

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ Е.А. Иванова
«_____» _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников
полиции

Исполнитель
студент группы 364об

В.А. Кислова

Руководитель
доцент, канд.псих.наук

С.Р. Зенина

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Благовещенск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
_____ Е.А. Иванова
« ____ » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента КИСЛОВОЙ
ВАЛЕНТИНЫ АЛЕКСЕЕВНЫ

**1. Тема выпускной квалификационной работы: ОСОБЕННОСТИ
МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ
ПОЛИЦИИ**

(утверждена приказом от __№ _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы 19.06.2017.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе:

Мотивация представляет сложный психологический феномен, который имеет большое разнообразие определений, вызывающий множество споров в среде психологов, придерживающихся различных психологических концепций. Изучением мотивации занимались такие ученые как С.Л. Рубенштейн, Д. Роттер, А. Маслоу, Г. Келли, Х. Хекхаузен, А.Ф. Лазурский, Л.С. Выготский, Д. Макклеланд и другие. Одно из самых простых и распространенных определений мотивации – это совокупность побуждающих факторов, определяющие активность личности.

Важнейшим является вопрос мотивации человека в деятельности, которая влияет на продуктивность и качество результатов, зависящие от того, насколько у личности имеются сильные, яркие, глубокие мотивы, его желание действовать

активно, с полной отдачей сил или нежелание работать, неохотно выполняя свои обязанности, получать вознаграждения за труд, стремиться к взаимодействию в коллективе или желание работать в уединении. В сущности, зная истинную мотивацию работника руководящее звено получает стабильную, эффективную, рабочую силу, дружескую атмосферу между сотрудниками, что приводит к достижению цели и выполнению поставленных задач в организации.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

1) Проанализировать литературу по проблеме мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции.

2) Описать особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции.

3) Выявить ведущие направленности, мотивы, актуальные потребности в мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции.

5. Перечень материалов вложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.)

Бакалаврская работа содержит 69 страниц печатного текста, 60 библиографических источников, 3 таблицы, 4 рисунка, 4 приложения.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) отсутствуют

7. Дата выдачи задания 12.09.2016.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Зенина С.Р., доцент, кандидат психологических наук

Задание принял к исполнению (дата) _____
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 69 страниц, 4 рисунка, 3 таблицы, 4 приложения, 60 библиографических источников.

МОТИВАЦИЯ, ПОТРЕБНОСТЬ, НАПРАВЛЕННОСТЬ, ГРУППА ПОТРЕБНОСТЕЙ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПРОФЕССИЯ, МОТИВ, ВИДЫ МОТИВОВ

В работе исследуются теоретические основы изучения особенностей мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции. Изучается понятие мотивации профессиональной деятельности. Дается психологическая характеристика мотивов профессиональной деятельности сотрудников полиции, рассматривается профессиональная деятельность сотрудников полиции.

Во второй главе бакалаврской работы описывается организация и осуществление подбора методов для исследования особенностей мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции. Анализируются и интерпретируются полученные результаты исследования, делаются выводы по работе.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические аспекты изучения особенностей мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции	8
1.1 Понятие мотивации профессиональной деятельности	8
1.2 Мотивы профессиональной деятельности и их классификация	18
1.3 Психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников полиции	30
2 Исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции	41
2.1 Организация и методы исследования	41
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	49
Заключение	62
Библиографический список	64
Приложение А Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера; ориентационная анкета Басса)	70
Приложение Б Методика диагностики мотивации профессиональной деятельности Т.Н. Францевой	75
Приложение В Методика диагностики мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина	78
Приложение Г Сводные таблицы данных	83

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время, мотивация рассматривается как сложный психологический феномен, который имеет большое разнообразие определений, вызывающий множество споров в среде психологов, придерживающихся различных психологических концепций. Изучением мотивации занимались такие ученые как С.Л. Рубенштейн, Д. Роттер, А. Маслоу, Г. Келли, Х. Хекхаузен, А.Ф. Лазурский, Л.С. Выготский, Д. Макклеланд и другие. Одно из самых простых и распространенных определений мотивации – это совокупность побуждающих факторов, определяющие активность личности.

Необходимо отметить, что силы, побуждающие человека совершать определенную деятельность, могут быть внешними и внутренними, при этом некоторые действия совершаются осознанно или же неосознанно. Связь между отдельными силами и действиями человека опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего у разных людей образуется своя конфигурация реагировать иным способом на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил.

Важным является вопрос мотивации человека в деятельности, которая влияет на продуктивность и качество результатов, зависящие от того, насколько у личности имеются сильные, яркие, глубокие мотивы, его желание действовать активно, с полной отдачей сил или нежелание работать, неохотно выполняя свои обязанности, получать вознаграждения за труд, стремиться к взаимодействию в коллективе или желание работать в уединении. В сущности, зная истинную мотивацию работника руководящее звено получает стабильную, эффективную, рабочую силу, дружескую атмосферу между сотрудниками, что приводит к достижению цели и выполнению поставленных задач в организации.

Цель исследования: изучение особенностей мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции.

Объект исследования: мотивация профессиональной деятельности.

Предмет исследования: особенности мотивации профессиональной

деятельности сотрудников полиции.

Задачи исследования:

1) Проанализировать литературу по проблеме мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции.

2) Описать особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции.

3) Выявить ведущие направленности, мотивы, актуальные потребности в мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции.

Гипотеза: к особенностям мотивации сотрудников полиции можно отнести доминирование потребности во власти и признании со стороны других людей.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, методы статистической обработки.

База исследования: Государственное Учреждение – Отдел Министерства Внутренних дел Российской Федерации по Серышевскому району Амурской области, пгт. Серышево; войсковая часть 62266-К пгт. Серышево-2.

Выборка: 37 сотрудников полиции от 21 до 46 лет, 31 сотрудник воинской части в возрасте от 20 до 43 лет.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

1.1 Понятие мотивации профессиональной деятельности

На сегодняшний день мотивация как психическое явление имеет различные положения. Как считает С.Л. Рубинштейн: «Мотивация – это субъективная детерминация поведения человека миром, опосредованная процессом его отображения». Это объясняется тем, что человек через свою мотивацию включен в совокупность причин действительности.

Другой автор Р.С. Немов объясняет это понятие следующим образом: «Мотивация – динамический процесс внутреннего, психологического и физиологического управления поведением, включающий его инициацию, направление, организацию, поддержку» [40]. Можно предположить, что поведение человека регулируется и зависит от множества факторов, во многом имеет индивидуальный характер и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

Далее следует разобраться, что подразумевает собой термин мотивация профессиональной деятельности. По мнению Н.Е. Дружинина, мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация – это «действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией» [17], или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности, задающие границы и формы, придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [7].

Каждый автор, изучающий понятие мотивации имеет свою правильную точку зрения. Однако, все определения данного понятия, так или иначе, сходны в одном: под мотивацией понимается совокупность внутренних и внешних движущих сил (мотивов), побуждающих человека к деятельности для

достижения поставленных целей [51].

К чему бы ни стремился человек, он, так или иначе, проходит несколько ступеней с целью реализации желаемого. Для любой деятельности, будет ли это трудовая или учебная деятельность, необходима достаточная мотивация, а она, в свою очередь, формируется благодаря структурным составляющим, которые определяют направленность личности. Это могут быть такие структурные составляющие как желание, влечение, стремление, склонность, интерес, идеал, убеждение, мировоззрение. Все элементы направленности личности тесным образом связаны между собой. Процесс происходит постепенно, если первая стадия не пройдена, то невозможно выйти на следующую. Так направленность личности понимается как результат устойчивых преобладающих мотивов, показатель наличия стабильной иерархической структуры мотивов поведения [31]. Направленность и восприятие личности зависят от индивидуальных усилий индивида и особенностей его психического состояния. Также и работоспособность, уверенность в собственные силы будет зависеть от мотивации, оказывающее сильное воздействие на активность человека.

Деятельность человека начинается с потребностей, организм приходит в состояние активности, а ее протекание целенаправленно управляется мотивом, причиной, определяющей выбор поведенческого акта. Если потребности осознаются, то они приобретают вид мотивов. Мотивы образуются в процессе индивидуального развития человека, у разных людей формируются различные иерархии мотивов. Возникновение мотива изменяет тип поведения, заставляет человека действовать. Как правило действия побуждаются не одним, а несколькими мотивами. Мотивы могут находиться в определенной взаимосвязи друг к другу, включая степень их воздействия на личность. Но одному из них принадлежит главная, решающая или ведущая роль, другим – второстепенные, они способствуют стимуляции той или иной деятельности, по-другому называются мотивами-стимулами [49]. Поведение человека руководствуется теми мотивами, которые занимают высокую позицию в иерархии мотивов, связывающиеся с возможностью свершения соответствующего целевого

состояния или достижением результатов, цели которой поставлены под сомнение. Действие, подобно, как и мотив, зачастую останавливается до достижения ожидаемого состояния или распадается на разбросанные во времени части, как правило через определенный период возобновляется. Таким образом, мотивационная структура человека может рассматриваться как основа осуществления им конкретных действий.

Мотив отличается от мотивации тем, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, который возбуждает интерес к совершению определенных действий, в соответствии со своими знаниями, взглядами, принципами. А весь комплекс убеждений образует мировоззрение, систему понятий о положении предметов, сущностей, взглядов на мир, на отношение личности к окружающей его действительности. Мотивация к определенной деятельности непосредственно обуславливается мировоззрением [30]. В том случае, если человек знает, как необходимо действовать, знает конкретные способы поведения, характеризующиеся целью, то можно говорить о мотиве в узком смысле. Мотив в обобщенном виде включает в себя множество диспозиций.

Из всех возможных диспозиций, один из самых важных понятий является понятие потребности. Потребность – как предмет удовлетворения, отражение в сознании нужды (нужности, желанности чего-то в данный момент), зачастую переживаемое как внутреннее напряжение (потребностное состояние) и побуждающее психическую активность, связанную с выбором одной или нескольких целей [39]. В свою очередь потребности могут приобретать различную форму, осознаваться человеком с разной степенью отчетливости.

Если потребность недостаточно осознается, то в таком случае имеем дело с формой влечения. Влечение – проявление потребности человека, имеющее эмоциональную окраску, связанное с тяготением недостаточного сознательного контроля. Следом появляется другая форма потребности, названная как установка, неосознанное психологическое состояние, предрасположенность, готовность к определенной форме активности, к той или иной деятельности. По

качественной характеристике установки подразделяются на положительные и отрицательные, в зависимости от того, какое будет отношение к тому или иному человеку, явлению, к пониманию, истолкованию событий. Последнее может принимать форму стереотипов или предубеждений. Общество стремится действовать в соответствии с тем хорошим, о котором они слышали, и никак не принимать во внимание плохое, что считается таковым в согласовании с имеющимися у них потребностями [10]. Если у человека закрепляются те самые отрицательные, предвзятые взгляды («большие деньги – это счастье, все учителя – формалисты, выйти замуж нужно до 30 лет, все бедные – интеллектуально ограниченные, все продавцы – нечестные люди»), то объективность понимания поступков реальных людей упорно нарушается, возможность видеть ситуацию с разных сторон становится всё более затруднительной.

Нужда – это недостаток, объективная необходимость в чем-либо, уменьшенное количество чего-либо. Однако известно, что существует два вида отклонений от благоприятных состояний – через недостаток и через избыток, а оптимальной для развития и функционирования является баланс между ними [3].

Важно отметить, что у человека нужда и потребность тесно связаны друг с другом. Но это не означает, что они тождественны. К.К. Платонов замечает, что «отношения между потребностью человека и нуждой – это отношения между отраженным и отражаемым. Мешает отождествлению нужды и потребности узкое понимание нужды только как дефицита». В связи с этим В.С. Магун, Ю.В. Шаров и другие справедливо отмечают, что «потребности человека связаны не только с дефицитом, но и с избытком чего-то, вредного для нормального функционирования организма, и появляется потребность в устранении этого избытка». О физиологических нуждах такого рода распространяться не стоит, они знакомы каждому. Но нужда появляется и в отношении психологических раздражителей, возникающих спонтанно, без предшествующего переживания дефицита, а из-за соблазнительности появившегося объекта. Любому типу деятельности соответствует определенная человеческая потребность. Среди

базовых потребностей, присущих каждому человеку, выделяют потребность в общении, аффилиации, саморазвитии, достижении успеха, продолжении рода, познавательная потребность. Особую группу составляют материальные, или утилитарные, потребности [22].

А. Маслоу, предложив свою классификацию человеческих потребностей, основываясь главным образом на своем клиническом опыте, он считал, что «мотивирующие потребности человека можно расположить в иерархическом порядке. Если потребности определенного уровня удовлетворены, они перестают играть роль мотивирующих факторов». Чтобы мотивировать человека к труду, необходимо активизировать следующий, более высокий уровень потребностей. В своей иерархии потребностей А. Маслоу выделяет пять уровней.

- физиологические потребности, к которым относятся естественные потребности человека в пище, воде, тепле и другие потребности организма, связанные с поддержанием жизни и продлением рода;

- потребность в безопасности, сюда относятся эмоциональная и физическая безопасность, стремление к уверенности в завтрашнем дне;

- социальные потребности: потребность в любви, принадлежности к малой группе, потребность ощущать себя частью организации;

- потребность в уважении со стороны других людей, самоуважении, признании, а также потребности во власти, достижениях, статусе;

- потребность в самовыражении, самореализации, к максимально полному раскрытию себя, своего потенциала. В сущности, самовыражение является индивидуальной мотивацией человека к преобразованию восприятия самого себя и реальности [32, с. 70].

Количество и качество потребностей людей определяется в зависимости от уровня их организации, от образа и условий жизни, от места, занимаемого соответствующим индивидуумом в социальном пространстве.

Согласно следующей теории автора не только потребность является необходимым условием мотивации человека для достижения цели, но и

выбранный тип поведения. Теорию ожидания применительно к трудовой мотивации первым сформулировал В. Врум. Он определяет мотивацию, а точнее, ее интенсивность, как функцию совместного действия следующих условий:

- ожидание того, что усилия приведут к поставленной цели или к ожидаемым результатам;

- ожидание того, что выполнение работы и достижение требуемого результата повлекут за собой определенное вознаграждение;

- ожидание того, что вознаграждение будет иметь достаточную ценность для работника. Теория описывает состояние когнитивных переменных, отражающих индивидуальные различия в мотивации трудовой деятельности, в то же время помогает прояснить взаимосвязь личных целей и целей организации. Мотивация работника зависит от его ожиданий, связанных с тем, что определенное поведение или определенные действия приведут к определенному результату. Если вероятность того, что прилагаемые усилия приведут к высокому результату, является слишком низкой, то это не будет мотивировать работников [44].

Второй после потребности важный компонент по своему мотивационному значению понятие – цель. Целью называют тот непосредственно осознаваемый результат, на который в данный момент направлено действие, связанное с деятельностью, удовлетворяющей актуализированную потребность, модель будущего продукта деятельности [37]. Достижение цели может занимать по продолжительности длительный период в зависимости от некоторых факторов: потенциала, усилий личности, способностей, складывающихся обстоятельств, эмоциональных состояний, веры в себя и в достижимость цели. Цель формируется под необходимым влиянием общественных требований, норм, законов, но не сводится к ним. В идеале данный процесс заключается в следующем: сперва определяется главная, крупная цель, которая разбивается на подцели; рассчитывается срок, средства, способы достижения цели и запускается механизм, приближающий человека к конечному результату. Чем больше общая (окончательная) цель имеет подцелей, чем больше выделяется стадий и

конкретных промежуточных целей, тем легче создается деятельность. При завершении результата определенной промежуточной цели формируется ситуация успеха, создается эмоциональный заряд, который стимулирует к окончательной миссии, усиливая мотивацию человека [6]. В очень простых случаях достижение цели требует выполнения сравнительно небольшого числа действий. Однако, как правило деятельность реализуется как система последовательно развертывающихся действий, каждое из которых решает частную задачу и может быть рассмотрено как некоторый «шаг» по направлению к цели. Цель захватывает объем кратковременной и оперативной памяти; с ней связаны осуществляющийся в данный момент времени мыслительный процесс и большая часть различных эмоциональных переживаний. Следовательно, цель является основным объектом внимания. Именно в работах А.Н. Леонтьева уделяется внимание развитию теории деятельностного происхождения мотивационной сферы человека. Существенное значение для последующих работ по объяснению механизма развития мотивации имеет обоснованный им феномен сдвига, ориентации мотива на цель деятельности, что особенно важно для изучения вопросов профессиональной мотивации, ее структуры и динамики в процессе профессионализации работника.

Трудовая деятельность эффективна, когда существует смысл профессиональной деятельности. Следует добавить о существенном различии между понятиями смысл и цель. И. Ялом, обозначал смысл как ощущение значения, целостности, некоего порядка, поиск связи. А цель относится к задаче, намерению, функции [60]. «Смысл – это основания для оценки человеком значимости профессиональной деятельности лично для себя». Мотивация тесным образом связана с эмоциями. Данное понятие объясняется как особый класс психических процессов и состояний, отражающих в форме непосредственного переживания значимости действующих на индивида явлений и ситуаций для осуществления его жизнедеятельности [50]. Другое определение гласит, что эмоции объясняются как «субъективные переживания человеком успеха-неуспеха в профессиональной деятельности, окрашивая ценностные

ориентации, идеалы превращают их в смыслы для конкретного человека». Совокупность смыслов, это могут быть смысл жизни, смысл профессии, образует систему духовных ценностей человека, его профессиональное кредо. Важно, чтобы человек обладал осознанным созданием нового индивидуального смысла, умел находить все новые смыслы в своей работе.

