

УДК 159.9

**Каменская Наталья Леонидовна**

кандидат психологических наук, доцент  
Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова  
Одесса, ул. Дворянская, 2  
e-mail: kamenskaya@itstep.org  
ORCID ID 0000–0002–9121–3962

**Иванова Майя Дмитриевна**

соискатель кафедры общей психологии и развития личности  
Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова  
Одесса, ул. Дворянская, 2  
e-mail: mamayka85@inbox.ru  
ORCID ID 0000–0002–1262–705X

**ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ  
СОТРУДНИКОВ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ**

Статья посвящена профессиональному развитию работников таможенных органов, прежде всего как развитию профессиональных способностей и мотивов труда, соответствующих требованиям деятельности. Охарактеризовано понятие профессиональных мотивов, проанализированы пути формирования мотивации профессиональной деятельности. Обобщены психологические факторы, способствующие и препятствующие профессиональному росту специалиста. Показано, как различается структура трудовой мотивации у сотрудников таможни с разным трудовым стажем. Установлены ведущие мотивационные факторы трудовой деятельности работников таможни, а также выявлена степень субъективной привлекательности относительно различных аспектов работы. Намечены пути изучения скрытой мотивации таможенников, как фактора, влияющего на развитие трудовых мотивов.

**Ключевые слова:** трудовая мотивация, профессиональное развитие сотрудников таможенных органов, трудовая мотивация сотрудников таможенных органов.

**Постановка проблемы.** Многочисленные исследования определяют сущность профессионального становления человека в разрезе категории жизненного пути личности. Представление в целом о себе и своих возможностях является важнейшей компонентой профессионального развития человека, это и есть его профессиональная Я-концепция, от которой зависит весь трудовой путь. Профессиональное развитие направлено на формирование прежде всего мотивов труда, которые связаны с требованиями и целями деятельности, а также профессиональных способностей, и связано с содержанием процесса труда, условий его реализации, а также с особенностями и спецификой профессиональной карьеры.

Государственная служба в структурных подразделениях таможен имеет ряд особенностей, присущих, по сути, всем военизированным организациям: в своей основе трудовая деятельность в подразделениях таможен

нацелена на реализацию и обеспечение общенациональных интересов, на развитие и укрепление государственного строя, эта деятельность характеризуется высокой степенью ответственности сотрудников таможни за принимаемые решения, за результаты и последствия этих решений. Наряду с этим специфика деятельности таможенников отличается жесткой нормативной регламентацией управления и трудовой дисциплины и требует интеллектуального, творческого потенциала для принятия управленческих решений и решения профессиональных задач [11].

Запрос общества на высокий профессионализм работников таможни, как правило, касается требований профессиональной компетентности, эффективного использования личностных ресурсов и внутреннего потенциала, способности к саморазвитию, гибкости в адаптации к изменяющимся социальным и политическим реалиям. Ключевыми факторами, от которых зависит профессиональное и личностное развитие сотрудников таможни, выступают ценности, мотивы, которые замыкаются в целом в направленность личности. Именно от этих составляющих зависит и продуктивность труда, и удовлетворенность этим трудом. В свою очередь, привлекательность службы в таможне, обеспечивают такие ее составляющие, как стабильность деятельности, высокий уровень социальных гарантий, интересное содержание труда, и это уже на момент выбора данной профессии указывает на присутствие таких трудовых мотивов, как мотивы интеллектуально-го развития, мотивы профессионального совершенствования [11].

**Цель исследования** — изучить особенности трудовой мотивации сотрудников таможенных органов на разных этапах профессионального развития.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Поваренков Ю. П. определяет профессиональное становление личности как процесс поэтапного разрешения комплекса противоречий, согласования различных тенденций и требований, которые задаются базовыми противоречиями между социально-профессиональными требованиями, предъявляемыми человеку, и желаниями и возможностями их реализации.

