

УДК 303.425.6:351.74-051“2017”

**А.А. Бова,**  
кандидат соціологічних наук,  
старший науковий співробітник,  
начальник відділу ДНДІ МВС України, м. Київ, Україна  
ORCID ID 0000-0003-1588-0250

## **ЗАДОВОЛЕНІСТЬ СЛУЖБОЮ В ОЦІНКАХ ПРАЦІВНИКІВ ПРАКТИЧНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ (ЗА МАТЕРІАЛАМИ ОНЛАЙН-ОПИТУВАННЯ 2017 РОКУ)<sup>1</sup>**

*У статті розглядаються кількісні оцінки задоволеності працівників практичних підрозділів Національної поліції України різними аспектами своєї служби. Визначена ієрархія часткових показників задоволеності та їхній парний кореляційний зв'язок із загальним рівнем задоволеності службою. За допомогою факторного аналізу за методом головних компонент отримані інтегральні індекси задоволеності поліцейських службою. Емпіричною базою дослідження слугували результати інтранет-опитування, проведеного за участю ДНДІ МВС України у 2017 році (n = 21465).*

**Ключові слова:** поліція, онлайн-опитування, індекси задоволеності службою, Україна.

*В статье рассматриваются количественные оценки удовлетворенности сотрудников практических подразделений Национальной полиции Украины различными аспектами своей службы. Определена иерархия частных показателей удовлетворенности и их парная корреляционная связь с общим уровнем удовлетворенности службой. С помощью факторного анализа по методу главных компонент получены интегральные индексы удовлетворенности полицейских службой. Эмпирической базой исследования послужили результаты интранет-опроса, проведенного при участии ГНИИ МВД Украины в 2017 году (n = 21465).*

**Ключевые слова:** полиция, онлайн-опросы, индексы удовлетворенности службой, Украина.

Важливим аспектом управління, навіть більше – запорукою його ефективності, є врахування думок працівників щодо характеру взаємовідносин в колективі, повноти дотримання трудових прав та соціальної справедливості, проблем функціонування організації та оцінки запланованих або проведених змін тощо. Вивчення задоволеності персоналу своєю професійною діяльністю, змістом і характером праці, самостійністю прийняття рішень і контролем з боку керівництва, рівнем оплати праці тощо є доволі поширеною тематикою соціологічних і психологічних досліджень, у межах яких розроблено низку опитувальників і шкал, спрямованих на комплексне вимірювання задоволеності роботою.

Соціологічні опитування працівників “силового блоку” держави, проведені в Україні, стосувалися вивчення задоволеності роботою учасників ліквідації аварії на Чорнобильській АЕС [1], причин незадоволеності службою військовослужбовців

<sup>1</sup> Продовження у наступному номері.

[2], задоволеності умовами роботи [3, 4] та окремих чинників (не)задоволеності службою працівників міліції [5]. У вітчизняній психології проблема задоволеності службою розглядалася, зокрема, в контексті мотивації професійної діяльності правоохоронців [6] та персоналу прикордонної служби [7–8], формування психологічної готовності військовослужбовців-прикордонників до ведення бойових дій [9], психологічних особливостей процесу адаптації працівників ДСНС України [10] тощо.

Розроблено кілька авторських методик оцінки морально-психологічного стану (його стійкості та керованості) особового складу частин і підрозділів Збройних Сил України з відповідними показниками задоволеності матеріальним, соціальним, матеріально-технічним забезпеченням, відношеннями у колективі [11]. Наказ Генерального штабу ЗСУ України від 29.04.2017 № 153 “Про затвердження Інструкції з оцінювання морально-психологічного стану особового складу Збройних Сил України” містить опитувальник для експертної оцінки та експрес-опитування щодо визначення морально-психологічного стану, який включає запитання, які стосуються вимірювання задоволеності різними сторонами життєдіяльності військовослужбовців.