Эмоционально-ценностное отношение человека к миру, оценочные отношения выражают для человека значительные моменты и составляют ту единую область, в границах которой располагаются пассивные и активно-действенные эмоциональные процессы, переживания, актуальные мотивационные процессы. Если описывать характеристики эмоций, то существуют несколько оснований: динамика протекания – её длительность, интенсивность; внешняя выраженность эмоций и качественная характеристика. Например, положительную или отрицательную окраску эмоций можно разделить попарно: любовь и ненависть, восторг и разочарование, симпатия и отвращение, умиротворение и тревога, веселье и печаль, и так далее. Д. Хебб считал, что к первым положительным эмоциям человек стремится с большим желанием, чем ко вторым, отрицательных он старается избегать [48]. Здесь имеет значение какую мотивационную роль играет каждое из наших чувств, выбирая ту или иную эмоцию.

Следующая модель носит не только теоретический характер, но и прикладной характер. Авторы Дж. Хэкмен и Дж. Олдхем разработали диагностическую мотивационную модель ключевых характеристик или психологических состояний работников, определяющие высокую трудовую мотивацию:

- осознание смысла работы, в случае если работники считают работу слишком простой, примитивной и бесцельной, то мотивация не будет увеличиваться.

- чувство ответственности за качество и количество произведенной продукции;

- осведомленность о результатах, при отсутствии обратной связи,

показывающей работникам, насколько хорошо они выполняют задание, их мотивация снижается.

Далее психологические состояния работников вызывают следующие основные характеристики работы:

- разнообразие процесса труда, то есть степень, в которой выполнение работы требует решения различных задач, использования разнообразных знаний навыков и способностей. С помощью них устраняется проблема монотонного уменьшения мотивации, но при этом у разных людей свой оптимальный уровень разнообразия;

- законченность заданий, то есть степень, в которой работа представляет собой завершенный цикл операций, выполнение задания от начала до конца или определенной части работы. Наличие минимума различимых циклов действия с видимым результатом;

- важность заданий объясняется степенью осознания работником значения выполняемых заданий для других людей, организации или общества. Люди будут оставаться неудовлетворенными работой до того момента, пока не почувствуют важность, необходимость выполнения деятельности.

Эти три фактора вносят свой вклад в ощущение значимости работы. В соответствии с моделью рабочих характеристик работа будет восприниматься как значимая, если она рассматривается как важная, разнообразная и осмысленная.

- возможности для проявления самостоятельности, характеризуется степенью свободы сотрудника и правом планировать, определять график работ и принимать решения о способе их выполнения. Самостоятельность в работе заставляет работников испытывать чувство личной ответственности за результаты своего труда. Работники сами решают, что и как они будут делать.

- обратная связь, объясняется тем насколько своевременно и полно сотрудник обеспечен информацией о собственной эффективности и о степени соответствия результатов труда и рабочего поведения установленным требованиям. Гораздо легче обеспечить обратную связь по результатам

завершенной работы, чем на отдельном ее фрагменте.

Модель ключевых характеристик утверждает, что указанные три критические психологические состояния (значимость, ответственность за результаты работы и знание результатов) определяют рабочие результаты, а именно мотивацию, производительность труда и качество работы, удовлетворенность трудом, уровень невыходов на работу и текучесть кадров [24]. Чем выше переживается значимость работы, ответственность за выполненную работу и знание результатов, тем более позитивных результатов можно ожидать. Если человек выполняет такую работу, которая предполагает высокий уровень всех пяти ключевых характеристик, то он, в соответствии с моделью ключевых характеристик работы Хэкмена-Олдхема, будет высоко мотивирован и удовлетворен своей работой.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод. Деятельность мотивирована, то есть, направлена на достижение цели мотива, тем не менее ее не следует смешивать с мотивацией, содержание не определяется в полной мере потребностью, породившей ее, поскольку это не совсем одно и то же. Деятельность формируется из отдельных функциональных компонентов – восприятия, мышления, научения, воспроизведения знаний, речи или моторной активности, а в процессе существования они обладают собственным накопленным резервом возможностей (способностей, умений, навыков, знаний), которыми психология мотивации не занимается, принимая их как данное. От мотивации зависит, как и в каком направлении будут применяться различные функциональные способности. Иначе говоря, мотивацией объясняется выбор между различными вероятными действиями, процесс, регулирующий действие, между разными вариациями восприятия и возможными содержаниями мышления, помимо этого, ею объясняется интенсивность и упорство в исполнении выбранного действия и достижении его результатов. Мотивация профессиональной деятельности составляет качественное многообразие мотивационных факторов: мотивы, потребности, цели, интересы, мотивационные установки, желания. И самое главное, что мотивация поведения

принципиально неосуществима без эмоциональной, мотивационно-ценностной сферы, ведь эмоции зачастую находятся в основании нашей деятельности.

1.2 Мотивы профессиональной деятельности и их классификация

Профессиональная деятельность занимает особое место среди многообразных видов деятельности личности. Можно отметить, что результат трудовой деятельности зависит не только от уровня профессионального мастерства и физических возможностей человека, важную роль играет система отношений личности: отношение к труду, к определенной профессиональной деятельности, к своей специальности, к своему рабочему месту, а также, к выполняемой в данный момент профессиональной задаче в частности самым существенным образом определяется успешность, производительность деятельности. Эти отношения находят свое выражение в мотивах деятельности, под которыми подразумевают психологические причины, определяющие целенаправленные действия человека.

Есть столько различных классификаций мотивов, сколько существует содержательно эквивалентных классов отношений «индивид-среда». Эти классы можно разграничить, основываясь на характерных целевых состояниях, стремление к которым часто наблюдается у людей. Целевое состояние определяется как состояние, включающее в себя последовательные условия с помощью, которых происходит достижение цели. А мотив – это осознанная и опредмеченная потребность, причина, внутреннее психологическое явление, которое побуждает человека к действиям [27]. Мотив носит индивидуальный и персональный характер, определяет поведение человека.

Если наблюдать мотив как желаемое целевое состояние в рамках отношения «индивид-среда», то такой процесс будет выглядеть следующим образом. Доминирующий мотив и другие мотивы, которые соподчинены ему, даже если находятся в конфликте, активируются, становятся действенными. Мотив выполняет свою функцию в мотивации поведения до тех пор, пока находится в целевом состоянии, активность мотива зависит также от условий ситуации, приблизится или не приблизится к нему индивид, целевое состояние

может перестать действовать, либо в результате изменившихся условий, ситуация позволит сделать другой мотив более необходимым, в результате чего произойдет активация. Действие, как и мотив, нередко прерывается до достижения желаемого состояния или распадается на разбросанные во времени части, но обычно спустя определенное время возобновляется [54].

Рассмотрим проблему мотивов трудовой деятельности. Существует достаточно много различных классификаций мотивов трудовой деятельности. Различают человеческие потребности, лежащие в основе мотивов (материальные потребности, то есть потребности в еде, одежде, жилище; духовные потребности или интересы, направленные на образы, представления и понятия, а также их называют высшими потребностями, стремление к познанию себя и окружающего мира), существуют и соответствующие группы мотивов. Так, например, это могут быть социальные мотивы – понимаются как побуждения общественного характера (помощь людям, возможность принести пользу обществу, родине). Социальные мотивы делятся на широкие (ответственность и долг) и узкие, позиционные (потребность в общении, в одобрении людей, позиция человека в взаимоотношениях с окружающими, социальное положение). Обнаружен интересный вывод, что социальная природа человека оставляет отпечаток на всю мотивацию, на все его потребности без исключения. Если связать концепцию Б.Г. Ананьева о человеке как индивиде, личности и индивидуальности с мотивами, то можно соотнести материальные мотивы с потребностями индивида, социальные – с потребностями личности, духовные – с индивидуальностью [1].

Мотивы делятся на истинные, реальные мотивы и мотивы провозглашаемые, признаваемые. Реальные мотивы – это мотивы побуждения, активизирующие к действиям. А провозглашаемые мотивы имеют второе название – мотивы суждения, объясняющие себе и другим свое поведение.

Мотивы делятся на эгоистические и альтруистические. Эгоистические мотивы направлены на благосостояние индивидуума, субъективную оценку его

положения, альтруистические на семью, коллектив и общество в целом [20].

Работник, который принимает участие в трудовой деятельности, одновременно имеет ряд потребностей и естественно интересов. Это могут быть существенные или несущественные потребности, разной степени значимости и актуальности. Человек выбирает из всей этой совокупности побудителей, осуществляет сопоставление с помощью мотивов, соотнося его потребности, его психологические и ценностные структуры с трудовой средой.

Сама деятельность человека представляет собой систему, состоящую одновременно из нескольких мотивов, так как человек включен в определенную целостность разнообразных отношений с явлениями реальности, предметным миром, процессами общественной жизни, окружающими людьми, самим собой. Мотивационная структура образуется соотношением различных мотивов, обуславливающих поведение людей, она является достаточно стабильной, и не менее важное значение в том, что поддается целенаправленному формированию. Каждый человек имеет индивидуальную мотивационную структуру [22].

Главной, ведущей деятельностью человека является трудовая деятельность. Как считает Б.М. Генкин, выделяющий методы привлечения людей к труду: «Труд – это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому» [14, с. 392]. «Трудовая деятельность представляет собой жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций», приводящие к получению определенных результатов, совершаемых людьми, объединенными в производственные организации. Реализуется трудовая деятельность человека определенной совокупностью мотивов, с помощью воздействующих на протяжении каждого из перечисленных этапов: «мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы» [11].

Трудовая деятельность отличается от профессиональной деятельности.

Для того, чтобы овладеть профессиональной деятельностью необходимо специальное обучение, комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, в то время как относительно простые трудовые занятия не требуют длительной профессиональной подготовки и не предъявляют высоких требований к свойствам исполнителя. Профессиональная деятельность включает в себя процесс профессиональной подготовки. Он заключается в организации условий для овладения личностью нормативно-одобренными способами деятельности и превращении их в индивидуальный. Этот период характеризуется следующими мотивами личности: интересом к системе научных знаний по специальности, потребностью в профессиональном росте, желанием расширить профессиональный кругозор, осознанием роли теоретических знаний в процессе профессионального роста, осознанием предмета профессиональной деятельности, и многие другие [18].

Этап профессиональной адаптации включает в себя следующие виды мотивов:

- мотивы труда, связаны с получением интересной специальности, наличием хорошего коллектива, созданием собственного профессионального имиджа, то есть определяют поведение человека в процессе труда;

- мотивы профессионального мастерства, связаны с приобретением знаний, умений, навыков, профессиональной обученностью, профессиональным самоутверждением;

- мотивы профессионального самосовершенствования, связаны с решением профессиональных задач, формированием профессионально важных качеств, свойств личности;

- мотивы самоутверждения в труде, связаны с приобретением самостоятельности, стремлением утвердить себя в труде, личным саморазвитием, реализацией собственных способностей;

- мотивы достижения и творческого поиска, связаны со стремлением продвинуться по службе, со стремлением добиться творческих успехов;

- мотивы избегания неудач, связаны с осознанием неизбежности контроля

и действия административных механизмов, боязнь начать новое дело;

- мотивы социального статуса, связаны с получением престижной работы, достойным положением в обществе, желанием работать среди определенного круга людей [35].

Профессиональная деятельность в любом случае служит способом удовлетворения определенного круга потребностей человека. Но отношение к труду представляет для каждого человека разную характеристику. Одни не придают огромное значение работе, трудятся с рестрикционизмом, то есть пренебрегают своими обязанностями. Другие буквально живут работой, для таких людей труд как центральный жизненный интерес. Приходя домой, они продолжают думать о том, что не успели сделать за день. Первые отчуждены от труда, а вторые наоборот привязаны к труду. Однако сфера существующих потребностей оказывает существенное влияние на качество и эффективность выполнения профессионалом его функциональных обязанностей [29].

Формирование и развитие мотивационной сферы человека является важнейшим фактором результативности работы, который заключается в организации его профессиональной деятельности, раскрывающий общественную значимость и перспективы его развития в деятельности. Развитие и изменение мотивационной структуры субъекта деятельности в процессе освоения профессии происходят следующим образом: перестраиваются личные мотивы в трудовые мотивы; изменяется уровень профессионализации, что сопровождается изменением системы профессиональных мотивов. Специалист постепенно раскрывает возможности выбранной профессии, удовлетворяя определенные потребности в конкретных формах [15].

Один из ученых изучающих проблемы психологии профессиональной деятельности, В.Д. Шадриков, считал, что уровень профессионального мастерства определяют потребности в достижении, признании, престиже, повышении определенного статуса, потребность в общении и другие. Чем богаче и шире потребности человека, тем более высокие требования он предъявляет к своей деятельности [57].

Основными признаками профессиональной мотивации являются:

- умение преодолевать препятствия, возникающие на пути выполнения профессиональных обязанностей;
- умение планировать, продумывать и организовывать свою деятельность;
- развивающаяся способность к самоконтролю на всех этапах трудовой деятельности;
- инициативность, умение предпринимать шаги для улучшения деятельности;
- творческое отношение к выполняемой работе, умение вносить что-то новое, оригинальное [4].

Существуют различные классификации мотивов профессиональной деятельности. В рамках своего исследования С.С. Котов использовал следующую классификацию мотивов деятельности. Автор объединяет мотивы в две группы: опосредованные и непосредственные мотивы.

Опосредованные мотивы характеризуются целями и ценностями, которые лежат вне деятельности, однако могут в ней частично удовлетворяться. Опосредованные мотивы составляют три группы:

- социальные мотивы, характеризуются потребностью в общении, в социальных контактах, социально-психологическом престиже, авторитете, признании, лидерстве, власти, а также потребностью приносить пользу обществу;
- мотивы достижения успеха, характеризуются потребностью достигать результата своей деятельности, иметь высокий жизненный уровень, профессиональный статус;
- стимульные мотивы, характеризуются мотивом подражания, стремлением к достижению независимости, свободе действий [28].

Непосредственные мотивы входят в сам процесс деятельности и соответствуют ее социально заданным целям и ценностям. Они подразделяются на две группы: познавательные мотивы и мотивы, связанные с развитием личности, расширением возможностей самореализации, самоактуализации и

самосовершенствования.

Так, например, классификация по мнению Е.Л. Ильина, представляет собой следующие мотивы:

- мотивы как получение материальных благ, которые человек использует в процессе своей жизнедеятельности;
- мотивы как побуждения общественного характера, желание приносить пользу обществу, оказывать помощь людям, осознавать свою необходимость трудовой деятельности в обществе;
- мотивы как удовлетворение потребностей в самоактуализации, самовыражении, самореализации [41].

Другой автор С.А. Шароватова в своих исследованиях предлагает следующую классификацию мотивов деятельности, которые делятся на две группы.

- «факторы-гигиены», тот минимум условий, которые требуются для того, чтобы продуктивно трудиться, они характеризуются благоприятными условиями труда, хорошими взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, удобным графиком работы, минимальным напряжением и уровнем стресса;
- «факторы-мотиваторы», проявляются в возможности достижения успехов в работе, продвижении по службе, возможности повышения профессиональной квалификации, достойной оплатой труда, сложности, разнообразии, интересным содержанием работы, публичным признанием вклада в общее дело, наличием высокой степени ответственности [59].

Другой автор основывается на теории А. Маслоу (пирамида потребностей), С.Г. Москвичев рассматривает пять уровней мотивов трудовой деятельности. Мотивы располагаются в порядке возрастания, начиная с низшего уровня:

- необходимость удовлетворения естественных, повседневных потребностей;
- стремление иметь гарантированную работу, самостоятельно обеспечивая себя;
- возможность взаимодействовать с людьми, социальные контакты,

общение во время работы;

- желание получить признание, уважение начальника и коллег; получить популярность;

- стремление реализовать в работе все свои способности, потребность в самоутверждении и самоактуализации [13].

Классификация мотивов трудовой деятельности как побудительные причины, заставляющие человека заниматься трудом:

1) Побудительные причины общественного характера. Объясняется осознанием необходимости приносить пользу обществу, защищать своё отечество; желанием оказывать помощь другим людям, помогать и лечить больных, обучать и развивать детей; то есть установка на общественные интересы, на необходимость трудовой деятельности.

2) Побудительные причины получения определенных материальных благ. Объясняется тем, что человек занимается трудом для себя и для своей семьи, зарабатывает деньги для удовлетворения материальных и духовных потребностей, чтобы обеспечить своё материальное существование.

3) Побудительные причины удовлетворения потребностей в самоактуализации, самовыражении, самореализации, потребности в общественном признании и уважении со стороны других людей. Человек по своей природе не может быть бездеятельным, лишенный активного, деятельностного начала, а природа его такова, что он является не только потребителем собственных нужд, но и созидателем труда, новых форм. Человек создавая что-либо получает удовлетворение от творчества, оправдывает смысл своего существования [36].

По мнению Э. Гинзберг, если рассматривать мотивы выбора профессии, «сознательный выбор профессиональной деятельности возникает с ориентацией человека на имеющиеся у него социальные ценности». Если главной ценностью для человека является общественный престиж, то профессия выбирается, исходя из существующей совокупности привычек, принятых в определенном обществе, престижности в общественной среде. Другие выбирают профессию в

зависимости от того, в какой мере она может обеспечить их материальное благополучие.

