

Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ЗОЛОТУХИНА ТАТЬЯНА СЕРГЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОВД
(НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО ИЗОЛЯТОРА)

Дипломник



(Золотухина Т. С)

Руководитель

(Арышева А. П.)

Консультанты:

Кафедра информатики

()

Нормоконтроль



(Колпакова Т.В.)

Допускается к защите
Зав. кафедрой 
« 30 » 08 _____ 2020 г.

Красноярск 2020

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

и.о. заведующий кафедрой



подпись

Наконечная Е.В.

И.О. Фамилия

«01» 04

2020 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту Золотухиной Татьяне Сергеевне
специальности (направления) 37.03.01 Психология

Тема работы: Психологические особенности профессиональной мотивации
сотрудников ОВД (на примере сотрудников следственного изолятора)

Утверждена: приказом по институту от 28.04 2020 № 43 / 1-30 на
заседании выпускающей кафедры психологии от «01» 04 2020 г., протокол № 8

1. Срок сдачи работы 30.06.2020.

2. Содержание пояснительной записки: Введение; I Теоретическое исследование
профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел; II.
Эмпирическое исследование профессиональной мотивации сотрудников органов
внутренних дел; Заключение.

3. Консультанты по разделам работы _____

4. График выполнения январь-март: анализ литературных источников по теме
исследования; апрель: сбор эмпирических данных; май: анализ результатов
исследования, формулирование выводов по работе; июнь: подготовка работы к
защите.

Дата выдачи задания «01» 04 2020 г.

Руководитель выпускной
квалификационной работы

подпись

И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 58 с., таблиц 7, иллюстраций 4, источников 41, приложений 3.

МОТИВАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ, СТРУКТУРА МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель исследования- изучить особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел.

Проведено исследование особенностей профессиональной мотивации сотрудников следственного изолятора, с помощью теста «Изучение мотивационного профиля личности (Ш. Ричи и П. Мартин)» и мотивационного теста Ф. И. Герцберга.

Экспериментальную выборку составили сотрудники следственного изолятора № 4 ГУФСИН России по Красноярскому краю г. Норильск, в количестве 25 человек.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 5 |
| ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ | 8 |
| 1.1 Определение понятия мотивация и основные подходы к изучению | 8 |
| 1.2 Профессиональная мотивация как предмет психологического анализа | 16 |
| 1.3 Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел | 27 |
| ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ | 35 |
| 2.1 Организация и методы исследования | 35 |
| 2.2 Результаты исследования и их анализ | 37 |
| 2.3 Рекомендации | 49 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 53 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 55 |
| Приложение | |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена социально-экономическими и политическими преобразованиями российского общества особое значение приобретает эффективность правоохранительной деятельности, которая во многом зависит от уровня профессионализма и компетентности сотрудников правоохранительных органов, их мотивации, способности противодействовать нарушению закона.

Одним из ключевых факторов при выборе стратегии поведения в особых условиях службы является мотивация профессиональной деятельности. Направленность мотивов, их содержание, структура и специфичность оказывают непосредственное влияние на эффективность выполнения служебных задач.

Главными задачами органов внутренних дел являются защита жизни, здоровья, прав и свобод граждан, борьба с преступностью, охрана общественного порядка, собственности, а также обеспечение общественной безопасности. Однако зачастую служители правопорядка не осознают огромную социальную ответственность перед индивидом, обществом и государством за свое поведение при осуществлении своих профессиональных обязанностей, допуская совершение дисциплинарных проступков, административных правонарушений, уголовных преступлений.

Нарушение законности отдельными сотрудниками органов внутренних дел не только снижает общую эффективность деятельности всей системы правоохранительных органов, но и формирует в сознании граждан мнение об их некомпетентности, коррумпированности, подрывает авторитет всего государственного аппарата.

Исследование и диагностика мотивационных особенностей личности сотрудников органов внутренних дел может способствовать

совершенствованию их профессиональной деятельности, повышению эффективности борьбы с преступностью, а также укреплению государственности, правопорядка, и социальной защищенности граждан.

Мотивация личности является одной из фундаментальных проблем как в отечественной, так и в зарубежной психологии, которая исследуется в рамках различных научных подходов и в разных аспектах. Указанная проблема нашла свое отражение в теории потребностей А. Маслоу, в двухфакторной теории мотивации Ф.И.Герцберга, в теории потребностей Д. Мак-Клелланда, в процессуальной теории мотивации В. Врума.

Среди отечественных исследователей мотивации можно выделить Л.И. Божовича, В.К. Вилюнаса, Е.П. Ильина, А.Н. Леонтьева, В.Д. Шадрикова, и других. Различные аспекты профессиональной мотивации сотрудников правоохранительных органов нашли отражение в работах таких авторов, как, Г.А. Витольника, С.Ф. Ляха, В.И.Казанцева, Б.Ф. Кваши, А.Б. Марковой, Л.Ф. Тороповой, Н.Ф. Феденко [6].

Однако, несмотря на высокую проработанность общих теоретических аспектов мотивации, исследованиям мотивации профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел не уделено достаточно внимания в научных кругах.

Объект - мотивационная сфера человека.

Предмет - мотивация профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Цель - изучить особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел.

Гипотеза исследования является предположением о том, что в качестве профессиональной мотивации, сотрудников ОВД, выступает признание и материальное обеспечение. Обоснованием для этого, может служить тот фактор, что при поступлении на службу в структуру, общество наделяет

человека неким статусом. Так человек получает признание от окружающих.

Также, получая определенное звание, соответствующее занимаемой должности, сотрудник признан коллективом. Чем выше звание, тем он больше признан в коллективе и в обществе. Материальное обеспечение в качестве мотивации объясняется тем, что человек, поступившись на службу, уверен в стабильном финансовом вознаграждении. Тем самым человек может повышать качество своей жизни. Тем самым человек может обеспечить не только себя, но и свою семью. Также сотрудник получает дополнительные выплаты в виде оплаченной дороги на себя и свою семью в отпускной период. Учреждение обеспечивает сотрудника социальным пакетом и предоставлением льгот.

