ; при порівнянні результатів першої та третьої груп гармонійного типу асоціацій до поняття «система ОВС», де  $f_{emp}=2,05$ ,  $P \leq 0,05$ ; при порівнянні результатів першої та третьої груп негативного типу асоціацій до поняття «система ОВС», де  $f_{emp}=1,98$ ,  $P \leq 0,05$ ; та другої та третьої груп, де  $f_{emp}=2,89$ ,  $P \leq 0,01$ .

Вивчаючи особливості сприйняття важливих професійних понять курсантами (майбутніми слідчими) і молодими слідчими ми отримали такі результати. Для всієї вибірки досліджуваних найбільш важливим виявилось поняття «Я», яке асоціюється за допомогою основних кольорів і має високі ранги. У курсантів за поняттями «робота», «кар'єра», «слідчий» виявлено тенденцію до збільшення їх значущості й актуальності. У молодих слідчих значущість понять «кар'єра» та «система ОВС» знижується і має негативне сприйняття на неусвідомленому рівні в міру занурення у професійне середовище. На наш погляд, це може сприяти розвитку внутрішнього конфлікту особистості, бажанню змінити професію та звільнитися з ОВС.

За типами колірних асоціацій до понять «Я», «робота», «кар'єра» більшість досліджуваних мають гармонійний тип. Також виявлено значущість поняття «слідчий», але у курсантів відсоток цих осіб менший, ніж у слідчих. Отже, ми виявили тенденцію росту на неусвідомленому емоційному рівні позитивного ставлення до професійно важливих понять, і разом з цим, негативного ставлення до системи ОВС в міру занурення у професійне середовище слідчих.

Таким чином, виявлено протиріччя між позитивним сприйняттям випробуваними професійно важливих понять («слідчий», «робота», «кар'єра») та негативним ставленням до органів внутрішніх справ в цілому. Це може свідчити про наявність у випробуваних внутрішньої напруги стосовно свого професійного становлення і призвести до негативних наслідків, тобто звільнень, розчарувань у професійній діяльності, проявів деформації особистості тощо.

### **2.3. Методичні рекомендації щодо оптимізації процесу формування адекватної професійної мотивації слідчих на ранніх стадіях професіоналізації**

Аналізуючи психолого-педагогічну літературу за темою дослідження, ми виділили такі показники формування позитивної професійної мотивації слідчих: перевага сприятливих мотиваційних комплексів над несприятливими, перевага внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації над зовнішньою негативною; високий рівень ідентифікації особистості з професією, наявність позитивних кар'єрних орієнтацій та емоційного її прийняття.

Під час проектування програми формування професійної мотивації слідчих на ранніх стадіях професіоналізації ми враховували такий фактор як становлення мотиваційної сфери майбутнього фахівця у період професійної підготовки, яка характеризується нерівномірністю. Формування професійної мотивації у курсантів розглядається в нашому дослідженні у взаємозв'язку з первинним професійним самовизначенням, подальшою професіоналізацією в період навчання і безпосередньо на початку трудової діяльності. У зв'язку із цим проектування діяльності суб'єктів освітнього процесу ЗВО МВС України, який створює умови для формування їх професійної мотивації, потенційно сприяє рішення найважливішої для них проблеми вибору професії у відповідності до їх схильностей, інтересів, здатностей; ідентифікації з професійною діяльністю; прагнення побудови кар'єри, проектування професійного майбутнього, прийняття її не тільки на когнітивному рівні, а й на емоційному, може та повинно впливати

на мотиваційну сферу особистості слідчих, змінювати її та формувати лише за позитивним напрямком.

Розглядаючи шлях безпосередньої взаємодії з курсантами в період професіоналізації, для розвитку мотивації їх навчальної та подальшої професійної діяльності необхідно відзначити, що найбільш розробленими та надійними психологічними методами розвитку мотивації особистості, є різні методи активного соціально-психологічного навчання: ділові та рольові ігри, дискусії, тренінгові вправи.

Ми вважаємо, що оптимальним методом розвитку мотивації слідчих ОВС на ранніх стадіях професіоналізації можуть бути різноманітні тренінгові програми. Це пов'язане з тим, що навчально-службова діяльність курсантів наповнена ситуаціями, які вимагають від них постановки цілей, здійснення на цій підставі вибору дій, а також ігрових ситуацій, що імітують реальну професійну діяльність (відпрацьовування більшості практичних навичок у ході навчальних занять).