И последняя группа мотивов с помощью которых определяется конкретная деятельность человека в процессе принятия решения – мотивы выбора места работы. Сюда относятся внешние (оценка внешней ситуации) и внутренние факторы, по-другому называются мотиваторами.

К оценке внешней ситуации относится: величина заработной платы, льготы, предоставляемые работающим на данном предприятии; удобство перевозки сотрудников к месту работы, эстетическое рабочее место, близкое расстояние от работы к дому, наличие твердого или свободного графика работы; надежность и престиж фирмы, предприятия; мера ответственности; возможность одновременно работать и учиться в вузе; социально-психологический климат в коллективе, система поощрений и наказаний.

К оценке своих возможностей относится: уровень профессионального образования, оценка состояния здоровья, наличие способностей к данной работе и профессионально важных качеств; способность выдерживать психологическую нагрузку, работа, выполняемая в свободном ритме или монотонная работа с заданным темпом.

К оценке выбираемого места работы с учетом интересов относится: возможность продвижения на данном предприятии или в учреждении по карьерной лестнице, профессиональный рост, руководящая работа, проявление личной инициативы и творческой деятельности. Иногда выбор места работы с учетом интересов может замещать, компенсировать одну потребность другой. Человек без артистического таланта, но при этом мечтающий работать в театре, может устроиться осветителем, рабочим сцены; может быть значимым и такой фактор, как возможность познакомиться с любимыми артистами, чувствовать себя приближенным к театральной элите [21].

Возрастание мотивации трудовой деятельности работника связано с ощущением четкой связи между затратами труда и результатами, между результатами и вознаграждением, а также когда он удовлетворен

вознаграждением. Если работник, оценивает и сравнивает свои затраченные на работу усилия, а также полученное вознаграждение с усилиями и вознаграждением коллег, пришел к выводу о несправедливости полученного им вознаграждения, в таком случае мотивация к труду в будущем у этого работника будет значительно ослаблена [58].

Существует внутреннее и внешнее вознаграждение. К внутреннему вознаграждению относятся чувство удовлетворения от выполненной работы, чувство компетентности и самоуважения. К внешнему вознаграждению относится похвала руководителя, премия, продвижение по службе [9]. Удовлетворение работника своим трудом и его оценкой является основным показателем качества и продуктивности его трудовой жизни, которое во многом определяет мотивацию работника к труду. Это оценка существенно влияет на восприятие работником будущих трудовых ситуаций. Оптимальное соотношение внутренних и внешних вознаграждений определяется потребностями людей [45].

Мотивацию выбора сотрудников полиции определить достаточно трудно потому, что мотивы весьма разнообразны. Следующая классификация решает вопрос о выборе стратегии мотивации сотрудников внутренних дел, её предлагают Б.Ф. Кваша и Г.А. Витольник, они изучали непосредственно мотивацию сотрудников, проходивших службу в правоохранительных органах. Для каждого типа характерны свои мотивационные стимуляторы их поведения.

- адекватный тип, объясняется мотивами выбора в соответствии с общепринятыми социальными нормами поведения, ярко выраженной направленностью на борьбу с преступностью, а также выражается в стремлении защищать граждан, законы и порядок;

- ситуативный тип, объясняется выбором профессии под влиянием определенных факторов, не связанных с профессией, без выраженного интереса к специальности, однако дальнейшая деятельность может привести к неудовлетворенности выбора и полному разочарованию в работе;

- конформистский тип, объясняется мотивами выбора профессии под

влиянием группы, без учета особенностей своей личности, нормы которой являются для данного человека высоко значимыми;

- криминальный тип, объясняется маскируемой правильными формулировками антисоциальная направленность, преследующая цель использования служебного положения, склонностью к авантюрам, беспринципным поступкам;

- компенсаторный тип, для таких людей служба воспринимается как возможность преодоления слабых черт характера, возможна так называемая гиперкомпенсация этих сторон, которая неблагоприятна для личности в целом. На мотивацию поведения сотрудников полиции могут оказывать влияние как социальные, так и морально-нравственные ценности. Для одних, значимыми определяющими мотиваторами являются многоплановая сфера творчества, а для других – удовлетворение собственных амбиций. Однако и те, и другие удовлетворяют личную потребность, то есть потребность своей личности, разумно определяя себе их круг и возможность скорейшего получения желаемых последствий [8].

В качестве факторов, которые влияют на мотивацию полицейских, выделяют:

- 1) Специфические факторы деятельности в правоохранительных органах, например, к мощным источникам внутренней мотивации относятся призвание, стремление, склонность к такой работе; полицейские, преданные своей профессии, мотивируются по-разному: одни предпочитают борьбу с незаконным оборотом наркотиков, которую рассматривают как главное направление в борьбе с преступностью, другие видят свою задачу в противодействии уличной преступности и таких примеров существует достаточно много. Поэтому одним из путей усиления мотивации является согласование предпочтений конкретных полицейских с целями полиции и её структурных подразделений, каждый сотрудник выбирает свою специализацию;

- 2) Организационные факторы, имеется в виду структура отделов полиции, с учетом определенных принципов, а также писанные должностные инструкции

каждого сотрудника и собственные неписанные правила поведения, общепринятые способы действий в тех или других ситуациях;

3) Управленческие факторы, к которым относятся такие факторы, которые влияют на эффективность руководства людьми. Менеджеры среднего звена (сержанты полиции) персонализируют культуру организации и эффективными являются те руководители, которые имеют объёмное представление о взаимоотношениях полиции и общества, хорошо осведомлены о предпочтениях, своих подчинённых и достаточно гибки для создания им подходящих для удовлетворения их потребностей условий работы. Все эти факторы, усиливающие мотивацию, одновременно усиливают удовлетворённость работой и подкрепляют желание работать в данном полицейском участке [33].

Исследователь мотивации сотрудников органов внутренних дел А.Б. Маркова выделяет наиболее часто встречающиеся мотивы:

- хорошее пенсионное обеспечение;
- возможность занять достойное положение в обществе;
- стремление продолжить юридическое образование;
- стремление жить интересной жизнью;
- возможность самореализации с использованием личных качеств [34].

Наиболее значимыми стимулами мотивационного поведения сотрудников являются те, которые они осознают и последовательно добиваются желаемого результата, то есть немаловажную роль играет внутренняя убежденность сотрудника и его стремление к обучению, совершенствованию, получению морального удовлетворения от получаемых результатов.

Применение только методов материального стимулирования в правоохранительных органах в повседневной практике затруднено, поскольку руководители ограничены четко установленными рамками федерального законодательства. Тем более на первый план выходят методы нематериального стимулирования [19].

Подводя итог вышесказанному, можно с уверенностью утверждать, что классификация мотивов связана с содержанием потребностей, установок

личности, видов деятельности и времени проявления. Мотивы, которые характеризуют мотивацию профессиональной деятельности личности, становятся ее мотивационными чертами как результат степени осознания причин возникшего побуждения и степень удовлетворения потребности при условии достижения цели. Мотивы профессиональной деятельности в большей степени связаны с содержанием деятельности, свойствами ее предмета, особенностями ее социальных и материальных условий. Выделенные мотивы только на начальных этапах профессионализации выступают в качестве базовых причин. Затем в зависимости от содержания и условий профессиональной деятельности изменяются и само их содержание, и интенсивность мотивации, и результативность в целом. Удовольствие от работы является существенным элементом широко понимаемого удовольствия, а также положительного социального самоощущения человека. Удовольствие от работы связано с реализуемыми работником личными целями, а они должны быть умело, встроены в цели организации. Следовательно, человек получает удовольствие от работы в том случае, если из всех его ожиданий и целей будет исполнена хотя бы часть.

1.3 Психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников полиции

Понимание любой профессиональной деятельности включает в себя общую информацию, психологическое содержание деятельности, определенные требования, которые профессия предъявляет к сотруднику организации, индивидуальные особенности и способности личности. Существует огромное количество профессий, имеющие тенденцию к изменению вместе с развитием общества, техники и науки, но при этом главные признаки сохраняются, показывая человеку какой род успешной деятельности подходит именно для него.

Профессиональная деятельность – это, прежде всего составляющая часть трудовой, основной деятельности человека. Авторы определяют трудовую деятельность как процесс активного изменения предметов природы,

материальной и духовной жизни общества в целях удовлетворения потребностей человека и создания различных ценностей» [16]. Трудовая деятельность подразделяется на профессиональную и непрофессиональную, причем профессиональная характеристика зависит не только от степени подготовки работника. Так, например, шофер на любительском уровне, имея высокую квалификацию, становится профессионалом, когда получает официальное удостоверение и работает в соответствующей организации, связанная с автохозяйством. Профессия включает не только степень подготовки работника, но и форму ее общественного признания [42].

Следующие ключевые различные определения профессии выделяются Е.А. Климовым:

1) Профессия как общность людей, занимающихся похожими проблемами и ведущих приблизительно одинаковый образ жизни. Ежедневный рабочий график, отдых после рабочего дня, получение заслуженной заработной платы. Каждый человек выбирает профессию, которая определяет его жизненный путь, а для кого-то становится главным смыслом жизни.

2) Профессия как область применения сил связана с выделением, уточнением самого объекта и предмета профессиональной деятельности. Кроме того, здесь решается проблема различных сфер жизнедеятельности человека. В какой сфере личность может реализовать себя как профессионал своего дела, как овладеть психологическими средствами труда, знаниями внутренней сущности проблемы.

3) Профессия как деятельность и область проявления личности. Зачастую забывают о том, что профессиональная деятельность не только позволяет выполнять, создавать какие-либо социально значимые товары или услуги, прежде всего она позволяет человеку реализовать и раскрыть свой творческий потенциал, создающий условия для его развития.

4) Профессия как исторически развивающаяся система. Безусловно, сама профессия изменяется, эволюционирует, возникают новые направления в зависимости от изменяющейся культурно-исторической системы,

оптимизируется работа при помощи современных технологий, и, к сожалению, возможны ситуации, когда существенно извращается первоначальный смысл профессии.

5) Профессия как реальность, творчески создаваемая самим субъектом труда. Это означает, что даже культурно-историческая ситуация не является тотально доминирующей, поскольку многое зависит от конкретных специалистов. Именно они должны сами определять место своей профессии, призвание, предназначение через профессиональную деятельность в общественной системе, а не просто выполнять работу, исходя из инструкций [26].

Каждая профессия обладает системой ценностных предпочтений, которые задают цель, смысл и направление специалистам, работающим в той или иной сфере человеческой деятельности. Цель и задачи профессиональной деятельности вытекают из соответствующих ценностных систем, находящихся в основе данной профессии. При этом профессиональные ценности, с одной стороны, придают конкретное выражение общественных ценностей, то есть отражают нравственные ориентиры и предпочтения всего общества в данный момент его развития, а с другой стороны, профессиональные ценности существуют в рамках определенной профессии и играют роль регулятивного механизма конкретной профессиональной деятельности [47, с. 18]. Взаимодействие между профессиональными группами и обществом осуществляется следующим образом: профессии признают, поддерживают и защищают определенные, избранные социальные ценности, а общество, в свою очередь, санкционирует существование профессии и обеспечивает ей общественное признание [2].

Как отмечает В.Э. Чудновский: «В тех случаях, когда профессиональная деятельность занимает значимое место в структуре смысложизненных ориентаций, происходит как бы сближение, соединение требований профессии и проявлений индивидуальности» [23]. Профессиональная деятельность является одной из наиболее значимых ценностей человека, которая относится к важному

компоненту структуры его смысложизненных ориентаций.

В психологии разработаны многочисленные типологии профессий. Е.А. Климов выделяет пять типов профессий, в которых соотносятся тип личности и тип выбираемой профессиональной среды. В том случае, если человек выбирает профессию, соответствующую типу его личности, он может достичь в ней наибольших успехов и получить наибольшее удовлетворение от работы. Автор выделяет пять объектов труда: человек, техника, художественный образ, природа, знаковые системы.

1) Человек-человек или социономические профессии. Все профессии, связанные с воспитанием, бытовым обслуживанием, обучением людей, правовой защитой, постоянными взаимоотношениями с разными людьми. К этой группе относятся все педагогические и медицинские профессии, профессии сферы услуг и другие.

2) Человек-техника или технономические профессии. Сюда относятся профессии, связанные с созданием, обслуживанием и эксплуатацией технических средств, ремонтом техники. Это такие профессии как инженер-конструктор, автослесарь, архитектор, системный администратор и другие.

3) Человек-художественный образ или артономические профессии. Все профессии, связанные с созданием, копированием, проектированием, воспроизведением и изучением художественных образов. К этой группе относятся такие профессии как художник, дизайнер, актер, музыкант, реставратор, искусствовед и другие.

4) Человек-природа или биономические профессии. Все профессии, связанные с изучением, охраной, профилактикой, лечением и преобразованием живой и неживой природы. К этой группе относятся такие профессии как ветеринар, зоотехник, садовник, агроном, эколог и другие.

5) Человек-знаковые системы или сигнономические профессии. Все профессии, связанные с созданием и использованием знаковых, цифровых, нотных, буквенных систем. К этой группе относятся переводчики художественных и технических текстов, программисты, аналитики, финансисты

и другие [25].

На сегодняшнее время данная классификация применяется не в том варианте, чтобы соотнести простые профессии с отдельным объектом труда, на смену им приходят профессии с несколькими объектами труда, или со сложным объектом труда. Например, профессия ландшафтного дизайнера одновременно может относиться к типу «человек-художественный образ» и к типу «человек-природа».

Профессиональная деятельность сотрудников полиции принадлежит к разряду сложных профессий, предъявляющих очень высокие требования к работникам правоохранительных органов. В классификации Е.А. Климова профессия полицейского относится к типу – «человек-человек». А по характеру труда является профессией исполнительного класса, связанная с выполнением решений, работой по заданному образцу, инструкции, правилу. Служба в органах внутренних дел сопровождается экстремальными нагрузками, деятельность протекает в напряженных условиях, связанных с применением оружия, физической силы, специальных средств. От добросовестности и профессионального мастерства личного состава зависят не только результаты служебной деятельности, но также жизнь и здоровье сотрудников, судьбы многих людей [53]. Сотрудники правоохранительных органов представляют собой государственные органы, стоящие на страже личных и государственных интересов.

В системе Министерства внутренних дел РФ выделяются семь основных видов деятельности:

- оперативно-розыскная деятельность, ключевая деятельность, включает в себя отдел оперуполномоченного уголовного розыска, отдел по борьбе с экономическими преступлениями, отделы по борьбе с незаконным оборотом наркотиков;

- следственная деятельность, которая занимается раскрытием преступлений, привлечение виновных лиц к суду, это профессии следователя и дознавателя, криминалиста;

- профилактическая деятельность, занимается учетом и предупреждением правонарушений (занимаются участковые уполномоченные полиции);
- диспетчерская деятельность, связана с получением сообщений о преступлениях, принятием решений, его реализацией и контролем за исполнением (осуществляют оперативные дежурные части полиции);
- административно-надзорная деятельность, связана с контролем общественного порядка на улицах, дорогах, в транспортных средствах (характерно для патрульно-постовой службы полиции, инспекторов дорожно-патрульной службы, по безопасности дорожного движения);
- охранная деятельность, направлена на охрану материальных ценностей, имущества, наблюдение за охраняемыми объектами (такой деятельностью занимаются сотрудники отделов вневедомственной охраны);
- экстремальная деятельность, связана с особыми условиями работы, высоким уровнем риска и дефицитом времени (характерно для сотрудников отрядов полиции особого назначения и спецотрядов быстрого реагирования) [12].

По мнению многих авторов В.Л. Васильева, А.В. Дулова, В.Е. Коновалова, А.Р. Ратинова, А.М. Столяренко, проводившие исследования деятельности сотрудников органов внутренних дел, выделяются следующие специфические психологические особенности.

1) Правовая регламентация деятельности сотрудников органов внутренних дел. Деятельность сотрудников строго определяется правовыми нормами, установленными законодательными актами, нормативными документами. Эта специфическая особенность отличает работу сотрудников органов внутренних дел от многих других профессий, где выполнение работ определяется общими планами или инструкциями, создающие широкую возможность для свободного осуществления своих личных представлений о наиболее эффективной организации труда. Правовая регламентация подчиняет деятельность сотрудника порядку, строго установленными нормами закона. Неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником своих служебных

обязанностей всегда является нарушением того или иного закона. Всё это в конечном итоге порождает повышенную ответственность сотрудника за свои решения и действия.

2) Дефицит рабочего времени и наличие перегрузок в деятельности полицейских. Способность правильно и быстро принимать решения входят в число основных принципов раскрытия и расследования преступлений. Чем дольше преступник находится на свободе, тем больше у него возможностей для того, чтобы уйти от ответственности, уничтожить следы своей преступной деятельности, скрыться от следствия. На его стороне всегда – выигрыш во времени. Промедление в расследовании ведет к неудаче. С другой стороны, дефицит времени проявляется в необходимости соблюдения процессуальных и других сроков, которые отводятся на расследование уголовного дела, рассмотрение заявлений граждан и так далее. Сотрудник постоянно находится в напряженном состоянии. Напряженность связана с большими физическими и психическими нагрузками, которые испытывает сотрудник из-за высокой экстремальности его деятельности, с действиями в условиях конфликтной ситуации, с воздействиями различного рода стресс-факторов, ненормированным рабочим днем, наличием отрицательной эмоциональной окраски деятельности, так как сотруднику приходится сталкиваться с проявлениями человеческого горя, сложными условиями его служебной деятельности. То, что в других видах деятельности свойственно лишь чрезвычайным, аварийным ситуациям, является обычным в работе сотрудника органов внутренних дел.

