

УДК 159.9: 378. 351

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

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

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ПОЛІЦІЇ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

Статтю присвячено емпіричному дослідженню особливостей прояву професійної мотивації курсантів та поліцейських в ході професійного становлення; визначенню домінуючих мотивів, які впливають на ефективність управлінської діяльності майбутнього офіцера поліції. Для визначення особливостей професійної мотивації у майбутніх офіцерів поліції було використано: 1) методику «Професійна мотивація», яка дозволяє визначити такі показники мотиваційної сфери: оцінка результатів праці, професійні домагання, інтернальність у сфері професійних досягнень, професійні інтереси та цінності, життєві цілі, соціальна бажаність та загальна активність; 2) авторську анкету «Мотиви професійної управлінської діяльності», яка допомагає здійснити діагностику вираженості домінуючих професійних мотивів, цілей управлінської діяльності та шляхів їхнього досягнення на етапі професійного становлення офіцера НПУ. Здійснивши аналіз середніх значень було з'ясовано, що професійна мотивація курсантів та поліцейських знаходяться на середньому рівні та є децю вищою у курсантів та полісменів-чоловіків. За результатами проведення порівняльного аналізу виявлено, що професійна діяльність офіцерів НПУ на кожному етапі професійного становлення має свої особливості, які проявляються в способах досягнення професійних результатів: прояв ініціативи, виконання наказів та конкуренцію на першому етапі; виконання інструкцій, наказів, прийняття відповідальності на себе, уникнення несприятливих ситуацій, взаємодопомога й уміння діяти в різних ситуаціях на другому. Перспективою подальших наукових пошуків є розробка програми спрямованої на підвищення ефективності управлінської діяльності завдяки розвитку професійної мотивації курсантів ЗВО МВС України під час їхньої підготовки до професійної діяльності.

Ключові слова: мотивація до управлінської діяльності, професійна мотивація, мотиви професійної управлінської діяльності полісмена, майбутній офіцер поліції.

Borysiuk Olha. EMPIRICAL STUDY OF MOTIVATION TOWARDS MANAGEMENT ACTIVITIES OF FUTURE POLICE OFFICERS AT DIFFERENT STAGES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The article is devoted to an empirical study of the features of the manifestation of professional motivation of cadets and police officers during their professional development; determining the dominant motives influencing the effectiveness of management activities of a future police officer. To determine the characteristics of professional motivation among future police officers, the following was used: 1) the "Professional Motivation" methodology, which allows us to determine the following indicators of the motivational sphere: assessment of work results, professional aspirations, internality in the field of professional achievements, professional interests and values, life goals, social desirability and general activity; 2) the author's questionnaire "Motives for professional management activities", which helps to diagnose the severity of dominant professional motives, goals of management activities and ways to achieve them at the stage of professional development of an NPU officer. Having analyzed the average values, it was found that the professional motivation of cadets and police officers is at an average level and slightly higher for male cadets and policemen. Based on the results of a comparative analysis, it was revealed that the professional activity of the NPU officers at each stage of professional development has its own characteristics, manifested in the ways of achieving professional results: taking initiative, executing orders and competition at the first stage; following instructions, orders, taking responsibility, avoiding unfavourable situations, mutual assistance and the ability to act in various situations at the second stage. The prospect of further scientific research is the development of a program aimed at increasing the efficiency of management activities through the development of professional motivation of cadets of higher education institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine during their preparation for professional management activities at the NPU.

Key words: motivation to management activities, professional motivation, motives for professional management activities of a policeman, future police officer.

Вступ. Успішність професійної діяльності майбутніх офіцерів Національної поліції України (далі – НПУ) пов'язана зі змістом і рівнем інтенсивності прояву мотивів, цілей, умов і способів управлінської діяльності, які різняться залежно від етапів професіоналізації і кваліфікації фахівців. Її ефективність безпосередньо залежить від особливостей формування та розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього офіцера поліції у процесі його професіоналізації.