Психологічний тренінг – інтегрована, універсальна система цілеспрямованого психологічного тренування особистості відповідно до її потреб та цілей діяльності. У результаті тренінгу активізуються інтелектуальний, комунікативний, мотиваційний і волевий потенціал особи, здійснюється рефлексія її минулого і моделювання майбутнього. Це стає можливим за рахунок цілеспрямованого використання спеціальних психотехнічних, ігрових та інших прийомів і методів.

У світі накопичений значний досвід використання психологічних тренінгів у різноманітних сферах діяльності людини [1, 20, 33, 37, 38]. Як свідчать зарубіжні дослідження, де тренінгові технології активно впроваджуються й у правоохоронну діяльність, тренінг підвищує ефективність професійної діяльності та активізує усі сфери особистості. У США, наприклад, активно використовуються комунікативні тренінги для поліцейських; у Баварії (Німеччина) – антистресові («Семінар-пакет»), тренінги для керівного складу поліції.

Організація та проведення тренінгів з працівниками ОВС (курсантами, слухачами) потребує врахування загальних принципів і закономірностей. До організаційних правил відносять: визначення часу проведення, обмеженість кількості учасників тренінгової групи (8-14 осіб), робота у спеціальних приміщеннях, розміщення учасників. Методологічні принципи проведення тренінгу передбачають теоретичну та прикладну спрямованість, обов'язкову визначеність мети тренінгу і його завдань, використання різноманітних методів групової роботи. Забезпечення двох вищезазначених принципів можливо за умов позитивної регламентації стосунків між учасниками у атмосфері вільного спілкування із забезпеченням психологічної безпеки.

Відомо, що під час будь-якого тренінгу можна виділити три основні стадії: підготовка (введення у тему тренінгу), викладання нового матеріалу, закріплення матеріалу тренінгу.

Традиційно тренінг передбачає виконання деяких правил, від яких залежить його успіх: активність учасників, доступність викладання матеріалу, партнерське спілкування, аналіз думок і відчуттів безпосередньо у процесі занять, щирість і відвертість кожного учасника, добровільність участі, конфіденційність тощо. Наведені принципи роботи тренінгової групи вважаються найбільш типовими, базовими і загальноновизнаними у тренінговій практиці.

Тренінг передбачає використання різноманітних тренінгових методів. На наш погляд, найбільш ефективними та поширеними є рольові та ділові ігри.

Рольова гра дає можливість вияву індивідуальності, творчих можливостей, розвиває вміння краще розуміти інших, їх позиції і відчуття, а також створює умови для кращого осмислення норм і правил поведінки та спілкування. Рольова гра дозволяє зняти дію захисних психологічних механізмів в учасників, що сприяє розвитку їх креативності, надає можливість прояснити проблеми та знайти шляхи їх вирішення.

Ділова гра дозволяє моделювати ситуації професійної діяльності, системи відносин, які є характерними для неї. Під час ділової гри учасники мають можливість реально пережити різноманітні професійні ситуації, проаналізувати

їх, побачити себе з іншого боку, що сприяє отриманню власного досвіду та знаходженню рішень.

З літературних джерел відомо, що групова дискусія як метод ефективно сприяє навчанню учасників. У процесі тренінгу вони постійно обмінюються своїми думками, групою аналізують різноманітні проблеми, виробляють продуктивні рішення, використовуючи для цього бесіди, дискусії, диспути, дебати. Дискусійні методи можуть застосовуватися впродовж всього тренінгу під час аналізу реальних життєвих ситуацій учасників групи, а також під час розгляду результатів рольових ігор або групової роботи.

Слід відмітити, що навчання дорослих людей має свою специфіку, яка визначає зрілість мотивації, наявність певної суми знань та життєвого досвіду. Тому доцільно розпочинати заняття з постановки проблеми, інформування учасників тренінгу про її головні аспекти, актуалізації їх власного досвіду. У процесі тренінгу відбувається деяка зміна соціальних установок та стереотипів поведінки, активізуються процеси емоційного сприйняття різноманітних ситуацій слухачів, що стимулює бажання учасників особисто брати участь у вирішенні обговорених проблем. Тому ефективніше використовувати подачу лекційного матеріалу тренінгу нетрадиційними, інтерактивними методами навчання.

Основним способом є тренінгова лекція, яка дає можливість контролю часу і змісту матеріалу, але вона відрізняється від традиційної академічної лекції змістом і способом подачі матеріалу і триває 10-15 хвилин, з використанням життєвих прикладів, метафор, притч тощо. Бажано під час тренінгових лекцій використовувати різноманітні ілюстрації теоретичного матеріалу, відеозапис для подальшого перегляду і аналізу, виявлення типових помилок, бо це є добрим засобом емоційного закріплення інформації, допомагає урізноманітнювати процес проведення тренінгу.

