



**Осинцева Анжела Валентиновна,**

кандидат психологических наук, доцент кафедры организации охраны общественного порядка ФГКОУ ДПО «Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД РФ», г. Тюмень

[APIAD@mail.ru](mailto:APIAD@mail.ru)

## **Мотивация сотрудников органов внутренних дел в профессиональных ситуациях, связанных с личностным выбором**

**Аннотация.** В статье на основе изучения профессиональной мотивации сотрудников ОВД, исследуются пути решения проблем, возникающих в профессиональных ситуациях в целях повышения качества уровня профессиональной подготовки и компетентности сотрудников ОВД.

**Ключевые слова:** профессиональные ситуации, профессионально-психологический отбор, нормативно-правовые акты, просоциальная мотивация.

**Раздел:** (03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.

Актуальность изучения психологии профессиональных ситуаций сотрудников органов внутренних дел обусловлена коренным реформированием Министерства внутренних дел России в последние годы. Ввиду высокой социальной значимости деятельности сотрудников ОВД особую актуальность в современных условиях приобретают вопросы кадровой, воспитательной и психологической работы в органах внутренних дел. Процесс профессионального, морально-нравственного, социально-психологического становления личности квалифицированного полицейского активно обсуждается и находит своё отражение в современных научных, публицистических и нормативных материалах. Особое внимание уделяется профессионально-психологическому отбору кандидатов на службу, изучению личности сотрудников ОВД при ротации кадров, аттестации и пр.

В последнее время значительный общественный резонанс вызывают случаи деструктивного поведения сотрудников правоохранительных органов, неправомерного применения сотрудниками табельного оружия, превышения властных полномочий и пр.

Особая роль при реформировании системы МВД России отводится подразделениям кадрового, воспитательного и психологического направления. На заседании коллегии министерства со стороны руководства высказана необходимость учета морально-психологического состояния сотрудников и социально-психологического климата в служебных коллективах. В Послании Президента Российской Федерации отмечено: «Чтобы успешно бороться с коррупцией, все сферы государственного управления должны стать открытыми для общества, включая деятельность органов государственной власти... Должны быть приняты самые энергичные меры для очищения рядов милиции и специальных служб от недостойных сотрудников» [1]. Самым распространенным видом нарушений законности, допускаемых сотрудниками органов внутренних дел, являются дисциплинарные правонарушения. Зачастую они заключаются в несоблюдении норм уголовно-процессуального законодательства (необоснованные арест и задержание по подозрению в совершении преступления, приостановление предварительного следствия); укрытии преступлений от учета, нарушении норм административного законодательства. За ними по распространенности следуют уголовные преступления сотрудников органов внутренних дел.



Рост количества нарушений законности не только снижает эффективность деятельности органов внутренних дел, но и обуславливает формирование в массовом сознании мнения о некомпетентности, коррумпированности сотрудников органов внутренних дел, подрывает их авторитет и авторитет всего государственного аппарата.

Все вышеуказанные факты определяют необходимость изучения профессиональной мотивации сотрудников ОВД, поиска путей решения указанных проблем, повышения качества профессионально-психологического отбора кадров в системе МВД России, уровня профессиональной подготовки и компетентности сотрудников ОВД.

В Концепции совершенствования профессиональной подготовки кадров в органах внутренних дел России компетентность сотрудника ОВД определяется как:

- юридическая подготовленность;
- наличие умений и навыков предотвращать, раскрывать и расследовать традиционные и новые виды преступлений;
- владение техническими средствами защиты и хранения информации;
- знание основ профилактической деятельности;
- способность принимать самостоятельные ответственные решения;
- умение доводить уголовное дело до завершения в требуемые законодательством сроки;
- умение вести диалог, коммуникабельность и доброжелательность [2].