Проанализировать процесс личностного становления работника можно изучив его со стороны следующих аспектов: как формы профессиональной индивидуализации и социализации; как части жизненного пути личности; как специфической формы профессионального обучения и развития; как специфической формы активности индивида.

На начальных этапах профессионализации ключевая роль отдана профессиональной социализации, в то время как на более поздних на первый план выходит профессиональная индивидуализация. Начинается профессиональное становление еще на стадии освоения профессии и не заканчивается тогда, когда человек может самостоятельно выполнять деятельность, а продолжается, по сути дела, всю жизнь, приобретая специфическое содержание и форму [8].

Таким образом, профессиональное развитие это сложный, многогранный, циклический процесс, однако человек в результате этого процесса не только развивает профессиональные способности, совершенствует навыки, приобретает профессиональный опыт, но может испытывать и отрицатель-

ное влияние этого процесса. Такое отрицательное воздействие приводит к возникновению различного рода деформаций и состояний, понижающих профессиональные успехи и негативно проявляющихся во внепрофессиональной жизни. Поэтому анализируя этот процесс, исследователи говорят о восходящей и нисходящей ступенях профессионального развития [2].

Содержание прогрессивной стадии профессионального развития личности связано с формированием мотивов профессиональной деятельности, а также структуры профессиональных способностей, профессионального опыта, знаний, умений, навыков. Профессиональная мотивация являет собой внутренние побуждения, от которых зависит трудовая активность человека, эти потребности направляют эту активность на достижение профессиональных целей, а также регулируют структуру и функции трудовой деятельности. Существует большое количество разнообразных классификаций мотивов трудовой деятельности. Так, Лэтам и Крейг в своей обзорной статье по теориям трудовой мотивации за 21-й век представляют ее как систему энергетических сил, которые исходят как от самого индивида (работника), так и извне, иницируют трудовое поведение и определяют его форму, направленность, интенсивность и продолжительность [13].

Теперь остается самый главный вопрос, каким же образом повлиять на трудовую мотивацию. Формирование мотивации профессиональной деятельности осуществляется по двум направлениям: первый вектор это превращение общих мотивов личности в профессиональные, а второй — изменение системы профессиональных мотивов в соответствии со стажем трудовой деятельности и изменением уровня профессионализации [7].

Работа по первому направлению предполагает, что в процессе профессионального развития потребности работника как личности находят свой предмет в профессиональной деятельности. То есть мотивация человека, личностная мотивация наполняется профессиональным содержанием и формирует мотивацию труда, здесь личность начинает оценивать профессию, учитывая возможности удовлетворения в ней своих базовых актуальных потребностей. Значит, чем шире круг возможностей, которые предоставляет профессиональная деятельность для удовлетворения личных потребностей и интересов человека, тем глубже его включенность в эту деятельность, а наивысшей эффективности в труде человек достигает в том случае, когда профессия становится для человека чем-то личностным, то есть приобретает для него смысл. Следуя этой логике, для достижения успехов в профессиональной деятельности работник должен суметь увидеть новые смыслы профессии. При отсутствии такой способности малейшие трудности приводят к потере интереса к работе, к падению эффективности деятельности и, как следствие, к падению удовлетворенности трудом [6].

Другое направление формирования трудовых мотивов предполагает изменение мотивации труда на разных этапах профессионального развития. Традиционно психологи выделяют несколько групп мотивов трудовой деятельности: это внутренние мотивы, которые связаны с процессом труда, и соответственно внешние мотивы, которые находятся вне его содержания.

В случае преобладания внутренней мотивации процесс труда доставляет работнику удовольствие и радость, стимулирует личность на приобретение новых знаний и навыков, на развитие профессиональных способностей. В случае преобладания внешних мотивов в качестве детерминант поведения выступают такие составляющие, как: материальная выгода, стремление получить социальное признание. Исследователи показывают, что внутренняя мотивация, которая является не чем иным, как потребностью самоутверждения себя как профессионала, возрастает в процессе овладения профессией [6].