Задачи исследования:

1. Ознакомиться с психологической литературой, раскрывающее понятие «мотивации», «профессиональной мотивации».
2. Описать особенности формирования профессиональной мотивации сотрудников следственного изолятора.
3. Спланировать эмпирическое исследования, направленное на изучение профессиональной мотивации сотрудников следственного изолятора.
4. Проанализировать полученные результаты, сформулировать выводы.

I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1 Определение понятия мотивация и основные подходы к изучению

Мотивация – это создание таких условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться, поскольку это для него единственный путь достижения своего оптимума в удовлетворении потребностей. Это процесс сопряжений целей компании и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения общих целей. Это создание условий отождествления интересов организации и работника, при которых то, что выгодно и необходимо одному, становится столь же необходимо и выгодно другому[30].

Мотивация, являясь движущей силой поведения индивида, несомненно, занимает ключевое место в структуре личности, пронизывая ее основные структурные компоненты: направленность личности, характер, эмоции, способности, деятельность и психические процессы [1].

Для наиболее полного уяснения сущности мотивации необходимо рассмотреть ее основные элементы: потребности, мотивы и цели. Потребностью называют необходимость, нужду человека в конкретных предметах или условиях, которых, по его убеждению, не хватает для нормальной жизнедеятельности.

Под мотивом, в психологии, принято понимать причины, побуждающие человека к действию для удовлетворения какой-либо потребности. Мотивы характеризуются широтой и гибкостью. Широта мотива выражается в его

многообразии: каждый день у индивида возникает множество разнообразных мотивов деятельности - от желания утолить жажду до намерения выполнить сложную умственную работу. Гибкость мотива заключается в возможности удовлетворения потребностей различными способами.

Впервые термин «мотивация» был использован А. Шопенгауэром в публикации «Четыре принципа достаточной причины» для объяснения причин поведения животных и человека.

В настоящее время в научной литературе отсутствует единообразный подход к определению данного понятия. Одни исследователи полагают, что мотивация представляет собой совокупность факторов, определяющих поведение и деятельность человека, другие под мотивацией понимают совокупность мотивов, третьи утверждают, что мотивацией является побуждение, которое вызывает активность организма и определяет ее направленность [13].

В целом можно выделить два основных подхода к определению понятию мотивации. В соответствии с первым подходом мотивация рассматривается как совокупность факторов или мотивов, обуславливающих поведение и деятельность человека. Совокупность факторов представляет собой комплекс субъективных, внутренних (знания, умения, способности, характер) и объективных, внешних (условия окружающей действительности) детерминант. То есть, внешние обстоятельства воздействуют на человека физически, тогда как мотивация, являясь психическим явлением, преобразует внешние воздействия во внутреннее побуждение.

Например, по мнению В.Д. Шадрикова, мотивация детерминирована потребностями, целями, интересами, убеждениями личности, условиями деятельности. То есть принятие решения, формирование намерения, осуществляется с учетом этих факторов.

Известный американский психолог Дж. Аткинсон определяет мотивацию как совокупность личностных факторов (устойчивых мотивов личности) и характеристик непосредственно сложившихся обстоятельств.

Сторонники второго подхода рассматривают мотивацию как динамичное образование, как процесс, механизм. Так К. Левин представлял мотивацию как актуальный процесс, направляющий и побуждающий целенаправленное поведение.

Отечественный психолог Е.П. Ильин полагал, что мотивация является динамическим процессом формирования мотива, то есть мотивация всегда обусловлена внутренними факторами, но в то же время она может зависеть и от внешних условий. При этом, внешние обстоятельства приобретают значение для мотивации только в случае, если они становятся значимыми для удовлетворения потребностей человека.

Виллонас В.К. обозначает мотивацию как комплекс психологических образований и процессов, которые побуждают и направляют поведение человека, определяют целенаправленность психического отражения. Такое широкое толкование соответствует пониманию мотивации как основу детерминации поведения [4]. То есть мотивация выступает как единая система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность.

Рассматривая мотивацию как процесс, можно выделить шесть основных этапов:

- 1) возникновение потребности. Потребность возникает в связи с нехваткой, нуждой в чем-либо;

- 2) поиск способов удовлетворения потребности. Появившаяся потребность должна быть удовлетворена одним из доступных человеку способов - полным удовлетворением, подавлением, заменой, переключением на другие потребности;

3) определение целей действия. Для удовлетворения потребности индивид должен знать, какие средства он должен для этого использовать и какой результат его ждет в итоге;

4) осуществление действия. Для удовлетворения потребности человеку нужно совершить какие-либо действия, приложить физические или моральные усилия. Со временем потребности могут изменяться, однако они редко удовлетворяются сами по себе, без волевого усилия человека;

5) получение вознаграждения за осуществление действия. После совершения действий человек соотносит полученный результат со своими представлениями о нем. В качестве вознаграждения могут выступать как элементарное устранение негативного эффекта влияния потребности (например, исчезновение жажды), так и возникновение позитивных эмоций (например, при покупке предмета, о котором человек давно мечтал);

б) устранение потребности. В случае достижения положительного результата потребность исчезает - навсегда или на некоторое время.

Таким образом, мотивация является сложным психологическим явлением, которое можно рассматривать как совокупность факторов, обуславливающих поведение человека, и как динамический процесс, образование.

В соответствии с указанными подходами к определению понятия мотивации в психологической науке теории мотивации можно разделить на две большие группы: содержательные и процессуальные.

Сущность содержательных теорий мотивации заключается в том, что базовым фактором, побуждающим человека к деятельности, являются потребности. Среди наиболее известных содержательных теорий можно выделить:

- 1) теорию иерархии потребностей А. Маслоу;
- 2) теорию потребностей К. Альдерфера;
- 3) теорию приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;

4) двухфакторную теорию Ф. И. Герцберга.