Однако при наличии всех указанных знаний, умений и навыков, но при отсутствии устойчивой просоциальной мотивации, личность сотрудника ОВД может реализоваться в профессии через девиантные формы поведения. Только при наличии устойчивой гуманистической направленности личности (социально одобряемых мотивов, ценностей, установок, убеждений) деятельность сотрудника органов внутренних дел будет протекать эффективно и в соответствии с социальными, психологическими, профессиональными особенностями. Успешное выполнение служебных задач сотрудниками органов внутренних дел, совершенствование процесса профессионального становления личности специалиста напрямую связаны с формированием у сотрудников ОВД высоких морально-нравственных ценностей, а также психологической готовности личности к соблюдению служебной дисциплины и осуществлению профессиональных функций в служебной деятельности сотрудника ОВД (табл.).

Кадровая реформа предполагает активное развитие психологических служб, повышение их материально-технической оснащённости, использование инновационных методов психодиагностики личности, её направленности, ценностно-мотивационных характеристик, детерминирующих поведения в условиях выполнения профессиональных задач. Известно, что любой вид деятельности, в том числе и профессиональной, обусловлен внешними (ситуационными) и внутренними (личностными) факторами. В этой связи двухстороннее изучение проблемы поведения сотрудников ОВД позволит раскрыть причины затруднений в процессе служебной деятельности, изучить внутриличностные особенности, проявляющиеся на разных стадиях профессионального становления и в различных условиях и обстоятельствах.

Профессиональная мотивация сотрудников органов внутренних дел – сложное многомерное образование, содержащее в себе (впрочем, как и любая другая мотивация) наряду с осознаваемыми и неосознаваемыми или малоосознаваемыми мотивами, выполняющими функцию смыслообразования, которая, в свою очередь, связана с



общим контролем направленности профессиональной деятельности. Опосредованно или напрямую различные неявные мотивы оказывают влияние на регуляцию поведения, выступая его детерминацией. Изучение выделенных в структуре профессиональной мотивации внутриличностных категорий и образований позволит раскрыть один из компонентов механизма деструктивного поведения, определить характер скрытой мотивации, которая проявляется в служебной деятельности при выполнении профессиональных задач.

Таблица 1

## Основные качества личности сотрудника ОВД [3]

Специфические особенности социальной системы органов внутренних дел	Основные качества личности сотрудника органов внутренних дел
Служебная деятельность	Личная и гражданская ответственность, дисциплинированность, умение принимать верные решения, наличие волевых психических состояний (целеустремленность, самообладание, выдержка, решительность), развитое аналитическое мышление, высокий уровень интеллектуального развития и познавательной активности, чувство долга, правосознание, общественно одобряемые жизненные ценности, организаторские способности.
Единоначалие и субординация	Осознание необходимости добросовестного выполнения приказов и распоряжений командиров и начальников, получение морального одобрения своих поступков и действий со стороны командиров, следование нравственному примеру старших товарищей, руководителей подразделений, ответственность и дисциплинированность.
Коллективизм	Недопущение поступков и действий, которые будут осуждены коллективным мнением, уставами и законами; коммуникативная компетентность, высокий уровень социализации; получение морального одобрения своих поступков и действий со стороны товарищей по подразделению, самоутверждение среди сослуживцев своими делами, потребность в «здоровом» соперничестве, стремлении быть лучше.
Гуманизм	Осознание себя как человека, выполняющего особую социально значимую деятельность; гуманность, толерантность, уважение к людям, чувство сострадания.

При профессионально-психологическом отборе и психологическом сопровождении служебной деятельности сотрудников ОВД зачастую используются опросные методы изучения личности, тестовые методики, при применении которых затрудняется диагностика особенностей профессиональной направленности и скрытой мотивации, так как при сознательных ответах на вопросы высока вероятность влияния на результат обследования эффекта «социальной желательности». Это негативно сказывается на качестве отбора кадров, повышает вероятность проникновения в структуры МВД России людей, не соответствующих требованиям, предъявляемым к личности сотрудника ОВД. Таким образом, необходимы новые методы, релевантные заявленной проблеме, направленные на выявление мотивов поступления на службу в ОВД, методы, создающие возможность изучения истинных потребностно-смысловых и ценностно-мотивационных образований личности, актуализирующихся в типичных социальных (профессиональных) ситуациях.

