

УДК 159.923

**Вікторія В'ячеславівна ДОЦЕНКО,**

*кандидат психологічних наук, доцент,*

*доцент кафедри педагогіки та психології факультету № 3*

*Харківського національного університету внутрішніх справ;*

*ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7757-2793>*

## **МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ**

З початку 21 століття, кожного року перед людством постають нові виклики: глобальне потепління і зміна клімату; посилення демографічного дисбалансу в сторону старіння населення; теракти і суттєве збільшення числа вимушених мігрантів; вплив новітніх інформаційно-комунікаційних технологій на психіку людини, зокрема поява інтернет-залежності; швидке забруднення довкілля, що спричинює мутації небезпечних вірусів та їх глобальне поширення тощо. Даний перелік не є вичерпним, а наслідки поширення світом вірусу COVID-19 прямо чи опосередковано відчули усі – державна влада, великий і малий бізнес, громадяни більшості країн світу.

Боротьба з пандемією, спрямована на блокування поширення коронавірусної інфекції, змусила органи державної влади більшості країн приймати непопулярні рішення щодо певних обмежень прав та свобод громадян. Карантинні обмеження були введені і в Україні. А на Національну поліцію України, як на центральний орган виконавчої влади, покладено функції з контролю за виконанням таких рішень. Виконуючи покладені завдання працівникам поліції важливо не втрати довіру населення і водночас не «згоріти» на роботі. Адже, працюючи у контакті з населенням поліцейські щоденно перебувають у групі ризику зараження коронавірусом і перевіряють власні ресурси стресостійкості та вміння швидко адаптуватися до нових умов несення служби. Як зазначає Д.В. Швець, такі обставини як: відсутність досвіду поведінки в умовах карантину; недбале ставлення громадян до карантинних заходів; зменшення доходів населення та викликану цим соціальну напруженість; зміна психоемоційного стану населення у зв'язку з вимушеною зміною кола соціальних зв'язків та їх тривалістю і інтенсивністю та інші «... вимагають від поліцейських зваженості в рішеннях, психоемоційної витривалості та стійкості, готовності до роботи в умовах дотримання заходів особистої безпеки від зараження коронавірусною інфекцією (COVID-19) при виконанні повсякденних завдань» [1, С. 45].

Професійна мотивація є одним із чинників, який визначає ефективність виконання службових завдань і забезпечує формування стресостійкості у поліцейських. Знання потреб і мотивів професійної діяльності працівників поліції, дозволяє керівнику підрозділу зрозуміти, що стимулює його підлеглих працювати добре або ж погано. Про це свого часу наголошували такі автори як О. Бандурка, Л. Балабанова, В. Барко, Д. Кобзін, І. Приходько, О. Сафіна, В. Соколов, О. Столяренко, В. Осьодло, О. Тімченко, О. Цільмак, С. Яковенко та інші. В одному з останніх досліджень (2018) автор на вибірці 1083 працівників поліції різних підрозділів (кримінальної поліції, органів досудового розслідування, дільничних офіцерів поліції, патрульної поліції) визначила, що основними мотиваторами їх діяльності є: прагнення до цікавої та суспільно корисної праці; потреба у самовдосконаленні; бажання отримувати високу заробітну плату; потреба у суспільному визнанні; в чіткому структуруванні роботи [2].

Але що мотивує поліцейського до несення служби в умовах пандемії? Які мотиватори поведінки допомагають поліцейському ефективно вирішувати службові завдання в умовах ризику і небезпеки зараження коронавірусною інфекцією? Нові виклики ставлять

перед нами нові завдання. Тому метою нашого дослідження стало визначити основні мотиватори професійної діяльності поліцейських в умовах пандемії.

Вибурку дослідження склали 38 працівників патрульної поліції, віком 24 – 36 років. За допомогою методики «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (автори Ш. Річі, П. Мартін) було визначено задоволення 12 основних потреб поліцейських в процесі виконання професійної діяльності.

Так, для працівників патрульної поліції найбільш значущими є потреби у:

- 1) високому заробітку і матеріальному заохоченні (71,0 %);
- 2) структуруванні праці (65,7%);
- 3) цікавій, суспільно-корисній роботі (55,2%);
- 4) досягненні складних цілей (44,7%).

Проміжні рангові місця посіли потреби у:

- 5) соціальні контакти (39,5%)
- 6) суспільне визнання (34,2%);
- 7) впливовості та владі (28,9%);
- 8) самовдосконалення (26,3%).

Найменш значущими для поліцейських патрульної поліції виступають потреби у:

- 9) різноманітності та стимуляції (21,0%);
- 10) комфортних умовах праці (18,4%);
- 11) стабільних взаємовідносинах (15,7%);
- 12) креативності (5,3%).