Как уже было отмечено, профессиональное развитие может пойти по нисходящей линии, и признаком такого негативного влияния труда на личность будет появление различных профессиональных деформаций и специфических состояний, например, таких, как психическое выгорание.

Необходимо помнить, что освоение личностью профессии обязательно сопровождается изменениями в ее системе, когда, с одной стороны, может происходить интенсивное развитие личностных качеств и особенностей, которые необходимы для успешного осуществления деятельности, а с другой — изменение, угнетение, подавление и даже разрушение структур, которые не участвуют в этом процессе. Конечно, только тогда, когда эти профессиональные изменения угрожают целостности личности, понижают ее адаптивность и устойчивость, их необходимо рассматривать как профессиональные деструкции [10].

Необходимо также отметить, что профессиональная деформация применительно к мотивационной сфере может отразиться в чрезмерной увлеченности какой-либо одной профессиональной сферой при существенном снижении интереса к другим [6].

Анализируя диссертационные исследования последних лет, касающихся мотивации трудовой деятельности работников таможни, необходимо отметить, что данная категория рассматривается только в связи с этапами профессионального развития.

Так, в исследовании С. В. Манойлова разработан дифференцированный подход к сопровождению профессионального развития сотрудников таможни с учетом их стажа. Для начинающих таможенников основными векторами работы в рамках профессионального развития является обеспечение условий для успешной и полной профессиональной адаптации, развитие у начинающих сотрудников направленности на взаимодействие и сотрудничество, интеграция системы личных, профессиональных и общественных ценностных ориентаций, работа по повышению успешности финансового и развивающего сопровождения профессиональной деятельности, и наряду с этим развитие таких профессионально важных особенностей и качеств личности, как: ответственность, уверенность в себе, самоконтроль поведения, коммуникативной компетентности в общении.

Психологическое сопровождение опытных таможенников предполагает ряд других направлений работы: повышение для сотрудников таможни личностной значимости профессии, работа по интеграции степени удовлетворенности процессом деятельности и профессией; мероприятия по

профілактике возможной профессиональной деформации личности работников, а также возможность сочетания в трудовой деятельности и профессиональном взаимодействии большого количества факторов и мотиваторов: направленность на государственную службу, на собственную выгоду, на себя и на процесс деятельности. Также немаловажным для опытных таможенников является работа по нормализации психоэмоционального состояния, повышению стрессоустойчивости, а также предотвращение формирования специфического для военизированных организаций подозрительного отношения к людям.

Таким образом, при построении системы психологической работы необходимо учитывать особенности направленности личности таможенников, и в особенности мотивационную составляющую [5].

Наряду с этим, в рамках проблемы профессионального развития работников государственных структур военизированного типа, в диссертационном исследовании В. В. Демского обобщено понятие профессиональной рефлексии офицера-пограничника, определена модель ее развития, выявлены объективные и субъективные условия развития профессиональной рефлексии у офицеров-пограничников. Среди объективных: создание профессионально-рефлексивной среды, предоставление объективной оценки действиям офицеров, сочетание теоретических знаний с практической профессиональной деятельностью; стабильность решения кадровых вопросов, формирование устойчивого положительного морально-психологического климата в подразделениях и органах управления. Среди субъективных обозначено наличие должной трудовой мотивации для качественного выполнения профессиональных функций; опыт управленческой деятельности, степень переживания результатов профессиональной деятельности, уровень самосознания собственной профессиональной деятельности; коммуникативная компетентность. Необходимо отметить, что трудовая мотивация и здесь является ключевой составляющей [3].

Результаты диссертационного исследования И. И. Васильчука по оптимизации кадровой работы в пограничной службе таможен проявили характерные для пограничников карьерные ориентации и особенности их профессионально-личностного развития. Таким образом, были определены направления работы с персоналом, связанные с осознанием пограничниками возможностей и ограничений, обусловленных собственным уровнем мотивации власти, мотивации достижения цели-успеха и постановкой проблем личностного развития [1].