Понятие «ситуация» довольно широко распространено в научной психологической литературе. Ситуация выступает как один из объектов исследования социальной психологии. В мотивационных теориях часто выделяют ситуационный подход,



который заключается в рассмотрении внешних переменных при изучении внутриличностных детерминант поведения и деятельности.

Ситуация (от франц. – положение, обстановка) – система внешних по отношению к субъекту условий, побуждающих и опосредующих его активность. К элементам ситуации могут относиться и состояния самого субъекта в предшествующий момент времени, если они обуславливают его последующее поведение. Полное описание ситуации подразумевает выделение требований, которые предъявлены индивиду извне или выработаны им самим, выступая для него в качестве исходного. Реализация требований ситуации создает предпосылки к ее преобразованию или преодолению [4, с. 739].

Социальная активность человека представляет собой разрешение (решение) конкретной ситуации, которая содержит:

1. Объективные данные, в которых действует индивид (социальные, профессиональные, интеллектуальные и пр. условия, которые в данный момент прямо или косвенно влияют на состояние сознания индивида).

2. Существующее семантическое пространство и имплицитная модель поведения в конкретной жизненной ситуации (установки, схемы, сценарии, шаблоны поведения, относящиеся к глубоким уровням сознания, полученные на основе предыдущего опыта).

3. Процесс «определения» ситуации.

Н. В. Гришина, вслед за У. Томасом, используя и объективный и субъективный подходы, описывает понятие (или процесс) «определения» ситуации, которое заключается в подчеркивании роли ситуационной обусловленности в поведении человека при акценте на возможности его адекватного объяснения лишь с помощью понимания субъективного значения ситуации для данного индивида [5, с. 121–132]. В известной степени когниции (индивидуальные представления о мире, людях, профессии и пр.) более важны, чем объективно изменяющиеся факторы ситуации.

Сочетание объективных обстоятельств жизни человека, влияющих на его поведение в данный момент, принято называть конкретной жизненной ситуацией [6, с. 163]. Социальная ситуация – это набор ценностей (объективные элементы социальной жизни) и установок (субъективные характеристики членов социальной группы), с которыми индивид имеет дело в процессе активности, в соответствии с ними эта активность планируется, и ее результаты оцениваются [7, с. 121–132].

В своей деятельности сотруднику органов внутренних дел часто приходится сталкиваться с проблемой выбора (профессиональные ситуации, связанные с применением огнестрельного оружия, физической силы, наличие соблазнов в виде присвоения вещественных доказательств и ценных улик, а также возможности дополнительного дохода в форме взяток и коррупционных связей, ставят личность сотрудника ОВД в состояние личностного выбора, основанного на иерархии собственных мотивов). Каждая конкретная активность представляет собой разрешение (решение) ситуации. В связи с этим, при изучении личности сотрудника органов внутренних дел (его просоциальной направленности или склонности к нарушению закона и дисциплинарных требований), следует, во-первых, тщательно изучить весь спектр его мотивов, найти среди них основные мотивы (доминантные, доминирующие) и дополнительные (субдоминантные, подчиненные); во-вторых, разработать необходимый инструмент исследования внутриличностных категорий и образований (представлений, смыслов, имплицитных мотивов) кандидатов на службу в органы внутренних дел, позволяющий вычленять из субъективного мира испытуемых имплицитные конструкции, описывающие смыслы и отношения субъектов, актуализирующиеся в конкретных профессиональных ситуациях.