Для виявлення адекватності використання тренінгових впливів на учасників застосовують методи зворотного зв'язку і психодіагностики. Зворотний зв'язок – це дуже важлива процедура, оскільки вона надає можливість виявити ефективність тренінгової програми і рівень її впливу на учасників. Отримання

зворотного зв'язку може відбуватися за різноманітними формами: усне опитування учасників, виявлення їх думки за допомогою презентаційних вправ («Валіза», «Рекламний ролік», «Казка» тощо), створення «банку ідей», робота з щоденником тренінгу, анкетування, психодіагностичні тестування тощо. Методи зворотного зв'язку і психодіагностики є невід'ємним атрибутом робочого арсеналу кваліфікованого тренера. Також, на наш погляд, якісним показником проведення тренінгу є позитивний емоційний стан його учасників.

Тренінг з працівниками ОВС (курсантами, слухачами) може виступати як своєрідний психолого-професійний полігон ігрового моделювання службових і життєвих ситуацій, де учасники одержують різноманітний досвід пізнавального та емоційного плану. Безумовно, можливості тренінгу сприяють підвищенню результативності психологічного супроводження навчально-службової діяльності та виховної роботи.

Під час проведення тренінгів з курсантами і працівниками ОВС необхідно враховувати низку особливостей. По-перше, ієрархічність, регламентованість, формалізованість відносин, які мають місце у міліцейських колективах, сприяють їх психологічній закритості. Цей факт ускладнює використання основних принципів тренінгу та утворення соціодинамічних процесів. По-друге, внаслідок слабкої інформованості працівників ОВС відносно цього методу отримання знань, навичок та умінь викликає протистояння до цієї форми роботи та іноді ворожість, боязнь оцінки та надання будь-якої інформації про учасника безпосередньому керівникові.

Отже, для якісного впровадження тренінгових програм у навчально-виховний процес курсантів та працівників ОВС потрібно створити спеціальні умови.

1. Тренінгові програми у процес підготовки персоналу ОВС необхідно впроваджувати з урахуванням специфіки навчального закладу, підрозділу, категорії учасників тощо.

2. Для проведення тренінгів слід виділити спеціально обладнані приміщення, з необхідними технічними засобами і матеріалами.

3. Тренінги можуть проводити тільки досвідчені кваліфіковані фахівці, які мають певний сертифікат для цієї діяльності.

4. Дотримання організаційних вимог та правил під час проведення тренінгів, нормативно закріплений установою.

На підставі вищенаведеного нами розроблена мотиваційна тренінгова програма, специфіка якої полягає у використанні комплексу активних соціально-психологічних методів, що можуть сприяти позитивному впливу на мотиваційну сферу особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації. Необхідною умовою мотиваційної тренінгової програми є опрацювання участі у вирішенні спеціальних завдань, які змістовно відображали б специфіку діяльності слідчих та майбутніх слідчих.

Формування та розвиток мотиваційного потенціалу персоналу ОВС є безперервним багатоступеневим процесом, тому кожний тренінговий блок мотиваційної програми завершується фазою планування подальших дій. Це дозволить в майбутньому якомога довше скористатися набутими знаннями та уміннями після завершення навчання.

Враховуючи специфіку органів внутрішніх справ необхідно при плануванні організаційних заходів щодо проведення мотиваційної тренінгової програми узгодити її з керівництвом відповідного підрозділу; визначити проблеми, які частіше виникають у даної групи учасників, наявність коштів для матеріального забезпечення; підготувати необхідний методичний інструментарій (анкети для здійснення «вхідного» та «вихідного» контролю (додаток Б), опитування учасників занять з метою оцінки його ефективності); звільнити працівників міліції (курсантів) від виконання службових обов'язків впродовж визначеного терміну; підготувати приміщення відповідно до тренінгових вимог, передбачити можливість перепочинку задоволення вітальних потреб (голод, спрага); відповідність тренінгових вправ визначеній меті занять, їх оптимальність за обсягом та рівнем складності

Ми вважаємо, що проведення тренінгу варто розпочинати з презентації тренінгової програми та самого ведучого, з пояснення відмінності тренінгової

форми занять від звичайних лекцій, досвіду використання тренінгів у підготовці кадрів для поліції в Європі, Америці тощо.

Мотиваційна тренінгова програма складається з трьох взаємопов'язаних модулів і розрахована на 60 годин для трьох категорій учасників.

**Перший модуль «Вибір»** призначений для курсантів першокурсників слідчо-криміналістичних факультетів ЗВО МВС України, тривалістю 24 години (4 години у день, протягом 6 занять з інтервалом у 2-3 дні).