Як бачимо, в сучасних умовах увага до таких аспектів вищої освіти, як формування і характер мотивації курсантів, є актуальною. Ми припускаємо, що первинна мотивація, ті рушійні сили, які привели курсанта в стіни ЗВО МВС, є дуже важливими, але значну роль в подальшій службі молодого офіцера поліції відіграють також мотиви, які сформувалися в процесі професійного становлення. Тому перед закладами вищої освіти МВС України постає важливе завдання – підготувати курсантів до професійної управлінської діяльності в НПУ, які змогли б активно включитися в якісно новий етап розвитку сучасного суспільства та володіти високим рівнем професійної мотивації. Вивчення мотивів праці майбутніх та діючих офіцерів поліції, налагодження успішного процесу управління їхньою професійною мотивацією є важливим завданням у контексті підвищення ефективності управлінської професійної діяльності.

Важливе місце у визначенні психологічних особливостей професійної мотивації посіли роботи, що відображають основні доміанти психології праці (Л.М. Карамушка, Г.В. Ложкін та ін.). Суттєво вплинули на осмислення професійної мотивації положення, що розкривають процеси професійного становлення особистості в особливих умовах діяльності (М.С. Корольчук, С.М. Миронець, В.І. Осьодла, Л.А. Перелигіна, Є.М. Потапчук, О.Д. Сафін, В.Є. Христенко та ін.) [1; 2; 3].

Розкриття окремих проблем професійної активності військовослужбовців та співробітників правоохоронних органів у наукових дослідженнях С. Д. Максименка, О. А. Матеюка, В. І. Осьодла, О. Д. Сафіна, В. В. Стасюка,

О. В. Тімченка та інших показує, що мотивація постійно розвивається, трансформується, має в своїй динаміці «підйоми» та «спади» впливу на професійну діяльність, свою інтенсивність, стійкість і емоційне забарвлення.

Огляд публікацій показує, що хоча проблематика професійної мотивації і належить до традиційних психологічних досліджень, разом з тим питання динаміки професійної мотивації офіцерів НПУ до управлінської діяльності на етапах їх професійного становлення глибоко та послідовно не вивчалися.

Виходячи з цього, метою нашого наукового пошуку є емпіричне дослідження мотивації до управлінської діяльності майбутніх офіцерів поліції на різних етапах професійного становлення; визначення домінуючих мотивів, які впливають на ефективність управлінської діяльності майбутнього офіцера поліції.

Матеріали та методи. Для визначення особливостей професійної мотивації у майбутніх офіцерів поліції ми користувалися методикою «Професійна мотивація» В. Осьодла, яка дозволяє визначати такі показники мотиваційної сфери: оцінка результатів праці, професійні домагання, інтернальність у сфері професійних досягнень, професійні інтереси та цінності, життєві цілі, соціальна бажаність та загальна активність [4].

Сутність оцінки результатів праці полягає в тому, що вона характеризує переконання людини у тому, що коли професійна діяльність підлеглих за відповідні досягнення заохочується, тоді вона відчуває значимість своєї праці, відповідальність, прагне до підвищення результатів праці, своєї кваліфікації, особистісного розвитку тощо. Високі показники за цією шкалою свідчать про суттєву роль «мотивуючого потенціалу праці». Низькі показники за шкалою свідчать про домінування зовнішньоорганізованої мотивації.

Шкала професійних домагань диференціює досліджуваних за характеристиками, які в психології мотивації пов'язують з прагненням до успіху чи уникненням невдач. Високі показники характеризують людей, у яких чітко виражена тенденція до досягнення успіху у професійній та інших сферах діяль-

ності. Низькі результати за шкалою характеризують людей, у яких прагнення до успіху виражено значно менше, готовність до діяльності, пов'язаної із подоланням труднощів, у них виражена слабо.

Інтернальність у сфері професійних досягнень близька до характеристики «локусу-контролю» і означає систему переконань особистості стосовно того, де знаходяться чи локалізуються сили, які впливають на результати її дій. Безумовно, що переконання стосовно можливості власного контролю і сам рівень здійснюваного самоконтролю і саморегуляції тісно пов'язані один з одним, хоча й не тотожні.

