


ЕМПІРИЧНЕ ПРАВОЗНАВСТВО

УДК 159.923:351.74

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.2.15>


ВОЛОДИМИР ПЕТРОВИЧ ОСТАПОВИЧ,

доктор юридичних наук, старший дослідник,
Державний науково-дослідний інститут МВС України;

 <https://orcid.org/0000-0002-9186-0801>;

ОЛЬГА ВАСИЛІВНА ДАВИДОВА,

кандидат психологічних наук, доцент,
Державний науково-дослідний інститут МВС України;

 <https://orcid.org/0000-0002-1349-3997>,

e-mail: davydovaolga94@gmail.com

ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Розглянуто мотивації поліцейських Національної поліції України як детермінанти ефективності професійної діяльності. Проаналізовано вітчизняний і зарубіжний досвід вивчення професійної мотивації поліцейських та можливість його практичного використання в системі психологічного забезпечення працівників Національної поліції України. Зроблено огляд досліджень мотивів вибору служби в поліції як професії, а також чинників подальшої мотивації працівників. Окреслено перспективу розроблення засобів діагностики та розвитку мотивації персоналу поліції у площині роботи з психотехнологіями діагностичного, терапевтичного та нормативно-впливового спрямування.

Ключові слова: професійна мотивація, мотиви обрання професії, мотиваційна сфера поліцейських, мотивування, технологія мотивування.

Оглядова стаття

Постановка проблеми

Соціальна напруженість і недовіра значної частини населення до правоохоронних органів зумовлюють нагальну потребу в упровадженні реформ правоохоронної системи. Важливим напрямом удосконалення діяльності Національної поліції України є вирішення проблем використання кадрового потенціалу, оптимізації добору кандидатів, підготовки та перепідготовки персоналу. Мотиваційному компоненту належить провідна роль у формуванні особистості поліцейського, оскільки неможливо ефективно опанувати професійну діяльність без відповідної мотивації, а висока позитивна мотивація може відігравати роль компенсаторного чинника навіть у випадках недостатньо розвинутих професійних здібностей особи. Тому першочерговим для вирішення вбачається завдання вивчення мотивів праці поліцейських та налагодження успішного процесу управління професійною мотивацією. Аналогічні завдання поставали перед більшістю сучасних держав і європейського, й інших континентів. Тож, аналіз зарубіжного досвіду вивчення психології мотивації особ-

вого складу органів поліції та можливості його використання в системі психологічного забезпечення поліцейських Національної поліції України заслуговують на увагу дослідників.

Стан дослідження проблеми

Проблеми розвитку мотивації професійної діяльності правоохоронців досліджувались у роботах таких учених, як В. Андросюк, М. Ануфрієв, Л. Балабанова, О. Бандурка, В. Барко, С. Бочарова, В. Васильєв, Н. Євдокимова, І. Жданова, О. Землянська, Л. Казміренко, Є. Клубов, Д. Кобзін, Н. Ковальчишина, В. Криволапчук, П. Макаренко, А. Москаленко, Г. Попова, О. Роша, Н. Сергієнко, В. Соколов, А. Стародубцев, О. Столяренко, О. Тімченко, С. Яковенко та ін. Попри чималу кількість напрацювань у цій сфері низку актуальних завдань з указаної тематики досі не вирішено. Загальноукраїнських досліджень мотиваційної сфери особистості правоохоронця з огляду на специфіку діяльності різних служб і регіонів майже не проводилось. Аналіз практики надає можливість констатувати той факт, що поліцейські менеджери не завжди враховують

важливість створення механізму мотивації персоналу як одного з елементів розвитку організації.

Професійна мотивація – це прагнення працівника задовольнити власні потреби за допомогою службово-трудової діяльності щодо виконання правоохоронних і правозабезпечувальних завдань і функцій [1, с. 104]. Професійна мотивація має два рівні: перший формується до початку практичного виконання службово-трудова функцій і завдань, другий – безпосередньо під час проходження служби. До початку професійної службово-трудова діяльності мотивація майбутніх правоохоронців формується шляхом засвоєння людиною відповідних цінностей та норм моралі й етики. Виконання посадових обов'язків і навчання у відомчих закладах освіти зумовлюють трансформацію цих ціннісних орієнтацій відповідно до реальної дійсності. У такий спосіб формується другий рівень професійної мотивації.

