

УДК 159.947

***Балабанова Л.М., доктор психологічних наук, доцент,
Бобровнікова Н.П., ад'юнкт ХНУВС***

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ МВС У ЗВ'ЯЗКУ З МОТИВАЦІЙНОЮ СПРЯМОВАНІСТЮ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ

Проаналізовано вплив типу мотивації кандидатів на службу на вибір тієї чи іншої професії для вирішення проблеми плинності кадрів в силових структурах. Бо призначення на роботу осіб із негативною мотивацією призводить до того, що задоволеність працею, їх приналежність для працівників знижується по мірі збільшення стажу перебування на службі в ОВС.

Ключові слова: мотиваційна спрямованість, професійна мотивація.

Актуальність проблеми. Збільшення рівня плинності кадрів, що спостерігається в системі МВС в останні роки, призвело до виникнення стійкого дефіциту кадрів з одних професій та надлишок бажаючих заповнити вакансії з інших та висвітлює проблеми, які не можна вирішити тільки правовими та адміністративними методами. Дослідження цього питання показало, що в суспільному уявленні існує своєрідна ієрархія професій, спеціальностей, рівень престижу яких різниться серед осіб різних статевих, вікових, професійних та національних груп. Цей рівень змінюється на протязі відносно коротких відрізків часу (10 – 15 років) .

Професія людини в сучасному суспільстві визначає, насамперед її соціальний статус, а оцінка престижу професій, хоча і є суб'єктивною, але являє собою відображення в свідомості людини об'єктивної реальності. В виборі професій відбувається своєрідна боротьба мотивів – не тільки престиж та приналежність професій, але і заробітня плата, умови роботи, побажання батьків и т.п. впливають на цей процес. Але питання вивчення ролі факторів, що впливають на формування типу мотивації вступу осіб на службу в органи внутрішніх справ, оцінку та прогнозування

подальшого проходження служби працівниками ОВС в залежності від типу мотивації в науковій літературі висвітлена недостатньо.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи на вищесказане **метою** нашого дослідження є вивчення впливу типу мотивації працівників ОВС на вибір тієї чи іншої професії для вирішення проблеми плинності кадрів в силових структурах.

Об'єктом нашого дослідження є мотиви вибору професії.

Предмет дослідження - взаємозв'язок плинності кадрів в системі ОВС з типом мотивації вибору професії.

Теоретичні аспекти проблеми. Поведінка людини визначається, як правило, сукупністю мотивів, які можуть знаходитись в певному відношенні один до одного по ступеню впливу на поведінку людини [1]. Тому можна говорити про мотиваційну структуру, яка може розглядатись, як основа виконання людиною певних дій. Системи внутрішньої та зовнішньої мотивації взаємозв'язані між собою таким чином, що реалізація зовнішніх мотивів може підсилювати внутрішні мотиви, реалізація яких, в свою чергу, призводить до формування нових, більш сильних і складних зовнішніх (результативних) мотивів (чим цікавіша робота, тим більше хочеться чогось досягнути з її допомогою). Однак не менш важлива інша закономірність. Гіпертрофована внутрішня мотивація може призвести до зниження зовнішньої мотивації, коли людина так захоплена самим процесом діяльності, що результати її відходять на задній план [2]. Як зовнішні, так і внутрішні мотиви реалізуються в діяльності через досягнення відповідних цілей, які мають велику стимулюючу силу. У людини без чітко визначеної мети, як правило, менше досягнень в роботі, вона задовольняється елементарними потребами.

Вибір професії – це достатньо складний, а часом і довгий мотиваційний процес. Свідомо вибираючи ту чи іншу професію людина перш за все орієнтується на її соціальну цінність, суспільний престиж, а також на здатність цієї професії забезпечити матеріальне благополуччя. Нерідко, при виборі професії керуються романтичними мотивами, які можуть бути нав'язані літературою,

кінофільмами, недостатньою обізнаністю про вибрану спеціальність. Стикаючись з реаліями професійної діяльності, до яких особа не готова ні морально, ні фізично, ні психологічно, людина часто приймає рішення про зміну професії. Все це стосується і професійної спрямованості в системі МВС, тому, що неадекватна мотивація вступу на службу в органи внутрішніх справ приводить до високої плинності кадрів [3].

Дані експериментальних досліджень. Емпіричне дослідження проводилось нами на основі вивчення архівних документів (карти психологічного супроводження) та результатів тестування курсантів ХНУВС (136 осіб різної статі) з наступним відслідкуванням подальшого проходження ними служби в 2003 – 2006 роках. Для проведення дослідження використовувалась методика Москаленко А.П., яка призначена для виявлення типу мотивації у кандидатів на службу в органи внутрішніх справ [4]. Методика містить 36 тверджень та шість шкал, які направлені на виявлення певного типу мотивації, що будуть розглянуті нами нижче

Адекватний тип мотивації характеризується тим, що ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю співпадають з реальною, соціально значимою поведінкою особистості, яка відповідає вимогам морального та етичного характеру, що пред'являються до професії міліціонера. Професійні мотиви адекватні змісту та цілям професії, тобто направлені на боротьбу зі злочинністю та захист інтересів громадян

Корисливий тип мотивації, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами. Вирішальний вплив на вибір професії при домінуванні цього типу мотивації мають такі фактори як: устремління до завоювання престижу в суспільстві без зацікавленості до самої спеціальності, а також матеріальні устремління.

Романтичний тип, пов'язаний з романтичною принадливістю професії. В цьому випадку вибір професії відбувається під впливом невірних уявлень про зміст цієї професії, що з часом призводить до виникнення розчарувань в своїй діяльності,

незадоволеності нею, формального відношення до своїх обов'язків. Тому цей тип є прогностично несприятливим.