В органах системи МВС України створена нормативна база щодо обстежень соціально-психологічного клімату в колективах. У Національній поліції України з метою оцінки ефективності професійної діяльності членів службового колективу, управлінських здібностей керівників, визначення умов, причин, чинників, що сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності поліцейських, запроваджено анкетування особового складу.

Наказом Національної гвардії України “Про деякі питання організації психологічного забезпечення у Національній гвардії України” від 31.03.2017 № 196 затверджено Інструкцію про порядок організації та проведення вивчення соціально-психологічного клімату у військових колективах та психологічної оцінки надзвичайних подій у Національній гвардії України, що включає відповідний зразок анкети, у якій передбачені запитання щодо задоволеності аспектами службово-бойової діяльності та побутовими умовами. Крім того, показник задоволеності умовами життєдіяльності у військовій частині, що забезпечують нормальне функціонування психіки, відноситься до таких, що характеризують ефективність професійної діяльності й професійну компетентність психолога військової частини НГУ [12, с. 314].

Наказом МВС України від 31.08.2017 № 747 затверджено Порядок психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій, яким передбачено вивчення соціально-психологічного клімату в колективах апаратів та підпорядкованих підрозділів органів і підрозділів цивільного захисту з використанням спеціально розробленої анкети.

Зважаючи на актуальність з'ясування громадської думки працівників Національної поліції України щодо стану реформування системи МВС, Міністром внутрішніх справ було дане доручення з приводу проведення у 2017 році відповідного соціологічного опитування. У Державному науково-дослідному інституті МВС України з урахуванням пропозицій, що надійшли від департаментів міністерства, територіальних (міжрегіональних) органів поліції та профільних закладів вищої освіти, складено анкету, яку було узгоджено з Департаментом організаційно-апаратної роботи МВС України<sup>2</sup>. Анкета містила запитання щодо задоволеності

<sup>2</sup> Координатором робіт був головний спеціаліст управління стратегічного аналізу та прогнозування Департаменту організаційно-апаратної роботи МВС України С.В. Шапочка.

різними складовими службової діяльності працівників поліції, ситуації із забезпеченістю одностроєм, частоти й тривалості вимушених затримок на службі після закінчення робочого дня (зміни), а також з'ясування їх причин, витрат власних коштів на забезпечення службових потреб, чинників, які впливають на кар'єрне зростання у підрозділі, планів щодо подальшого проходження служби, дослідження відповідності системи відомчої освіти потребам працівників поліції, вимірювання самооцінки професійної підготовки та навченості для збереження власного життя під час виконання своїх службових обов'язків, оцінки результатів реформування системи органів МВС України тощо.

Департаментом інформатизації МВС України здійснено програмування анкети та розміщення її в єдиній цифровій відомчій телекомунікаційній мережі МВС. Анонімним інтранет-опитуванням, яке відбувалося упродовж травня – червня 2017 року, було охоплено працівників практичних підрозділів поліції (патрульні поліцейські, дільничні інспектори поліції, слідчі, оперативні працівники, а також деякі інші професійні категорії) в усіх регіонах країни (крім АР Крим та м. Севастополь). Подальший аналіз ґрунтується на очищеному масиві результатів анкетування, що містить відповіді 21465 респондентів.

Метою цієї роботи є виявлення кількісних оцінок задоволеності службою особовим складом практичних підрозділів поліції, впливу окремих складових задоволеності та інтегральних індексів на загальний рівень задоволеності службою.

Запитання щодо задоволеності службою в цілому стояло на початку анкети та фіксувало першу (емоційну) реакцію респондента. Надалі респондентам було поставлено загальне питання з 23 підпитаннями щодо задоволеності різними аспектами своєї служби: *“Наскільки Ви задоволені такими складовими Вашої службової діяльності”*. Відповідно до пп. 1 п. 10 статті 62 Закону України “Про Національну поліцію”, поліцейський забезпечується належними умовами для виконання покладених на нього службових обов'язків. Методичний інструментарій соціологічного опитування містив як запитання загального характеру, що фіксують умови праці персоналу установ та організацій, які надають певні послуги населенню, так і низку запитань, що відбивають специфіку діяльності правоохоронців. Крім того, до анкети включено запитання стосовно відносин у колективі (між працівниками одного підрозділу, працівниками та керівництвом, взаємодії з іншими підрозділами).