Шкала професійних інтересів і цінностей характеризує особливості розвитку професійних інтересів та цінностей у досліджуваних. Високі показники за шкалою свідчать про наявність у майбутніх офіцерів поліції інтересу, зацікавленості до професійної діяльності, яка сприймається ними не просто як виконання своїх обов'язків, але й має чітке мотиваційно-ціннісне значення. Високі показники за шкалою життєвих цілей характеризують бачення досліджуваними перспективи, наявність чітких життєвих планів, способів їх досягнення, шляхів, якими прагне йти людина, а також ті об'єктивні й суб'єктивні ресурси, котрі для цього знадобляться. Низькі показники характеризують відсутність у досліджуваних належного внутрішнього цілепокладання і перспективи життєвого шляху. Можна стверджувати, що у професійній самореалізації особистості можуть виникати труднощі, оскільки відсутність такої перспективи не дає людині можливості організувати власне життя, планувати та реалізувати його [4].

Розроблену нами анкету «Мотиви професійної управлінської діяльності» було використано для діагностики вираженості домінуючих професійних мотивів, цілей діяльності офіцерів та шляхів їхнього досягнення на етапі професійного становлення офіцера НПУ. Адекватна оцінка професійних мотивів, інтересів і схильностей є важливим прогностичним чинником успішності професійного становлення в майбутньому [5; 6].

На нашу думку, дослідження мотиваційної сфери майбутніх офіцерів поліції за вказаними показниками надасть можливість визначити особливості їхньої професійної мотивації та стати основою підвищення ефективності управлінської діяльності завдяки розвитку професійної мотивації курсантів ЗВО МВС України під час підготовки до професійної діяльності.

Психодіагностичному обстеженню підлягали курсанти 1-го, 2-го та 3-го курсів факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства (денної форми навчання ЛьвДУВС), а також працівники поліції (заочної форми навчання ЛьвДУВС). Кількість досліджуваних по курсах – 283 особи (82 – жін. статі, 201 – чол. статі), по поліцейських – 136 осіб (61 – жін. статі, 75 – чол. статі).

Дослідження було проведено на добровільних засадах за процедурою групового обстеження. Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою статистичного пакету програм Microsoft Excel, SPSS – 21.0.

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

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

пове зниження показників за даною шкалою, свідчить про зниження ролі «мотивуючого потенціалу праці» в процесі професійного становлення офіцерів. Все це призводить до того, що офіцери не знають і не розуміють, наскільки ефективно вони виконують свої професійні обов'язки, їхні суб'єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, а це веде до погіршення якості результатів праці. Внаслідок цього, рівень професійних домагань та зацікавленість до професійної діяльності також знижується. Тобто, прагнення до успіху у них виражено слабше, вони більш обережні, менш наполегливі, не схильні до ризику, схильні перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях (табл. 1).

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

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

Таким чином, здійснивши аналіз середніх значень ми з'ясували, що професійна мотивація курсантів та поліцейських знаходяться на середньому рівні та є дещо вищою у курсантів та полісменів-чоловіків.

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

Таблиця 1

Професійна мотивація курсантів та офіцерів поліції

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

Таблиця 2

Мотиви професійної управлінської діяльності

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

У процесі дослідження ми передбачали, що специфіка професійної діяльності офіцерів НПУ і характер професіоналізації знайдуть відображення в зміні мотивації діяльності залежно від етапу професійного становлення. Вивчення професійної мотивації курсантів та офіцерів поліції дозволило нам встановити переважаючі мотиви, цілі, а також способи й умови їх реалізації (табл. 3).

Вивчення професійної мотивації представляється нам досить цікавим з наукової точки

зору щодо визначення можливих мотиваційних тенденцій в динаміці професійного становлення офіцерів поліції.

