

УДК 378

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БУДУЩЕГО СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ

С. В. Невзоров

Воронежский институт МВД России

Поступила в редакцию 23 января 2020 г.

Аннотация: статья посвящена проблеме воспитания профессиональной ответственности будущего сотрудника полиции в период обучения в ведомственной образовательной организации. Автор подробно рассматривает один из структурных компонентов профессиональной ответственности будущего сотрудника полиции – мотивационный. На основе проведенного исследования сделаны выводы, учет которых позволит эффективно влиять на мотивацию будущих сотрудников полиции.

Ключевые слова: профессиональная ответственность, будущий сотрудник полиции, мотивация профессиональной деятельности сотрудников полиции, структура мотивации, воспитание, ведомственная образовательная организация.

Abstract: the article is devoted to the problem of developing professional responsibility of a future police officer during training at a departmental educational organization. The author examines in more detail one of the structural components of the professional responsibility of the future police officer – motivational. Based on the study, conclusions are made, the accounting of which will effectively influence the motivation of future police officers.

Key words: professional responsibility, future police officer, motivation of professional activity of police officers, structure motivation, education, departmental educational organization.

Проблема воспитания профессиональной ответственности личности – одна из актуальных и значимых в современной науке. Понятие профессиональной ответственности широко используется в разных научных областях: философии, психологии, педагогике, социологии, этике и др.

О. А. Шушерина связывает «ответственность личности с личностно-профессиональной мотивацией при принятии возлагаемых обязанностей, понимании их содержания, самостоятельном принятии решений» [1, с. 4]. Л. В. Ковтуненко рассматривает «ответственность как одну из интегральных характеристик самосознания, проявляющуюся в обязанности отвечать за свои поступки и действия (моральная, дисциплинарная, юридическая и др.)» [2, с. 225].

Воспитание профессиональной ответственности сотрудника полиции осуществляется в совместной деятельности и общении с коллегами по службе. Ее становление обусловлено развитием потребностно-мотивационной сферы сотрудника, его мировоззрением, личностным смыслом выбранной профессии. Структуру профессиональной ответственности будущего сотрудника

полиции составляют следующие компоненты: мотивационный, аксиологический, эмоционально-волевой, коммуникативно-поведенческий. Считая данные компоненты взаимосвязанными между собой, рассмотрим подробнее мотивационный компонент.

Мотивация профессиональной ответственности будущего сотрудника полиции включает такие компоненты, как цели, планы, этические нормы, нравственные обязательства и мотивы поведения. Речь идет об ориентации сотрудника на «принципы и нормы профессиональной чести, направленности на безупречное выполнение профессионального долга, ориентации на справедливость, гуманность в отношении к гражданам; принципиальность, осознание законности и требований служебной дисциплины» [3, с. 137].

Интерес к проблеме мотивации личности в правоохранительной деятельности не нов. Предпринимаемые попытки в исследованиях ученых и практиков имеют целью поиск такой модели мотивации, которая могла бы быть применима к любому сотруднику полиции в любой ситуации.

Базовыми компонентами понятия «мотивация» являются такие понятия, как «потребность», «стимул», «мотив». Определим их сущностное значение для мотивации.

Потребность в психологии определяется как нужда человека в чем-либо, в том или ином благе, отсутствие которого вызывает ощущение дискомфорта. Потребности, как правило, основаны на внутренних источниках человека и представляют собой субъективную основу для его мотивации. Внешняя реальность является для субъекта объективной стороной мотивирования, а ее достижение – предметом потребности и целью. Мотивация сотрудника полиции на уровне потребности представляет, на наш взгляд, идеальный мотив для созидательной деятельности при исполнении служебных обязанностей.

Стимул в словаре русского языка С. И. Ожегова трактуется как «побудительная причина, толчок, заинтересованность в совершении чего-нибудь, например, для развития» [4, с. 627]. Стимул может быть внутренним или внешним. Но он всегда вызывает определенную реакцию или действие у того субъекта, на который направлен или для которого значим.

Мотивы – это побуждения к целесообразной деятельности, основанные на осознанных потребностях. Именно мотивы важны для диагностики профессиональной пригодности сотрудника полиции при приеме его на службу.

Определений понятия мотива существует великое множество, что доказывает его сложность и многогранность. К. Обуховский определяет «мотив в качестве вербализации цели и программы, которые дадут возможность данному лицу начать действовать» [цит. по: 5, с. 77]. С. Б. Каверин считает, что «мотив – это образ успешно завершенного действия по реализации потребности» [6, с. 132]. З. А. Нагимова констатирует: «Мотивация – внутреннее свойство человека, составная часть характера, связанная с его интересами и определяющая его поведение в организации. Мотивация направлена на удовлетворение требований и ожиданий работников» [цит. по: 7, с. 107]. Анализ приведенных выше и иных определений показывает, что мотивация представляет собой процесс, который побуждает человека к действию, управляет его поведением, определяет степень активности и направленность к достижению целей.