**Изложение основного материала.** Нами было проведено исследование трудовой мотивации и степени привлекательности труда у работников таможенных органов. В исследовании приняло участие 320 сотрудников таможи.

С целью изучить мотивационные факторы был проведен тест Ричи Ш., Мартина П. «Мотивационный профиль», который выявляет факторы трудовой деятельности как потенциальных источников, приносящие удовлетворение выполняемой работой. Среди них такие факторы, как потребность в хорошей заработной плате и в целом в материальном вознаграждении и

социальном пакете; потребность в комфортных условиях работы; потребность в четком логичном структурировании работы; потребность в социальных контактах и взаимодействии; потребность в поддержании стабильных взаимоотношений; потребность признания со стороны других людей, коллег; потребность устанавливать для себя сложные амбициозные цели и достигать их; потребность во власти и стремление руководить другими людьми; потребность в новизне, разнообразии, переменах; потребность быть восприимчивым для новых идей, креативным; потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности; потребность в осознании востребованности в общественно полезной работе [9].

Также, с целью определить степень субъективной привлекательности различных аспектов работы, сотрудникам таможни был предложен опросник В. М. Снеткова «Диагностика привлекательности труда». Показателями методики является неудовлетворенность тем или иным аспектом работы либо привлекательность данного аспекта труда, среди которых потребность в интересной, творческой работе, потребность в благоприятных комфортных условиях труда, потребность в хороших и доверительных отношениях между коллегами в коллективе, потребность в социальном признании, потребность в саморазвитии, потребность в материальном и социальном обеспечении, потребность в требовательных и принципиальных взаимоотношениях между коллегами в коллективе, потребность в собственном индивидуальном развитии всех членов коллектива, потребность в личностной активности всех членов коллектива, потребность в структурировании и хорошей организации труда, потребность в производственных успехах всех работников, потребность в удовлетворении личных интересов, потребность в общественном признании собственного вклада и важности, нужности работы коллектива в целом, а также потребность в качественном общении как по «вертикали», так и по «горизонтали» [12].

Анализ средних значений показателей по мотивационным факторам в целом по выборке, показал, что ведущими мотивами труда среди сотрудников таможни являются потребность в хорошей заработной плате, социальных льготах и в целом в материальном вознаграждении (41,2), потребность в четком и логичном структурировании работы, а также наличии обратной связи и информации, позволяющей судить об итогах своей работы, потребность в снятии неопределенности и определения правил и директив касательно выполнения работы (40,9), а также потребность в чувстве востребованности в общественно полезной работе (37,7). Низкими мотивационными факторами являются стремление к конкуренции, власти и влиятельности (16,1), а также потребность в широких социальных контактах, то есть доверительное общение с широким кругом людей и тесных связей с коллегами (19,2). Однако если низкая мотивация к конкуренции скорее элемент психологического отрицания, то низкая потребность в общении и социальных контактах это возможный фактор возникновения напряженности в трудовых коллективах, так как специфика требований к личности и деятельности таможенника предполагает в интересах службы укреплять коллективизм, быть всегда готовым бескорыстно прийти на помощь со-

служивцам, передавать свой накопленный опыт, умения и знания коллегам, в особенности молодым сотрудникам. Также необходимо отметить, что высокая потребность в четком и грамотном структурировании работы может свидетельствовать о сложностях в сфере управления коллективами таможен.