Результати дослідження мотивації на різних етапах професійного становлення поліцейського показали, що на позиції перших двох мотивів, які мають достовірні відмінності між групами в процесі становлення є: прагнення до успіху, кар'єрне зростання та приналежність до престижної професії. Отримані дані та їх ранжування вказують на

Таблиця 3

Динаміка мотивів управлінської діяльності, цілей і способів їх реалізації залежно від періоду професійного становлення

Мотиваційні компоненти	1 група (курсанти)		2 група (офіцери поліції)		Відмінності між групами (t – критерій) 1 і 2
	Ранг	Сер. знач.	Ранг	Сер. знач.	
Прагнення до успіху, кар'єрне зростання	5	3,18	1	4,64	p < 0,01
Прагнення до самореалізації	4	3,49	3	4,07	
Прагнення до соціальної й правової захищеності	4	3,57	3	4,28	p < 0,05
Прагнення до матеріально-фінансової стабільності	2	4,52	2	4,46	p < 0,05
Прагнення до пізнання, спілкування, самовизначення	3	4,13	6	3,17	p < 0,05
Приналежність до престижної професії	1	4,69	4	3,44	p < 0,01
Професійні досягнення	7	2,87	5	3,25	p < 0,05
Прагнення до безпечної діяльності	6	3,05	7	2,94	p < 0,05
Цілі діяльності					
Досягнення високих професійних результатів	4	4,00	3	4,11	
Забезпечення безпеки і збереження фізичного і психічного здоров'я	7	3,42	7	3,79	
Особистісне удосконалення	6	3,57	5	3,87	
Забезпечити прийнятний рівень доходів	2	4,21	3	4,11	p < 0,05
Стати гідним представником суспільства серед професіоналів	1	4,29	4	4,03	p < 0,05
Отримати вищу посаду, звання	5	3,94	1	4,20	p < 0,05
Зробити вагомий внесок у розвиток своєї професії	1	4,29	2	4,13	p < 0,05
Отримати задоволення від процесу роботи	3	4,07	6	3,82	p < 0,05
Способи досягнення професійних результатів					
Виконання інструкцій	4	3,8	2	4,1	
Виконання наказів	1	4,4	1	4,3	p < 0,05
Уникнення несприятливих ситуацій	5	3,6	8	3,1	p < 0,05
Засвоєння навичок ефективного спілкування	4	3,8	6	3,5	
Прийняття відповідальності на себе	8	3,0	3	4,2	p < 0,05
Прояв ініціативи	2	4,2	4	3,9	
Прояв творчості у розв'язанні проф. завдань	7	3,1	7	3,2	
Взаємодопомога	6	3,4	3	4,2	p < 0,05
Уміння діяти в різних ситуаціях	6	3,4	2	4,1	p < 0,05
Конкуренція	3	4,0	5	3,7	p < 0,05

переважання одного із мотивів залежно від етапу становлення. Так, у курсантів на етапі навчання домінує мотив приналежності до престижної професії. Проте, на етапі професійної діяльності (2 група) цей мотив втрачає свою актуальність ($p < 0,05$) й займає тільки четверту позицію в ранжуванні провідних мотивів діяльності. У поліцейських на першому місці виступає мотив прагнення до успіху, кар'єрне зростання. Такий результат свідчить про те, що вступаючи у вузи МВС курсанти керуються мотивом престижності, а в процесі роботи для них важливим стає кар'єрний ріст та успіх.

Важливим для досліджуваних обох груп є мотив прагнення до матеріально-фінансової стабільності (достовірні відмінності між групами, $p < 0,05$), який в процесі професійного становлення є актуальними для обох груп.

Серед інших провідних мотивів слід відзначити такий як соціальна й правова захищеність (достовірні відмінності між групами, $p < 0,05$). Висока значимість мотиву свідчить, що для ефективної професійної діяльності необхідним є створення оптимальних нормативно-правових засад діяльності.

Встановлено також, що такий мотив як прагнення до безпечної діяльності (достовірні відмінності між групами, $p < 0,05$) для досліджуваних не є важливим і займає останні позиції в ранжуванні. Це свідчить про те, що як курсанти, так і полісмени готові іти на ризик, виконувати службові обов'язки не зважаючи на загрозу для свого психічного й фізичного здоров'я.