Мотивация влияет на эффективность служебной деятельности сотрудника полиции в виде мотивов, побуждающих к добросовестному исполнению обязанностей. При этом мотивация, выполняющая функцию активизации деятельности, может проистекать из личных мотивов сотрудника, а может основываться на стимулировании в виде общественного воздействия (в том числе наказания) или поощрительных мер как индивидуально, так и коллективного характера. Таким образом,

мотивация направлена на побуждение субъекта к активности, организацию своего поведения и деятельности, в результате чего он испытывает желания, которые впоследствии стремится удовлетворить. Если субъект выполняет какие-либо действия без желания (по принуждению или из страха наказания), то результативность их низкая. Положительные результаты и достижения, конечно, возможны, но при условии развитого чувства долга, совести или ответственности.

Понятие ответственности, впрочем, как и мотивации, не имеет однозначного определения в науке и раскрывается с разных точек зрения. Но в отличие от мотивации ответственность рассматривается в морально-нравственном аспекте. Как мы отметили выше, ответственность может основываться на внешних по отношению к субъекту требованиях, предъявляемых со стороны общества, коллектива или других субъектов. Ответственность может основываться на чувстве долга и внутренних обязательствах самого человека, тогда внешняя мотивация для него не столь значима при выполнении своих обязанностей, он в ней не нуждается.

Воспитание ответственности – сложная задача, от нее во многом зависит успешность как самого человека, так и окружающих его людей, общества в целом. Под ответственностью понимается «способность личности контролировать свою деятельность в соответствии с принятыми в обществе или коллективе социальными, нравственными и правовыми нормами и правилами, чувством долга» [8]. Воспитание профессиональной ответственности будущего сотрудника полиции представляет собой «деятельность, направленную на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства» [9]. Определяя ответственность как правовую категорию, следует отметить следование личности нормам права, необходимость отвечать за свои действия в рамках принятых законов.

Для сотрудника полиции существенное значение имеет профессиональная ответственность, обусловленная его служебными обязанностями, предписаниями, которые он должен четко исполнять. В научной литературе понятие «профессиональная ответственность» рассматривается во взаимосвязи с понятиями долга, обязанности.

Таким образом, мотивация является одним из инструментов влияния на субъекта, поскольку помогает ему достичь поставленных целей. Если

говорить о сотруднике полиции, то мотивация его служебной деятельности позволяет ему реализовать профессиональную ответственность, возложенную на него в зависимости от занимаемой должности. При этом следует учесть, что чем выше статус сотрудника, тем выше уровень его ответственности.

Придерживаясь позиции Л. В. Ковтуненко, считаем, что «изучение и отбор сотрудников для службы в полиции проводится тщательно, как правило, в три этапа. На первом этапе изучаются документы, характеризующие его по предшествующей учебе, работе или службе; на втором – проводится отбор на основании показателей медицинского осмотра, психологической и физической подготовленности кандидата на службу; на третьем – на основе личной беседы с руководителем подразделения и анализа рекомендаций-поручительств действующих сотрудников» [10, с. 116]. При этом многообразии требований к личности сотрудника полиции, по сути, сведено в две взаимосвязанные группы: 1) требования к морально-правовой стороне личности; 2) требования, обусловленные особенностями службы в полиции.

Единый подход к оценке личностных качеств будущего сотрудника полиции обеспечивается на основании признаков, характеризующих в своей совокупности то или иное конкретное качество. Так, мотивация профессиональной деятельности основывается на следующих свойствах личности:

- профессиональная целеустремленность, стремление к профессиональному росту;
- профессиональная эрудиция и степень личной убежденности в выборе службы;
- интересы и привычки, связанные с профессией;
- преобладающие профессиональные потребности (удовлетворение материальными и моральными условиями);
- мотивы поступления на службу в полицию.

Согласно такому подходу, психологическая диагностика при приеме на службу предполагает выявление уровня сформированности отдельных компонентов профессионально-педагогического становления курсантов в процессе их обучения в ведомственной образовательной организации на основе оценки мотивации профессиональной деятельности.

С целью изучения профессионально значимых мотивационных характеристик будущих сотрудников полиции нами использовались: методика К. Замфир в модификации А. А. Реана, определяющая мотивационный комплекс личности, а также методика изучения мотивации обучения в вузе Т. И. Ильиной. В частности, измерение мо-

тивации обучения в вузе проводилось по трем шкалам: «приобретение знаний» (стремление к приобретению знаний, интерес к профессии, любознательность); «овладение профессией» (стремление приобрести знания, овладеть профессиональными компетенциями, развить профессионально значимые качества); «получение диплома» (формальное отношение к приобретению знаний, стремление к поиску «легких» путей при сдаче зачетов и экзаменов).