3) Наличие властных полномочий у сотрудников полиции. В интересах дела сотрудникам предоставлено право в некоторых подозрительных случаях вторгаться в личную жизнь людей, выяснять обстоятельства, которые нередко стараются скрыть от окружающих, входить в дома людей, ограничивать в необходимых случаях свободу отдельных индивидуумов и даже лишать ее. Психологическое состояние сотрудника, наделенный данной властью, определяется прежде всего высокой степенью ответственности, а применение им своих полномочий предполагает решение ряда мыслительных задач,

позволяющих определить необходимость и разумность действий, их законную основу [46].

4) Постоянное противоборство и противодействие заинтересованных лиц. Это придает деятельности сотрудника по раскрытию, расследованию и предупреждению преступлений характер борьбы, принимающей иногда очень острые формы. Необходимость преодоления опасных ситуаций, устранение препятствий, которые специально создаются на пути сотрудника, вызывают у него различные эмоциональные реакции, требуют постоянного волевого напряжения и активной умственной деятельности. В условиях активного противоборства возникает необходимость постоянной сложной интеллектуальной работы, зашифровки своих целей, маскировки действительных социальных ролей.

5) Коммуникативная деятельность как способность общения с широкой по своему диапазону средой. Она носит многосторонний и исключительный характер. Многосторонность коммуникативности сотрудника состоит в том, что он взаимодействует с представителями разных возрастных категорий, с людьми различных профессий, занимающих различное правовое положение. Важно установить психологический контакт со всеми лицами, попадающими в сферу его деятельности, уметь свободно ориентироваться, адаптироваться в новых условиях.

В.С. Олейников отмечает еще одну особенность профессиональной деятельности сотрудника полиции в сфере общения: «Ему нередко приходится сталкиваться и проникать в самые интимные глубины духовной жизни граждан. Поэтому действия сотрудника всегда должны быть уважительны по отношению к другому человеку, справедливы и понятны самым широким массам трудящихся». Это требует знания психологии человека вообще и психологических основ общения в частности. Коммуникативная деятельность сотрудника заключается в получении необходимой информации посредством общения, то есть непосредственного речевого контакта с окружающими в целях решения практических оперативно-служебных задач. Чтобы оказывать влияние

на людей в процессе общения, в личности сотрудника должны гармонично сочетаться достаточно высокий уровень развития мыслительных процессов, эмоционально-волевая устойчивость, а также необходимо иметь комплекс личных свойств, определяющих его человеческую привлекательность. Коммуникабельность сотрудника – черта характера, необходимая для правильной организации производства различных следственных, оперативно-розыскных и профилактических мероприятий [56].

б) Профессиональную деятельность сотрудника отличает ярко выраженный познавательный характер, что требует не только многообразного решения мыслительных задач различного плана и трудности, но и организации их практического осуществления. Чтобы решать задачи борьбы с преступностью, мыслительная деятельность имеет цель построить различные версии, обеспечить установление фактов, обстоятельств, причинных зависимостей, относящихся как к событиям настоящего, прошлого, так и будущего времени, составление планов осуществления оперативно-служебных мероприятий и планов работы в целом, соединяются с практической организацией работы, реализующей мысленные схемы и решения. Например, на сборе, анализе, обобщении информации по выявлению лиц, представляющих оперативный интерес, и предопределяя их незаконные действия, в будущем устанавливается вся работа по предотвращению преступлений, а также работа по раскрытию совершенных преступлений [5]. Трудно переоценить ее значение для всей деятельности сотрудника. Без осуществления познавательной деятельности невозможно достичь ни одной цели борьбы с преступностью, без познания не может реализоваться ни деятельность в целом, ни один из указанных выше ее видов. Только в результате процесса познания появляется возможность целенаправленного осуществления других действий сотрудника.

Учитывая сложность, многоплановость, разнообразие задач, решаемых сотрудником, недостаточность, а зачастую противоречивость их условий, изменчивость исходных данных, наличие элементов внезапности и так далее, можно с полным основанием отнести познавательную деятельность сотрудника

к творческой, а основной формой обеспечения познания в ней назвать практическое творческое мышление.

7) Мыслительная деятельность, направленная на планирование действий по раскрытию, расследованию, предупреждению преступлений, розыску скрывшихся преступников и так далее. Если при реализации познавательной деятельности мышление стремится в основном дать ответ на вопросы: что еще неизвестно, что нужно дополнительно обнаружить, найти для решения конкретной задачи, то в конструктивной деятельности осуществляется планирование самих этапов познавательной деятельности, то есть в ней дается ответ на вопрос: в какой последовательности будем искать неизвестное. Иными словами, поисковая и конструктивная деятельности сотрудника являются сторонами единого процесса мышления, характеризующие разные его этапы.

Итак, деятельность сотрудников правоохранительных органов представляет собой требующий большого напряжения, терпения, добросовестности, знаний и высокой ответственности труд, основанный на строжайшем соблюдении норм закона. Важнейшая сторона профессиональной деятельности сотрудников полиции – это работа с людьми, эффективное, психологически компетентное общение, межличностное взаимодействие [55]. Сотрудникам правоохранительной системы необходимо быть обученными и воспитанными людьми, исходя из профессионально-нравственных отношений, как на уровне сознания, так и на уровне поведения. В противном случае они теряют юридическое и моральное право заниматься правоохранительной деятельностью. Любая деятельность, в том числе и правоохранительная включает в себя:

- 1) мотивы;
- 2) способы;
- 3) цель;
- 4) средство;
- 5) результат;
- 4) сам процесс деятельности.

Неотъемлемый признак деятельности – её осознанность. Безусловно, профессия возлагает на человека определенные правовые и нравственные обязанности, формирует профессионально значимые качества. Личность изменяется в результате приобретения профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональных привычек. Однако существуют такие виды деятельности, для выполнения которых недостаточно овладеть определенной системой знаний и навыков. Именно таковой является профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

2.1 Организация и методы исследования

В данной части работы описывается исследование мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции ОМВД Российской Федерации по Серышевскому району.

Цель исследования: выявить особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции.

Задачи исследования:

- 1) определить ведущий тип направленности в мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции;
- 2) выявить ведущие мотивы и типы регуляции профессиональной деятельности сотрудников полиции;
- 3) определить преобразующие потребности в структуре мотивации сотрудников полиции;
- 4) провести анализ полученных данных.

Гипотеза: к особенностям мотивации сотрудников полиции можно отнести доминирование потребности во власти и признании со стороны других людей.

Определение особенностей мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции проводилось на базе Государственного Учреждения отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации по Серышевскому району Амурской области, расположенное в пгт. Серышево, а также в войсковой части 62266-К, расположенное в пгт. Серышево-2. В исследовании приняли участие 37 сотрудников полиции от 21 до 46 лет, 31 сотрудник воинской части в возрасте от 20 до 43 лет.

Этапы исследования:

На первом этапе были подобраны методики исследования.

После рассмотрения ряда методик были отобраны следующие:

- методика диагностики направленности личности (Басс Б.) (приложение А);

- методика диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Францева Т.Н.) (приложение Б);

- методика диагностики мотивационного профиля личности (Ричи Ш., Мартин П.) (приложение В).

На втором этапе был проведен сбор диагностической информации. Исследование проходило в отдельных групповых формах (группа сотрудников полиции и группа военнослужащих). Испытуемые, которые приняли участие в проводимом исследовании, серьезно отнеслись к предлагаемому заданию. Они внимательно прослушали инструкцию, с энтузиазмом и вдумчивостью принялись за исполнение задания.

На третьем этапе была проведена обработка полученных данных, были использованы статистические методы обработки данных, а также проанализированы полученные результаты. На данном этапе была оформлена текстовая часть работы.

В качестве статистического метода обработки данных был использован U-критерий Манна-Уитни.

Далее представлено описание использованных в исследовании методик и методов.

1) Методика диагностики направленности личности (Басса Б.).

Цель методики: определение личностной направленности.

Методика позволяет выявить то, к чему человек действительно стремится, что для него является самым важным, ценным.

Методика разработана чешскими психологами В. Смекалом и М. Кучером.

В основе методики Смекала-Кучера лежит несколько измененная ориентировочная анкета Б. Басса, впервые опубликованная в 1967 г.

Методика состоит из 30 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Испытуемый должен выбрать сначала ответ, который в наибольшей

степени выражает его мнение или соответствует реальности, и затем тот, который, наоборот, наиболее далек от его мнения или же наименее соответствует реальности. С помощью методики выявляются следующие направленности: направленность на себя, направленность на общение и направленность на дело.

а) направленность на себя (НС) – это ориентация на прямое вознаграждение безотносительно от содержания работы, склонность к соперничеству;

б) направленность на взаимодействие (ВД) – это стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность;

в) направленность на задачу (НЗ) – это заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели [38].

При работе с данной методикой предлагается следующая инструкция: «Опросный лист состоит из 30 пунктов. На каждый пункт анкеты вы можете дать три ответа, обозначенные буквами: А, В, С. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения, который для вас наиболее ценен или больше всего соответствует правде. Букву вашего ответа напишите в «Листе ответов» против номера вопроса в столбике «Больше всего». Затем из ответов на этот же вопрос выберите наименее приемлемый вариант. Соответствующую букву напишите против номера вопроса, но в рубрике «Меньше всего». Для каждого вопроса используйте только две буквы, оставшийся ответ не записывайте нигде. Над вопросами не думайте слишком долго: первый выбор обычно бывает самым точным. Время от времени проверяйте, правильно ли вы записываете ответы, в те ли столбцы, везде ли проставлены буквы».

Обработка и интерпретация результатов. Если указанная в ключе буква занесена в рубрику «Больше всего», то испытуемому ставится знак «+» по данному виду направленности. Если же она расположена под индексом «Меньше

всего», то ему ставится знак «-». Затем подсчитывают количество «+» и записывают их в итоговую таблицу в соответствующие столбцы НС, ВД, или НЗ в зависимости от того, какой ключ использовался. Так же подсчитывается количество «-». Количество «+» суммируется с количеством «-» (с учетом знака!). Полученный результат записывается в итоговую таблицу в строку «Сумма». Наконец, к полученному числу прибавляется 30 (опять с учетом знака!). Этот показатель и характеризует уровень выраженности данного вида направленности. Общая сумма всех баллов по трём видам направленности должна быть равна 90.

2) Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Францевой Т.Н.).

Цель методики: определение мотивов профессиональной деятельности.

Опросник позволяет выявить мотивы профессиональной деятельности и типы регуляции, которые регулируют профессиональную деятельность работников в плане изменения их мотивов.

На каждое из утверждений предлагается дать оценку, насколько оно верно по 5-бальной шкале: «5» - да, конечно; «4» - скорее да, чем нет; «3» - затрудняюсь ответить; «2» - скорее нет, чем да; «1» - нет, конечно. И в зависимости от ключа опросника суммировать полученные баллы.

Побудительными причинами деятельности человека являются мотивы - совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих направленность деятельности. Именно мотив, побуждая к деятельности, определяет ее направленность, то есть определяет ее цели и задачи.

Анализ предлагаемых разными авторами классификаций профессиональных мотивов позволил выделить мотивы профессиональной деятельности. Выделенные мотивы были разделены на группу внешних и внутренних мотивов.

Внешний мотив – это внешние условия и обстоятельства деятельности субъекта.

Внутренний мотив – это психологические свойства субъекта поведения, непосредственный внутренний интерес личности к предстоящим действиям.

Основываясь на их сути, можно определить диагностические концепты ЭТИХ МОТИВОВ:

а) мотив жизнеобеспечения (внешний мотив) – это поведение мотивируется потребностью в высокой зарплате и материальном вознаграждении, желании иметь работу, приносящую большую выгоду и дополнительные льготы, позволяющие обеспечить семью; сосредоточение внимания на денежном вознаграждении за работу;

б) мотив взаимодействия (внешний) – это поведение направлено на установление определенного характера отношений. Личность стремится к взаимопониманию, взаимопомощи и возникновению обоюдного психического контакта, проявляющегося в передаче партнеру по общению вербальной и невербальной информации;

в) познавательный мотив (внутренний) – это поведение мотивируется получением новой информации. Личность желает, чтобы вследствие перемен работа стала более глубокой, в большей степени удовлетворяла профессиональный интерес. Это означает, что личность допускает, чтобы выполнение работы стало более сложным, требовало более высоких технических и профессиональных навыков, а также мобилизации интеллектуальных способностей;

г) мотив активности (внутренний) – это проявляется во внутренней готовности к целенаправленному взаимодействию со средой, к самостоятельности, базирующейся на потребностях и интересах личности, характеризуемой стремлением и желанием действовать;

д) мотив признания (внешний) (приобретение общественной значимости) – это преобладающая потребность в постоянном получении похвалы окружающих, в устойчивой и, как правило, высокой оценке собственных достоинств, необходимость уважения окружающих людей;

е) мотив самореализации (внутренний) (самосовершенствование) – это

потребность расти и развиваться как личность, стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность, творческий подход к решению стоящих задач.

Основываясь на основных психических контурах регуляции, было выделено пять способов регуляции профессиональной деятельности (источников мотивов):

а) ценностная регуляция – характеризует мотивационную функцию ценностей и служит основой мотивации людей, определяет ее особенности и представляет собой высший уровень мотивации;

б) эмоциональная регуляция – осуществляет эмоциональную поддержку активности мотивов, связанную не только с уровнем и направлением их возбуждения, но и реальными переживаниями;

в) социальная регуляция – характеризует влияние социального окружения на личность, ее побуждения и желания;

г) волевая регуляция – характеризует управление поведением с помощью сознания личности, прежде всего, за счет использования волевых усилий. Это предполагает самостоятельность, как в принятии решений, так и в инициативе действий, их осуществлении и контроле;

д) информационная регуляция – характеризуется когнитивными способностями и обработкой информации, получаемой во время работы, побуждающей к актуализации мотива [52].

Опросник состоит из ситуаций, основанных на психологических конструктах изучаемых феноменов, полученных в результате семантического анализа, и позволяет определить отношение испытуемых к названным ситуациям в зависимости от степени согласия с ними.

3) Изучение мотивационного профиля личности (Ричи Ш., Мартина П.).

Цель методики: позволяет выявить потребности и стремления работника, и тем самым получить некоторое представление о его мотивационных факторах.

Этот тест разработан и апробирован специально для того, чтобы выявлять факторы мотивации, которые высоко оцениваются работником, а также те факторы, которым он придает мало значения как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работой.

Для получения наилучших результатов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу. Первый, может быть, не вполне осознанный ответ, вероятно, и есть наиболее верное отражение ваших истинных чувств. Следует внимательно читать каждое утверждение вопросника и вписывать свои оценки непосредственно в таблицу ответов. Всего утверждений 33, следовательно, получается в общей сложности 363 балла. Если вам кажется, что один из факторов наиболее важен для вас, оцените его в 11 баллов; если же вы полагаете его вовсе не существенным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом утверждении факторами. Следить за тем, чтобы все 11 баллов были распределены между четырьмя предложенными в каждом вопросе утверждениями (A–D).

Получаемые двенадцать мотивационных факторов:

- высокий заработок и материальное поощрение. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок;

- потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке;

- потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил;

- потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей;

- потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности, дружелюбности. От четвертого фактора отличается тем, что в четвертом считается общее количество социальных

контактов, а тут скорее качество;

- потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи человека. Этот показатель указывает на симпатии к другим и хорошие социальные взаимоотношения, это потребность личности во внимании со стороны других людей, желание чувствовать собственную значимость;

- потребность ставить для себя сложные цели и достигать их, показатель стремления намечать и завоевывать сложные, многообещающие рубежи;

- потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими;

- потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки);

- потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей. Этот показатель свидетельствует о тенденции к проявлению пытливости, любопытства и нетривиального мышления. Но идеи, которые вносит и к которым стремится данный индивидуум, не обязательно будут правильными или приемлемыми;

- потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности. Показатель желания самостоятельности, независимости и самосовершенствования;

- потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе [43].

Завершив работу над тестом, получится общий результат по каждому из 12 мотивационных факторов. Большое количество баллов, присужденных какому-либо фактору, свидетельствует о его высокой значимости, малое количество баллов показывает низкий уровень потребности относительно прочих факторов.

4) U-критерий Манна-Уитни.

Статистический метод был предложен Фрэнком Вилкоксоном в 1945 году. Однако в 1947 году метод был улучшен и расширен Х.Б. Манном и Д.Р. Уитни, поэтому U-критерий чаще называют их именами.

Критерий предназначен для оценки различий между двумя выборками по

уровню какого-либо признака, количественно измеренного. Он позволяет выявлять различия между малыми выборками, когда $n_1, n_2 \geq 3$ или $n_1=2, n_2 \geq 5$.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

Для выявления ведущих направленностей в мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции и военнослужащих была использована методика Б. Басса «Методика диагностики направленности личности». Результаты исследования представлены на рисунке 1.