Потреби виявляються у мотивах, котрі спонукають людину до дій, спрямованих на задоволення домінуючих потреб. Можемо констатувати, що в умовах пандемії працівників патрульної поліції (71,0%) в першу чергу мотивує висока заробітна плата і матеріальна винагорода. Не менше патрульні відчують потребу в чіткому структуруванні роботи (65,7%). Іншими словами для працівників патрульної поліції важлива наявність зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє оцінити результати своєї роботи, вони потребують зниження невизначеності та встановлення правил і норм виконання роботи. Слід зазначити, що інформованість працівників поліції щодо динаміки подолання (протидії) пандемії, вимог законодавства щодо карантинних заходів тощо, необхідна для припинення залучення поліцейських до обговорення чуток, що дестабілізує їх роботу і підвищує їх психоемоційне напруження. Прагнення цікавої та корисної праці посідає у працівників патрульної поліції третє рангове місце (55,2 %) і свідчить про відповідність та адекватність їх мотивації основним завданням професійної діяльності правоохоронця. Наявність у 44,7 % працівників патрульної поліції потреби ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх свідчить, що вони можуть добровільно працювати понаднормово і добросовісно нести службу.

Низький рівень значимості для працівників патрульної поліції мають такі потреби як: різноманітність і стимуляція (21,0 %), комфортні умови праці (18,4 %), стабільні взаємовідносини (15,7 %) і креативність (5,3%). Тобто, в умовах пандемії, під час несення служби працівники патрульної поліції нормально переносять рутину, одноманітну роботу; не відчують потреби в комфортних умовах праці і підтримці довгострокових, стабільних стосунків з колегами; не бажають аналізувати, осмислювати, нестандартно підходити до вирішення службових завдань.

Висновок. В умовах пандемії, коли несення служби набуває стресонасиченого характеру, керівнику важливо знати та розуміти потреби і мотиви працівників поліції. Саме визначення мотивів професійної діяльності поліцейських дозволить з'ясувати негативні фактори (розвиток емоційного вигорання, девіантної поведінки, негативних психічних станів тощо), що впливають на виконання службових завдань і успішно їх попередити або зкорегувати. Кожна людина індивідуальна і до кожної потрібен індивідуальний

підхід. Тому завдання безпосередніх керівників (особливо в періоди кризи, пандемії) – регулярно спілкуватися з підлеглими, узгоджувати потреби і цілі окремого працівника поліції з цілями підрозділу, мотивувати відповідно до актуальних потреб, орієнтувати на виконання конкретних завдань.

Визначення потреб, пошук мотивації і психологічних ресурсів, психологічна підтримка зі сторони керівництва можуть допомогти працівникам поліції швидко адаптуватися до нових викликів сучасного світу та позитивно позначатися на їх стресостійкості.

#### Список бібліографічних посилань

1. Швець Д. В. Окремі аспекти діяльності Національної поліції України в умовах карантинних обмежень, спрямованих на запобігання поширенню коронавірусної інфекції. *Європейські перспективи*. 2020. № 3. С. 40–46.

2. Смірнова О. М. Особливості мотиваційного профілю особистості працівників поліції. *Право і Безпека*. 2018. Вип. 2 (69). С. 43–50.

Одержано 09.02.2021

УДК 349.222.1

### **Наталія Ігорівна ДУРАВКІНА,**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії*

*Харківського національного університету внутрішніх справ;*

*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5075-9109>;*

### **Марія Юріївна НОВИК,**

*студентка магістратури Сумської філії*

*Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ПРАВО ПРАЦІВНИКА ВИМАГАТИ ВСТАНОВЛЕННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОТИ ВІДПОВІДНО ДО АКТІВ ЗАКОНОДАВСТВА ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ**

Четверта промислова революція спричинила швидкі зміни на ринку праці, реформацію режимів роботи та способів їх організації. З кожним роком гнучкий режим роботи стає все більш поширеним у всьому світі, хоча ідея «гнучкої роботи» виникла у німецького консультанта з управління Крістел Каммерер [1] із Західної Німеччини ще в 1960 році та був вперше реалізований німецькою аерокосмічною фірмою Messerschmitt-Bölkow-Blohm в 1967 році. Починаючи з 1970-х рр. практика запровадження «гнучкої роботи» почалася в Канаді, Великобританії та США [2]. У зв'язку з пандемією COVID-19, що спричинена коронавірусом SARS-CoV-2, у законодавчих актах багатьох країн світу з'являються норми щодо впровадження гнучкого режиму роботи. Так, у ст. 60 КЗпП України зазначається, що за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом [3].

У законодавстві Великобританії передбачено не тільки можливість працювати відповідно до гнучкого режиму роботи, а й право працівника вимагати його встановлення. Коли «гнучке законодавство» про працю вперше з'явилося у 2003 році, воно в основному стосувалося працівників, що мають малолітніх дітей, але з 2014 року сфера його дії охоплює врегулювання трудових правовідносин майже з усіма категоріями працівників.