

*М.В. Ральникова, О.К. Полубейко  
Киров, Вятский государственный  
гуманитарный университет*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

Проблема мотивации является одной из фундаментальных проблем как отечественной так и зарубежной психологии. Вместе с этим, как отмечал Х. Хеккаузен, «едва ли найдется другая такая же область психологического исследования, к которой можно было бы подойти со столь разных сторон, как к психологии мотивации» [1]. Исследователями мотивации являются С.П. Манукян, Ю.В. Шаров, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, А.Т. Матис, М.В. Матюшкина, построением теорий трудовых мотиваций занимались А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, Дж. Аткинсон, В. Врум. В данном случае перечислены не все имена тех людей, которые внесли бесценный вклад в психологическую науку по изучению мотивации и её особенностей. В трудах отечественных психологов (Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, Б.Г. Ананьева и др.) указывается на то, что разработка методологических основ психологии должна начинаться с психологического анализа практической трудовой деятельности человека, так как именно в этой сфере находятся главные закономерности его психической жизни.

Мотивационная сфера деятельности сотрудников правоохранительных органов имеет свои отличительные особенности.

Каждое действие совершается под влиянием определенного мотива, желания, интереса, идеала, убеждения, чувства долга, социального требования, ставшего потребностью и т.д. В психологических исследованиях выделяют несколько групп мотивов. К первой относятся мотивы, определяемые особенностями личности офицера, политическими и эстетическими потребностями и идеалами, общим отношением к своей профессии, к своим руководителям. Ко второй группе относятся мотивы порождаемые характером обстановки, ее сложностью, динамичностью и т.п. И к третьей, – мотивы, возникающие под прямым требованием старших по званию выполнить профессиональную задачу.

Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что, во-первых, фактически отсутствует воспитательная работа на этапе смены духовных ценностей и ориентиров в обществе и, во-вторых, деформацией собственно мотивационной сферы деятельности сотрудников правоохранительных органов, потерей убежденности в необходимости, ценности, социальной и личной значимости службы в правоохранительных органах.

Целью исследования, в котором приняли участие 54 сотрудника ОВД России по Кировской области с разным стажем профессиональной деятельности, явилось изучение особенностей профессиональной мотивации у сотрудников правоохранительных органов. Для исследования применялась методика «Структура мотивации трудовой деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. Реана). В основу которой положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Для выявления взаимосвязи между профессиональной мотивацией и стажем

профессиональной деятельности у сотрудников правоохранительных органов использовался коэффициент линейной корреляции Пирсона.

На основе количественного и качественного анализа полученных данных можно сделать следующие выводы:

– внешняя положительная мотивация (материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллег и коллектива и др., т. е. совокупность мотивов ориентированных на достижение успеха) имеет значительную взаимосвязь ( $p \leq 0,01$ ) с внешней отрицательной мотивацией (мотивы избегания неудачи, например, боязнь осуждений, боязнь наказаний, боязнь критики и т.п.);

– взаимосвязь между стажем профессиональной деятельности и внешней отрицательной мотивацией умеренная, обратная, т.е. чем выше стаж профессиональной деятельности, тем меньше влияет внешняя отрицательная мотивация на сотрудника ( $p \leq 0,05$ );

– стаж профессиональной деятельности, и внутренняя мотивация у сотрудников правоохранительных органов имеют слабую обратную взаимосвязь. Это означает, что чем дольше человек работает в данной профессиональной среде, тем меньше на него влияют внутренние стимулы, выступающие как мотивация. К внутренней мотивации в данном случае следует относить мотивацию, связанную не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности. Внутренняя мотивация – это то, почему сотрудник вкладывает свои усилия, почему он трудится изо дня в день. К внутренней мотивации относятся мечта, самореализация, идеи, творчество, самоутверждение, убежденность, любопытство, здоровье, личностный рост, потребность в общении. Таким образом, чем дольше сотрудник работает в системе правоохранительных органов, тем меньше к успешной трудовой

деятельности его мотивирует боязнь осуждений и критики со стороны коллег и начальства, боязнь наказаний от старших по званию. Оптимально, если внешняя отрицательная мотивация у сотрудников правоохранительных органов с повышением трудового стажа будет сменяться внешней положительной или внутренней мотивацией. Отказ от внешней отрицательной мотивации с увеличением трудового стажа у сотрудников правоохранительных органов связан с повышением уровня профессиональной компетентности, увеличением коммуникативных способностей и умением управлять своей волевой и эмоциональной сферой.

В ходе беседы с сотрудниками ОВД было выявлено, что в начале своей карьеры они ориентируются на внешние стимулы: положение в обществе, одобрение или неодобрение коллег и начальства, возможность доминировать над кем-либо. А при постепенном получении профессиональных навыков и вливании в коллектив эти стимулы отходят на второй план, ведущей становится внутренняя мотивация и внешняя положительная, так как идёт переосмысление своей профессиональной пригодности и жизненных ценностей и получение глубокого профессионального опыта и жизненного опыта, который необходим в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов. В ходе исследования определена значительная взаимосвязь между внешней положительной и внешней отрицательной мотивацией. Заработная плата, продвижение по карьерной лестнице и отношения с коллегами и начальством взаимосвязаны с боязнью осуждений и наказаний, боязнью критики и плохой репутации. Благополучные отношения, влияют на стремление продвигаться по службе и добиваться новых успехов, а также служат

«толчком к профессиональному самосовершенствованию». Поэтому можно сделать вывод, что внешняя отрицательная мотивация в некоторых случаях проявляется как положительное явление для достижения профессиональных успехов.

#### Литература

1. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2-х томах.– М.: Педагогика, 1986.

***Г.В. Резапкина***  
***Москва, Академия социального управления,***  
***Федеральный институт развития образования***

### **АКЦЕНТУАЦИЯ И ВЫБОР ПРОФЕССИИ**

Любая деятельность более эффективна и благотворна для самого человека, если в ее основе лежат не только внешние, но и внутренние мотивы, в основе которых – убеждения и ценности. Помощь в профессиональном и личностном самоопределении заключается в выявлении, осознании и развитии профессиональных интересов и склонностей, интеллектуальных и личностных особенностей.

Все профессии можно условно разделить на две большие группы. Первая – те, в которых важность технологии выходит на первый план. Вторая группа – профессии, в которых человеческий фактор несравнимо важнее технологического. События последних лет показывают, что именно этот фактор является «слабым звеном», определяющим прочность (или непрочность?) всей цепи. Чтобы укрепить слабое место, его необходимо найти. Столетний опыт