Рассматривая выраженность различных мотивов труда таможенников в контексте стажа профессиональной деятельности (3 группы: со стажем от 0–2 года, 2–10 лет, от 10 и более), нами были выявлены значимые различия по таким мотивационным факторам, как признание, среди молодых работников и работников со стажем более 10 лет ( $t = 2,9$ ;  $t_{кр} = 1,97$  при  $p \leq 0,05$ ), таким образом у работников с большим стажем службы значимо выше потребность в том, чтобы окружающие ценили их заслуги, достижения и успехи. У молодых специалистов значимо выше потребность в социальных контактах ( $t = 3$ ;  $t_{кр} = 1,97$  при  $p \leq 0,05$ ) и потребность в разнообразии ( $t = 2,5$ ;  $t_{кр} = 1,97$  при  $p \leq 0,05$ ), что указывает на потребность общения с широким кругом людей, легкой степени доверительности, тесных связей с коллегами, а также на тенденцию всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям. Такие мотиваторы деятельности могут быть связаны с периодом социально-психологической и профессиональной адаптации молодых сотрудников таможенных органов.

Также нами были установлены значимые различия выраженности потребности в вознаграждении между молодыми специалистами и таможенниками со стажем от 2 до 10 лет ( $t = 2,2$ ;  $t_{кр} = 1,97$  при  $p \leq 0,05$ ), что может свидетельствовать об удовлетворенности денежным довольствием на первых этапах трудовой деятельности и возрастающей значимости материальных благ для опытных сотрудников, которые могут выше оценивать сложность работы и свой личный вклад в трудовую деятельность и хотя бы иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок.

Сравнивая показатели привлекательности отдельных аспектов труда таможенников (испытуемым предлагалось оценить по ряду направлений труда свою организацию и, по тем же показателям, организацию, в которой для них работа была бы выстроена идеально, с учетом всех потребностей, поэтому величина разницы и знак дают возможность оценить удовлетворенность трудом), нами были определены сферы, которые являются проблемными для сотрудников, это такие как потребность в материальном и социальном обеспечении ( $-3,38$ ), потребность в хорошей организации труда ( $-2,6$ ) и потребность в удовлетворении узких личных интересов, которая иллюстрирует сложность и ответственность работы, высокий уровень моральных и физических перегрузок ( $-2,2$ ). При этом по остальным аспектам наблюдается удовлетворенность трудом, и средние показатели приближаются к 0.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** Таким образом, нами было показано, что у сотрудников таможенных органов степень выраженности таких мотивационных факторов, как признание, потребность в широком круге социальных контактов и потребность в разнообразии зависит от стажа службы. При этом данные мотивы труда не являются

ся ведущими. Среди ведущих мотивов труда и у молодых, и у опытных сотрудников наблюдаются стремление в удовлетворении материальных потребностей и потребность в структурировании работы, четкости правил и директив, при этом было доказано, что именно эти потребности у сотрудников таможни остаются неудовлетворенными. Данный факт может указывать на то, что система поощрений и социальные льготы существуют формально, но не реализованы на практике либо недоступны для абсолютного большинства служащих. Необходимо отметить, что отсутствие среди ведущих мотивов труда мотивов социально-психологической направленности, таких как: потребность в доверительных отношениях в коллективе, потребность в собственном развитии и производственных успехах всего коллектива, указывает на напряженность социально-психологического климата в таможенных коллективах и замыкание сотрудников на удовлетворении собственных узких интересов, в том числе и материальных. При изучении структуры и содержание трудовой мотивации сотрудников таможни, основной сложностью было желание испытуемых давать социально приемлемые ответы на вопросы методик, поэтому наряду с изучением мотивов труда на основе самоотчёта служащих, нами планируется изучить структуру скрытой мотивации методами психосемантики. С одной стороны, для преодоления сопротивления исследованию, а с другой, с целью более детального изучения скрытых мотивов, которые в свою очередь являются мощным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, профессиональное развитие и эффективность деятельности сотрудников таможенных органов.