Цінність діяльності для особистості пов'язано з можливістю самовираження і застосування своїх здібностей, з можливістю творчості. Саме в діяльності викристалізуються ієрархічні моделі цінностей та особистісних сенсів, які зумовлюють напрям руху та вектор саморозвитку суб'єкта [2].

У феномені мотивації можна умовно виділити зовнішню та внутрішню складові – індивідуальну систему мотивів та систему дій зі спонукання інших зробити будь-що (мотивування або мотиваційний менеджмент). Внутрішня мотивація спонукає до виконання певної роботи через цікавість до неї, суб'єктивне відчуття її цінності, прагнення здійснювати діяльність заради неї самої чи заради нагороди, яка міститься в самій діяльності, зумовленість поведінки факторами, безпосередньо не пов'язаними із впливом середовища й фізіологічними потребами організму. Найкращі результати у професійній діяльності спостерігаються в тому разі, коли працівник діє під впливом мотивів пізнавальної цікавості до змісту діяльності, відчуває позитивні емоції стосовно неї [3, с. 12].

Розрізняють певні типи професійної мотивації: адекватний, ситуативний, конформістський, компенсаторний і кримінальний [4]. Для кожного поліцейського існують свої набір та ієрархія цінностей і шляхи їх досягнення. На певному життєвому етапі в кожного працівника можуть домінувати різні цінності та мотиви. До них відносять: мотиви вибору діяльності, яка відповідає інтересам особи, задовольняє своїми результатами (престижність,

можливість реалізувати свої альтруїстичні наміри, наявність відповідних професійних умінь та навичок), та мотиви вибору професії, яка може задовольняти внутрішні та зовнішні покликання особи [5, с. 135]. Зовнішні та внутрішні покликання особи представлено екстрисивними та інтрисивними мотивами.

Водночас у процесі професійної діяльності відбувається подальша зміна мотиваційної сфери особистості, внаслідок якої виникають нові й еволюціонують наявні мотиви, змінюються абсолютна та відносна значущість окремих мотивів і структура мотивів загалом.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є аналіз вітчизняного і зарубіжного досвіду вивчення професійної мотивації поліцейських та окреслення можливості його практичного використання в системі психологічного забезпечення працівників Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу

Професійна діяльність у поліцейських організаціях не відрізняється від інших у тому сенсі, що потребує амбітних та ефективних працівників, проте деякі аспекти мотивації професійного поліцейського є специфічними. Вирізняють німецьку, французьку, британську й американську системи поліцейської освіти, в окремих європейських країнах існує симбіоз цих моделей, і в усіх країнах навчання поліцейських передувє ретельний відбір кандидатів, який передбачає з'ясування наявності психологічних якостей, необхідних для служби у поліції [6]. При цьому мотиваційній сфері особистості надається не менше значення, ніж, наприклад, фізичній підготовці.

Насамперед проаналізуємо результати дослідження мотивів вибору служби в поліції як професії, що проводилося з урахуванням відмінностей претендентів у розвинених країнах та країнах, що розвиваються. Вибірками становила 233 учасники з 28 країн, 16 з яких були класифіковані як такі, що розвиваються, та 12 – як розвинені [7]. Огляд свідчить про те, що такий мотив, як наявність робочих місць (доступність працевлаштування), та мотиви, зумовлені пільгами, вплив сім'ї і допомога родині та друзям є пріоритетними у країнах, що розвиваються. Мотиви стати поліцейським із часом змінюються, а мотиви, пов'язані з виплатами матеріальної допомоги, з роками сприймаються як більш привабливі, тоді як вплив родини є значно ціннішим для молодих новобранців, ніж для тих, хто долучився до служби у більш старшому віці.

На рівень подальшої мотивації працівників може впливати низка змінних: ставлення керівників, робоче середовище, особисті фактори тощо¹. В осіб, які мають сімейні проблеми, проблеми зі здоров'ям, фінансові проблеми чи негативний соціальний досвід, можуть суттєво знизитися мотивація та продуктивність праці. Належні умови служби сприяють позитивному вирішенню працівниками особистих проблем, і так само стабільне особисте життя може допомогти у складних робочих умовах [8]. Теорії мотивації, які могли б використовувати керівники, мають одне спільне – керівники повинні знати своїх підлеглих, бути обізнаними щодо багатьох чинників, які можуть вплинути на індивідуальну мотивацію та продуктивність роботи поліцейських.