Прагнення до пізнання, спілкування, самовизначення є більше вираженими у курсантів – 4 ранг, а у поліцейських – 6. Такі результати є ознакою того, що курсанти в процесі навчання мотивовані до пізнання та спілкування, прагнуть до досягнення високого соціального статусу, особистісного та професійного удосконалення. Для офіцерів поліції більш значущими стають професійні досягнення.

Ієрархія мотивів тісно пов'язана з проблемою цілепокладання, тобто пошуком відповідних об'єктів у зовнішньому середовищі, які відповідають цілям правоохоронної діяль-

ності. Крім цього, в такій ієрархії важливими є не тільки на зовнішні предмети, але й внутрішній світ особистості, який є джерелом активності суб'єкта. Тому, таке уточнення цілепокладання змушує нас привернути увагу до внутрішніх джерел активності майбутніх працівників поліції, того як вони знаходять своє відображення у діаді "мотив-ціль".

Важко прогнозувати й оцінювати професійну значущість того чи іншого мотиву або мети діяльності. Проте, на рівні аналізу окремих професійних мотивів-цілей особистості, в рамках цілісного професійного простору, можна побудувати певну модель професіонала й використовувати її для визначення характеру професійної мотивації. Саме при розгляді такої моделі професіонала стає можливим виявити загальні для певної професійної групи ціннісно-сміслові компоненти професійної мотивації.

Аналіз професійних цілей діяльності показує, що в процесі професійного становлення суттєвих змін у цілепокладанні набувають такі професійні цілі як: стати гідним представником суспільства серед професіоналів (достовірні відмінності), прагнення до отримання вищої посади й звання (достовірні відмінності) та прагнення щодо внеску у розвиток своєї професії (достовірні відмінності), отримати задоволення від процесу роботи (достовірні відмінності) (табл. 3).

Виявлені професійні цілі вказують на те, що курсанти не прагнуть до кар'єрного просування, і намагаються зробити певний внесок у розвиток професійної справи, таким чином втілюючи в життя сенс своєї діяльності. Стати гідним представником суспільства серед професіоналів займає першу позицію у курсантів, а в поліцейських – посувається на 4 ранг. В офіцерів поліції на першому місці серед цілей діяльності займає прагнення отримати вищу посаду, звання. Хоча бажання зробити вагомий внесок у розвиток своєї професії, також є важливим у їхній професійній діяльності. Отримані результати, свідчать про те, що бажання змінити та вдосконалити правоохоронну систему, бути кращим від інших є актуальною ціллю курсантів в процесі навчання.

Окрім того, для обох груп є однаково важливою ціль забезпечити прийнятний рівень доходів. Підвищення заробітних плат працівникам правоохоронних органів стимулювало курсантів та поліцейських обирати дану діяльність.

Що стосується прагнення отримати задоволення від процесу роботи, то у курсантів вона займає 3-й ранг, а в офіцерів поліції знижується до 6-го ранку. Це є ознакою того, що в процесі підготовки, курсанти схильні ідеалізувати свою майбутню професійну діяльність, а полісмени дещо у ній розчаровуються.

Таким чином, отримані дані свідчать про те, що в процесі професійного становлення в майбутніх офіцерів НПУ відбуваються зміни в значимості професійних цілей. Зокрема, значимих змін набувають такі цілі діяльності як прагнення отримати вищу посаду й звання, отримати задоволення від процесу роботи, стати гідним представником суспільства серед професіоналів.

Проаналізуємо, які способи досягнення професійних результатів використовують курсанти та поліцейські. На першому місці в обох групах є виконання наказів. Безумовно, перш за все, причиною є суворий розпорядок, виконання безлічі інструкцій, авторитарний стиль керівництва командирів, умови жорсткої регламентації усієї системи правоохоронної діяльності.