### Список использованных источников и литературы

1. Васильчук І. І. Психологічні умови оптимізації кадрової роботи з персоналом Державної прикордонної служби України: дис. на здоб. наук. ступ. канд. психолог. наук: 19.00.09/ Васильчук Іван Іванович. — Хмельницький: НАДПСУ, 2008. — 201 арк.
2. Деркач. А. А. Профессиональная субъектность как акмеологический феномен / А. А. Деркач// Материалы V съезда Российского психологического общества (г. Москва, 16 февраля 2012) / — редкол.: Деркач А. А. и др. — Москва: РАО Международная Академия акмеологических наук. — 2012. — С. 17–19.
3. Демський В. В. Психологічні особливості розвитку професійної рефлексії офіцерів-прикордонників : дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.09/ Демський Валентин Володимирович. — Хмельницький: НАДПСУ, 2009. — 195 арк.
4. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения/ Е. А. Климов. — М.: Академия, 2004. — 304 с.
5. Манойлов С. В. Мотивы и акмеологическая направленность в профессиональной деятельности таможенников: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13/ Манойлов Сергей Васильевич. — Санкт-Петербург: ЛГУ, 2004. — 202 с.
6. Маркова А. К. Психология профессионализма/ А. К. Маркова. — М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. — 312 с.
7. Поваренков Ю. П. Профессиональное становление личности: дис. ... доктора психол. наук: 19.00.07/ Юрий Павлович Поваренков. — Ярославль: ЯГПУ, 1999. — 359 стр.
8. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. — М.: УРАО, 2002. — 160 с.
9. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учеб. пособие / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 399 с.



10. Сочнев В. Н. Сочнева И. В. Теоретические основы изучения феномена профессиональной деформации / В. Н. Сочнев, И. В. Сочнева // Вестник Тамбовского университета. Серия: Естественные и технические науки. — 2010. — № 1. — С. 81–84.
11. Урбанович А. А. Актуальные проблемы психологии таможенной деятельности / А. А. Урбанович // «Беларусь в современном мире». Материалы IX Международной конференции, посвященной 89-летию образования Белорусского государственного университета (г. Минск, 29 октября 2010 г.) / редкол.: В. Г. Шадурский и др. — Минск: Изд. центр БГУ, 2010. — С. 219–221.
12. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учеб. пособие / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. — 490 с.
13. Latham Gary P., Pinder Craig C. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century / G. P. Latham, C. C. Pinder // University of Toronto, Annu. Rev. Psychol. — 2005. — P. 485–516.