Ситуации, с которыми сталкивается сотрудник ОВД, часто связаны с риском, влиянием стрессогенных факторов, повышенной конфликтности межличностного взаимодействия. В таких условиях на личность оказывается влияние такой ситуации, которую принято обозначать понятием «критическая».

Критические жизненные ситуации – это значимые проблемные или трудные ситуации, требующие решения или преодоления. При этом имеются в виду не привычные ситуации, какие бы проблемы и трудности они не содержали (поскольку они являются повторяющимися, человек использует в них привычные способы преодоления), а те, которые требуют поиска нового решения, выхода или непривычных ресурсов их проживания [8].

Если мотивация (как совокупность осознанных, имплицитных и неосознанных мотивов, возникших в результате «опредмечивания» потребностей) является причиной отклоняющегося (в том числе и преступного) поведения, то ситуация совершения проступка и преступления выступает условием индивидуального поведения и состоит из двух групп обстоятельств. В первую группу войдут жизненные обстоятельства, которые играют роль условий, формирующих антиобщественные свойства личности. Вторую группу составят обстоятельства, которые облегчают проявление причины индивидуального преступного поведения. Это объективные жизненные обстоятельства, непосредственно влияющие на поведение личности в данный момент и выливающиеся в конкретную ситуацию [9, с. 38].

Таким образом, конкретная жизненная ситуация (как субъективно оцениваемые объективные обстоятельства жизни человека), критическая жизненная ситуация (как трудность, ситуация выбора и необходимость ее разрешения, решения) и криминальная ситуация (как обстоятельства, связанные с условиями, способствующими формированию социальных конфликтов и моделей их разрешения преступным путем) являются одним из ключевых моментов в механизме формирования дисциплинарного проступка и нарушения закона сотрудником органов внутренних дел. В каждом конкретном случае ситуации характеризуются различной интенсивностью воздействия на личность, различными характеристиками личности, её актуализированными в конкретный момент мотивами, основанными на смысловом субъективном пространстве, следовательно, нейтрализация (решение) этих ситуаций осуществляется различными способами.

Наше исследование [10] направлено на проверку предположения о том, что когнитивные структуры и образования (имплицитные представления о профессиональной деятельности, мотивы (образы) профессиональной деятельности) взаимодействуют с элементами профессиональной ситуации и проявляются в личностном выборе в профессиональной деятельности и совершении проступка. Предметом детального изучения были выбраны мотивы профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в типичных профессиональных ситуациях.

Методы исследования: фокус-группа, контент-анализ, экспертные оценки, функциональный анализ, разработка семантического дифференциала (СД) – формирование перечня мотивов, типичных профессиональных ситуаций), метод межгруппового сравнения (замеры разных категорий сотрудников (КГ – успешные, ЭГ – находящиеся под психолого-педагогическим наблюдением (группа риска) за совершение различных дисциплинарных нарушений, методы математической статистики (расчет Т-критерия Стьюдента).



Единицами анализа выступили профессиональные мотивы, объектами шкалирования – типичные профессиональные ситуации, в которых экспериментально задавалась необходимость личностного выбора и решения ситуации. Содержание ситуаций задавалось с учетом отражения специфики различных служб и подразделений ОВД. Общее количество участников эксперимента с экспертами и испытуемыми составило 112 человек. Семантический дифференциал был направлен на изучение семантического субъективного пространства испытуемых контрастных групп. Каждый стимульный объект из набора стимулов (ситуаций) получил в эксперименте некоторое регулярное разнообразие значений по различным субъективным характеристикам мотивационной сферы личности сотрудников ОВД. Deskрипторный ряд СД составили 44 высказывания, отражающие мотивы профессиональной деятельности, набранные методами фокус-групп и контент-анализа, а также экспертным путем. Объектами шкалирования выступили следующие типичные ситуации профессиональной деятельности сотрудников ОВД:

Ситуация № 0. Сотрудник ОВД в рабочее время находится на службе в ситуации отсутствия необходимости выполнения какой-либо работы.