Теория иерархии потребностей была разработана американским психологом А.Маслоу. Основу данной теории составляют потребности человека, расположенные в зависимости от степени важности – от базовых до наиболее развитых. Автор теории определил пять основных уровней потребностей:

- 1) физиологические потребности (голод, жажда, сон);
- 2) потребности в безопасности (защищенность, комфорт, стабильность);
- 3) социальные потребности (общение, дружба, любовь);
- 4) престижные потребности (карьера, успех, авторитет);
- 5) духовные потребности (знания, искусство, самореализация).

Удовлетворение потребностей должно происходить в строгой иерархической последовательности снизу вверх: сначала удовлетворяются базовые потребности, затем более высокие. То есть, только после удовлетворения потребности первого уровня, человек может перейти ко второму.

Теория потребностей А. Маслоу имеет ряд недостатков:

- 1) не учитываются индивидуальные особенности человека - у различных индивидов потребности возникают в зависимости от различных факторов как внутренних, так и внешних;
- 2) не всегда потребности удовлетворяются в строгой иерархии от одного уровня к другому.

На основе теории иерархии потребностей, К. Альдерфером была предложена ERG-теория. Вместо пяти уровней потребностей автор выделил три:

- 1) Existence - потребность существования (физиологические потребности, безопасность);
- 2) Relatedness- потребность в социальных связях (принадлежность к коллективу, причастность к общему делу);

3) Growth - потребность роста (самовыражение, самореализация, творчество).

Однако в отличие от теории А.Маслоу, теория К. Альдерфера предполагает удовлетворение потребностей в обе стороны: снизу вверх и сверху вниз.

Другой содержательной теорией, основанной на теории потребностей А. Маслоу, является теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Автор акцентирует внимание только на высших потребностях, считая, что базовые, низшие потребности играют меньшую роль. Д. МакКлелланд выделял три уровня высших потребностей:

- 1) потребность в причастности (работа в коллективе, признание);
- 2) потребность во власти (карьерный рост, инициатива, лидерство);
- 3) потребность в успехе (ответственность при решении сложных задач, достижение целей)[5].

Двухфакторная теория Ф. И.Герцберга также основана на теории иерархии потребностей А. Маслоу. Суть данной теории заключается в том, что на мотивацию оказывают влияние две группы факторов:

- 1) гигиенические факторы (удерживающие на работе) - условия труда, заработная плата, взаимоотношения с коллегами и начальником;
- 2) факторы-мотиваторы (побуждающие к работе) - карьерный рост, самореализация, признание.

Особенностью двухфакторной теории является то, что автор не относит заработную плату к мотивирующим факторам.

Процессуальные теории мотивации в отличие содержательных на первый план выдвигают процесс достижения цели, то есть наиболее важным представляется распределение человеком своих усилий для достижения цели и выбор конкретного поведения. При этом, роль потребностей в мотивации деятельности индивида не отрицается. Среди процессуальных теорий мотивации можно выделить следующие:

- 1) теория ожиданий В. Врума;
- 2) теория справедливости Дж. Адамса;
- 3) комплексная теория мотивации Портера-Лоулера.

Сущность теории ожиданий В. Врума заключается в том, что помимо наличия потребности, важным условием мотивации деятельности является ожидание того, что выбранный тип поведения и совершаемые действия приведут индивида к получению желаемого результата.

В качестве ведущих факторов мотивации В. Врум обозначил:

- 1) ожидание того, что предпринимаемые действия приведут к желаемой цели;
- 2) ожидание того, что достижение цели будет вознаграждено;
- 3) ожидание того, что вознаграждение будет ценным.

Особенность этой теории заключается в том, что при отсутствии хотя бы одного из перечисленных факторов мотивация сводится к нулю[21].

Недостатком теории ожиданий является то, что автор не указывает, какое вознаграждение наделяется большей ценностью - заработная плата, карьерный рост, признание заслуг.

Теория справедливости (равенства) Дж. Адамса основана на идее о том, что оценка соотношения между вознаграждением и совершенными действиями носит субъективный характер, кроме того, человек всегда сравнивает полученное вознаграждение с вознаграждениями других людей, совершающих подобные действия. По итогу сравнения у человека может возникнуть чувство несправедливости.

Дж. Адамс назвал шесть основных возможных реакций человека на несправедливость:

- 1) сокращение выполняемых действий;
- 2) попытка добиться увеличения вознаграждения;
- 3) снижение самооценки;

- 4) попытка повлиять на вознаграждение или объем совершаемых действий других работников;
- 5) выбор другого объекта для сравнения;
- 6) попытка перейти в другое подразделение или организацию[35].

У различных работников представления о справедливости могут отличаться, при этом нередко субъективное восприятие соотношения действий и вознаграждения не соответствует действительности. В связи с чем, менеджеру надлежит осуществлять контроль за возникновением таких противоречий и своевременно их устранять.

Комплексная теория мотивации, объединяющая элементы теории ожиданий и теории справедливости, разработана известными американскими исследователями Л. Портером и Э. Лоулером. Согласно данной теории на мотивацию деятельности человека влияет совокупность следующих факторов:

- 1) совершенные действия - уровень затраченных усилий зависит от ожидаемого вознаграждения и его соразмерности;
- 2) полученный результат - эффективность работы зависит не только от совершаемых действий, но и от способностей, особенностей личности;
- 3) вознаграждение и его восприятие - сравнивая полученное вознаграждение с совершенными действиями, работник оценивает его с точки зрения справедливости. Справедливое по мнению работника вознаграждение способствует повышению его мотивации и наоборот;
- 4) степень удовлетворенности - совокупность внешнего (премия, похвала) и внутреннего (чувство собственной значимости, самовыражение) вознаграждения, мера его оценки.

Особенностью комплексной теории является то, что именно результативный эффективный труд приводит к удовлетворению работника, а не наоборот[32].

На основании изложенного можно сформулировать следующие выводы. Мотивация, занимая ключевое место в структуре личности, представляет собой сложное психологическое явление, которое можно рассматривать как совокупность факторов, обуславливающих поведение человека, и как динамический процесс, образование. Основными элементами мотивации являются потребности, мотивы и цели.