Мета модулю: активізувати внутрішню мотивацію першокурсників до навчання, виявити їх мотиваційний потенціал щодо подальшої професіоналізації.

Завдання першого модулю: ознайомити курсантів з поняттями «потреба», «мотив», «цінність», «мотивація»; визначити мотив вибору професії; виявити ідентифікацію себе з майбутньою професією.

Тематичні блоки першого модулю:

1. Навчальний заклад, в якому Я навчаюся (знайомство з особливостями організації процесу навчання в ЗВО, специфікою навчання на факультеті, зі структурними підрозділами ЗВО, що дозволяє курсантам увійти в нове соціальне середовище).

2. Хто Я? (визначення мотиваційної структури особистості, виявлення ціннісних орієнтації, емоційних особливостей особистості).

3. Я – курсант (формування навчальної мотивації, визначення внутрішніх мотивів вибору професії, професійно важливих якостей, необхідних для успішного навчання, осмислення власних інтересів, здібностей).

4. Я – слідчий (знайомство з професіограмою слідчого, порівняння власних здатностей з вимогами професії).

5. Мої цілі (усвідомлення власних цілей, їх ідентифікація з майбутньою професією).

6. Мій професійний потенціал (розкриття принципу «хочу-можу-повинен»).

Зміст тренінгових занять: міні-лекції, індивідуальна робота («Хто Я», «Мої бажання», «Я через 5,10 років»), щодо визначення власних бажань, цінностей, мотивів вибору професії, групова робота (портрети курсанта,

слідчого), рольові ігри («Хочу-можу-повинен», «Катастрофа»), вправи «Малюємо дерево», «Молекула», ділова гра «Я – професіонал», розігріваючі вправи.

**Другий модуль «Ціль»** для курсантів випускників ЗВО МВС України, проводиться протягом трьох днів напередодні стажування у практичних підрозділах ОВС, розрахований на 18 годин, 6 годин у день.

Мета модулю: активізувати процес цілепокладання, надати четвертокурсникам навичок у постановці реальних професійних цілей та їх досягнення, створити образ власного «світлого майбутнього» й наблизити його, навчитися будувати своє життя.

Завдання другого модулю: ознайомити курсантів з поняттями «ціль», «конфліктуючі цілі», «демотивація»; визначити професійні цілі та ефективні способи їх досягнення.

Тематичні блоки модулю:

1. Мої цілі й життєві цінності (постановка особистісних і професійних цілей, правила формулювання мети, принцип SMART).

2. Шляхи досягнення цілей (мотивація на досягнення мети, «повинен» і «хочу», мотивація на досягнення успіху і на запобігання невдачі, перешкоди в досягненні мети і їх подолання).

3. Оцінка і мотивація себе (аналіз ефективності керування своїм часом, лінь, засоби боротьби з нею, методи роботи з важкими та неприємними завданнями: «з'їсти слона», «з'їсти жабу», «швейцарський сир», «метод обмеженого хаосу»).

Зміст тренінгових занять: міні-лекції тренера (визначення поняття «ціль», основні підходи до проблеми цілепокладання, тайм-менеджмент), індивідуальна робота (визначення типу власної нервової системи, власних цілей), групова робота (планування у роботі слідчого), ділова гра «Робочий день слідчого», рольова гра «Обери колір»), вправа «В кафе у слідчого», розігріваючі вправи.

**Третій модуль «Кар'єра»** призначений для слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років, проводиться протягом трьох днів під час підвищення кваліфікації, розрахований на 18 годин, 6 годин на день.

Мета модулю: виявлення індивідуально-ділового потенціалу – сукупності особистісних особливостей і професійно важливих якостей для побудови кар'єри.

Завдання третього модулю: визначити психологічні і психофізіологічні особливості особистості, які сприяють побудові кар'єри слідчого; виявити провідні мотиви і потреби для побудови його кар'єри.

Тематичні блоки модулю:

1. Я і кар'єра. (бажання, амбіції, позитив і негатив професії слідчий, улюблена справа).

2. Стратегія побудови кар'єри (власник своєї кар'єри, цілепокладання, план побудови успішної кар'єри слідчого).

3. Тактичні прийоми створення кар'єри (правильний розподіл зусиль в роботі, кар'єрний тайм-менеджмент, самомотивація, бойовий лексикон слідчого-кар'єриста).

4. Внутрішня гармонія і кар'єра (трансформація помилок в успіх, кар'єра й особисте життя).