Ситуация № 1. На одной из городских улиц в центре города сотрудник ОВД преследует несколько лиц, только что совершивших грабеж. При себе сотрудник имеет табельное оружие. После неоднократных требований остановиться, преступники продолжают бежать.

Ситуация № 2. Сотрудник ОВД допрашивает подозреваемого с целью установления его причастности к ограблению. При проведении допроса не удается получить желаемой информации, поскольку допрашиваемый дает показания, противоречащие имеющимся сведениям.

Ситуация № 3. Сотруднику ОВД поручено провести в десятидневный срок отдельные оперативно-розыскные мероприятия. Однако он задействован в выполнении других срочных мероприятий и не может своевременно выполнить данные действия.

Ситуация № 4. Сотрудник ОВД задержал гражданина за управление транспортным средством в состоянии алкогольного опьянения. Гражданин стал предлагать сотруднику деньги за то, чтобы тот его отпустил.

Ситуация № 5. Сотрудник ОВД остановил гражданина для проверки документов. Гражданин сказал, что у него с собой нет ни паспорта, ни каких-либо других документов и стал выражаться нецензурной бранью в адрес представителя власти.

Ситуация № 6. В выходной день сотруднику ОВД позвонили с работы и сообщили о необходимости прибытия в подразделение в связи с задержанием нескольких лиц и для установления их причастности к совершению преступления.

Ситуация № 7. Гражданин был задержан по подозрению в совершении кражи. По месту жительства гражданина было изъято похищенное имущество, принадлежащее пострадавшему, а также значительное количество предметов оргтехники. Из всех похищенных вещей не были установлены хозяева лазерного принтера, ноутбука и ЖК монитора. В течение длительного времени данные вещи находились у сотрудника ОВД. В данный момент сотруднику необходимо срочно приобрести персональный компьютер для своего ребенка.

Ситуация № 8. Во время ведения дела (раскрытие, расследование преступления) сотруднику ОВД позвонил знакомый с просьбой о положительном влиянии на ход дела в пользу подозреваемого (обвиняемого).



Ситуация № 9. В дежурную часть ОВД с заявлением о пропаже трех флагов для хранения жидкости обратилась пенсионерка. В настоящее время в данном отделе было зафиксировано большое число нераскрытых преступлений.

Ситуация № 10. Сотрудник ОВД получил задание провести отдельные розыскные мероприятия по уголовному делу. Времени для выполнения поручения было достаточно. Особых причин для невыполнения задания в настоящий момент у него нет.

После сбора эмпирического материала были сконструированы две контрастные модели (эталонная и девиантная), которые послужили отправной точкой для сравнения их с семантическими пространствами, полученными при изучении профессиональной мотивации сотрудников ОВД, включенных в группы испытуемых (практических работников, сотрудников, находящихся в группе повышенного психолого-педагогического внимания («группа риска»)).

Выводы, основанные на результатах изучения профессиональной мотивации сотрудников ОВД в заданных типичных профессиональных ситуациях:

1. Анализ психосемантических категорий и смысловых образований у экспериментальной группы сотрудников ОВД и сотрудников ОВД, отнесенных к «группе риска», показал статистически достоверную разницу ( $p < 0,05$ ) по трем ситуациям (№ 2 «допрос», № 3 «срочное поручение», № 6 «необходимость прибытия на службу в выходной день»). Качественные различия состоят в том, что структурно-содержательные характеристики профессиональной мотивации сотрудников ОВД, не отнесенных к «группе риска», обладают большей размерностью и высокими показателями силы просоциальных мотивов, расположенных в субъективном смысловом пространстве мотивационной сферы. В наибольшей степени просоциальные мотивы (соблюдать закон, выполнять свои служебные обязанности, быть примером в работе, раскрыть преступление, выполнить долг перед Родиной, оправдать надежды населения, повысить раскрываемость преступлений) выражены у сотрудников ОВД, не отнесенных к «группе риска». Выявлена низкая мотивационная включенность в профессиональную ситуацию у испытуемых экспериментальной группы.