Мотивация является побуждением к действию, психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость.

1.2. Профессиональная мотивация как предмет психологического анализа

Мотивация и, в частности, профессиональная мотивация, побуждает человека к наиболее плодотворной деятельности. Мотивационная сфера личности является одним из самых значимых разделов психологии, а мотивационная готовность человека выступает необходимым компонентом профессиональной успешности, что определяет актуальность изучения и определения возможностей развития профессиональной мотивации в процессе подготовки будущих специалистов и непосредственно при выполнении профессиональной деятельности. Проблема мотивации профессиональной деятельности является одной из ключевых в психологии труда, поскольку знание детерминант профессиональной активности открывает широкие возможности управления субъектом труда, повышения эффективности его работы и саморегуляции [10].

Мотивация объясняет целенаправленность действия, организованность и осознанность выполняемой деятельности [29]. Выявлено, что высокая

позитивная мотивация при получении профессиональных знаний и навыков способна играть роль компенсирующего фактора в случае недостаточно высоких способностей индивида; при этом, однако, никакой высокий уровень способностей не может компенсировать отсутствие мотивации к освоению профессиональной деятельности [9]. Сложность и напряженность профессиональной службы сотрудников правоохранительных органов обуславливает пристальный интерес со стороны психологов к выявлению особенностей профессиональной мотивации при выборе профессии сотрудниками ОВД, является предметом для психологического анализа. Эффективность служебной деятельности достигается не только посредством профессиональных знаний и навыков, но также и во многом определяется мотивационной составляющей выбора данной профессии[19].

Профессиональную мотивацию можно определить как совокупность потребностей, интересов, которые побуждают человека к профессиональной деятельности, профессиональной самореализации и профессиональному самосовершенствованию [36]. Профессиональная мотивация сотрудников определяется как специфическое мотивационное образование, устойчивое побуждение, образующее профессионально важные свойства личности, которые, в свою очередь, выступают в качестве детерминантов поведения.

Ильин Е.П. определяет следующие мотивы трудовой деятельности:

1) побуждения общественного характера (осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь окружающим, общественная установка на необходимость трудовой деятельности, нежелания прослыть тунеядцем);

2) получение определенных материальных благ;

3) удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации[40].

Мотивация профессиональной деятельности организует и регулирует трудовое поведение, повышает профессиональную активность работника, влияет на формирование цели и выбор оптимальных путей ее достижения.

Ценности личности характеризуются высокой осознанностью и служат важным фактором регуляции поведения индивида. Ценностные ориентации выполняют смыслообразующую функцию в структуре профессиональной мотивации и обеспечивают реализацию социальных целей и ценностей в профессиональной деятельности [6].

Структура мотивов трудовой деятельности формируется из трех основных компонентов:

- 1) осознание имеющихся индивидуальных потребностей, которые могут быть удовлетворены посредством выполнения трудовой деятельности;
- 2) четкое представление индивида о получении всех возможных благ при осуществлении им своей профессиональной деятельности;
- 3) построение логической взаимосвязи между имеющимися потребностями и возможными благами, способными удовлетворять эти потребности.

Таким образом, при изучении особенностей формирования профессиональной мотивации выделяют следующие факторы, влияющие на формирование и изменение профессиональной мотивации:

- 1) потребности;
- 2) ожидания;
- 3) ценностные установки;
- 4) стимулы;
- 5) внешние условия.

Данный перечень факторов целесообразно подразделить на две группы - внутриличностные и средовые. Внутриличностные, или субъективные факторы определяются психофизиологическими особенностями индивида, его потребностями, установками, особенностями ценностно-смысловой

сферы. Средовые, или объективные факторы, в свою очередь, отражают факторы внешней среды, непосредственно либо опосредованно воздействующие на субъекта (характер и специфика организации, в которой осуществляется трудовая деятельность субъекта, а также региональные, социально-экономические, политические и др. факторы) [14, 33]. Внутрличностные и средовые факторы взаимодействуют между собой и в комплексе определяют формирование и реализацию профессиональной мотивации.

Крупные исследования в области профессиональной мотивации личности, проведенные отечественными психологами в конце XX века, в качестве ведущего фактора, определяющего отношение работника к трудовой деятельности как личностной потребности и средству существования, выявили такой фактор, как содержание труда. Кроме того, было обнаружено, что содержание труда определяет объективные показатели работы и степень удовлетворения сотрудником своим трудом и размером заработной платы. Было выявлено при этом, что материальное стимулирование является эффективным средством формирования отношения к труду как к личностной потребности лишь в случае наличия у работника заинтересованности в выполнении профессиональной деятельности, когда само содержание трудовой деятельности имеет для индивида определенный личностный смысл. В противном случае материальная составляющая воспринимается индивидом лишь как компенсация за выполнение неинтересного вида деятельности, и стимулом к выполнению профессиональных обязанностей будет являться лишь необходимость удовлетворения потребностей и поддержания существования, а не как средство профессионального и личностного саморазвития.

Позднее, в начале XIX века, отечественными учеными были выявлены особенности формирования профессиональной мотивации в зависимости от

стадии профессионального развития работника в цикле овладения им профессией, представленные в таблице 1.1 [18]:

Таблица 1.1

Особенности профессиональной мотивации на различных стадиях овладения профессией

| Стадия профессионального развития человека | Особенности профессиональной мотивации |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Человек-адепт | Зарождение профессиональной мотивации. Происходит обучение в профессиональном учебном заведении, осваивание системы профессиональных ценностей, свойственной для определенного профессионального сообщества. Происходит выбор специализации, накопление первоначального опыта, ориентация в возможностях трудоустройства после окончания профессионального учебного заведения. |
| Человек-адаптант | Начало самостоятельной профессиональной деятельности. Происходит приспособление индивида к трудовому коллективу и организационной культуре учреждения (социальная адаптация), к выполнению профессиональных задач и разрешению профессиональных ситуаций (профессиональная адаптация), к своей профессиональной роли. |

| | |
|--|---|
| | <p>Происходит личностная адаптация путем изменения собственной системы ценностей под воздействием профессиональной деятельности.</p> <p>Данные виды адаптации определяют особенности профессиональной мотивации сотрудника.</p> |
|--|---|