Зміст тренінгових занять: міні-лекції тренера (визначення поняття «кар'єра», основні підходи авторів до проблеми побудови кар'єри в ОВС, критерії кар'єри слідчого), індивідуальна робота (аналіз своїх бажань, потреб, визначення цілей), групові розігриваючі вправи (визначення групової думки стосовно запропонованих тем тренінгу), ділові ігри («Контракт», «Як би я був начальник...»), рольові ігри («Перевал», «Поводир»).

Таким чином, запропонована програма дозволяє курсантам і молодим слідчим осмислити нову якість своєї соціальної позиції, активізувати рівень внутрішньої мотивації до навчання та подальшого професійного становлення, відкоригувати власні цілі й бажання в період отримання освіти, набути навичок покладання цілей, вибудовування власної кар'єри.

## Висновки до другого розділу

За результатами на першому та четвертому курсах навчання у курсантів зовнішня позитивна мотивація превалює над внутрішньою. Сприятливий мотиваційний комплекс, пов'язаний з перевагою внутрішньої мотивації, на початку навчання зустрічається лише у третини опитуваних курсантів і зростає в міру занурення у професійне середовище слідчих. У більшості частини слідчих превалює внутрішня мотивація, для них є цікавою діяльність, якою вони займаються, а досягнення зовнішніх нагород не є актуальним.

Важливими цінностями для першокурсників є соціальні контакти і можливість самовираження. Для курсантів випускного курсу ці цінності відходять на другий план, зростає потреба в саморозвитку, значущим стає власний престиж. У слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років важливими ціннісними орієнтаціями виступають прагнення до саморозвитку, власного престижу та професійного самовдосконалення.

У слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років адекватні кар'єрні орієнтації більш виражені, ніж у першокурсників і випускників. Рівень адекватних кар'єрних орієнтацій слідчих має тенденцію до зростання в міру їх занурення у професійне середовище.

Разом зі зростанням емоційного сприйняття професійно важливих понять виявлено зменшення значимості та актуальності за середнім рангом колірних асоціацій поняття «система ОВС», яке майже в половині досліджуваних слідчих асоціюється з чорним та сірим кольорами, що вказує на неприйняття опитуваними системи, в якій вони працюють.

З метою спрямованого формування адекватної мотивації розроблена мотиваційна тренінгова програма, основна мета якої полягає у формуванні та активізації внутрішньої мотивації досліджуваних до навчання, професійної діяльності, сприянні швидшій самоідентифікації з професією, осмисленні кар'єрних орієнтацій та емоційного її прийняття.

## ВИСНОВКИ

Характеристика мотиваційної сфери особистості працівника ОВС залежить від особливостей професійного середовища. Професія слідчого передбачає певні стандарти, які зафіксовані професіограмою. Ці стандарти містять етичні та моральні вимоги і залежать від соціальних умов, які впливають на виконання професійних обов'язків слідчого. Адекватна мотивація впливає на успішність професійної діяльності.

Аналіз виявлених пріоритетів у кар'єрних орієнтаціях дозволяє зробити висновок, що у слідчих зі стажем трудової діяльності до 3-х років адекватні кар'єрні орієнтації більш виражені ніж у першокурсників і випускників. Рівень адекватних кар'єрних орієнтацій слідчих має тенденцію до росту в міру їх занурення у професійне середовище.

У процесі отримання освіти відбувається змістовне наповнення компонентів образу професії новим значенням, збагачується досвід, формується стійке ставлення до обраної професійної діяльності, спостерігається загальна тенденція усвідомлення професійних ролей у період навчання у вузі. Ідентифікація з професією у досліджуваних збільшується в міру занурення у професійне середовище. На неусвідомленому емоційному рівні спостерігається тенденція до прийняття таких важливих професійних понять, як «робота», «кар'єра» «слідчий», значимість яких зростає в міру професіоналізації. Причому у молодих слідчих, що мають сприятливий мотиваційний комплекс відмічається вищий рівень самоідентифікації з професією, ніж у слідчих з несприятливим мотиваційним комплексом.

Разом з ростом емоційного сприйняття професійно важливих понять виявлено зменшення значимості та актуальності за середнім рангом колірних асоціацій поняття «система ОВС», яке майже у половини досліджуваних слідчих асоціюється з чорним та сірим кольорами, що вказує на неприйняття опитуваними системи, в якій вони працюють.