2. Построение семантических пространств мотивационной сферы сотрудников ОВД разных групп в сравнении с эталонной моделью профессиональной мотивации (просоциальный тип) и девиантной моделью (криминальный тип) показало, что наиболее удаленными от значений, полученных по дескрипторам во всех типичных профессиональных ситуациях в просоциальной модели, оказались значения мотивов сотрудников из числа «группы риска». Значения мотивов сотрудников ОВД, включенных в «группу риска», наиболее приближены к значениям, полученным по дескрипторам во всех типичных профессиональных ситуациях в девиантной модели.

3. Статистические результаты изучения семантических пространств дают основание утверждать, что созданный психосемантический инструмент исследования позволяет изучить мотивационную сферу личности сотрудника ОВД, выявить его деструктивную направленность и мотивационную включенность в профессиональные ситуации.

4. Исследовательским путем на эмпирическом материале удалось показать, что применение семантического дифференциала для изучения мотивов личности сотрудника ОВД в типичных профессиональных ситуациях позволяет добиться:

- снижения влияния системы значений экспериментатора на формирование модели субъективных значений испытуемого;
- снижения эффекта «социальной желательности», которое достигается за счет неявной для испытуемого цели исследования, нестандартной процедуры получения



сведений (отличной от ситуации «вопрос-ответ») и отсутствия четких задач для испытуемого, ориентирующих его на рефлексивный анализ поведенческих интенций.

В исследовании нашло свое подтверждение предположение о том, что когнитивные структуры и образования (имплицитные представления о профессиональной деятельности, мотивы (образы) профессиональной деятельности) взаимодействуют с элементами профессиональной ситуации и проявляются в личностном выборе в профессиональной деятельности и совершении проступка.

## Ссылки на источники

1. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 ноября 2009 года [Электронный ресурс]. URL: [http://base/consultant.ru/cons/cgi](http://base.consultant.ru/cons/cgi).
2. Концепция совершенствования профессиональной подготовки кадров в органах внутренних дел России. М., 2003.
3. Осинцева А. В. Служебное взаимодействие субъектов управления с подчиненным коллективом (психосемантический подход): учеб. пособие. Тюмень: Тюм. юрид. ин-т МВД России, 2007. 108 с.
4. Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. Минск: Харвест, 1997.
5. Гришина Н. В. Психологические социальные ситуации // Вопросы психологии. 1997. – № 1. – С. 121–132.
6. Криминология: учебник / под ред. В. Н. Кудрявцева и В. Е. Эминова; 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрист, 2005.
7. Гришина Н. В. Психологические социальные ситуации. М.
8. Гримаков Л. П. Резервы человеческой психики. М.: Политиздат, 1989. 319 с.
9. Кудрявцев В. Н. Причинность в криминологии. М., 1968.
10. Осинцева А. В. Мотивационные механизмы нарушений дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел (мотивационный «двигатель» проступка). Монография под научн. ред. Е. Л. Доценко. Тюмень: ТЮИ МВД России, 2011г. 166 с.

## Angela Osintseva,

*Candidate of psychological Sciences, Associate Professor of the Chair of Public Order Maintenance of the Tyumen Advanced Training Institute of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, Tyumen*  
[APIAD@mail.ru](mailto:APIAD@mail.ru)

## Motivation of police officers in professional situations involving personal choices

**Abstract.** The article based on the study of professional motivation of law enforcement officers, investigates solutions to problems arising in professional situations in order to improve the quality level of training and competence of law enforcement officers.

**Key words:** professional situation, professional psychological selection, regulations, prosocial motivation.

## Рекомендовано к публикации:

Горевым П.М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»

ISSN 2304-120X



9 772304 120142

2 7