Продолжение таблицы 1.1

| 1 | 2 |
|-------------------|---|
| Человек-интернал | <p>Выполнение профессиональных задач среднего уровня сложности, выработка индивидуального стиля деятельности. На данной стадии развития, которая может продолжаться достаточно долго, психологи могут способствовать оптимизации функционального состояния индивида. Также в этот период могут проявиться противоречия, конфликты, кризисы развития.</p> |
| Человек-мастер | <p>Владение вершинами профессионального мастерства, умение выполнять самые сложные профессиональные задачи. На данной стадии также остаются актуальными проблемы профессионального развития. Возникающие кризисы, например, возрастной кризис, несоответствие реальности ожиданиям, трудности в самореализации при этом могут способствовать снижению профессиональной мотивации.</p> |
| Человек-авторитет | <p>Личность, достигшая данной стадии профессионального развития, не просто обладает</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>набором профессиональных качеств. Такой индивид обладает неформальными лидерскими качествами, умеет воздействовать на коллег по труду, убеждая тех следовать ему. В мотивационной структуре личности отмечается не только желание работать, но и направленность на социум, на людей.</p> |
|--|---|

Окончание таблицы 1.1

| 1 | 2 |
|-------------------|--|
| Человек-наставник | Индивид владеет вершинами профессионального мастерства. В его мотивационной структуре личности отмечается не только желание работать, но и направленность на социум. |

Сущность формирования мотивации определяется динамическим взаимодействием внутриличностных и средовых факторов [40]. В тоже время, рядом исследователей подчеркивается, что психологическая готовность к любому виду профессиональной деятельности определяется как совокупность устойчивых мотивов, относительно независимых от текущих ситуаций (Е.И. Ильин, А.В. Крутецкий, В.Г. Асеев, В.А. Короткови др.). Именно через мотивы осуществляется взаимодействие личности с окружающей средой и социальными условиями [19]. Следовательно, мотивационный компонент является своеобразным буфером, определяющим устойчивость успешного выполнения профессиональной деятельности в нестабильных условиях окружающей среды.

На успешность любого вида деятельности оказывает влияние сила мотивации и ее структура. Согласно закону Йеркса-Додсона, чем выше сила мотивации, тем продуктивнее деятельность. Однако, увеличение продуктивности деятельности при увеличении мотивации не бесконечно: при достижении некоторого оптимального уровня сила мотивации продолжает увеличиваться, а эффективность деятельности – падать. Следовательно, для успешной мотивации профессиональной деятельности достаточно

определить тот оптимальный максимум, при котором будет максимальной результат профессиональной деятельности [11].

Профессиональная мотивация сотрудника является одним из основных компонентов профессионального становления. Она развивается через опредмечивание потребностей в процессе выполнения учебной либо профессиональной деятельности, а также при проведении специальных занятий[7].

Учитывая, что все мотивы и потребности человека не являются врожденными, а формируются в процессе его онтогенеза, имеется возможность осуществлять влияние на формирование мотивации личности, в том числе при выполнении профессиональной деятельности. Высокая мотивация достижения успеха формирует эффективность сотрудника, успешность осуществления им профессиональной деятельности. Высокая мотивация достижения успеха в профессиональной деятельности проявляется в постановке новых целей, стремлении к успеху в профессиональной деятельности, реализации индивидуальных возможностей, а также в завоевании профессионального авторитета и достижении более высокого статуса. Исследование мотивации проводится как с позиций личности, так и с учетом особенностей внешней ситуации [6].

Профессиональная мотивация является детерминантой, формирующей целенаправленное трудовое поведение работника. Поэтому важной составляющей в формировании профессиональной мотивации индивида является цель его трудовой деятельности. Цель в контексте мотивации к профессиональной деятельности выступает в качестве анализа объектов, процессов и явлений, которые могли бы привести к удовлетворению потребностей субъекта этой деятельности. Достижение цели приводит к удовлетворению потребностей, восстанавливает психологическое и физиологическое равновесие работника. При формулировании цели в трудовой деятельности необходимо исходить из следующих аспектов:

- 1) сложность цели для работника;
- 2) доступность ресурсов для выполнения поставленной цели;
- 3) ясность осознания работником ожидаемых результатов.

При формулировании перед сотрудником организации какой-либо цели в интересах его профессиональной мотивации необходимо учитывать следующие особенности. С одной стороны, чем поставленная перед работником цель будет сложнее, тем выше у него возможно развитие готовности достичь данной цели. В то же время, необходимо учитывать наличие и доступность ресурсов для осуществления поставленной цели, поскольку ясность и наличие ресурсов формирует понимание принципа осуществляемых действий и снижает страх работника в ситуации профессиональной неопределенности, что повышает уровень мотивации. Ясное видение работником ожидаемых результатов, в свою очередь, мотивирует работника путем выполнения деятельности, результаты которой являются для него ценными, обладают определенной значимостью[34].

Различные сферы профессиональной деятельности предполагают специфический набор мотиваций в каждом конкретном случае. Особенно актуально выявление мотивационных предпочтений является в случае социально значимых профессий. Так, например, высокая социальная значимость деятельности органов внутренних дел предъявляет повышенные требования к надежности профессиональной деятельности сотрудников, их мотивационным качествам[39].

Несмотря на то, что внешние стимулы играют важную роль в формировании человеческого поведения и характера формирования мотивации, люди наделены способностью выполнять задачу без таких стимулов, создавая собственные награды. Формы мотивации, вызванные внутренним вознаграждением, часто называют интересом, любопытством или внутренней мотивацией. Возможность использовать механизмы такой

внутренней мотивации предоставляют новые возможности в вопросах профессиональной мотивации.