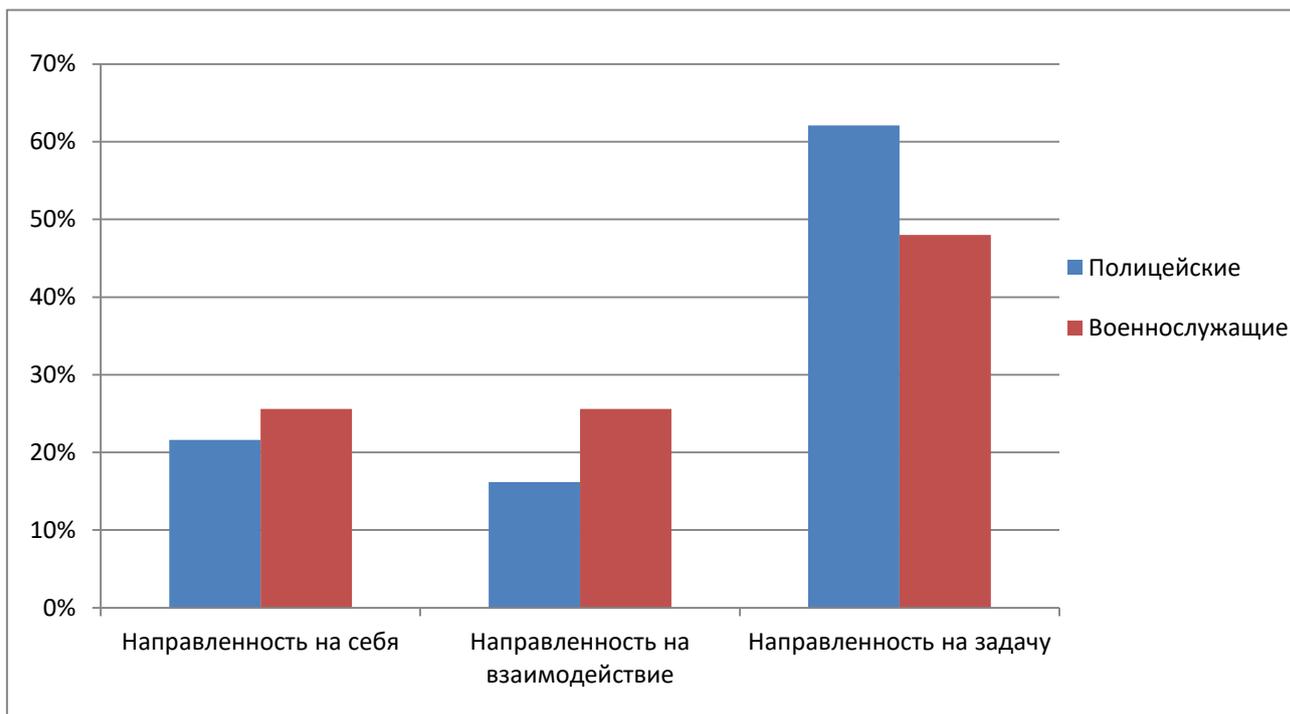


Рисунок 1 – Результаты диагностики ведущего типа направленности личности полицейских и военнослужащих

Из рисунка 1 видно, что большинство испытуемых: 62,1 % полицейских и 48 % военнослужащих имеют ведущую направленность на задачу (НЗ). У таких людей преобладают мотивы, которые порождаются самой деятельностью, они заинтересованы самим процессом, стремятся всегда к познанию и освоению новых знаний умений и навыков. Люди с такой направленностью ориентированы на деловое сотрудничество в коллективе и на решение деловых проблем. Их отличает от других деловой подход буквально ко всему тому, что его окружает. Они организуют и решают дела таким образом, чтобы была выгода не только для себя, но и для окружающих людей. При этом выполняя какую-либо цель,

поставленную в группе, стараются добиться высокой продуктивности труда, как от себя, так и других людей, а также выполнить работу как можно лучше и качественней.

У 21,6 % испытуемых полицейских и 25,6 % военнослужащих ведущей направленностью личности является направленность на себя (НС). Это говорит о том, что такие люди ориентированы на прямое вознаграждение. Они берутся за дело тогда, когда им это выгодно, так как в работе видят чаще всего возможность удовлетворить собственные притязания. Например, сотрудники интенсивнее работают, если им обещано хорошее вознаграждение или тогда, когда достижение успехов в какой-либо сфере деятельности ведёт за собой повышение или хотя бы похвалу. Люди с направленностью на себя постоянно стремятся к подтверждению своего личного первенства и престижа.

У 16,2 % полицейских и 25,6 % военнослужащих ведущей направленностью личности является направленность на взаимодействие (ВД). Такие люди ориентированы на совместную коллективную деятельность и общение с людьми. Их поступки определяются повышенной потребностью в общении и социальном одобрении со стороны других людей. По своей натуре являются конформистами, так как часто согласовывают свои действия и поступки с мнением окружающих. Боятся выйти за рамки того, что в обществе является приемлемым и нормальным, поэтому редко высказывают по какому-либо поводу собственное мнение.

Таким образом, ведущей направленностью личности сотрудников полиции и военнослужащих является направленность на задачу, большинство испытуемых ориентируются на решение конкретных действий. Структура направленности в группе сотрудников полиции выглядит следующим образом: направленность на задачу, направленность на себя, направленность на взаимодействие. В группе военнослужащих первое место также занимает направленность на задачу, второе место равноправно занимает направленность на себя и направленность на взаимодействие.

Далее были определены ведущие мотивы профессиональной деятельности

сотрудников полиции и военнослужащих с помощью методики Т.Н. Францевой «Методика диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов». Результаты исследования представлены на рисунках 2 и 3.

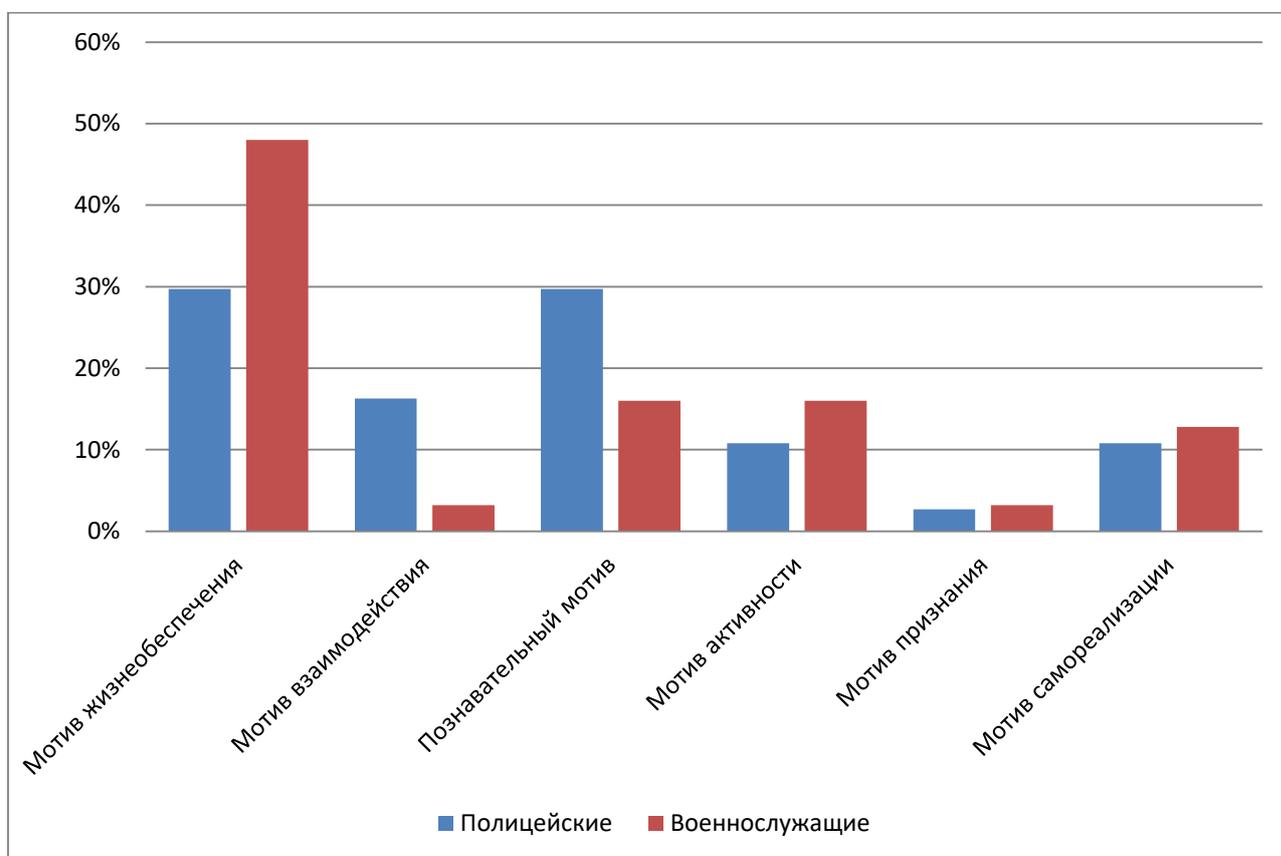


Рисунок 2 – Результаты диагностики ведущих мотивов профессиональной деятельности полицейских и военнослужащих

Из рисунка 2 видно, что у сотрудников полиции иерархия мотивов профессиональной деятельности состоит из таких мотивов как «мотив жизнеобеспечения» и «познавательный мотив». В группе военнослужащих – «мотив жизнеобеспечения» также является ведущим. На втором месте разделяют позицию «познавательный мотив» и «мотив активности».

Мотив жизнеобеспечения относится к группе внешних мотивов и является ведущим мотивом для 29,7 % сотрудников полиции и 48 % военнослужащих. Поведение сотрудников с таким ведущим мотивом определяется наличием потребности в высоком заработке и материальном вознаграждении, желании иметь работу, приносящую большую выгоду и дополнительные льготы, позволяющие обеспечить семью; сосредоточение внимания на денежном

вознаграждения за работу. Таким людям зачастую не важно, чем заниматься. Они сознательно ищут сам заработок. Если есть возможность получить много, работая лучше и больше, то это их место.

Дополняет ведущий мотив для полицейских 29,7 %, познавательный мотив, он относится к группе внутренних мотивов. Значительным является и для 16 % военнослужащих. Их поведение мотивируется получением новой информации. Такие сотрудники, как правило, хотят, чтобы их работа стала более глубокой, в большей степени удовлетворяла профессиональный интерес. Это означает, что они допускают усложнение своей деятельности. Им нравится, когда работа требует более высоких технических и профессиональных навыков, а также мобилизации интеллектуальных способностей.

Мотив взаимодействия относится к группе внешних мотивов. Выявлен у 16,3 % сотрудников полиции и у 3,2 % военнослужащих. Он объясняется тем, что поведение направлено на установление определенного характера отношений. Личность стремится к взаимопониманию, взаимопомощи и возникновению обоюдного психического контакта, проявляющегося в передаче партнеру по общению вербальной и невербальной информации.

Мотив активности относится к группе внутренних мотивов. Выявлен у 16 % военнослужащих и у 10,8 % полицейских. Он проявляется во внутренней готовности к целенаправленному взаимодействию со средой, к самостоятельности, базирующейся на потребностях и интересах личности, характеризующейся стремлением и желанием действовать.

Мотив самореализации относится к группе внутренних мотивов. Выявлен у 10,8 % полицейских и у 12,8 % военнослужащих. Объясняется в стремлении расти и развиваться как личность, стремлении к полной реализации своих способностей и желании ощущать свою компетентность, творческий подход к решению стоящих задач.

Мотив признания относится к группе внешних мотивов. Выражен в меньшей степени у 2,7 % сотрудников полиции и у 3,2 % военнослужащих. Такой показатель объясняется в потребности постоянного получения похвалы

окружающих, в устойчивой и, как правило, высокой оценке собственных достоинств, необходимость уважения окружающих людей.

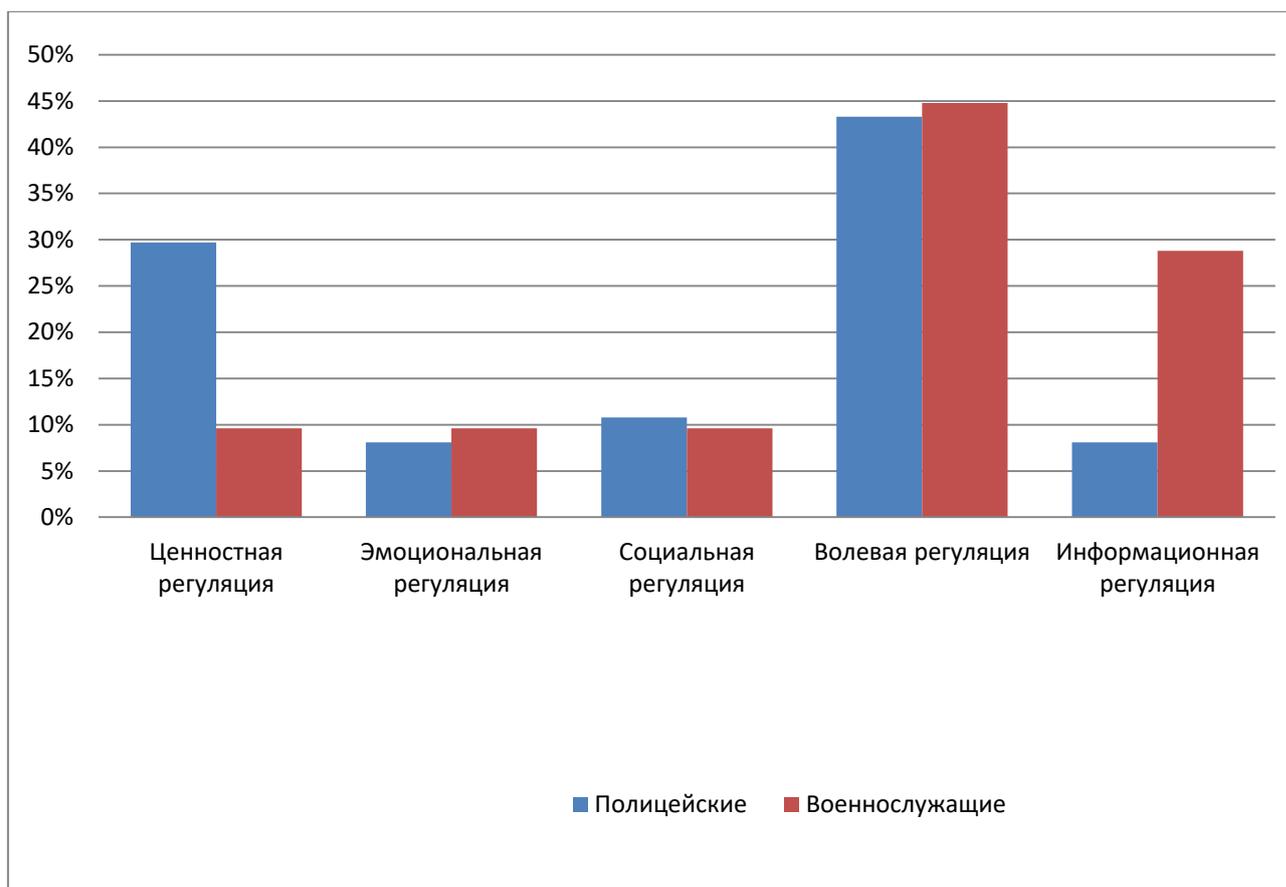


Рисунок 3 – Результаты диагностики ведущего типа регуляции профессиональной деятельности полицейских и военнослужащих

Данные рисунка 3 показывают, что иерархия типов регуляции профессиональной деятельности сотрудников полиции также имеет свои особенности. В группе сотрудников полиции ведущими являются такие типы регуляции как волевая, ценностная регуляция. В группе военнослужащих ведущими являются такие типы регуляции как волевая и информационная.

Волевая регуляция у 43,3 % сотрудников полиции и у 44,8 % военнослужащих – характеризует управление поведением с помощью сознания личности, прежде всего, за счет использования волевых усилий. Это предполагает самостоятельность, как в принятии решений, так и в инициативе действий, их осуществлении и контроле. То есть намеренно осуществляемый контроль побуждения к действию, сознательно принятому по необходимости и выполняемому человеком по своему решению.

Ценностная регуляция у 29,7 % сотрудников полиции и у 9,6 % военнослужащих – характеризует мотивационную функцию ценностей и служит основой мотивации людей, определяет ее особенности и представляет собой высший уровень мотивации. Человек принимает решения, ориентируясь, прежде всего на критерии - ценности и нормы, которые в данном обществе признаны разумными, обоснованными.

Информационная регуляция у 28,8 % военнослужащих и у 8,1 % полицейских – характеризуется когнитивными способностями и обработкой информации, получаемой во время работы, побуждающей к актуализации мотива. Как результат преобразования информации в формы, такие как группирование, сравнение, формы удобные для работы.

Эмоциональная регуляция в меньшей степени выражена у 8,1 % сотрудников полиции и у 9,6 % военнослужащих, а также социальная регуляция у 10,8 % сотрудников полиции и у 9,6 % сотрудников воинской части. Эмоциональная регуляция – осуществляет эмоциональную поддержку активности мотивов, связанную не только с уровнем и направлением их возбуждения, но и реальными переживаниями. И социальная регуляция – характеризует влияние социального окружения на личность, ее побуждения и желания.

Таким образом, ведущими мотивами в профессиональной деятельности сотрудников полиции и военнослужащих являются мотив жизнеобеспечения (внешний мотив), познавательный мотив (внутренний мотив). В меньшей степени выражен мотив признания (внешний мотив). А источниками и условиями изменения мотивов можно считать волевою, ценностную регуляцию в группе полицейских и волевая, информационная регуляция в группе военнослужащих. Эмоциональная и социальная регуляции имеют меньшую значимость для обеих групп испытуемых, как для сотрудников полиции, так и для сотрудников воинской части.