Конформістський тип. В цьому випадку вибір професії відбувається під впливом референтної групи, норми якої для людини є головним регулятором поведінки, без врахування особливостей своєї особистості. Це може бути і устремління не відстати від своїх однолітків, які вибрали цю професію, і устремління в будь-якому випадку одержати вищу освіту, а може бути бажання продовжити професійну династію тощо.

Компенсаційний тип. Згідно з ним професію працівника ОВС вибирають як сферу діяльності, в якій може подолати в собі слабкі риси характеру, за рахунок опанування професією, яка потребує мужності, самостійності, рішучості. В цьому випадку можливі два варіанти розвитку особистості. Перший - не приводить до очікуваних результатів а навпаки, підсилює переживання своєї нездатності, що спонукає виникнення емоційних зривів та проявів дезадаптації. Другий – сприяє гіперкомпенсації слабких рис характеру, завдяки чому формується тенденція до домінування, емоційної холодності, появам жорстокості. Цей тип відноситься до прогностично несприятливих.

Кримінальний тип. Характеризується неявною антисоціальною спрямованістю особистості, яка маскується раціональними поясненнями. Для таких осіб характерна нечесність, безпринципність, схильність до авантюрної поведінки, знайомство тільки з зовнішньою стороною правозахисної діяльності.

Аналіз одержаних результатів дослідження показав, що 22, 8 % респондентів виявили адекватний тип мотивації вступу на службу в ОВС; 31% осіб прийшли на службу із-за матеріальних стимулів; 17% - мають кримінальний тип мотивації, яка маскується в стереотипних відповідях на питання методики; 11% осіб вибрали професію міліціонера на основі порад знайомих або рідних; 11,8% прихід на службу в ОВС пов'язують з романтичними мотивами вибору професії і 6,6% осіб намагаються стати міліціонером, щоб компенсувати, або подолати в собі слабкі риси характеру (невпевненість, тривожність, замкнутість).

Приведені дані свідчать про те, що у кандидатів на службу в органах внутрішніх справ домінує корисливий тип мотивації. Звертає на себе увагу і чимала питома вага осіб із адекватним типом мотивації вибору професії, що свідчить про належну профорієнтаційну роботу, що проводилась працівниками кадрового апарату. Досить велика доля в загальному розподілі типів мотивацій припадає на кримінальний тип мотивації, що в кінцевому результаті може приводити до збільшення випадків корумпованості в ОВС та плинності кадрів.

Аналіз архівних документів дозволив виявити певну динаміку кількості осіб з різними типами мотивації в період з 2003 по 2006 роки, що представлено в табл. 1.

Таблиця 1.

Динаміка чисельності працівників ОВС з різними типами мотивації

Тип мотивації	Кількість осіб, що перебували на службі в ОВС в (%)		
	2003 рік	2005 рік	2006 рік
Адекватний	18.4	25.7	22.8
Корисливий	29,4	35.3	30.9
Романтичний	14.7	15.4	11.8
Конформістський	13.9	5.9	11.0
Компенсаторний	8.1	9.6	6.6
Кримінальний	15.4	8.0	16.9

Із приведених в таблиці 1. даних слідує, що серед осіб з негативним типом мотивації, які поступають на службу в ОВС лідируючу позицію займає корисливий тип. Звертає на себе увагу також той факт, що із року в рік зростає кількість осіб із адекватним типом мотивації, що свідчить про збільшення осіб, які реально оцінюють свої можливості та особливості вибраної професії.

Аналіз динаміки звільнення працівників ОВС зі стажем роботи до 3 років показав зростання тенденції звільнення молодих працівників з негативними типами мотивації. Так, якщо

серед осіб з адекватним типом мотивації за перший рік роботи в ОВС було звільнено 24% осіб, то з корисливим типом – 37,5%. На кінець 2006 року співвідношення осіб, з різними типами мотивації які залишились на службі в ОВС після трьох років роботи було таким: 21,4% - склали особи з адекватним типом мотивації; 27,7%- особи з корисливим типом; 21,2% конформістський тип; 31,9% - з кримінальним типом мотивації. Осіб із романтичним та компенсаторним типом мотивації серед працівників ОВС зі стажем роботи 3 роки виявлено не було. Таким чином, із приведених даних слідує, що після 3-х років служби в ОВС відмічається тенденція збільшення осіб із корисливим та кримінальними типами мотивації, що на наш погляд свідчить про високі адаптивні властивості цих осіб, які змогли пристосуватися до цієї роботи.

Висновки. Результати проведених досліджень ставлять на повістку дня важливість виокремлення ведучих мотивів кандидатів на службу в ОВС. Відсутність уваги до ведучих мотивів, та призначення на роботу, яка потребує високої кваліфікації, фізичного та емоційного напруження осіб із негативною мотивацією призводить до того, що задоволеність працею в цих службах, їх приналежність для працівників знижується по мірі збільшення їх стажу перебування на службі в ОВС.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарєв В.П. Вибір професії. – М., Педагогіка, 1989. – 216 с.
2. Мільман В.Е. Мотиваційний профіль особистості // в кн.: Практикум по психодіагностиці. Психодіагностика мотивації та саморегуляції. – М., МГУ, 1990. – 270 с.
3. Бовін Б.Г., Калашников М.О. Методичні рекомендації по психологічному вивченню та відбору кандидатів у оперативні підрозділи органів внутрішніх справ. – М., Педагогіка, 1994. – 94 с.
4. Москаленко А.П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція.- Харків, в-во університету внутрішніх справ, 1994.- С.42-45.