Существует также мотивация, основанная на формировании внутренней мотивацией. Одним из них может являться формирование интереса к выполняемой деятельности через наблюдательные эффекты, когда сотрудник, наблюдая за успешным выполнением профессиональной деятельности своим коллегой, стремится подражать ему, чувствует заинтересованность и стремление выполнять аналогичный вид деятельности. Такое явление называют мотивационным заражением. Интересным является также исследование вопросов формирования профессиональной мотивации путем воздействия на генерирование внутренних вознаграждений, возникающих в сложной ситуации как самопоощрение сотрудниками себя и своей профессиональной деятельности. В настоящее время аспекты процессов формирования внутренней мотивации находятся в стадии изучения, неясны основные способы возможного осуществления эффективного управления ими [32].

Таким образом, вопросы профессиональной мотивации являются актуальным направлением в психологии профессиональной деятельности. Психологическому анализу при этом подвергаются личностные характеристики индивида, его психофизиологические характеристики, а также возможности оказания воздействия с целью повышения уровня профессиональной мотивации. Личность, осуществляя свою профессиональную деятельность, сталкивается со множеством ситуаций, которые подчас являются для нее неожиданными и стрессогенными.

В других случаях монотония труда провоцирует процессы эмоционального выгорания сотрудника. Возможность успешного преодоления данных ситуаций определяется ведущими мотивационными характеристиками индивида, она может и должна учитываться при формировании кадровой политики любой организации, являться ее

ключевым направлением. При этом, несмотря на то, что мотивацией профессиональной деятельности возможно управлять, направлять ее в желаемое русло, любые основы успешности формирования мотивации сотрудника заложены генетически и определяются его индивидуально-психологическими свойствами личности. Грамотное осуществление процессов мотивации профессиональной деятельности, с учетом личностных характеристик работника, определяет степень его профессионализма, способность специалиста решать сложные проблемы, возникающие в реальных ситуациях профессиональной деятельности, а также возможность эффективных стратегий принятия решений.

1.3 Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел

Профессиональная мотивация представляет собой совокупность ключевых особенностей мотивационной сферы человека, выступающих внутренней предпосылкой для повышения компетентности, эффективности профессиональной деятельности человека, его профессионального роста.

Мотивация профессиональной деятельности связана с системой ценностей человека, психологическими процессами, эмоциями, волей. Она оказывает влияние на функциональные возможности личности, которые выражаются в результативности деятельности [16].

В связи с особой социальной важностью задач, стоящих перед органами внутренних дел, к профессиональной деятельности сотрудников, их личностным качествам, предъявляются повышенные требования.

Особенности профессиональной мотивации работников правоохранительных органов обусловлены спецификой их деятельности. К

отличительным чертам правоохранительной деятельности можно отнести следующие:

- 1) деятельность осуществляется в сфере правоотношений;
- 2) деятельность строго регламентирована законом;
- 3) данный вид деятельности осуществляется посредством выполнения разнообразных задач: воспитательно-профессиональных, коммуникативных, организаторских;
- 4) деятельность связана с высокой эмоциональностью, обусловленной высокой ответственностью сотрудников за результаты деятельности, постоянным контактированием с широким кругом лиц, отсутствием достаточной информации для принятия необходимых решений;
- 5) при осуществлении деятельности сотрудники наделяются властными полномочиями.

Осознание сотрудниками значимости своей деятельности, реализация своих возможностей посредством выполнения служебных задач способствуют формированию мотивов, имеющих значение для профессиональной деятельности.

Кваша Б.Ф. и Г.А. Витольник классифицировали сотрудников правоохранительной службы с точки зрения мотивов выбора профессии:

- 1) адекватный тип - мотивы выбора профессии соответствуют общепринятым социальным нормам поведения, стремление к противодействию преступности и защите граждан/закона имеет яркую выраженность. Сотрудники данного типа быстро адаптируются к работе и отличаются успешностью;
- 2) конформистский тип - выбор профессии осуществляется под влиянием социальной группы, нормы которой имеют важное значение для данного человека;
- 3) ситуативный тип - мотивы выбора профессии формируются под влиянием факторов, не связанных с интересом к профессии. Такой тип

сотрудников считается неблагоприятным в связи с возможным разочарованием в работе и неудовлетворенностью выбора;

4) компенсаторный тип - служба в органах внутренних дел представляется человеку способом преодоления слабых черт характера. Данный тип считается неблагоприятным, так как не исключается возможность гиперкомпенсации слабых сторон личности;

5) криминальный тип - мотивы выбора профессии обусловлены возможностью прикрытия истинных антисоциальных направленностей, использования служебного положения в личных целях[20].

В психологической литературе принято разделять профессиональные мотивы сотрудников правоохранительных органов на личностные и ситуационные. Личностные мотивы включают:

- социально-ценностные мотивы;
- мотивы сотрудничества;
- мотивы достижения.

К ситуационным мотивам относятся базовые (физиологические), сложные (осознание цели действия), осознанные, неосознанные, актуализированные и неактуализированные мотивы.

Также можно выделить утилитарные профессиональные мотивы сотрудников органов внутренних дел - размер заработной платы, улучшение условий службы, удовлетворенность бытовыми условиями, карьерный рост)[27].

Таким образом, ряд исследователей не случайно рассматривает профессиональную мотивацию как противоречивое единство различных элементов: ценностей и требований деятельности, а также условий их реализации [26].

Феденко Н.Ф. понимает мотивацию как один из важнейших элементов личности сотрудника правоохранительных органов. По мнению

исследователя, положительные мотивы деятельности являются не только целью воспитания, но и основой его профессионального успеха.

Маркова А.Б. считает, что наиболее значимыми мотивами профессиональной деятельности сотрудников внутренних дел являются:

- 1) возможность проявления личностных качеств;
- 2) достойное пенсионное обеспечение;
- 3) престижность занимаемой должности;
- 4) общественное признание;
- 5) интерес к профессии;
- 6) интересная и насыщенная жизнь [24].