Для переходу від шкали найменувань до порядкової (умовно метричної) шкали альтернативам запитань було присвоєно бали: “цілком задоволений(а)” – 5 балів, “швидше задоволений(а)” – 4 бали, “швидше не задоволений(а)” – 2 бали, “зовсім не задоволений(а)” – 1 бал, “важко відповісти/відмовляюсь відповідати” – 3 бали, після чого за кожною змінною розраховані середньозважені індекси.

Слід зазначити, що в соціальних науках наявні як евристичні, так і статистичні підходи до обробки відповідей респондентів, які обрали альтернативу “важко відповісти” або взагалі відмовились відповідати на запитання, адже просте вилучення таких анкет із подальшого багатовимірного статистичного аналізу призводить до суттєвого скорочення вибіркової сукупності. Так, наприклад, при обчисленні різноманітних індексів альтернатива “важко відповісти” розміщується у середині шкали або, в окремих випадках, наприклад, при розрахунку індексу групової згуртованості, поєднується з альтернативою, що отримує найнижчий бал, адже небажання безпосередньо виказувати негативну позицію може маскуватися через вибір альтернативи “важко відповісти” чи відмову від відповіді взагалі. Також для визначення порядку (числового значення) альтернативи, що об'єднує категорію

осіб, які не визначились однозначно з відповіддю, використовується оптимальне шкалювання. Відсутні кількісні значення можуть оцінюватися на підставі класифікаційної моделі, замінюватися випадковим числом, медіаною, значенням найближчого сусіда, середнім значенням, визначатися за допомогою *EM*-алгоритму тощо. Якщо при розрахунку індексу альтернативи “важко відповісти/відмовляюсь відповідати” присвоїти найнижчі за порядком бали (наприклад, 0 або 1), це штучно зменшуватиме значення середнього бала, а присвоєння зазначеної градації шкали середнього бала, обчисленого лише за чотирма іншими альтернативами, призводить до “рухомого” положення альтернативи, в одних випадках вона розміщуватиметься між альтернативами “швидше не задоволений (а)” та “швидше задоволений (а)”, а в інших – між “швидше задоволений (а)” та “цілком задоволений (а)”. Вказані способи перекодування призводять до так званого вибору за респондента. Натомість категорії осіб, що не визначилися з відповіддю, потенційно могли обрати альтернативу або “швидше не задоволений (а)”, або “швидше задоволений (а)”, і, таким чином, кодування альтернативи “важко відповісти/відмовляюсь відповідати” з балами відповідає певній нейтральності громадської думки.

Значення індексу задоволеності службою в цілому становить 3,58 бали. Слід констатувати, що переважна більшість працівників найчисельнішого правоохоронного органу має загалом позитивне суб’єктивне ставлення до своєї роботи. При подальшому аналізі даних у дужках представлено середньозважену оцінку певної складової службової діяльності та значення коефіцієнта кореляції Пірсона ( $r$ ), яке відбиває парний зв’язок (статистично значущий на рівні  $\alpha = 0,01$ ) окремого індексу з індексом задоволеності службою в цілому. Значення коефіцієнта кореляції Пірсона коливається від -1 до 1. Його величина (за модулем) характеризує силу, а знак коефіцієнта – негативний або позитивний напрям зв’язку. За Д. Коеном значення коефіцієнта кореляції, що становить 0,1, свідчить про малу, 0,3 – про середню, а 0,5 – про високу величину ефекту (*effect size*) або ступінь прояву статистичного зв’язку. Отже, чим більше значення середнього бала та коефіцієнта кореляції, тим важливішою видається для респондента та чи інша складова службової діяльності.