### Список використаних джерел

1. Ануфрієв М.І., Перспективи впровадження тренінгових технологій у підготовку персоналу органів та підрозділів внутрішніх справ // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції від 22.11.03 К.: КІВС, 2003. С.5-8.
2. Бандурка О.М., Венедиктов В.С. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України : науково-практичний посібник. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. 319 с.
3. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в ОВС: Підручник. Харків: Видавництво Університету внутрішніх справ, 2000. 640 с.
4. Барко В.І. Психологія управління персоналу органів внутрішніх справ (проактивний підхід): Монографія. К.: Ніка-Центр, 2003. 252 с.
5. Базиль Л.О., Орлов В.Ф. Методологія формування кар'єрних орієнтацій і досягнення професійного успіху фахівців. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи / за ред. Кременя В. Г., Ничкало Н. Г.; уклад.: Аніщенко О. В., Лук'янова Л. Б. Київ: Знання України, 2018. С. 330–337.
6. Борисюк А.С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: етапи, типи проф. кар'єри. Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. праць Інту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2007. Т. 9, ч. 4. С. 94–101.
7. Бочелюк В.Й. Психологічні особливості кар'єрного зростання персоналу// Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Психологія». 2014. Випуск 49. С. 19-22.
8. Венедиктов С.В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службовотрудових відносинах працівників ОВС. Право і безпека. 2004. № 3. С. 103-105.
9. Долгих Л.М. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. Соціальна психологія. 2005. № 2. С. 64–71.

10. Власова А.М., Савчук Л.М., Савінова В.Б. Організаційна поведінка: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998. 96 с.
11. Єрохін, С., Нікітіна І., & Нікітін, Ю. Концепція професійної мотивації студентів як фактор конкурентності на ринку праці. Юридична наука, 1, 2011. 20–27.
12. Занюк С. Психологія мотивації. Київ : НікаЦентр. 2001.
13. Іванова Н.Г. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2016. № 1(34). С. 21–24.
14. Каламаж Р.В. Кар'єрні орієнтації майбутніх юристів як прояв професійної Я-концепції. Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». Острогор : Вид-во НаУОА, 2009. Вип. 13. С. 127-133.
15. Капосльоз Г.В., Капосльоз В.О. Особливості мотивації до професійної діяльності (опанування професією) в юнацькому віці. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64) .
16. Кислюж О. Співвідношення понять «мотив», «стимул», «потреба» та інтерес до навчання // Соціальна психологія. 2004. № 5. С. 109-118.
17. Кучеренко С.М. Визначення психологічної готовності особистості до професійної діяльності: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 // Університет внутрішніх справ. Х., 2000. 17с.
18. Левченко Т.І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності: монографія. Вінниця: Нова книга, 2012. 448 с
19. Літинська В.А., Мельник І.В. Формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності. Економіка та управління підприємствами. 2017. Випуск 14. С. 151–154.
20. Лефтеров В.О. Методологічні основи і принципи психологічного тренінгу. Проблеми екстремальної і кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 2. Харків: УЦЗУ, 2007. С. 88-98.

21. Ляшенко І.В. Формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності.  
URL: [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=1076](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=1076) .

22. Лук'янова Л.Б. Особливості мотивації навчання дорослої людини. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки. 2013. Вип. 1. 40. С. 52–55.

23. Лузан П.Г. Теорія і методика формування навчально-пізнавальної активності студентів. К.: Національний аграрний ун-т, 2004. 272 с.

24. Майорчак Н.М., Мозола Н.М. Психологія формування кар'єрних орієнтації у менеджерів низової ланки. Львів, Львівський державний внутрішніх справ. Науковий вісник, 2014. №1. Серія психологічна. С. 252-259.

25. Макаренко П.В. Взаємозв'язок типу мотивації професійного вибору з професійною самоідентифікацією у майбутніх фахівців органів внутрішніх справ. Наукові записки Харківського військового університету. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. 2001. Вип. X. С. 250-255.

26. Макаренко П.В. Професійна «Я-концепція» майбутніх фахівців правоохоронної діяльності: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2001. 18 с.

27. Манько В.М., Федорина Т.П. Мотивація студентів до навчання: теорія та практика. Том 1 (2012): Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання. 2020.

28. Марочкін О.І. Мотивування процесуальних рішень слідчого: моногр. К., Національна академія прокуратури України, 2015. 214 с.

29. Матієнко Т.В. Особливості мотивації професійної діяльності правоохоронців// Jurnalul juridic national: teorie și practică. 2019. Том 36. Номер 2-1. С. 109-112.

30. Мілорадова Н.Е. Особливості діяльнісного компонента професіогенезу слідчих органів досудового розслідування. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 1, т. 1. С. 188–193.