Далее были определены ведущие потребности в мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции и военнослужащих с

помощью методики Ш. Ричи и П. Мартина «Методика изучения мотивационного профиля личности». Результаты исследования представлены на рисунке 4.

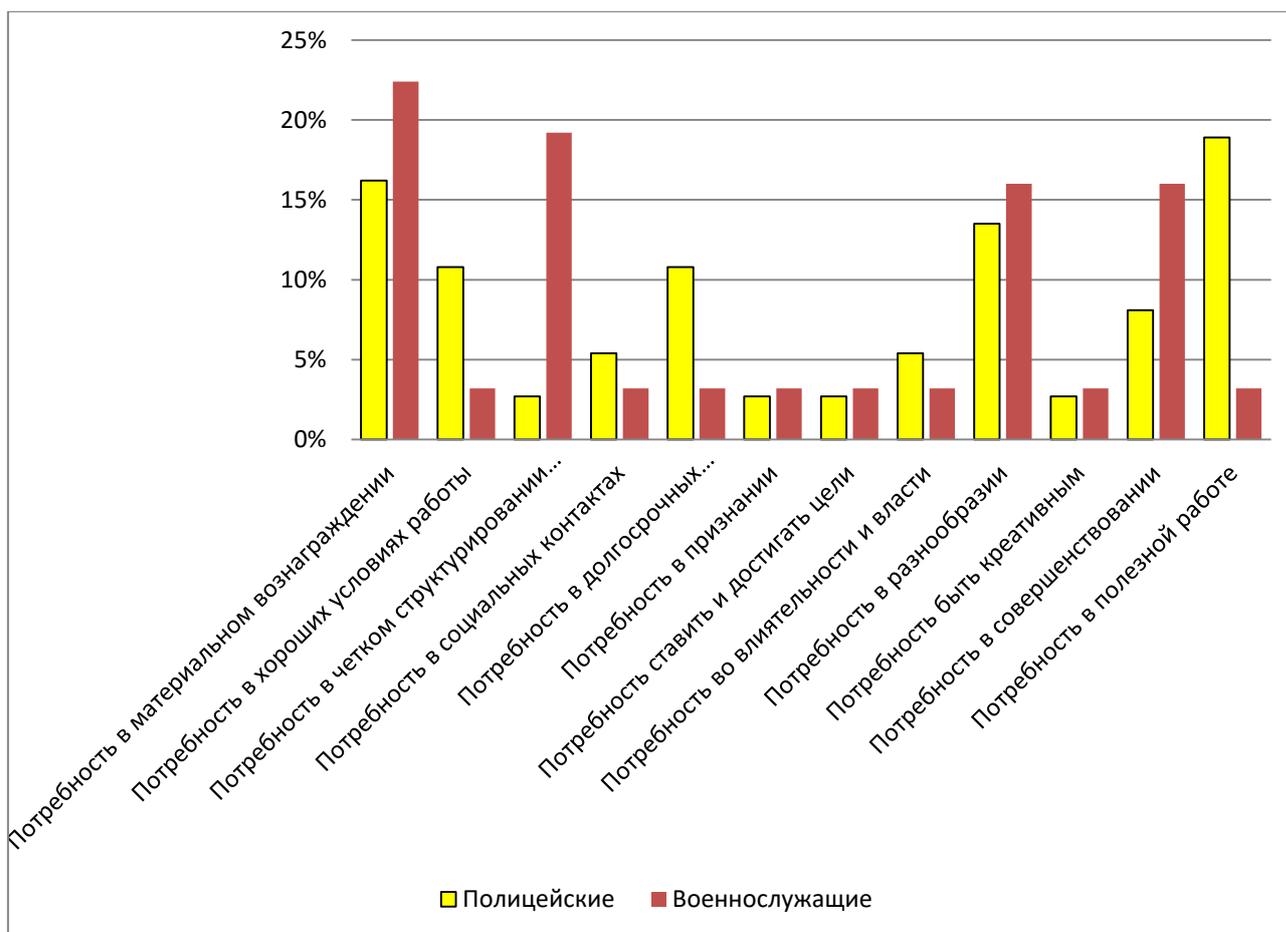


Рисунок 4 – Результаты диагностики ведущих потребностей в мотивации профессиональной деятельности полицейских и военнослужащих

Из рисунка 4 можно наблюдать, что иерархия потребностей в мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции и военнослужащих имеет следующий ведущий состав: в группе полицейских ведущими являются такие мотивационные факторы как потребность в полезной работе, потребность в материальном вознаграждении, потребность в разнообразии. В группе военнослужащих ведущими являются такие потребности: потребность в материальном вознаграждении, потребность в четком структурировании работы, потребность в разнообразии и совершенствовании.

Потребность в полезной работе является ведущей у 18,9 % полицейских и у 16 % военнослужащих – характеризуется востребованностью в интересной общественно полезной работе, именно в работе наполненной смыслом и

значением для сотрудников. Важно понимать, что обладатели высокой потребности в интересной и полезной работе попросту не будут заниматься делами, которые не вызывают интерес. Здесь главное добиться согласованности интересов сотрудника и организации, в результате получится высокоэффективный сотрудник, готовый, не жалея сил, работать на благо организации.

Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении является также значительной у 16,2 % полицейских и у 22,4 % военнослужащих. Характеризует желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Данная потребность выявляет тенденцию к изменению в процессе трудовой жизни; увеличение трат обуславливает повышение значения этой потребности, например, наличие долгов, возникновение новых семейных обязательств, дополнительные или тяжелые финансовые обязательства.

Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции выявлена у 13,5 % полицейских и у 16 % военнослужащих. Характеризуется стремлением избегать рутины, скуки. Указывает тенденцию всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям, любви к переменам и стимуляции.

Потребность в четком структурировании работы выявлена у 19,2 % военнослужащих и у 2,7 % полицейских. Объясняется наличием обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы. Военнослужащие 16 % и полицейские 8,1 % отдают предпочтение потребности в совершенствовании, росте и развитии как личности, относится сюда и показатель желая самостоятельности, независимости и само совершенствования.

Потребность во влиятельности и власти, в стремлении руководить другими, обязательно сравнивая себя с людьми, настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности в меньшей степени выявлена у 5,4 % сотрудников полиции и у 3 % военнослужащих. А также потребность в признании у 2,7 % сотрудников полиции и у 3 % военнослужащих, потребность выражается в том,

чтобы окружающие ценили услуги, достижения и успехи личности.

Следовательно, к ведущим потребностям в мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции и военнослужащих относится потребность в материальном вознаграждении. Большинство полицейских определяют ценными потребностями: потребность в полезной работе, потребность в разнообразии; а военнослужащие выбирают потребность в четком структурировании работы, потребность в разнообразии, совершенствовании. А потребность в признании, потребность во влиятельности и власти играют не самую важную роль в деятельности полицейских и военнослужащих.

Теперь проверим достоверность различий между исследуемыми группами по разным показателям. Достоверность различий будем проверять по методу U-критерия Манна-Уитни для независимых выборок.

U-критерий Манна-Уитни – это непараметрический критерий, используемый для проверки статистической гипотезы о достоверности уровневых различий признака между двумя независимыми выборками.

Значение U определяется по формуле:

$$U = n1 \times n2 + \frac{nx \times (nx + 1)}{2} - Tx \quad (1)$$

где n1 - объем первой выборки;

n2 - объем второй выборки;

Tx - большая из ранговых сумм;

nx - объем группы с большей суммой рангов.

Результаты исследования двух групп по методике Б. Басса были сравнены между собой (таблица 1).

Таблица 1 – Итоговые значения критерия Манна-Уитни

Параметры	Значения коэффициента	Уровень значимости (p-level)
Направленность на себя	541	0,69

Параметры	Значения коэффициента	Уровень значимости (p-level)
Направленность на взаимодействие	491	0,31
Направленность на задачу	449,5	0,12

При оценке различий в особенностях мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции и военнослужащих было выявлено, что статистически достоверные различия в группах между направленностями личности отсутствуют.

Результаты исследования двух групп по методике Т.Н. Францевой были сравнены между собой (таблица 2).

Таблица 2 – Итоговые значения критерия Манна-Уитни

Параметры	Значения коэффициента	Уровень значимости (p-level)
Мотив жизнеобеспечения	357	0,007
Мотив взаимодействия	468	0,19
Познавательный мотив	483,5	0,27
Мотив активности	373	0,013
Мотив признания	342,5	0,004
Мотив самореализации	419	0,05
Ценностная регуляция	468,5	0,19
Эмоциональная регуляция	413	0,04
Социальная регуляция	442	0,10
Волевая регуляция	381	0,018
Информационная регуляция	376,5	0,015

При оценке различий в особенностях мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции и военнослужащих было выявлено, что различия в группах между мотивами присутствуют в показателях «Мотив жизнеобеспечения», «Мотив активности», между типами регуляции «Волевая регуляция», «Информационная регуляция». У сотрудников полиции выражены в меньшей степени, чем у военнослужащих, такие показатели: мотив жизнеобеспечения, мотив активности. В современном обществе определяющим фактором является денежное вознаграждение независимо от того, насколько человек нуждается или не нуждается в финансово-материальной помощи. Так с ростом доходов, возможностей могут начинать расти и потребности человека. Но полицейские придают меньшее значение деньгам, чем военнослужащие. Возможно это связано с тем первоначальным мотивом и дальнейшим его преобладанием, с которым изначально поступают работать сотрудники, подразумевающий внутреннюю убежденность, удовлетворение от самого процесса работы, стремление к познанию этой сферы деятельности.

Мотив активности меньше выражен у полицейских, чем у военнослужащих. Это скорее всего связано с основной задачей, с условиями работы их деятельности. Основной задачей военнослужащих является поддержание боеготовности, боевая подготовка военнослужащих, защита и удержание территории государства. Военнослужащий осознанно подчиняется воле командира, при этом ограничивается степень личной свободы и активности выбора. А полицейские занимаются поддержанием общественного порядка, регулированием дорожного движения, предотвращением и раскрытием преступлений. Одной из важнейших характеристик полицейских является их постоянное активное сопротивление и противодействие с окружающим миром.

А также волевая и информационная регуляция полицейских, по сравнению с военнослужащими, несет меньшую значимость в профессиональной деятельности. Потому как полиции предоставлена в большей степени самостоятельность в использовании ресурсов на законной основе, при решении тех или иных проблем. Специфика профессии предполагает постоянную

интеллектуальную, экстремальную работу со сложными условиями служебной деятельности.

Результаты исследования двух групп по методике Ш. Ричи и П. Мартина были сравнены между собой (таблица 3).

Таблица 3 – Итоговые значения критерия Манна-Уитни

Параметры	Значения коэффициента	Уровень значимости (p-level)
Потребность в четком структурировании работы	250	0,00007
Потребность в социальных контактах	460,5	0,16
Потребность в долгосрочных взаимоотношениях	454	0,14
Потребность в признании	569	0,96
Потребность ставить и достигать цели	518,5	0,5
Потребность во влиятельности и власти	526	0,56
Потребность в разнообразии	382,5	0,018
Потребность быть креативным	556,5	0,83
Потребность в совершенствовании	422,5	0,06
Потребность в полезной работе	270	0,0001
Потребность в материальном вознаграждении	279,5	0,0003
Потребность в хороших условиях работы	367	0,011

При оценке различий в особенностях мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции и военнослужащих было выявлено, что различия в группах между мотивационными факторами присутствуют в показателях «Потребность в материальном вознаграждении», «Потребность в

хороших условиях работы», «Потребность в четком структурировании работы», «Потребность в разнообразии», «Потребность в полезной работе». Полицейские больше мотивированы потребностью в хороших условиях работы, в полезной работе. Возможно это объясняется тем, что полицейский не всегда находится на своем месте, ведь за границами его комфортной обстановки, за пределами его кабинета ожидаются задачи, связанные с опасными инцидентами, проведение следственных экспериментов, поиск улик, опрос свидетелей и многие другие. А военнослужащие в свою очередь больше предпочитают материальное вознаграждение, четкое структурирование работы, а также разнообразие в рабочем процессе. Условия работы военнослужащих связаны с необходимостью беспрекословного выполнения поставленных задач в любых условиях, обуславливается строгой регламентацией военной службы, в том числе с риском для жизни, отрыв человека от привычного социального окружения. Потребность в разнообразии возможно связана с действительным однообразием условий труда, так, например, боевое дежурство проходит в плохо освещенных залах, кабинетах, в одиночном составе или многократное повторение одних и тех же тренировок.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что к мотивационным особенностям сотрудников полиции можно отнести мотив жизнеобеспечения, мотив активности; типы регуляции: волевая и информационная; потребность в материальном вознаграждении, потребность в хороших условиях работы, потребность в четком структурировании работы, потребность в разнообразии и потребность в полезной работе. Это позволяет говорить о том, что гипотеза не подтверждена.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мотивация профессиональной деятельности – сложный процесс, с помощью которого определяется характер и масштаб личности человека, в ходе которого личность старается удовлетворить целый ряд потребностей в конкретных формах деятельности. Сочетание различных потребностей обуславливает мотивационную направленность личности в труде, её трудовую активность, определяя структуру мотивации профессиональной деятельности.

Если потребности осознаются, то они приобретают вид мотивов. Мотивы образуются в процессе индивидуального развития человека. Мотивы трудового поведения у разных людей различны, но нет сомнений, что каждый человек обладает некой системой индивидуальных потребностей, интересов, ценностей, удовлетворение которых осуществляется или должно осуществляться в труде.

Трудовая деятельность как основная деятельность человека, включает в себя профессиональную деятельность. Понимание любой профессиональной деятельности включает в себя общую информацию, психологическое содержание деятельности, определенные требования, которые профессия предъявляет к сотруднику организации, индивидуальные особенности и способности личности. Существует огромное количество профессий, имеющие тенденцию к изменению вместе с развитием общества, техники и науки, но при этом главные признаки сохраняются, показывая человеку какой род успешной деятельности подходит именно для него.

Профессиональная деятельность сотрудников полиции представляет собой исполнительный класс, связанный с выработкой и исполнением решений, деятельность с заданным образцом, правилами, инструкциями. Служба правоохранительных органов сопровождается экстремальными нагрузками, напряженными условиями, высокой степенью ответственности, требующая активной умственной и коммуникативной деятельности.

В данной бакалаврской работе были рассмотрены понятия мотивации, направленности, потребности, мотивов профессиональной деятельности

личности, психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников полиции. Исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции проводилось с помощью методик «Методика диагностики направленности личности Б. Басса», «Методика диагностики мотивов профессиональной деятельности», «Изучение мотивационного профиля личности».

В результате эмпирического исследования выяснилось, что различия отмечаются между факторами во многих показателях «Мотив жизнеобеспечения», «Мотив активности», между регуляциями «Волевая регуляция», «Информационная регуляция», «Потребность в материальном вознаграждении», «Потребность в хороших условиях работы», «Потребность в четком структурировании работы», «Потребность в разнообразии», «Потребность в полезной работе». Достоверность различий между исследуемыми группами по разным показателям проводилась по методу U-критерия Манна-Уитни для независимых выборок.

Таким образом, к мотивационным особенностям сотрудников полиции можно отнести мотив жизнеобеспечения, мотив активности; типы регуляции: волевая и информационная; потребность в материальном вознаграждении, потребность в хороших условиях работы, потребность в четком структурировании работы, потребность в разнообразии и потребность в полезной работе. Это позволяет говорить о том, что гипотеза не подтверждена.

Выполненное исследование позволило решить поставленные задачи и опровергнуть выдвинутую гипотезу.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Ананьев, Б.Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность / Б.Г. Ананьев. – М.: Директ-Медиа, 2008. – 134 с.
- 2 Ангеловский, А.А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм / А.А. Ангеловский // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – № 5. – С. 306-314.
- 3 Аристова, И.Л. Общая психология. Мотивация, эмоции, воля / И.Л. Аристова. – Владивосток, 2003. – 104 с.
- 4 Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / В.Г. Асеев. – М.: Гардарики, 2006. – 304 с.
- 5 Асямов, С.В. Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел / С.В. Асямов, Ю.С. Пулатов. - Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан. – 2002. – 141 с.
- 6 Брайан, Т. Достижение цели / Т. Брайан. – СПб.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 192 с.
- 7 Виханский, О.С. Менеджмент: учебное пособие / О.С. Виханский. – М.: Гардарики, 2003. – 568 с.
- 8 Вольфсон, Э.Н. Особенности мотивации сотрудников правоохранительных органов / Э.Н. Вольфсон // «Juvenis Scientia». – 2015. – № 1. – С. 82-85.
- 9 Гапоненко, А.Л. Теория управления / А.Л. Гапоненко. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 558 с.
- 10 Голд, Дж. Психология и география. Основы поведенческой географии / Дж. Голд, пер. С.В. Федулова. – М.: Прогресс, 2002. – 304 с.
- 11 Григорьева, М.В. Психология труда: конспект лекций / М.В. Григорьева. – М.: ЮРАЙТ-Издат, 2006. – 192 с.
- 12 Гришаков, А.Г. Индивидуальная профилактика в деятельности

участкового уполномоченного полиции в современный период / А.Г. Гришаков // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – № 3. – С. 48-53.