Як свідчать дані онлайн-опитування, респонденти були в цілому задоволені забезпеченістю вогнепальною зброєю і боєприпасами (3,91,  $r = 0,32$ ); забезпеченістю спеціальними засобами (3,56,  $r = 0,33$ ). Поліцейські практичних підрозділів поліції, які заступають на службу, мають, зокрема, обов’язково отримати зброю та боєприпаси до неї, засоби зв’язку, спеціальні засоби індивідуального захисту й активної оборони та інше спорядження. Також опитані поліцейські переважно задоволені базою та обладнанням для занять із вогневої підготовки (3,45,  $r = 0,35$ ); умовами (місце, час, періодичність) для проведення фізичної підготовки (3,34,  $r = 0,38$ ). Відповідно до статті 72 Закону України “Про Національну поліцію” 2015 р. професійне навчання поліцейських складається з: первинної професійної підготовки; підготовки у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання; післядипломної освіти; службової підготовки – системи заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності. Наказом МВС України від 26.01.2016 № 50 “Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України” передбачено, зокрема, ужиття дієвих заходів із розвитку навчально-матеріальної бази підпорядкованого органу (закладу, установи) поліції, її оснащення та обладнання. Для проведення занять зі службової підготовки викори-

стовується навчально-матеріальна база органів (закладів, установ) поліції, а саме: навчальні кабінети (зала, клас, лабораторія тощо), які обладнані технічними засобами навчання (у тому числі мультимедійною технікою); навчальні споруди (спортзал, тир, стрільбище, полігон, смуга з перешкодами); стадіони, спортивні майданчики тощо. Положення зазначеного вище наказу визначає, що навчально-тренувальні стрільби проводяться з поліцейськими підрозділів поліції особливого призначення не менше ніж двічі на місяць; з іншими категоріями поліцейських – не менше одного разу на місяць. Відзначимо, що база для занять із вогневої підготовки та створення необхідних умов для проведення фізичної підготовки формувалася в підрозділах системи МВС багато років.

Належна підготовка особового складу та забезпеченість вогнепальною зброєю й спецзасобами стає запорукою збереження поліцейським власного життя та здоров'я і безпеки співгромадян. На запитання, *чи достатньо професійно підготовлений та навчений поліцейський для збереження власного життя та здоров'я під час виконання своїх функціональних обов'язків*, 22,0 % респондентів обрали відповідь “повною мірою достатньо”, а 53,2 % – “у цілому достатньо”. За самооцінкою респондентів, лише 14,7 % поліцейських вважають свою підготовку швидше недостатньою, а 2,3 % – зовсім недостатньою (7,8 % опитаних не змогли однозначно визначитися з відповіддю на це питання).

Порівняно високий рівень задоволеності пов'язаний з організаційними та психологічними складовими: задоволеністю психологічним кліматом, відносинами між колегами підрозділу (3,91,  $r = 0,40$ ); взаємовідносинами з безпосереднім керівництвом (3,84,  $r = 0,46$ ); можливостями професійного вдосконалення (3,58,  $r = 0,56$ ); станом взаємодії підрозділу, в якому проходить службу респондент, з іншими підрозділами поліції (3,41,  $r = 0,42$ ); організацією управління в підрозділі (3,36,  $r = 0,48$ ); можливостями кар'єрного зростання (3,32,  $r = 0,55$ ).

Періодичне підвищення професійної майстерності з різних питань, проходження тренінгів, знайомство з позитивним досвідом є запорукою успішності сучасного фахівця. На запитання щодо підвищення своєї професійної кваліфікації 38,4 % респондентів надали ствердну відповідь, 25,5 % – не виказали такого бажання, а 36,2 % опитаних було важко визначитися з відповіддю на це питання.