Значущі відмінності виявлено за проявом ініціативи. Зокрема, у курсантів даний спосіб займає 2-ге місце, а в полісменів – 5. Такий результат, свідчить, що курсанти схильні більше проявляти активність та ініціативу в навчальній діяльності, однак бояться брати відповідальність на себе. Для офіцерів поліції стає характерним брати відповідальність на себе та прагнення уникнути несприятливих ситуацій. Для курсантів властиво використо-

вувати конкуренцію, а для полісменів – взаємодопомогу. Уміння діяти в різних ситуаціях є на думку поліцейських сприяє конструктивному професійному зростанню і займає 2-й ранг, а для курсантів лише 6-й.

Висновки. Таким чином, аналіз результатів діагностування динаміки професійної мотивації майбутніх та діючих офіцерів НПУ дав можливість виявити такі психологічні особливості її прояву. Здійснивши аналіз середніх значень було з'ясовано, що професійна мотивація курсантів та поліцейських знаходяться на середньому рівні та є дещо вищою у курсантів та полісменів-чоловіків. Чоловіки більше орієнтовані на кар'єру та професійну самореалізацію, а жінки – на сімейні стосунки.

За результатами проведення порівняльного аналізу професійної мотивації курсантів та поліцейських виявлено, що професійна управлінська діяльність офіцерів НПУ на кожному етапі професійного становлення має свої особливості, які проявляються в способах досягнення професійних результатів: прояв ініціативи, виконання наказів та конкуренцію на першому етапі; виконання інструкцій, наказів, прийняття відповідальності на себе, уникнення несприятливих ситуацій, взаємодопомога й уміння діяти в різних ситуаціях на другому.

Узагальнюючи отримані результати можемо зробити висновок, що в ході професійного становлення динаміка професійної мотивації курсантів та поліцейських носить не лінійний характер, вона мінлива, є процесом, що протікає під постійною дією об'єктивних і суб'єктивних чинників. Структура професійних мотивів в процесі становлення полісмена-професіонала має свої особливості й проявляється у різній конфігурації провідних мотивів на різних етапах діяльності.

Список використаних джерел:

1. Борисюк О.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09. Харків, 2017. 315 с.
2. Мацевко Т.М. Особливості мотивації майбутніх офіцерів запасу до службово-педагогічної діяльності. *Молодий вчений*. 2018. № 1(53). С. 353.
3. Осьодло В.І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія. Київ: ПП Золоті Ворота, 2012. 463 с.

4. Осодло В. І. Методика діагностики професійної мотивації. *Вісник Національної академії оборони України*. 2007. № 2 (4). С. 142–151.
5. Борисюк О. М. Методологія емпіричного дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць*. Львів: ЛьвДУВС, 2016. Вип. 1. С. 117–128.
6. Осодло В.І Розвиток професійної мотивації суб'єкта військової діяльності. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 12: Зб. наукових праць*. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2011. № 34 (58). С. 214 – 223.

References:

1. Borysiuk, O.M. (2017). *Psychological peculiarities of administrative competence development of future officers of the National Police of Ukraine*. Doctor's thesis. Kharkiv, 315 s. [in Ukrainian].
2. Matsevko, T.M. (2018). *Features of motivation of future reserve officers for service and teaching activities*. *Molodyi vchenyi*. № 1(53). S. 353. [in Ukrainian].
3. Osodlo, V.I. (2012). *Psychology of professional development of an officer*: monohrafiia. Kyiv: PP Zoloti Vorota. 463 s. [in Ukrainian].
4. Osodlo, V. I. (2007). *Methodology for determining professional motivation*. *Visnyk Natsionalnoi akademii oborony Ukrainy*. № 2 (4). S. 142–151. [in Ukrainian].
5. Borysiuk, O.M. (2016). *Methodology of empirical research of management competence of the future internal affairs officers*. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriiia psykholohichna: zbirnyk naukovykh prats*. Lviv: LvDUVS, Vyp. 1. S. 117–128. [in Ukrainian].
6. Osodlo, V.I. (2011). *Development of professional motivation of the military activity subject*. *Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova. Seriiia № 12: Zb. naukovykh prats*. Kyiv: NPU imeni M.P. Drahomanova. № 34 (58). S. 214–223. [in Ukrainian].