Лях С.Ф. выделяет пять основных групп профессиональных мотивов у сотрудников органов внутренних дел:

- 1) профессиональные;
- 2) познавательные;
- 3) социальные;
- 4) прагматические мотивы;
- 5) мотивы личного престижа [23].

Казанцев В.И. полагает, что наиболее значимыми мотивами профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов являются:

- 1) общение;
- 2) интересная, нешаблонная работа;
- 3) смена сферы профессиональной деятельности в результате формирования жизненных убеждений;
- 4) развитие сильных качеств личности, укрепление воли, повышение значимости своей личности;
- 5) материальное благополучие;
- 6) неудовлетворенность предыдущей работой.

Стремление сотрудника правоохранительных органов к общению обусловлено спецификой профессиональной деятельности. Общение сотрудника отличается спонтанностью, разноплановостью, повышенной степенью конфликтности. Зачастую контактирование с другими людьми происходит в неблагоприятных условиях. Реализуя свое желание к общению, сотрудник должен стремиться наладить положительный эмоциональный контакт с людьми, научиться воспринимать другого человека, понимать его взгляды и убеждения, развивать умение выслушивать и убеждать [27].

Торопова Л.Ф. выделяет следующие мотивы профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел:

- 1) социально-ориентированные;
- 2) деятельностно-ориентированные (познавательные, нравственно-ценностные, нравственно-правовые);
- 3) мотивы профессионального совершенствования.

По мнению автора, социально-ориентированными мотивами являются стремление к соблюдению социальных норм поведения; обеспечение законности в государстве; желание приносить пользу обществу; убежденность в необходимости выполнения общественного долга; идея посвятить жизнь охране правопорядка; понимание социальной важности своей профессии; приобретение определенного социального статуса; стремление осуществлять деятельность в определенном коллективе.

Познавательные мотивы побуждают сотрудника правоохранительных органов к изучению действующего законодательства, тактики, методики раскрытия преступлений, проведения розыскных мероприятий, следственных действий, использования специальных средств и методов в борьбе с преступностью. Осознание сотрудником необходимости получения новых знаний обуславливает его общую целеустремленность, готовность к самообразованию. В качестве познавательных мотивов можно выделить:

- 1) интерес к профессии;

- 2) осознание важности теоретических знаний;
- 3) формирование различных профессиональных умений и навыков;
- 4) расширение профессионального кругозора;
- 5) познание мышления, характера, поведения, чувств других индивидов;
- 6) желание расширить практический опыт;
- 7) увеличение профессиональных знаний;
- 8) стремление к самообразованию [27].

Нравственно-правовые мотивы сотрудника органов внутренних дел выражаются в его сознательном отношении к своим правам и обязанностям; уважении и готовности соблюдать закон, стремлении защищать граждан, оказывать противодействие преступности; стремлении к правомерному поведению в соответствии с моральными нормами; обеспокоенности судьбами людей; чувстве справедливости; осознании необходимости бороться за справедливость и торжество добра.

Содержание мотивов профессионального самосовершенствования определяют социально-ориентированные и деятельностно-ориентированные мотивы. Основу самосовершенствования составляет принцип саморазвития, который обуславливает способность личности превращать свою деятельность в предмет практического преобразования, приводит к высшей форме жизнедеятельности личности – творческой самореализации [28].

Важно отметить, что существенное значение в объяснении влияния мотивации на эффективность профессиональной деятельности имеют исследования мотивации достижения. Мотивация достижения выражается в стремлении осуществлять деятельность на высоком профессиональном уровне, использовать возможность проявить творческие способности, мастерство, навыки. Формирование этого мотива играет решающую роль в достижении успеха в жизни человека, в том числе в профессиональной деятельности.

На основании изложенного можно сформулировать следующие выводы. Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел является социально значимой, в связи с чем к личности сотрудника и его мотивации предъявляются высокие требования.

Профессиональная мотивация является системообразующим фактором в деятельности сотрудника правоохранительных органов. Среди мотивационных факторов профессиональной деятельности наиболее значимы те, которые вызывают ощущение осознания смысла существования и способствуют профессиональному росту. Поэтому активное стремление к самореализации является показателем мотивационной готовности к эффективной правоохранительной деятельности.

Мотивация профессиональной деятельности организует и регулирует поведение сотрудников правоохранительных органов, повышает профессиональную активность, влияет на формирование цели и на выбор путей оптимального ее достижения [17].

Формирование профессиональной направленности личности, устойчивости профессиональных мотивов признаются факторами повышения качества подготовки специалистов в вузах МВД России [23, 24], а профессионально значимые психологические компоненты и особенности мотивационной сферы личности выступают внутренней предпосылкой успешности формирования профессионализма и профессионального роста руководителя органов внутренних дел [26].

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1 Организация и методы исследования

Для проверки гипотезы и достижения поставленных задач было спланировано и проведено комплексное эмпирическое исследование.

На основании теоретического анализа и обобщения результатов по интересующей нас проблеме были определены цель, задачи и методы экспериментального исследования.

Экспериментальную выборку составили сотрудники следственного изолятора № 4 ГУФСИН России по Красноярскому краю г. Норильск, в количестве 25 человек.

Данное экспериментальное исследование проводилось в несколько этапов:

- 1) подготовительный этап, включающий в себя подбор методик, формирование первичной выборки;
- 2) констатирующий этап, включающий в себя подготовку и проведение диагностического обследования, анализ результатов.

Для измерения исследуемых показателей у испытуемых были использованы следующие методики:

1. Мотивационный тест Ф. И. Герцберга.

Суть мотивационного теста состоит в определении факторов мотивации при поиске работы или он нужен для определения степени удовлетворенности (неудовлетворенности) сотрудником того или иного учреждения условиями труда.

Данный опросник состоит из 28 пунктов, содержащих вопросы. К каждому из них дается два ответа-ситуации. Однако проходящий тест человек не выбирает между ними, а оценивает свое отношение к каждому из них, причем сумма баллов должна составлять 5 баллов. То есть, если первую ситуацию оцениваешь на 2 балла, то второй нужно поставить 3 балла, если первой - 1 балл, то второй 4. После того, как тест будет пройден, отмеченные баллы нужно внести в таблицу. Затем проводится их подсчет.