13 Долгова, В.И. Мотивация профессиональной деятельности студентов: монография / В.И. Долгова, В.А. Ткаченко. – Челябинск, 2011. – 100 с.

14 Драчук, М.А. Понятие и виды труда в организации юридического механизма управления трудом / М.А. Драчук // Вестник Омского университета. – 2012. – № 2. – С. 391-398.

15 Дружилов, С.А. Психология профессионализма человека: Распространение категорий и концепций инженерной психологии на предметную область психологии профессиональной деятельности / С.А. Дружилов. – М.: СибГИУ, 2007. – 200 с.

16 Дружинин, В.Н. Психология. Учебник для гуманитарных вузов / В.Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2001. – 656 с.

17 Дружинин, Н.Е. Словарь по профориентации и психологической поддержке [Электронный ресурс] / Н.Е. Дружинин. – Томск. – Режим доступа: <http://esta2011.h16.ru/spravinfo/slovar/Ditionair.html>. – 12.04.2017.

18 Дубнякова, А.И. Теоретические подходы к исследованию мотивов профессиональной деятельности / А.И. Дубнякова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2008. – № 3. – С. 226-229.

19 Дырка, С.С. Социально-психологические аспекты трудовой активности / С.С. Дырка // Государственная служба. – 2005. – № 5. – С. 87-96.

20 Загороднова, Г.А. Характеристика удовлетворенности трудом и производственная мотивация медицинских сестер / Г.А. Загороднова // Главная медицинская сестра. – 2008. – № 3. – С. 43-49.

21 Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.

22 Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.

23 Карпинский, К.В. Смысл жизни и жизненный смысл профессии / К.В. Карпинский // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2010. – № 6. – С. 147-155.

24 Карпов, А.В. Психология труда / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.

25 Климов, Е.А. Психология как профессия / Е.А. Климов, О.Г. Носкова. – М.: Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова, 2009. – 112 с.

26 Климов, Е.А. Пути в профессионализм: учебное пособие / Е.А. Климов. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2006. – 260 с.

27 Константинов, В.В. Методологические основы психологии / В.В. Константинов. – СПб.: Питер, 2010. – 240 с.

28 Котов, С.С. Особенности мотивации учебной деятельности студентов, обучающихся в новых социально-экономических условиях / С.С. Котов. – Тверь, 2003. – 138 с.

29 Кравченко, А.И. История менеджмента / А.И. Кравченко. – М.: Академ. проект Трикста, 2005. – 560 с.

30 Кронин, С.И. Мышление победителя. Методология ЭССЛ / С.И. Кронин. – СПб.: Сфера, 2004. – 352 с.

31 Лишин, О.В. Понятие «направленность личности» в отечественной и мировой психологии / О.В. Лишин // Мир психологии. – Воронеж, 2008. – № 2 (54). – С. 175-185.

32 Магура, М.И. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М.И. Магура, М.Б. Курбатова // Управление персоналом. - 2007. – 205 с.

33 Малкова, Т.Н. Особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции / Т.Н. Малкова. – Киев, 2012. – 145 с.

34 Маркова, А.Б. Совершенствование профессиональной направленности сотрудников ОВД / А.Б. Маркова. – СПб.: Питер, 2000. – 208 с.

35 Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 2006. – 380 с.

36 Морогин, В.Г. Процесс мотивации в норме и при психической патологии / В.Г. Морогин // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2006. – № 2. – С. 98-115.

37 Морозов, А.В. Деловая психология. Учебник для высших и средних специальных учебных заведений / А.В. Морозов. – СПб.: Изд-во Союз, 2000. – 576 с.

38 Образцова, Л.Н. Самоучитель по психологии / Л.Н. Образцова. – М.: АСТ, 2013. – 320 с.

39 Первушина, О.Н. Общая психология: Методические указания / О.Н. Первушина. – Новосибирск: Научно-учебный центр психологии НГУ, 2003. – 121 с.

40 Петровский, А.В. Словарь по общей психологии / А.В. Петровский. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 250 с.

41 Пряжников, Н.С. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.С. Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 368 с.

42 Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2005. – 266 с.

43 Ричи, Ш. Управление мотивацией: учеб. пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин, пер. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

44 Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала / Н.В. Самоукина. – М.: Вершина, 2007. – 224 с.

45 Свиридова, Т.А. Мотивация персонала как важнейший фактор повышения конкурентоспособности организации / Т.А. Свиридова // «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 541-545.

46 Сергачева, О.В. Правосознание сотрудников органов внутренних дел / О.В. Сергачева, М.И. Марьин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. – № 2 (41). – С. 3-7.

47 Сорочан, В.В. Психология профессиональной деятельности: конспект

лекций / В.В. Сорочан. – М.: МИЭМП, 2005. – 70 с.

48 Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. – Ростов: к/д «Феникс», 2002. – 672 с.

49 Творогова, Н.Д. Общая и социальная психология [Электронный ресурс] / Н.Д. Творогова. – Режим доступа: <http://psyera.ru/4930/ponyatie-o-motivah>. – 09.01.2017.

50 Тертель, А.Л. Психология в вопросах и ответах: учебное пособие / А.Л. Тертель. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – 176 с.

51 Федосеев, В.Н. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] / В.Н. Федосеев. – Режим доступа: http://psyera.ru/motivaciya-k-professionalnoy-deyatelnosti_7295.htm. – 26.10.2016.

52 Францева, Т.Н. Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов / Т.Н. Францева // Вестник Самарской гуманитарной академии. – 2010. – № 1. – С. 1-20.

53 Халфина, Р.Р. Психологическая характеристика сотрудников, обеспечивающих государственную защиту / Р.Р. Халфина, Е.В. Данилов, А.З. Минуллин // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2014. – № 4 (60). – С. 140-143.

54 Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.

55 Ходжич, М.В. Особенности профессиональной деятельности сотрудников ОВД [Электронный ресурс] / М.В. Ходжич. – Режим доступа: https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=5664. – 01.02.2017.

56 Човдырова, Г.С. Психологическое сопровождение деятельности сотрудников ОВД / Г.С. Човдырова, И.Е. Реуцкая, С.К. Клименко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2005. – № 1 (23). – С. 20-23.

57 Шадриков, В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. – М.: Институт психологии РАН, 2013. – 464 с.

58 Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро.

– М.: Гросс-Медиа, 2005. – 224 с.

59 Шароватова, С.А. Внутренняя мотивация российских студентов: исследование и развитие / С.А. Шароватова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – № 9 (40). – С. 38-42.

60 Ялом, И.Д. Экзистенциальная психотерапия / И.Д. Ялом. – М.: Класс, 2015. – 576 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера; ориентационная анкета Басса Б.)

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:

- А. Одобрения моей работы;
- В. Сознания того, что работа сделана хорошо;
- С. Сознание того, что меня окружают друзья.

2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:

- А. Тренером, который разрабатывает тактику игры;
- В. Известным игроком;
- С. Выбранным капитаном команды.

3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:

- А. Проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
- В. Вызывает интерес к предмету, так что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;
- С. Создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.

4. Мне нравится, когда люди:

- А. Радуются выполненной работе;
- В. С удовольствием работают в коллективе;
- С. Стремятся выполнить свою работу лучше других.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:

- А. Были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности;
- В. Были верны и преданы мне;
- С. Были умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:

- А. С кем складываются хорошие взаимоотношения;
- В. На кого всегда можно положиться;
- С. Кто может многого достичь в жизни.

7. Больше всего я не люблю:

- А. Когда у меня что-то не получается;
- В. Когда портятся отношения с товарищами;
- С. Когда меня критикуют.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера; ориентационная анкета Басса Б.)

8. По-моему, хуже всего, когда педагог:

А. Не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;

В. Вызывает дух соперничества в коллективе;

С. Недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.

9. В детстве мне больше всего нравилось:

А. Проводить время с друзьями;

В. Ощущение выполненных дел;

С. Когда меня за что-нибудь хвалили.

10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:

А. Добился успеха в жизни;

В. По-настоящему увлечен своим делом;

С. Отличается дружелюбием и доброжелательностью.

11. В первую очередь школа должна:

А. Научить решать задачи, которые ставит жизнь;

В. Развивать, прежде всего, индивидуальные способности ученика;

С. Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.

12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:

А. Для общения с друзьями;

В. Для отдыха и развлечений;

С. Для своих любимых дел и самообразования.

13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:

А. Работаю с людьми, которые мне симпатичны;

В. У меня интересная работа;

С. Мои усилия хорошо вознаграждаются.

14. Я люблю когда:

А. Другие люди меня ценят;

В. Испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы;

С. Приятно провожу время с друзьями.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекалал-Кучера; ориентационная анкета Басса Б.)

15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось чтобы:

- А. Рассказали о каком-либо интересном деле, связанном с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать;
- В. Написали о моей деятельности;
- С. Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.

16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:

- А. Имеет ко мне индивидуальный подход;
- В. Сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
- С. Устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.

17. Для меня нет ничего хуже, чем:

- А. Оскорбление личного достоинства;
- В. Неудача при выполнении важного дела;
- С. Потеря друзей.

18. Больше всего я ценю:

- А. Успех;
- В. Возможности хорошей совместной работы;
- С. Здравый практичный ум и смекалку.

19. Я не люблю людей, которые:

- А. Считают себя хуже других;
- В. Часто ссорятся и конфликтуют;
- С. Возражают против всего нового.

20. Приятно, когда:

- А. Работаешь над важным для всех делом;
- В. Имеешь много друзей;
- С. Вызываешь восхищение и всем нравишься.

21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:

- А. Доступным;
- В. Авторитетным;
- С. Требовательным.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера; ориентационная анкета Басса Б.)

22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:
- А. О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
 - В. О жизни знаменитых и интересных людей;
 - С. О последних достижениях науки и техники.
23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:
- А. Дирижером;
 - В. Композитором;
 - С. Солистом.
24. Мне бы хотелось:
- А. Придумать интересный конкурс;
 - В. Победить в конкурсе;
 - С. Организовать конкурс и руководить им.
25. Я хотел бы прочитать книгу:
- А. Об искусстве хорошо уживаться с людьми.
 - В. О жизни известного человека.
 - С. Типа «Сделай сам».
26. Человек должен строиться к тому, чтобы:
- А. Другие были им довольны;
 - В. Прежде всего выполнить свою задачу;
 - С. Его не нужно было упрекать за выполненную работу.
27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:
- А. В общении с друзьями;
 - В. Просматривая развлекательные фильмы;
 - С. Занимаясь своим любимым делом.
28. При условии одинакового финансового успеха я бы с удовольствием:
- А. Выдумал интересный конкурс;
 - В. Выиграл бы в конкурсе;
 - С. Организовал бы конкурс и руководил им.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера; ориентационная анкета Басса Б.)

29. Для меня важнее всего знать:

- А. Что я хочу сделать;
- В. Как достичь цели;
- С. Как привлечь других к достижению моей цели.

30. Человек должен вести себя так, чтобы:

- А. Другие были довольны им;
- В. Выполнить, прежде всего, свою задачу;
- С. Не нужно было укорять его за работу.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика диагностики мотивации профессиональной деятельности

Т.Н. Францевой

Инструкция: Прочитайте каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас по 5- бальной шкале:

«5» - да, конечно

«4» - скорее да, чем нет

«3» - затрудняюсь ответить

«2» - скорее нет, чем да

«1» - нет, конечно

1. Для меня важно получать материальное вознаграждение за мои труды.
2. Мои переживания во время работы отрицательно сказываются на моем заработке.
3. По мнению коллег, я занимаю позицию меркантильного человека в коллективе
4. Я ставлю перед собой цель добиться высокого материального положения.
5. Полученная мной в процессе работы дополнительная информация положительно влияет на мой заработок.
6. Для меня общение с коллегами важнее самого процесса работы.
7. Мои переживания во время работы отрицательно влияют на общение с коллегами.
8. Критика моего труда коллегами негативно влияет на взаимопонимании с ними.
9. Я контролирую свое общение с окружающими в процессе работы.
10. Получаемая в процессе работы информация положительно влияет на мои взаимоотношения с коллективом.
11. Для меня процесс работы важен только тем, что я узнаю что-то новое для себя.
12. Мне труднее разобраться в рабочем материале, если у меня плохое настроение.
13. Взаимоотношения с коллегами по работе влияет на широту моего кругозора.
14. Я ставлю перед собой цель познавать новое и интересное в профессиональной деятельности.
15. Новые знания помогают мне лучше разобраться с информацией, полученной во время работы.
16. Для меня важно быть постоянно активным в работе.
17. Переживания во время работы мешают мне активно трудиться.
18. Критика в мой адрес не мешает мне активно работать.
19. Я могу заставить себя выполнить любую работу быстро и качественно.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Методика диагностики мотивации профессиональной деятельности

Т.Н. Францевой

20. Получаемая в процессе работы информация побуждает меня действовать.
21. Иметь статус ценного работника для меня очень важно.
22. Мне не нравится, что я нахожусь в центре внимания всего коллектива.
23. Оценка собственных достоинств зависит от мнения коллег.
24. Я ставлю перед собой цель, быть уважаемым в профессиональной деятельности.
25. Познание нового дает мне возможность быть значимой и уважаемой личностью.
26. Для меня важно постоянно развиваться и реализовывать свои способности в профессиональной сфере.
27. Заниматься полезной и нужной работой я предпочитаю только в хорошем настроении.
28. Мнение окружающих усиливает желание постоянно развиваться.
29. Я ставлю перед собой цель, быть компетентным в сфере своей деятельности.
30. Полученные в процессе работы знания побуждают меня повышать свою квалификацию как специалиста.
31. Для меня важно, чтобы дополнительная работа хорошо оплачивалась.
32. Когда у меня хорошее настроение, я добиваюсь материальной выгоды из любого своего занятия
33. Критика моей работы окружающими негативно отражается на моем заработке.
34. Я постоянно контролирую свои доходы и расходы.
35. Познание нового дает мне возможность повышать свой заработок.
36. Для меня важно, какие взаимоотношения складываются у меня с коллегами по работе.
37. Когда я нахожусь в плохом настроении, я предпочитаю быть в одиночестве.
38. Отношения ко мне коллег по работе отражаются на взаимопонимании с ними.
39. Сложатся или нет в процессе работы взаимопонимание с коллегами, зависит только от меня самого.
40. На процесс общения с коллегами влияют мои знания, полученные во время работы.
41. Для меня важно усвоить все особенности профессиональной деятельности.
42. Я стремлюсь приобретать полезную для работы информацию из-за своей любознательности.
43. Обмен мнениями с коллективом помогает мне лучше разобраться с рабочим материалом.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Методика диагностики мотивации профессиональной деятельности

Т.Н. Францевой

44. Для лучшего использования полученной информации в работе я планирую свою профессиональную деятельность.
45. Получаемую в процессе работы информацию я всегда использую для понимания тонкостей своего труда.
46. Самое важное для меня быть занятым делом и достойно выполнять свою работу.
47. Продуктивность выполняемой мною работы, зависит от моего настроения.
48. Я могу выполнить работу в короткий срок, если об этом попросят коллеги.
49. Я не могу контролировать процесс работы.
50. Информация, полученная в процессе работы, отражается на ее активном использовании в деятельности.
51. Для меня не столь важно быть в центре внимания коллектива.
52. Мне трудно дать высокую оценку собственному труду, если я в плохом настроении.
53. Я бы добился большего, если бы не мнения окружающих.
54. Я стремлюсь к обретению высокого статуса среди окружающих.
55. Полезная информация, дает хорошую возможность добиться признания в коллективе.
56. Самое важное для меня быть компетентным в профессиональной деятельности.
57. Переживания во время работы мешают мне реализовать творческий потенциал.
58. Хорошие взаимоотношения с коллегами дают мне возможность реализовывать свои способности в деятельности.
59. Увидеть новое и перспективное в обычной ситуации зависит только от меня.
60. С помощью полученной информации, я нахожу творческий подход к решению стоящих задач.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика диагностики мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина

Инструкция теста:

Вам нужно распределить 11 баллов между четырьмя вариантами каждого из утверждений. Если вам кажется, что один из факторов наиболее важен для Вас, оцените его в 11 баллов; если же Вы считаете его совсем несущественным, не присуждайте ему ни одного балла. В остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом утверждении факторами.

- 1) Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где**
 - a) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;
 - b) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
 - c) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;
 - d) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.
- 2) Я не хотел бы работать там, где**
 - a) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
 - b) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
 - c) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
 - d) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.
- 3) Для меня важно, чтобы моя работа**
 - a) была связана со значительным разнообразием и переменами;
 - b) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
 - c) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;
 - d) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с кем я работаю.
- 4) Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая**
 - a) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
 - b) едва ли была бы замечена другими людьми;
 - c) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;
 - d) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.
- 5) Работа мне нравится, если**
 - a) я четко представляю себе, что от меня требуется;
 - b) у меня удобное рабочее место, и меня мало отвлекают;
 - c) у меня хорошие вознаграждение и заработная плата;
 - d) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.
- 6) Полагаю, что мне бы понравилось, если**
 - a) были бы хорошие условия работы и отсутствовало бы давление на меня;
 - b) у меня был бы очень хороший оклад;
 - c) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовлетворение;
 - d) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.
- 7) Я не считаю, что работа должна**
 - a) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
 - b) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;
 - c) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;
 - d) оставаться непризнанной, или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.
- 8) Работа, приносящая удовлетворение,**

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика диагностики мотивационного профиля личности Ш. Ричи и

П. Мартина

- a) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;
- b) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;
- c) является полезной и значимой для общества;
- d) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.