Особовий склад практичних підрозділів поліції більш-менш задоволений доступом до баз даних, внутрішньої мережі (3,26,  $r = 0,37$ ) та Інтернету (3,08,  $r = 0,33$ ). Поліцейські виказали менший рівень задоволеності станом робочого місця, приміщення для роботи, забезпеченістю меблями (3,01,  $r = 0,40$ ), забезпеченістю паливно-мастильними матеріалами (3,01,  $r = 0,29$ ), забезпеченістю службовим автотранспортом (2,91,  $r = 0,32$ ).

Дещо менше 3 балів за шкалою задоволеності набрали оцінки задоволеності рівнем навантаження (2,97,  $r = 0,49$ ), розміром грошового забезпечення (2,87,  $r = 0,44$ ), режимом праці та відпочинку (2,83,  $r = 0,48$ ). Згідно зі ст. 91 Закону України “Про Національну поліцію”, що набув чинності 06.08.2015, особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських: службу у святкові та вихідні дні; службу позмінно; службу з нерівномірним графіком; службу в нічний час. Для поліцейських установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, а вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку для всіх поліцейських, крім залучених до виконання службових обов'язків. Постановою Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ” від 29.08.1991 № 114 передбачено, що для осіб рядового

і начальницького складу встановлюється 41-годинний робочий тиждень. У необхідних випадках вони несуть службу понад установлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні. Наказом МВС України від 16.04.2016 № 260 “Про затвердження порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання” передбачені, зокрема, доплати поліцейським, які виконують службові обов’язки в нічний час.

За даними онлайн-опитування, близько половини респондентів виказали незадоволеність режимом праці та відпочинку. На запитання, як часто доводиться затримуватися на службі після закінчення робочого дня (зміни), 47,9 % працівників поліції зазначили, що їм доводиться залишатися на роботі практично кожного дня, 27,8 % опитаних затримується кілька разів на тиждень, 11,7 % поліцейських – кілька разів на місяць. Ніколи не затримується на роботі або затримується кілька разів на рік – 6,2 % осіб (решта не визначилася з думкою). Найчастіше серед причин вимушених затримок персоналу є завершення оформлення документів, проведення нарад у керівництва, виїзд на термінові виклики на подію або правопорушення, здавання або прийняття зміни, участь у забезпеченні публічного правопорядку на масових заходах та чергування.

Найменшою мірою опитані працівники поліції були незадоволені забезпеченістю засобами зв’язку (2,77,  $r = 0,36$ ), забезпеченістю комп’ютером, іншою офісною технікою (2,75,  $r = 0,34$ ), забезпеченістю канцелярським приладдям (папір, картридж) (2,48,  $r = 0,34$ ), а особливо – якістю матеріалів однострою (2,34,  $r = 0,33$ ) та забезпеченістю одностроєм нового зразка відповідно до сезону (2,30,  $r = 0,32$ ). Як свідчать результати онлайн-опитування, персонал поліції виявляє значну потребу в забезпеченні канцелярським приладдям (папір, витратні матеріали), комп’ютерною технікою, засобами зв’язку, а наявність сучасних технічних засобів стає нагальною необхідністю у діяльності практичних підрозділів поліції. Так, наприклад, перевагою рацій перед мобільними телефонами є можливість з’єднання одночасно з кількома абонентами. Своєю чергою персональні аудіо- та відеореєстратори (нагрудні камери) дають змогу фіксувати ситуацію на місці пригоди, дії патрульних поліцейських та громадян.

Під час інтернет-опитування 55 % респондентів зазначило, що їм доводиться регулярно витрачати власні кошти для забезпечення службової діяльності. Власні кошти йдуть переважно на канцелярські товари та витратні матеріали, заправлення картриджів до принтерів та копіювальної техніки, ремонт оргтехніки, відрядження, сплату за користування Інтернетом, телефонний зв’язок, проїзд у службових справах, заправлення автомобіля паливом, миття автомобіля, придбання запчастин до службового автомобіля тощо.