Характер служби може призвести до професійного вигорання працівників з подальшим зниженням мотивації. Поліцейські, які мають мотивацію змінити світ і бажання служити благородній справі, можуть переорієнтуватися на посереднє виконання обов'язків через наслідування прикладу інших працівників, які втратили зацікавленість у службі [9]. Як спосіб підвищення власної мотивації пропонується визначення психологічних ресурсів особистості та розгляд власних слабких сторін².

Зовнішні винагороди, такі як підвищення заробітної плати, освітні виплати та доплата за вислугу років, часто вважаються ефективними мотиваторами. Хоча зарплата в державному секторі зазвичай є нижчою, ніж у приватних компаніях, людей, які стають працівниками поліції, як правило, цікавить більш висока зарплата [10]. Водночас внутрішні винагороди, такі як забезпечення безпеки у громаді та зменшення злочинності, можуть мотивувати поліцейських більше, ніж підвищення зарплати або підвищення по службі.

Низька первинна мотивація та низька прихильність до справи призводять до незадоволеності роботою. Крім того, поліцейські, які керувалися мотивом доступності працев-

лаштування або раннім виходом на пенсію, через 6 років служби демонстрували більшу незадоволеність порівняно з тими, хто керувався більш альтруїстичними мотивами. Установлені дані вказують на значущість урахування мотивів під час добору на службу до поліції. За аналогією, якщо фінансові мотиви дійсно мають ключове значення для претендентів на службу, то аналіз їх ролі у подальшій службі буде актуальним для пошуку відповіді на питання, чи може ступінь реалізації первинних мотивів вплинути на якість виконання службових обов'язків.

У поліцейських установах працівники перебувають під впливом таких психологічних умов професійної діяльності, як багатоманітність ситуацій, невизначеність і відсутність постійного жорсткого контролю. Відповідно, дедалі вагомішого значення набуває такий напрям підвищення ефективності професійної діяльності, як розвиток самоорганізації особистості. Індивідуальний рівень відданості та бажання служити благородній справі допомагають керувати продуктивністю і мотивацією поліцейських під час служби [11]. Результати досліджень, присвячених визначенню дієвих підходів до навчання поліцейських, свідчать про зв'язок внутрішнього локусу контролю слухачів із мотивацією до навчання. Своєю чергою, мотивація до навчання є пов'язаною із задоволенням від навчання та прийняттям сформованих навичок. Окрім того, зі прийняттям набутих навичок позитивно асоціювалась оцінка співробітниками організаційної справедливості керівника [12].

Хоча це часто вважається відповідальністю керівництва, певний рівень мотивації має виходити від самої особистості та сприяти зниженню рівня вигорання і розвитку самомотивації до побудови тривалої кар'єри у правоохоронних органах. Дослідники застерігають поліцейських від зависокої амбіційності, нетерпимості та завзятості у повсякденних справах [13]. Техніки та механізми балансування надмірного ентузіазму, запобігання цинізму та формування культури толерантності забезпечуються горизонтальною мобільністю, переведенням до менш криміногенних районів, відмежуванням конкретної роботи поліцейського від теорії, дотриманням гуманістичного стилю роботи з громадянами.

В організаціях, де відсутні можливості переведення в межах однієї служби та в інші служби чи змін у завданнях, керівники повинні інтенсивніше шукати альтернативні способи оптимізації діяльності поліцейського. Зокрема, такі чинники мотивації, як визнання та

¹ Fortenbery J. Improving Motivation and Productivity of Police Officers // LEB : сайт. 04.08.2015. URL: <https://leb.fbi.gov/articles/featured-articles/improving-motivation-and-productivity-of-police-officers> (дата звернення: 20.03.2021).

² Dreeke R. Self-Motivation and Self-Improvement // The Free Library : сайт. URL: <https://www.thefreelibrary.com/Self-motivation+and+self-improvement.-a0183750654> (дата звернення: 20.03.2021).