31. Мірошниченко О. А. Види мотивації особистості до професійної діяльності. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/22505/1/стаття%20Київ%2002.2016.pdf>
32. Михайлишин У.Б. Мотивація як фактор професійного росту працівників органів внутрішніх справ. Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 14 берез. 2014 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2014. С. 60–64.
33. Мороз Л.І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ: Монографія. К.: 2005. 228 с.
34. Москаленко А., Кобзін Д., Стародубцев А. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: Науково-практичний посібник. Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. 98 с.
35. Нікітіна І.В., Мартич В.В. Формування професійної мотивації студента як детермінанти його творчого розвитку і працевлаштування. Вісник НТУУ КПІ. Філософія. Психологія. Педагогіка. 2010. Випуск 1. С. 206–211.
36. Пінська О. Професійна мотивація як засіб підвищення ефективності навчальної діяльності студентів. Проблеми трудової і професійної підготовки. 2009. Випуск 14. С. 111–115.
37. Попова Г.В. Перспективні напрямки застосування тренінгів в системі підготовки фахівців правоохоронної сфери // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції 22 листопада 2003 «Теорія та досвід застосування тренінгових технологій у практичній психології» К.: КІВС, 2003. С. 85-90.
38. Попова Г.В. Технологія побудови тренінгової програми «Професійна комунікація слідчого» (на прикладі проведення очної ставки) та результати її застосування в учбовому процесі // Право і безпека. – Харків:НУВС, МВС України. 2005. № 4. С.190-195.
39. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Випуск 17 (62)' 2022.

40. Семикіна М. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання [Текст]: монографія; відп. ред. : Д. П. Богиня. Кіровоград : ПіК, 2003. 426 с.
41. Соболев В.О. Професійна мотивація працівників ОВС: вивчення та корекція : науково-практичний посібник. Харків : Університет внутрішніх справ, 1999. 98 с.
42. Цільмак О.М. Зміст складових соціально-психологічної компетентності слідчого органів досудового розслідування Національної поліції України. Південноукраїнський правничий часопис. 2017. № 2. С. 133–137.
43. Чабанюк Н.І. Вплив мотивації на взаємовідносини в колективі. Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи : П'ята міжнародна науково-практична конференція / за ред. І.В. Саух. Житомир : Видавництво ЖФ КІБІТ, 2011. С. 373–376.
44. 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.
45. Чепур О. Мотиваційний аспект соціальнопсихологічного впливу у професійній діяльності слідчих//Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України. Харків, 2020.
46. Чабанюк Н.І. Співвідношення понять «Позитивна мотивація» і «Негативна мотивація» професійної діяльності особистості. Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі : Третя міжнародна науково-практична конференція / за ред. І.В. Саух. Житомир : Видавництво ЖФ КІБІТ, 2009. С. 159–161.
47. Яворська Г.Х. Фактори, які впливають на формування соціально-професійної зрілості співробітника органів внутрішніх справ // Матер. 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., «Педагогіка». Дніпропетровськ, 2003. Т. 30. С. 84-87.
48. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. NY: Plenum Publishing Co, 1985. С. 45.

49. Izard, C. (1991). *The Psychology of Emotions*. New York : Plenum Publishing Corporation.
50. Maslow A.H. *Motivation and Personality* (3–d ed.). N. Y., 1987.
51. McClelland D.C., Atkinson J.W., Clark R.A., Lowel E.L. *The Achievement Motive*. N.Y., 1953. 664 p.
52. ScheinE. *Career anchors resisted/implications or career development in the 21st century*. *Academy of Management Executive*, 1996. Vol. 10, № 4, P. 80-89.

## Додатки

### Додаток А

#### АНКЕТА

щодо вивчення проблем, які мають місце у службовій діяльності працівників внутрішніх справ ГУМВС України

1. Чи мали Ви намір після закінчення навчального закладу працювати в органах внутрішніх справ? (для випускників ЗВО МВС України)

Так Ні Важко сказати

2. Чи були достатніми ваші знання та навички, отримані в навчальному закладі, для практичної роботи на посаді? (для випускників ЗВО МВС України)

Так Ні Важко сказати

3. Чи співпали Ваші уявлення про завдання і функції майбутньої професії з реальними функціональними обов'язками?:

Так Ні Важко сказати

4. Чи відповідає служба в органах внутрішніх справ Вашим потребам, можливостям, прагненням ?

Так Ні Важко сказати

5. Чи відповідала посада, на яку Вас було призначено, спеціальності, отриманій Вами в навчальному закладі? (для випускників ЗВО МВС України)

Так Ні Важко сказати

6. Чи відповідає посада, на якій Ви зараз працюєте, Вашому фаху?