9) Важно, чтобы работа

- a) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;
- b) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;
- c) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;
- d) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10) Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если

- a) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;
- b) оклад и вознаграждение не очень хорошие;
- c) я не могу установить и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;
- d) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11) Самой хорошей является такая работа, которая

- a) обеспечивает хорошие рабочие условия;
- b) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;
- c) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
- d) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

12) Вероятно, я не буду хорошо работать, если

- a) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;
- b) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;
- c) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;
- d) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.

13) При определении служебных обязанностей важно

- a) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
- b) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;
- c) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
- d) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

14) Вероятно, я не захочу работать там, где

- a) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;
- b) не поощряются исследования и проявление научного любопытства;
- c) очень мало контактов с широким кругом людей;
- d) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15) Я был бы удовлетворен, если

- a) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;
- b) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;
- c) мои достижения были бы оценены другими людьми;
- d) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.

16) Работа меньше удовлетворяла бы меня, если

- a) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика диагностики мотивационного профиля личности Ш. Ричи и

П. Мартина

- b) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;
 - c) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
 - d) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.
- 17) Я полагаю, что должность должна предоставлять**
- a) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;
 - b) возможность лучше узнать своих коллег по работе;
 - c) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;
 - d) разнообразие, перемены и поощрения.
- 18) Работа приносила бы меньше удовлетворения, если**
- a) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
 - b) осуществлялась бы изолированно, т.е. работник должен был бы работать в одиночестве;
 - c) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором работник мог бы профессионально расти;
 - d) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.
- 19) Я хотел бы работать там, где**
- a) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;
 - b) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;
 - c) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;
 - d) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.
- 20) Вряд ли я захотел бы работать там, где**
- a) не существует разнообразия или перемен в работе;
 - b) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;
 - c) заработная плата не слишком высока;
 - d) условия работы недостаточно хорошие,
- 21) Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать**
- a) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;
 - b) возможность проявлять креативность;
 - c) возможность встречаться с интересными людьми;
 - d) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.
- 22) Работа не будет доставлять удовольствие, если**
- a) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;
 - b) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
 - c) работник не имеет возможности сравнивать свою работу с работой других;
 - d) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.
- 23) Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне**
- a) множество контактов с широким кругом интересных людей;
 - b) возможность установления и достижения целей;
 - c) возможность влиять на принятие решений;
 - d) высокий уровень заработной платы.
- 24) Я не думаю, чтобы мне нравилась бы работа, если**
- a) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
 - b) мало шансов влиять на других людей;
 - c) мало возможностей для достижения поставленных целей;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика диагностики мотивационного профиля личности Ш. Ричи и

П. Мартина

d) я не мог бы проявлять креативность и предлагать новые идеи.

25) В процессе организации работы важно

- a) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
- b) создать условия для проявления работником самостоятельности;
- c) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
- d) обеспечить человеку широкие возможности контактов с другими людьми.

26) Скорее всего я не захотел бы работать там, где

- a) условия работы некомфортны, т.е. шумно или грязно и т.д.;
- b) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
- c) работа не является интересной или полезной;
- d) работа рутинная и задания редко меняются.

27) Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда

- a) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
- b) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;
- c) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
- d) существует возможность лучше узнать своих коллег.

28) Мне бы не понравилась работа, которая

- a) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
- b) не содержала бы в себе стимула к переменам;
- c) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
- d) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

29) Я бы проявил стремление работать там, где

- a) работа интересная и полезная;
- b) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
- c) меня окружали бы интересные люди;
- d) я мог бы оказывать влияние на принятие решений;

30) Я не считаю, что работа должна

- a) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
- b) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
- c) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
- d) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31) Хорошо спланированная работа обязательно

- a) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
- b) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
- c) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
- d) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32) Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если

- a) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
- b) было бы мало возможностей для проявления креативности;
- c) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
- d) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33) Наиболее важными характеристиками должности являются

- a) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
- b) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
- c) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика диагностики мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина

- d) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г
Сводные таблицы данных

Таблица Г.1 – Результаты исследования направленности личности сотрудников
полиции

№ п/п	Возраст	Пол	НС	ВД	НЗ
1	31	ж	27	31	32
2	46	ж	21	30	39
3	37	ж	27	22	41
4	39	м	24	28	38
5	25	ж	33	28	29
6	22	м	25	28	37
7	21	ж	27	23	40
8	25	м	31	24	35
9	26	м	21	27	42
10	39	м	27	26	37
11	23	м	24	30	36
12	33	м	38	18	34
13	31	ж	26	29	35
14	41	ж	26	34	30
15	31	м	27	26	37
16	37	ж	27	34	29
17	37	м	26	33	31
18	37	м	31	29	30
19	40	м	26	28	36
20	38	ж	29	39	22
21	26	ж	31	22	37
22	30	м	34	28	28
23	28	м	36	23	31
24	30	м	36	25	29
25	39	м	22	32	36
26	26	м	32	21	37
27	42	м	23	26	41
28	37	м	34	25	31
29	37	м	20	34	36
30	42	м	36	35	19
31	36	м	20	38	32
32	40	ж	28	30	32

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Продолжение таблицы Г.1

№ п/п	Возраст	Пол	НС	ВД	НЗ
33	44	ж	30	26	34
34	37	м	28	34	28
35	23	м	28	30	32
36	34	ж	34	21	35
37	22	м	21	34	35

Таблица Г.2 – Результаты исследования направленности личности сотрудников
воинской части

№ п/п	Возраст	Пол	НС	ВД	НЗ
1	29	м	32	27	31
2	25	м	29	34	27
3	20	м	35	34	21
4	20	м	29	36	25
5	20	м	30	26	34
6	41	м	36	30	24
7	29	м	23	33	34
8	35	м	34	26	30
9	26	м	25	29	36
10	38	м	30	25	35
11	21	м	26	34	30
12	24	м	22	35	33
13	23	м	26	30	34
14	20	м	30	27	33
15	22	м	39	27	24
16	20	м	24	29	37
17	36	м	21	34	35
18	20	м	38	25	27
19	20	м	34	28	28
20	22	м	23	28	39
21	27	м	30	21	39
22	21	м	34	28	28
23	32	ж	30	32	28
24	27	ж	21	29	40
25	20	м	34	21	35

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Продолжение таблицы Г.2

№ п/п	Возраст	Пол	НС	ВД	НЗ
26	20	м	25	34	31
27	20	м	28	34	28
28	21	м	30	21	39
29	43	м	26	33	31
30	22	м	22	31	37
31	33	м	20	34	36

Таблица Г.3 – Результаты исследования мотивов профессиональной деятельности сотрудников полиции

№ п/п	Возраст	Пол	Мж	Мв	Пм	Ма	Мп	Мс		Цр	Эр	Ср	Вр	Ир
1	31	ж	4	3	5	7	2	5		8	1	5	7	5
2	46	ж	3	3	6	4	3	4		6	1	1	8	6
3	37	ж	1	1	1	2	0	1		2	1	1	1	0
4	39	м	4	2	0	0	0	0		1	1	1	3	0
5	25	ж	0	0	1	0	0	0		0	0	1	0	0
6	22	м	1	2	1	1	0	0		1	1	3	1	0
7	21	ж	3	3	2	3	1	4		3	3	3	5	2
8	25	м	5	10	9	8	5	9		10	8	9	12	8
9	26	м	6	4	2	2	1	2		4	5	2	2	3
10	39	м	6	8	9	7	5	8		10	7	8	12	7
11	23	м	2	3	0	0	1	0		0	2	3	1	0
12	33	м	6	5	7	6	4	4		7	4	5	5	10
13	31	ж	6	2	3	2	2	4		6	2	1	7	3
14	41	ж	2	0	3	2	2	4		6	1	1	3	2
15	31	м	1	0	3	0	0	1		3	0	0	2	0
16	37	ж	4	3	8	3	2	3		5	2	5	7	3
17	37	м	3	3	7	4	1	5		4	1	4	8	6
18	37	м	6	2	4	4	3	4		8	2	2	4	6
19	40	м	1	2	3	1	1	5		2	1	5	2	3
20	38	ж	5	2	4	8	1	4		5	4	4	6	5
21	26	ж	2	3	2	2	0	1		1	4	3	3	0
22	30	м	5	0	0	0	0	0		3	1	0	1	0
23	28	м	3	2	2	2	0	2		4	2	1	1	2

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Продолжение таблицы Г.3

№ п/п	Возраст	Пол	Мж	Мв	Пм	Ма	Мп	Мс		Цр	Эр	Ср	Вр	Ир
24	30	м	6	3	5	2	3	9		6	5	2	7	9
25	39	м	2	3	8	0	0	4		3	3	3	5	4
26	26	м	3	2	5	1	1	4		7	1	2	5	2
27	42	м	4	0	3	3	1	2		4	1	1	4	3
28	37	м	1	0	0	0	0	0		0	1	0	0	0
29	37	м	5	5	5	7	5	3		4	4	3	6	12
30	42	м	4	4	3	2	6	3		4	4	3	6	4
31	36	м	0	2	0	0	0	0		0	0	0	2	0
32	40	ж	1	0	2	1	0	0		2	1	0	0	1
33	44	ж	3	1	2	1	0	2		4	1	1	2	1
34	37	м	4	2	1	1	0	3		1	2	1	4	1
35	23	м	2	4	1	2	0	3		1	3	3	5	0
36	34	ж	0	0	1	0	0	0		0	0	0	1	0
37	22	м	4	1	0	3	0	0		2	0	1	5	0

Таблица Г.4 – Результаты исследования мотивов профессиональной деятельности сотрудников воинской части

№ п/п	Возраст	Пол	Мж	Мв	Пм	Ма	Мп	Мс		Цр	Эр	Ср	Вр	Ир
1	29	м	8	3	6	4	4	6		7	4	5	8	9
2	25	м	7	4	6	4	4	8		6	3	5	7	9
3	20	м	5	2	2	1	0	3		3	4	2	6	3
4	20	м	4	5	6	4	3	5		4	4	5	9	4
5	20	м	4	5	6	5	3	5		5	4	6	10	4
6	41	м	8	8	8	8	6	9		10	7	8	11	12
7	29	м	4	1	2	2	0	1		3	2	0	4	2
8	35	м	4	3	3	2	0	1		2	3	2	5	1
9	26	м	6	2	4	3	5	2		4	3	2	9	4
10	38	м	4	2	1	1	2	1		5	2	0	2	1
11	21	м	3	2	1	3	4	5		5	3	3	3	4
12	24	м	9	4	6	5	5	7		7	5	5	9	10
13	23	м	3	4	2	3	3	1		4	1	6	4	0
14	20	м	2	3	2	4	1	1		5	0	1	6	2

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Продолжение таблицы Г.4

№ п/п	Возраст	Пол	Мж	Мв	Пм	Ма	Мп	Мс		Цр	Эр	Ср	Вр	Ир
15	22	м	5	4	3	6	4	5		7	0	4	8	10
16	20	м	6	2	3	4	5	2		5	2	1	8	6
17	36	м	5	3	2	2	3	3		2	6	2	2	4
18	20	м	8	6	4	4	2	6		5	5	8	5	7
19	20	м	2	0	2	4	0	1		1	2	2	3	1
20	22	м	7	4	5	4	3	5		3	4	3	6	11
21	27	м	7	4	5	4	2	5		3	4	3	6	11
22	21	м	4	2	1	1	2	1		2	4	2	2	1
23	32	ж	5	1	3	7	5	3		5	2	2	9	5
24	27	ж	2	1	4	3	3	2		5	1	0	7	2
25	20	м	2	1	2	2	0	3		2	0	2	4	2
26	20	м	4	4	4	4	6	4		7	1	4	8	5
27	20	м	0	1	5	0	0	4		2	2	3	1	2
28	21	м	4	1	2	7	2	6		5	3	3	5	7
29	43	м	7	4	4	3	4	5		3	6	4	4	9
30	22	м	2	0	0	0	0	0		1	0	0	1	0
31	33	м	5	3	8	4	4	5		7	8	4	6	3

Таблица Г.5 – Результаты исследования мотивационных факторов профессиональной деятельности сотрудников полиции

№ п/п	Возраст	Пол	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	31	ж	45	47	14	24	17	33	26	12	40	38	29	38
2	46	ж	25	27	40	37	30	25	30	31	44	26	27	21
3	37	ж	36	35	29	34	19	37	31	24	15	32	32	39
4	25	ж	24	36	35	29	30	28	26	29	27	30	32	37
5	39	м	37	33	29	28	29	28	30	22	38	26	27	36
6	22	м	40	38	29	29	23	27	33	25	29	30	30	30
7	21	ж	44	30	38	25	28	32	29	28	27	20	32	30
8	25	м	34	33	41	28	29	26	29	32	27	30	24	30
9	26	м	21	34	35	45	52	23	23	24	26	26	24	30
10	39	м	30	22	33	25	45	32	15	42	38	25	24	32
11	23	м	38	24	25	32	24	36	21	45	36	22	32	28
12	33	м	25	38	24	24	32	18	27	32	45	42	28	28

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Продолжение таблицы Г.5

№ п/п	Возраст	Пол	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	31	ж	33	26	28	34	19	28	37	25	34	18	43	38
14	41	ж	28	33	28	37	34	26	19	36	20	34	25	15
15	31	м	35	26	33	25	17	28	34	33	25	36	34	37
16	37	ж	32	41	25	33	38	29	21	25	34	25	36	22
17	37	м	28	36	27	24	28	34	33	25	45	25	36	22
18	37	м	22	39	37	28	34	24	22	35	36	28	34	24
19	27	ж	40	25	36	25	22	19	38	34	25	28	33	38
20	21	м	28	34	21	39	33	38	27	34	33	28	19	29
21	33	м	26	41	25	38	37	25	24	19	16	32	40	40
22	28	м	35	29	38	24	15	37	36	28	35	34	30	22
23	40	ж	25	30	34	20	24	21	34	29	36	33	35	42
24	32	м	32	30	31	25	34	36	28	31	25	34	20	37
25	44	м	36	26	20	31	25	34	28	34	21	36	29	43
26	36	м	26	34	21	28	40	20	34	31	25	34	39	31
27	42	ж	32	30	34	28	31	29	34	28	35	18	32	32
28	37	м	25	34	28	37	26	40	35	31	35	26	29	17
29	37	м	35	26	21	17	34	35	26	39	25	34	28	43
30	42	м	31	25	20	38	37	26	25	21	24	43	35	38
31	36	м	27	25	26	34	20	28	34	36	35	30	34	34
32	40	ж	40	35	25	19	35	26	34	27	30	25	34	33
33	44	ж	25	30	34	28	35	18	36	25	22	30	41	39
34	37	м	38	25	34	36	33	29	30	34	25	35	22	22
35	23	м	30	25	31	25	34	26	36	29	34	25	34	34
36	34	ж	35	30	34	26	39	19	37	26	28	33	38	18
37	32	м	30	25	21	34	26	35	28	34	25	33	37	35

Таблица Г.6 – Результаты исследования мотивационных факторов профессиональной деятельности военнослужащих

№ п/п	Возраст	Пол	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	29	м	37	26	39	26	29	37	29	37	28	28	21	26
2	25	м	39	26	38	26	27	38	26	40	35	26	24	18
3	20	м	26	43	26	25	34	30	28	37	26	38	25	25
4	20	м	36	25	38	26	28	29	37	26	34	28	37	19

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Продолжение таблицы Г.6

№ п/п	Возраст	Пол	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5	20	м	38	25	37	25	28	26	34	25	38	25	40	21
6	41	м	40	29	37	25	26	24	29	21	37	29	37	29
7	29	м	42	25	38	25	24	30	32	32	40	25	38	12
8	35	м	40	25	42	25	35	25	37	26	39	20	38	11
9	26	м	39	32	38	25	22	34	20	29	39	25	40	20
10	38	м	38	25	34	25	26	21	30	28	39	37	34	26
11	21	м	35	25	34	26	22	28	27	38	40	21	41	26
12	24	м	39	23	37	26	32	28	30	28	38	29	36	17
13	23	м	42	25	36	25	26	22	31	22	39	25	37	33
14	20	м	41	28	30	25	26	21	28	32	39	26	37	30
15	22	м	36	29	31	25	41	26	28	32	34	28	39	14
16	20	м	30	32	36	38	25	29	21	22	36	29	37	28
17	36	м	38	25	34	25	33	28	26	34	40	34	32	14
18	20	м	41	28	38	25	34	25	29	22	37	29	31	24
19	20	м	39	28	34	32	28	24	41	30	21	26	28	32
20	22	м	36	22	29	28	34	36	28	28	37	25	29	31
21	27	м	32	31	34	28	26	22	34	25	38	29	29	35
22	21	м	30	25	36	28	20	37	31	28	26	39	42	21
23	32	ж	36	30	36	25	26	38	25	30	34	23	36	24
24	27	ж	36	30	32	25	29	28	27	26	39	34	37	20
25	20	м	39	34	36	28	20	34	37	21	28	36	30	20
26	20	м	25	36	41	34	28	26	34	30	37	32	25	15
27	20	м	35	20	32	34	25	24	21	28	28	39	36	41
28	21	м	39	28	37	25	24	29	25	34	24	40	16	19
29	43	м	36	33	25	37	25	22	19	27	30	25	44	40
30	22	м	42	26	43	24	25	34	25	24	25	36	40	19
31	33	м	36	25	40	34	28	33	25	34	24	36	25	23