У результаті реформи органів системи МВС України відбулися зміни у нормах належності однострою працівників поліції. Відповідно до ст. 20 Закону України “Про Національну поліцію” поліцейський отримує однострій безоплатно. При виробництві однострою передбачалося використання сучасних матеріалів, що додають зручності у роботі, відштовхують воду та не заминаються, однак понад 60 % респондентів виказали незадоволеність забезпеченістю одностроєм або якістю його матеріалів. На запитання соціологічної анкети, чи *забезпечені поліцейські одностроєм відповідно до сезону*, 13,6 % респондентів відповіло, що цілком забезпечені, 36,0 % – забезпечені частково, а 45,4 % – не забезпечені (5,0 % утримались від однозначної відповіді). Фактологічні судження як і суб’єктивні оцінки

показали на час проведення соціологічного опитування незадовільний стан забезпечення працівників поліції новою уніформою.

Таким чином, завдяки проведенню онлайн-опитування вдалося в стислі терміни охопити значну частину респондентів і забезпечити анонімність їхніх відповідей. Громадська думка працівників практичних підрозділів поліції відбиває нагальні потреби правоохоронного органу та запити персоналу, що пов'язані зі службовою діяльністю, яка має багато складових.

На підставі середньозважених оцінок найбільшою мірою опитані поліцейські були задоволені організаційними та психологічними аспектами діяльності колективу, а також службово-бойовою діяльністю, найменшою мірою – забезпеченістю комп'ютерною технікою, канцтоварами, одностроєм. Найбільший зв'язок із загальним рівнем задоволеності мають такі складові, як можливість професійного вдосконалення та кар'єрного зростання, рівень навантаження, режим праці та відпочинку, організація управління в підрозділі, взаємовідносини з безпосереднім керівництвом, а найменший – забезпеченість одностроєм і пальним.

Частина показників, які характеризують суб'єктивне ставлення до роботи та умови праці, що були застосовані у цьому дослідженні, можуть використовуватися і в інших органах системи МВС України для виявлення нагальних проблем *службової діяльності*. Результативне поєднання високої професійної кваліфікації та особистісних якостей, ініціативності, новаторства – з традиціями у колективах, оптимізації посадової структури – з ефективним механізмом оцінювання роботи працівників, мінімізації проявів суб'єктивізму та протекціонізму – з новим технічним переоснащенням поліцейських – ці та інші управлінські заходи будуть визначати успіх заявлених реформ.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Человек в экстремальной производственной ситуации (опыт социологического исследования ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС) / Головаха Е.И., Котов В.Г., Чурилов Н.Н. и др.; под ред. Е.И. Головахи. 2-е изд., испр. и доп. К.: Спадщина, 2011. 152 с.
2. *Афонін Е.А.* Становлення Збройних Сил України: соціальні та соціально-психологічні проблеми. Київ: Інтерграфік, 1994. 304 с.
3. Міліція Львівщини очима громадян та працівників ОВС: результати соціологічного дослідження / за заг. ред. Д.О. Кобзіна; М.О. Колоколова, С.В. Щербань, Р.В. Шейко, К.В. Коренева. Львів. Київ. Харків: ХІСД, 2014. 74 с. URL: <http://khisr.kharkov.ua/files/docs/1419177815.pdf> (дата звернення: 25.06.2018).
4. Реформування ОВС України: оцінки та позиції працівників міліції. Національна безпека і оборона. 2015. № 2–3 (151–152). С. 74–88. URL: [razumkov.org.ua/uploads/journal/ukr/NSD151-152\\_2015\\_ukr.pdf](http://razumkov.org.ua/uploads/journal/ukr/NSD151-152_2015_ukr.pdf) (дата звернення: 25.06.2018).
5. *Бова А.А.* Задоволеність працівників системи МВС України службою: стан напередодні реформ. Наука і правоохорона. 2016. № 2 (32). С. 218–227.
6. *Малкова Т.М.* Образ професії міліціонера у світлі сучасних теорій мотивації трудової діяльності (Р. Вудвортса – Р. Уайта, А. Маслоу). Юридична психологія та педагогіка. 2009. № 2. С. 165–181.
7. *Магась Г.А.* Методика застосування мотивації як механізму управління персоналом у сфері прикордонної служби. Інвестиції: практика та досвід. 2003. № 7. С. 110–114.
8. *Кальчук О.С.* Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у Державній прикордонній службі України: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2009. 16 с.
9. *Самойленко О.О.* Формування психологічної готовності мобілізованих військовослужбовців-прикордонників до ведення бойових дій: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2018. 303 с.