похвала за службу, позитивно впливають на морально-психологічний стан особового складу, сприяють поліпшенню ставлення до обов'язків, попередженню цинізму, прогулів, дострокового звільнення, емоційного відсторонення від інших аспектів повсякденного життя, зниження ефективності, збільшення скарг та проблем зі здоров'ям [14]. Ефективні керівники повинні брати до уваги важливість таких внутрішніх мотиваторів, як досягнення, визнання, відповідальність, просування по службі та зростання.

Керівникам, які прагнуть створити здорове організаційне середовище, також слід зважати на стрес, який може слугувати демотиватором, якщо його вплив не враховано належним чином. Служба у правоохоронних органах вважається одним з найбільш стресових видів професійної діяльності, як наслідок у працівників спостерігається високий ризик алкоголізації, психосоматичних проблем, розлучень і самогубств [15]. Але саме внутрішньовідомчі чинники, як-от характер організації професійної діяльності, стиль керівництва й розподіл обов'язків, оцінюються працівниками як основні причини стресу, не менш значущі, ніж властиві професії небезпеки, наприклад напад правопорушників. Коли поліцейські сприймають взаємодію з керівниками як більший стрес, ніж взаємодія з правопорушниками, потрібна справедлива самооцінка управлінської практики. Керівництво також має бути прикладом для мотивації. Позитивне ставлення керівника до служби безпосередньо впливає на мотивацію та продуктивність підлеглих [16].

Важливість здоров'я та фізичного самопочуття поліцейських є настільки загально-визнаною, що проходження тесту на фізичну підготовленість вимагається в більшості навчальних програм рекрутів [17]. Специфічні вимоги до професійної діяльності та пов'язані з ними рівень стресу вимагають, щоб працівники правоохоронних органів формували оздоровчі звички протягом життя.

Зрештою, аналізуючи досвід розвинутих країн світу, можемо підсумувати, що посилення мотивації та продуктивності роботи поліцейських є складним, але досяжним завданням. Реалізацію цього завдання необхідно пов'язувати з поступовою зміною привабливості певних мотивів, що зумовлює необхідність визначати відповідні тенденції та розвивати стратегії добору до поліції та менеджменту персоналу. Опанування керівництвом низки відповідних технологій забезпечить підґрунтя цілеспрямованої роботи для реалізації спільної мети.

Так, наприклад, за результатами вітчизняного дослідження особливостей мотиваційної сфери слухачів первинної професійної підготовки за спеціалізацією «працівники підрозділів патрульної поліції» [18] наявність внутрішньої мотивації до професійної діяльності констатували в 53,8 % опитаних, зовнішньої мотивації – в 41,0 %, альтруїстичних намірів – в 5,1 % новонабраних патрульних поліцейських. Отже, майже 95 % кандидатів, ідучи на службу в патрульну поліцію, керуються особистими інтересами. Зазначене суперечить проголошеним ключовим завданням реформи МВС України, які передбачають зміцнення авторитету поліції, поліпшення роботи патрульної поліції та посилення довіри населення. Така розстановка пріоритетів засвідчує недосконалість здійсненого професійного відбору, у процесі якого недостатньо уваги приділено морально-психологічним якостям кандидатів.

Впливати на мотивацію правоохоронців мусить насамперед безпосередній керівник (начальник сектору, відділу), оскільки він найкраще може застосовувати індивідуальний підхід до підлеглих. Передусім керівник повинен знати мотиви професійної діяльності підлеглих.

Мотивувати працівника – означає торкнутися його внутрішніх інтересів, дати йому шанс реалізувати їх під час роботи. Нам імпонує думка про доцільність уживання поняття «технологія мотивування» [19, с. 29], що трактують як логічно обґрунтований порядок і способи формування мотивації працівників на досягнення власних цілей та цілей організації з використанням сукупності обґрунтованого управлінського інструментарію, спрямованого на ухвалення оптимальних управлінських рішень у цій сфері. Завдяки технології різні прийоми, ланки, етапи, методи тощо, пов'язані з мотивуванням персоналу, вибудовуються у логічну послідовність, забезпечуючи цілісність.