Так Ні Важко сказати

7. Чи відчували Ви підтримку з боку колег по службі після призначення на посаду?:

Так Ні Важко сказати

8. Чи забезпечені Ви окремим робочим місцем? (для випускників ЗВО МВС України)

Так Ні

9. Чи вважаєте Ви ефективною роботу Вашого наставника? (для випускників ВНЗ МВС України)

Так Ні Важко сказати

10. Чи брали Ви участь у наступних заходах? Так Ні

1. Спортивних змаганнях

2. Екскурсіях

3. Відвідуваннях театрів, музеїв

4. Змаганнях Клубів веселих та кмітливих

5. Конкурсах „Кращий за професією”

6. Конкурсах „Міс міліція”

7. Виступах аматорських творчих колективів

Інше (напишіть)

11. Чи проводилися наступні заходи при призначенні Вас на службу ? Так Ні

1. Особисті бесіди з керівництвом органу (підрозділу) внутрішніх справ

2. Ознайомлення з історією органу (підрозділу) внутрішніх справ

3. Зустрічі з ветеранами органів внутрішніх справ

4. Урочисте зарахування у працівники міліції

5. Урочисте вручення табельної зброї

6. Урочисте привітання Вас з присвоєнням спеціального звання працівника міліції

7. Привітання Вас керівництвом органу (підрозділу) внутрішніх справ з днем народження та іншими урочистими подіями у Вашому житті

29. Чи збираєтесь Ви у майбутньому продовжувати службу у органах внутрішніх справ?

Так Ні

30. Що негативно впливає на ефективність Вашої діяльності в ОВС?

1. Фізична та психологічна перевтома

2. Погана організація роботи керівництвом

3. Недостатнє матеріально-технічне забезпечення

4. Непрестижність служби

5. Ризик зазнати травми чи поранення в ході службової діяльності

6. Ризик отримати важке захворювання в ході службової діяльності (туберкульоз, ВІЛ/СНІД, гепатит тощо),

7. Погрози з боку представників кримінального світу

8. Відсутність перспектив отримання житла

9. Недостатні розміри грошового утримання для забезпечення себе та своєї родини

10. Неможливість користуватися соціальними пільгами, передбаченими Законом України „Про міліцію”

11. Віддаленість місця служби від місця проживання

12. Неможливість реалізувати себе, як особистість

13. Упереджене ставлення керівництва

14. Неможливість влаштувати особисте життя із – за постійної зайнятості

15. Неможливість задовольнити свої культурні запити (відвідування театрів, кіно, заняття самодіяльною творчістю тощо)

16. Протиріччя і конфлікти в колективі

17. Виконання завдань, не пов'язаних з функціональними завданнями

18. Поганий стан здоров'я

19. Конфліктні стосунки з керівництвом

20. Відсутність особистого інтересу до служби

21. Висока вимогливість керівництва до виконання Вами службових обов'язків при недостатньому Вашому практичному досвіді роботи

22. Суб'єктивний характер призначення керівництвом надбавок і доплат, від яких залежить загальний розмір Вашого грошового забезпечення

23. Корупція в службових колективах

24. Несправедлива оцінка роботи міліції населенням

25. Ненормований робочий день

26. Негаразди в сім'ї через постійну зайнятість

27. Неможливість брати участь у роботі громадських формувань чи організацій

28. Неможливість реалізувати свої позаслужбові творчі захоплення (хобі)

29. Інше (вказіть) \_\_\_\_\_

## Додаток Б

## Психологічна характеристика основних кольорів

Колір	Інтерпретація кольору
темно-синій	означає потребу у задоволеності та спокою, врівноваженість, прагнення до гармонії
синьо-зелений	виявляє потребу в самоствердженні, свідчить про, самовпевненість, упертість, прагнення до влади
жовтогарячий і червоний	трактується як потреба діяти і домагатися успіху, домінувати, як збудженість, владність, сексуальність
блідо-жовтий	означає потребу в надії й оптимізмі, мінливість настроїв, надій, очікувань

## Психологічна характеристика додаткових кольорів

Колір	Інтерпретація
фіолетовий	означає чуттєвість, егоцентризм, прагнення подобатися оточуючим, розташованим на 1-2 позиціях, виявляє деяку безвідповідальність і несерйозність
коричневий	символізує відчуття і тілесні потреби фізичного стану організму, знаходячись на перших місцях, свідчить про фізичний дискомфорт або хворобу
чорний	символізує неприйняття ситуації, деяку відмову, повне зречення; знаходячись на 1-4 місцях, спостерігається компенсуюча поведінка екстремального типу, протест проти існуючого стану речей
сірий	означає емоційну відгородженість, уникання відповідальності та потребу в психологічному захисті