## References

1. Vasylichuk I. I. (2008) Psykholohichni umovy optymizatsii kadrovoi roboty z personalom Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy [Psychological conditions of optimization of HR personnel of the State Border Service of Ukraine]. *Candidat's thesis*. Khmelnytskyi: NADPSU [in Ukrainian]
2. Derkach. A. A. (2012) Professionalnaya sub'ektnost kak akmeologicheskii fenomen [Professional subjectivity as a phenomenon] / A. A. Derkach (Eds) // Proceedings of the V Congress of the Russian Psychological Society (pp/ 17–19). Moskva: RAO Mezhdunarodnaya Akademiya Akmeologicheskikh Nauk [in Russian].
3. Demskyi V. V. (2009) Psykholohichni osoblyvosti rozvytku profesiinoi refleksii ofitseriv-prykordonnykiv [Psychological features of professional reflection officers of border guards]. *Candidat's thesis*. Khmelnytskyi: NADPSU [in Ukrainian]
4. Klimov E. A. (2004) *Psihologiya professionalnogo samoopredeleniya [Psychology of professional self-determination]*. Moscow: Academy [in Russian].
5. Manoylov S. V. (2004) Motiviy i akmeologicheskaya napravlennost v professionalnoy deyatel'nosti tamozhennikov [Motives and akmeologicheskaja orientation in professional work of customs officers]. *Candidat's thesis*. Sankt-Peterburg: LGU [in Russian].
6. Markova A. K. (1996) *Psihologiya professionalizma [Professional psychology]*. Moscow: Mezhdunarodnyy gumanitarnyy fond «Znanie» [in Russian].
7. Povarenkov Yu. P. (1999) Professionalnoe stanovlenie lichnosti [Professional development of the individual]. *Doctor's thesis*. Yaroslavl: YaGPU [in Russian].
8. Povarenkov Yu. P. (2002) *Psihologicheskoe sodержanie professionalnogo stanovleniya cheloveka [Psychological maintenance of professional formation of the person]*. Moscow: URAO [in Russian].
9. Richi Sh., Martin P. (2004) *Upravlenie motivatsiyey [Motivation management]* (E. Klimova, Trans). Moscow: YuNITI-DANA [in Russian].
10. Sochnev V. N. Sochneva I. V. (2010) Teoreticheskie osnovy izucheniya fenomena professionalnoy deformatsii [Theoretical basis of the study of the phenomenon of professional deformation]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Estestvennyye i tehicheskie nauki. — Vestnik Tambov University. Series: Natural and Technical Sciences*, 1, 81–84 [in Russian].
11. Urbanovich. A. A. (2010) Aktualnyye problemy psihologii tamozhennoy deyatel'nosti. / A. A. Urbanovich [Actual problems of customs activity psychology]. V. G. Shadurskiy (Eds), *Belarus v souremennom mire — Belarus in the Modern World: Proceedings of the IX International Conference dedicated to the 89th anniversary of the Belarusian State University* (pp 219–221). Minsk: BGU [in Russian].
12. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuylov G. M. (2002) *Sotsialno-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyykh grupp: ucheb. Posobie [Socio-psychological diagnosis of personality development and small groups]*. Moscow: Izd-vo Instituta Psihoterapii [in Russian].
13. Latham Gary P., Pinder Craig C. (2005) Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century / G. P. Latham, C. C. Pinder // University of Toronto, Annu. Rev. Psychol. — pp. 485–516

**Каменська Н. Л.**

кандидат психологічних наук, доцент  
Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова

**Іванова М. Д.**

здобувач кафедри загальної психології та розвитку особистості  
Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова

## **ТРУДОВА МОТИВАЦІЯ І ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК СПІВРОБІТНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ**

### **Резюме**

Стаття присвячена професійному розвитку працівників митних органів. Охарактеризовано поняття професійних мотивів та проаналізовано шляхи формування мотивації професійної діяльності як перетворення загальних мотивів особистості в професійні і в зміні системи професійних мотивів на різних етапах професійного становлення. Показано, як різниться структура трудової мотивації у співробітників митниці з різним трудовим стажем. Встановлено провідні мотиваційні чинники трудової діяльності працівників митниці, а також виявлено ступінь суб'єктивної привабливості професійної діяльності. Намічено шляхи вивчення прихованої мотивації митників як фактору, що впливає на розвиток трудових мотивів.

**Ключові слова:** трудова мотивація, професійний розвиток співробітників митних органів, трудова мотивація співробітників митних органів.

**Kamenskaya N. L.**

Ph.D. psychological science, Associate Professor  
Odessa National I. Mechnikov University

**Ivanova M. D.**

Competitor of the Department of General Psychology and personality development  
Odessa National I. Mechnikov University

## **PROFESSIONAL MOTIVATION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT CUSTOMS OFFICIALS**

The article is devoted to the professional development of customs officials, especially as the development of professional skills and work motivation, compliant activity. Characterized by the concept of professional motives, both internal motives of the system that cause human labor activity, it is directed to the achievement of professional goals and regulate the structure and function of activity. The ways of formation of motivation of professional activity, as the transformation of the common motives of the person in professional and in changing the system of professional motives at different stages of professional development. It is shown how different the structure of labor motivation at customs officers with different seniority. The leading motivational factors of work of customs officers, as well as explores the subjective attractiveness of different aspects of the work. The ways of exploring the hidden motivation of the customs officers as a factor affecting the development of the labor motives.

**Key words:** labor motivation, hidden labor motivation, professional development of customs officials, labor motivation of customs officials.

*Стаття надійшла до редакції 27.03.2016*