Фахівці в галузі управління виділяють п'ять відносно самостійних напрямів поліпшення професійної мотивації працівників: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації праці, залучення персоналу до процесу управління та негрошове (моральне) стимулювання [20, с. 229]. При цьому керівники вищих рівнів (начальник обласного управління, його заступник з роботи з особовим складом, працівники відділу роботи з персоналом) повинні відстежувати процес управління професійною мотивацією, тим самим оцінюючи ефективність ужитих заходів.

Звісно, технології мотивування є індивідуально орієнтованими, їх застосування може бути доречним лише в разі комплексного використання відповідно до актуальних умов. Серед мотиваційних чинників формування особистості більш значущими є ті, які породжують відчуття осмисленості існування і сприяють особистісному зростанню працівника поліції. Чинники, що мотивують, або мотиватори, безпосередньо пов'язано із сутністю самої діяльності та її характером. Вони сприяють підвищенню рівня задоволеності професійною діяльністю і розглядаються як самостійна група потреб. До основних мотиваторів належать такі: успіхи у професійній діяльності, суспільне визнання, цікавий зміст діяльності, наявність можливостей професійного зростання, відповідальність під час виконання професійних завдань, професійний статус. Для підкріплення мотивації можуть застосовуватися такі засоби: 1) матеріальне стимулювання; 2) нематеріальне стимулювання; 3) покарання; 4) оптимізація управлінської діяльності; 5) соціальна політика [21, с. 208]. Управляючи професійною мотивацією підлеглих, керівники структур-

них підрозділів повинні застосовувати різні засоби впливу комплексно.

Висновки

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що професійна діяльність працівників поліції висуває високі вимоги до мотиваційної сфери особистості. Вивчення мотивації має важливе значення під час здійснення процедур виявлення та оцінювання придатності людини за індивідуально-психологічними характеристиками до професії, тобто під час проведення професійної орієнтації, психологічного добору. Подальше мотивування професійної діяльності виступає необхідною умовою формування особистості поліцейського, що необхідно враховувати під час здійснення психологічного супроводження професійного розвитку. Тому засоби діагностики та розвитку мотивації особового складу поліції до виконання службових обов'язків слід розробляти у площині роботи із психотехнологіями як набором алгоритмів роботи із психічною реальністю індивідуальних та колективних суб'єктів, що має на меті різнопланові індивідуальності та соціопсихічні ефекти, а саме: діагностичний, терапевтичний і нормативно-впливовий.

Список бібліографічних посилань

1. Венедиктов С. В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службово-трудовах відносинах працівників ОВС. *Право і Безпека*. 2004. № 3. С. 103–105.
2. Мовмига Н. Є. Життєві домагання майбутніх правоохоронців у життєвому та професійному самоздійсненні. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14, ч. 2. С. 222–230.
3. Галустьян О. А., Захаренко Л. М., Казміренко Л. І., Юрченко-Шеховцова Т. І. Розвиток внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності : метод. рек. Київ, 2017. 87 с.
4. Васильев В. Л. Юридическая психология. 3-е изд. СПб. : Питер, 2000. 206 с.
5. Литвин В. В. Психолого-правові засади удосконалення професійної діяльності поліцейських патрульної поліції : дис. ... канд. юрид. наук : 19.00.06. Київ, 2019. 260 с.
6. Закордонний досвід підготовки кадрів для сил сектору безпеки та можливості його використання в Україні : наук.-метод. рек. / К. Л. Бугайчук, І. Б. Гончаренко, Ю. О. Михайлова та ін. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 120 с.
7. Elntib S., Milincic D. Motivations for Becoming a Police Officer: A Global Snapshot. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2020. No. 2. DOI: <http://doi.org/10.1007/s11896-020-09396-w>.
8. Iannone N., Iannone M., Bernstein J. Supervision of Police Personnel. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2008. 361 p.
9. Caldero M., Crank J. Police Ethics: The Corruption of the Noble Cause. 3rd rev ed. Burlington, MA: Anderson Publishing, 2011. 265 p.
10. Stojkovic S., Kalinich D., Klofas J. Criminal Justice Organizations: Administration and Management. Belmont, CA: Wadsworth, 2012. 320 p.
11. Ortmeier P. J., Meese E. Leadership, Ethics, and Policing: Challenges for the 21st Century. 2nd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2009. 376 p.
12. Wolfe S. E., Mclean K., Rojek J., Alpert G. P., Smith M. R. Advancing a Theory of Police Officer Training Motivation and Receptivity. *Justice Quarterly*. 2019. No. 4. DOI: <https://doi.org/10.1080/07418825.2019.1703027>.
13. Bjork M. Fighting Cynicism: Some Reflections on Self-Motivation in Police Work. *Police Quarterly*. 2008. No. 1. Pp. 88–101. DOI: <https://doi.org/10.1177/1098611107309010>.
14. Gove T. Praise and Recognition: The Importance of Social Support in Law Enforcement. *FBI Law Enforcement Bulletin*. 2005. Vol. 74, Iss. 10. Pp. 14–19.
15. Finn P. Reducing Stress: An Organization-Centered Approach. *FBI Law Enforcement Bulletin*. 1997. Vol. 66, Iss. 8. Pp. 20–26.