10. Броцило О.Ю. Психологічні особливості процесу адаптації працівників ДСНС під час посадових переміщень. Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць 2013. Вип. 13. Харків: НУЦЗУ, 2013. С. 48–56.

11. Організація гуманітарного та соціального забезпечення у частині (установі) з'єднанні: навч. посіб. / Бабенко М.С., Мулява В.Д. та ін. К.: НАОУ, 2005. 141 с.

12. Прикладна психологія службово-бойової діяльності сил охорони правопорядку: підручник / І.І. Приходько, І.І. Ліпатов, Л.Ф. Шестопалова та ін.; за заг. ред. проф. І.І. Приходька, 2-ге вид. Х.: НА НГУ, 2016. 334 с.

## REFERENCES

1. *Holovakha Y.I. (Eds.), Kotov V.G., Churilov N.N. and others (2011) Chelovek v ekstremalnoy proizvodstvennoy situatsii (opyit sotsiologicheskogo issledovaniya likvidatsii posledstviy avarii na Chernobyilskoy AES). "A Person in an Extreme Industrial Situation (the Experience of a Sociological Study of the Consequences of the Accident at the Chernobyl Nuclear Power Plant)". Kyiv: Spadschina. 152 p. [in Russian].*

2. *Afonin Y.A. (1994) Stanovlennia Zbroinykh syl Ukrainy: sotsialni ta sotsialno-psykhologichni problemy. "Formation of the Armed Forces of Ukraine: Social and Socio-Psychological Problems". Kyiv. 304 p. [in Ukrainian].*

3. *Kobzin D.O. (Eds.), Kolokolova M.O., Shcherban S.V. and others (2014) Militsiia Lvivshchyny ochyma hromadian ta pratsivnykiv OVS: rezultaty sotsiologichnoho doslidzhennia. "Militsia of Lviv Region through the View of Citizens and Employees of the Bodies of Internal Affairs: the Results of Sociological Research". Lviv – Kyiv – Kharkiv: KhISD. 74 p. URL: <http://khisr.kharkov.ua/files/docs/1419177815.pdf> (Date of Application 25.06.2018) [in Ukrainian].*

4. Reformuvannia OVS Ukrainy: otsinky ta pozysytsii pratsivnykiv militsii. "Reformation of Law-Enforcement Bodies of Ukraine. "Assessments and Position of Police Workers 2015". National Security and Defense. URL: [razumkov.org.ua/uploads/journal/ukr/NSD151-152\\_2015\\_ukr.pd](http://razumkov.org.ua/uploads/journal/ukr/NSD151-152_2015_ukr.pd) Editorial Manager (Date of Application: 25.06.2018) [in Ukrainian].

5. *Bova A.A. (2016) Zadovolennist pratsivnykiv systemy MVS Ukrainy sluzhboiu: stan naperedodni reform. "Satisfaction of the Employees of the System of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine with the Service: the State of the Eve of Reforms". Nauka i Pravoohorona 2(32), 218–227 [in Ukrainian].*

6. *Malkova T.M. (2009) Obraz profesii militsionera u svitli suchasnykh teorii motyvatsii trudovoi diialnosti (R. Vudvortsya – R. Uaita, A. Maslou). "The Image of the Profession of Militiaman in the View of Modern Theories of Motivation of Labor Activity". Legal Psychology and Pedagogy 2, 165–181 [in Ukrainian].*