Использование перечисленных методических средств позволило получить следующие результаты: мотивы приобретения знаний у курсантов 1 курса встречаются в 53,9 % случаев, у старшекурсников – в 79,6 %; мотивы овладения профессией соответственно в 66,4 % и 87,5 % случаев; мотив «получение диплома» характерен для 8,1 % курсантов 1 курса и для 4,2 % старшекурсников. Преобладание мотивов первых двух видов в изученной выборке курсантов свидетельствует об адекватном в целом выборе будущими сотрудниками полиции своей профессии и удовлетворенности ею.

На основе проведенного исследования нами сделаны определенные выводы и предложен ряд практических рекомендаций:

– во-первых, изучение мотивации профессиональной деятельности будущих сотрудников полиции по таким показателям, как успешность учебной деятельности, адаптивность и удовлетворенность выбором профессии, желание реализовать свои возможности – практически значимо с точки зрения возможности осуществлять коррекцию мотивации обучающихся в ходе их профессиональной подготовки;

– во-вторых, сложности, которые курсанты испытывают в адаптационный период обучения, обусловленные несоответствием имевшихся до поступления в вуз стереотипов службы и реальным положением дел в процессе реализации учебно-служебной деятельности (казарменное положение, строгая субординация, новые условия и содержание учебной деятельности и др.), негативно влияют на мотивационную сферу 46,4 % курсантов. Это требует по отношению к ним повышенного внимания со стороны всех субъектов образовательной организации, особенно психолога, курсовых офицеров, сотрудников отдела работы с личным составом и др.;

– в-третьих, отрицательное воздействие на профессиональную мотивацию оказывает рассогласованность личностного и социального понимания в осознании цели профессиональной деятельности, что, на наш взгляд, требует усиления профориентационной работы с потенциальными кандидатами на службу;

– в-четвертых, направленность будущих сотрудников полиции на профессиональную деятельность нередко носит размытый характер (особенно на младших курсах), что затрудняет видение ими перспектив будущей службы. В связи с этим предлагается пересмотреть образовательные программы, увеличив в них количество часов, отводимых на практические занятия, с привлечением к их проведению действующих сотрудников полиции, которые могут поделиться с курсантами своим служебным опытом, дать полезные рекомендации о том, как лучше подготовиться к несению службы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шушерина О. А. Формирование ответственности как профессионально значимого качества у студентов вуза (на материале технического университета) : дис. ... канд. пед. наук / О. А. Шушерина. – Красноярск, 1999. – 238 с.
2. Ковтуненко Л. В. Концепция ресоциализации несовершеннолетних осужденных в педагогической среде воспитательной колонии : дис. ... д-ра пед. наук / Л. В. Ковтуненко. – Воронеж, 2018. – 430 с.
3. Кирдянкина С. В. Мотивация личностно-профессионального саморазвития учителя как ре-

курс реализации ФГОС общего образования / С. В. Кирдянкина // *Crede Experto* : транспорт, общество, образование, язык. – 2014. – № 1. – С. 264–272.

4. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; [под ред. Н. Ю. Шведовой]. – Москва : Русский язык, 1988. – 750 с.

5. Шакиров Р. Р. Формирование готовности студентов к реализации профессиональных функций менеджера / Р. Р. Шакиров // *Казанский педагогический журнал*. – 2010. – № 1. – С. 74–82.

6. Каверин С. Б. Мотивация труда / С. Б. Каверин. – Москва : Институт психологии РАН, 1998. – 224 с.

7. Соломатина Н. А. Управление организацией / Н. А. Соломатина, З. А. Нагимова. – Москва : Вершина, 2011. – 219 с.

8. Безрукова В. С. Основы духовной культуры / В. С. Безрукова // *Энциклопедический словарь педагога*. – URL: <http://www.psyoffice.ru/6-1010-zakonoproslushanie.htm> (дата обращения: 12.12.2019).

9. О полиции : федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (с изм. на 2019 г.). – URL: <http://zakonopolitsii.ru> (дата обращения: 22.01.2020).

10. Ковтуненко Л. В. Профессиональное становление сотрудников службы исполнения наказаний в ведомственных образовательных учреждениях : монография / Л. В. Ковтуненко. – Воронеж : Издательство Воронежского института ФСИН России, 2008. – 206 с.

*Воронежский институт МВД России
Невзоров С. В., начальник курса факультета
профессиональной подготовки*

*Voronezh Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia
Nevzorov S. V., Head of the Course of the Faculty
of Vocational Training*