16. Johnson R. R. Officer Attitudes and Management Influences on Police Work Productivity. *American Journal of Criminal Justice*. 2011. No. 36. Pp. 293–306. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12103-010-9090-2>.
17. Harte K., Mahieu K., Mallett D., Norville J., VanderWerf S. Improving Workplace Productivity: It Isn't Just About Reducing Absence. *Benefits Quarterly*. 2011. No. 23 (3). Pp. 13–26.
18. Литвин В. В. Основні чинники професійної мотивації майбутнього патрульного поліцейського. *Юридична психологія*. 2017. № 2. С. 145–155.
19. Бодарецька О. М. Інноваційні технології мотивування персоналу машинобудівних підприємств: дис. ... канд. економ. наук : 08.00.04. Київ, 2016. 192 с.
20. Матієнко Т. Структура та фактори формування професійної мотивації поліцейських. *Філософія права*. 2019. № 10. С. 228–231. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.10.40>.
21. Швець Д. В. Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти : дис. ... д-ра юрид. наук : 19.00.06. Київ, 2019. 454 с.

Надійшла до редколегії 23.03.2021

ОСТАПОВИЧ В. П., ДАВЫДОВА О. В. ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ПОЛИЦЕЙСКИХ

Рассмотрены мотивации полицейских Национальной полиции Украины как детерминанты эффективности профессиональной деятельности. Проанализированы отечественный и зарубежный опыт изучения профессиональной мотивации полицейских и возможность его практического использования в системе психологического обеспечения работников Национальной полиции Украины. Осуществлен обзор исследований мотивов выбора службы в полиции как профессии, а также факторов дальнейшей мотивации работников. Очерчена перспектива разработки средств диагностики и развития мотивации персонала полиции в плоскости работы с психотехнологиями диагностического и терапевтического направлений и направления нормативного влияния.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, мотивы выбора профессии, мотивационная сфера полицейских, мотивирование, технология мотивирования.

OSTAPOVYCH V. P., DAVUDOVA O. V. DOMESTIC AND INTERNATIONAL EXPERIENCE IN RESEARCHING POLICE OFFICERS' MOTIVATION

The article is focused on the consideration of the motivation of police officers of the National Police of Ukraine as determinants of professional efficiency. The authors have analyzed the domestic and international experience of studying the professional motivation of police officers and the possibilities of its practical use in the system of psychological provision of the employees of the National Police of Ukraine. The levels and components of motivation, directions of its improvement have been studied. The authors have accomplished review of research on the *motives for choosing a service in the police as a profession*, as well as the factors of further motivation of the employees. The relationship between individual motivation, learning productivity, work and police officers' satisfaction with the work has been traced. The role of self-motivation and self-organization in increasing the efficiency of professional activity has been determined.

Motivating factors have been provided – achievement, recognition, responsibility, promotion and growth, etc., means to support motivation, as well as demotivators – stress due to internal factors, poor health and physical well-being, a negative example of employees who lost interest in the service, etc. The importance of organizational justice and personal example of the head, his awareness and attention to the factors of individual motivation and productivity of the employee for the optimization of the police activity has been substantiated.

The perspective of developing diagnostic tools and development of motivation of police personnel in the field of work with psycho-technologies of diagnostic, therapeutic, normative and influential orientation has been outlined.

Key words: professional motivation, motives for choosing a profession, motivational sphere of police officers, motivation, motivation technology.