7. *Mahas H.A. (2003) Metodyka zastosuvannia motyvatsii yak mekhanizmu upravlinnia personalom u sferi prykordonnoi sluzhby. "Methods of Motivation as the Mechanism of Management of Personnel in the Field of Primary Service". Investment: Practice and Development 7, 110–114 [in Ukrainian].*

8. *Kalchuk O.S. (2009) Motyvatsiia do profesiinoi diialnosti viiskovosluzhbovtiv-zhinok u Derzhavnii prykordonnii sluzhbi Ukrainy. "Motivation for the Professional Activity of Female Servicemen in the State Border Guard Service of Ukraine": author's abstract thesis ... cand. psychol. sciences: 19.00.09. National Academy of the State Border Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi, Khmelnytskyi, 16 p. [in Ukrainian].*

9. *Samoilenko O.O. (2018) Formuvannia psykhologichnoi hotovnosti mobilizovanykh viiskovosluzhbovtiv-prykordonnykh do vedennia boiovykh dii. "Formation of Psychological Readiness of Mobilized Servicemen-Border Guards for Fighting": thesis ...cand. psychol. sciences: 19.00.09. 303 p. [in Ukrainian].*

10. *Brotsylo O.Iu. (2013) Psykhologichni osoblyvosti protsesu adaptatsii pratsivnykiv DSNS pid chas posadovykh peremishchen. "Psychological Peculiarities of the Process of Adaptation of the staff of the SNS in the Course of the Postings". Issues of Extremal and Crisis Psychology: collection of studies. Kharkiv: NUTsZU. No 13, 48–56 [in Ukrainian].*

11. *Baranivskiy V.F., Babenko M.S., Dykun V.H. and others (2005) Orhanizatsiia humanitarnoho ta sotsialnoho zabezpechennia u chastyni (ustanovi) ziednanni. "Psychological Peculiarities of the Process of an Adaptation of the Staff of the SNS in the Course of the Postings": manual. K.: NАОU. 141 p. [in Ukrainian].*

12. *Prykhodko I.I. (Eds.), Lipatov I.I., Shestopalova L.F. and others (2016) Prykladna psykhologhiia sluzhbovo-boiovoi diialnosti syl okhorony pravoporiadku. "Applied Psychology of the Service-Fighting Activity of the Forces of the Protection of Law and Order": textbook. Kh. 334 p. [in Ukrainian].*

UDC 303.425.6:351.74-051"2017"

**A.A. Bova,**

Candidate of Sociological Sciences, Senior Research Associate, Head of the  
Department, State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine,  
ORCID ID 0000-0003-1588-0250

### **EMPLOYEE SATISFACTION IN THE PRACTICAL POLICE SERVICE (BASED ON MATERIALS OF ONLINE SURVEY 2017)**

Paper presents the methodological instruments and the main results of the intranet survey regarding employee satisfaction of the employees of practical police service, which was conducted with the participation of the State Research Institute MIA Ukraine in 2017 in all regions of the country. The analysis was based on a cleaned massive, which included the answers of 21,465 respondents.

The module of the questionnaire included overall 24 questions on satisfaction. The hierarchy of satisfaction indicators and their pair correlation with the general level of satisfaction with the service have been determined.

Based on the calculation of weighted average, it was found out that the policemen are most satisfied with the provision of firearms and ammunition; psychological climate, relations between colleagues in the unit; direct management relationships; overall satisfaction and with opportunities for professional development, and the least – with the availability of communication equipment; availability computer, other office equipment; availability of stationery (paper, cartridge); quality of uniform materials; availability uniform new sample in accordance with the season.

The principal component analysis method was used to calculate the values of integral indices of police employee satisfaction. Using the regression analysis, we revealed the effects of indices that characterize different aspects of employee satisfaction on the overall level of police officers satisfaction.

Factual judgments of the respondents are given regarding the frequency, the provision of uniform for the season, expenses of own funds for the maintenance of official activities and self-assessment of professional preparedness to save their own life and health during the performance of their functional duties.

**Keywords:** police, online survey, employee satisfaction indexes, Ukraine.

Отримано 23.08.2018