Тест Ф. И. Герцберга позволяет оценить следующие факторы: материальные, то есть финансовые мотивы; признание со стороны общества и руководства; наложение ответственности; взаимоотношения с руководителем, продвижение по карьерной лестнице; успешность; смысл работы; взаимодействие с коллегами. Когда человек проходит тест Ф.Герцберга, расшифровка происходит через вычленение тех из вышеперечисленных критериев, которые для него наиболее важны в работе, а это позволит ему найти работу, которая будет удовлетворять его потребностям. Если работодатель выполняет минимум из факторов гигиены, то для сотрудника достигается нейтральное отношение к работе. Если же этих факторов недостаточно, то у них формируется отрицательное (негативное) отношение.

Цель: определение структуры мотивации и выделение актуальных факторов удовлетворенности и неудовлетворенности трудом.

Описание: тест включает в себя 27 вопросов.

Инструкция: На каждый вопрос Вам предоставляется 5 баллов. Вам нужно распределить эти пять баллов между двумя вариантами ответа (5-0, 4-1, 3-2, 2-3, 1-4, 0-5).

2. Тест «Изучение мотивационного профиля личности (Ш. Ричи и П. Мартина)».

Шейла Ричи и Питер Мартин выделили двенадцать основных потребностей работника. Для определения индивидуального сочетания

наиболее и наименее актуальных для конкретного человека потребностей, которое назвали мотивационным профилем, они разработали тест. Последний дает возможность количественно оценить относительную значимость этих потребностей для конкретного человека и графически представить его мотивационный профиль.

У разных людей потребности могут быть выражены в различной степени: для одного важно, чтобы работа предоставляла возможность личностного роста, для другого - возможность достижения высокого статуса, власти над другими, третий стремится к разнообразию в работе и т. д. Поэтому для определения индивидуального сочетания наиболее и наименее актуальных (значимых) для конкретного человека потребностей, которое назвали мотивационным профилем, они разработали тест. Он дает возможность количественно оценить относительную значимость этих потребностей для конкретного человека и графически представить его мотивационный профиль.

Данный тест разработан и апробирован специально для того, чтобы выявлять факторы мотивации, которые высоко оцениваются работников, а также те факторы, которым он придает мало значения как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работой. Он позволит выявить потребности и стремления работника, и тем самым получить некоторое представление о его мотивационных факторах. В основу теста положено сопоставление значимости ряда мотивационных факторов, представляющих важность с точки зрения руководства персоналом.

Цель: изучение мотивационного профиля личности сотрудника.

Описание: тест включает в себя 33 утверждения.

Инструкция: Внимательно прочтите каждое утверждение. Оцените в баллах его значимость, распределив 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом пункте вариантами завершения предложения. Для оценки каждого из вариантов (а, б, в, г) в рамках приведенных утверждений

используйте все 11 баллов. Впишите свои оценки непосредственно в таблицу ответов, в которой номера горизонтальных строк соответствуют номерам утверждений. Найдите в каждой строке буквенное обозначение варианта и поставьте рядом его оценку. Следите, чтобы все 11 баллов были распределены. На вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу.

Для оценки каждого из вариантов (а), (б), (с), (d) в рамках приведенных утверждений, используйте все 11 баллов.

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 для сотрудника, малое количество показывает низкий уровень потребности относительно прочих факторов.

2.2 Результаты исследования и их анализ

Первичные баллы теста Ф.И.Герцберга представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Первичные баллы теста Ф. И. Герцберга

| № | Наименования шкал | | | | | | | |
|---|-------------------|----|----|----|----|----|----|----|
| | А | Б | В | Г | Д | Е | Ж | З |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | 24 | 16 | 14 | 22 | 18 | 20 | 20 | 15 |
| 2 | 13 | 17 | 30 | 11 | 17 | 23 | 14 | 10 |
| 3 | 10 | 10 | 10 | 10 | 30 | 20 | 25 | 10 |
| 4 | 13 | 16 | 12 | 12 | 26 | 18 | 20 | 13 |

Окончание таблицы 2.1

| | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 5 | 20 | 19 | 21 | 16 | 11 | 15 | 15 | 20 |
| 6 | 22 | 14 | 11 | 20 | 20 | 21 | 13 | 10 |
| 7 | 24 | 30 | 32 | 12 | 40 | 26 | 22 | 17 |
| 8 | 21 | 10 | 21 | 12 | 29 | 14 | 15 | 9 |
| 9 | 25 | 32 | 21 | 17 | 26 | 20 | 25 | 13 |
| 10 | 30 | 17 | 10 | 11 | 26 | 12 | 13 | 11 |
| 11 | 15 | 14 | 11 | 16 | 16 | 16 | 12 | 16 |
| 12 | 21 | 21 | 21 | 13 | 23 | 18 | 17 | 18 |
| 13 | 17 | 19 | 14 | 18 | 28 | 15 | 15 | 13 |
| 14 | 25 | 16 | 17 | 10 | 14 | 16 | 15 | 21 |
| 15 | 13 | 17 | 12 | 11 | 17 | 11 | 11 | 20 |
| 16 | 24 | 14 | 20 | 14 | 10 | 13 | 15 | 15 |
| 17 | 17 | 31 | 14 | 20 | 21 | 18 | 17 | 8 |
| 18 | 21 | 21 | 18 | 22 | 24 | 15 | 12 | 15 |
| 19 | 23 | 19 | 13 | 14 | 35 | 17 | 19 | 19 |
| 20 | 14 | 16 | 16 | 16 | 36 | 10 | 15 | 21 |
| 21 | 10 | 30 | 21 | 12 | 25 | 23 | 11 | 26 |
| 22 | 20 | 10 | 24 | 18 | 28 | 21 | 14 | 21 |
| 23 | 14 | 16 | 12 | 20 | 18 | 20 | 17 | 24 |
| 24 | 25 | 9 | 20 | 11 | 12 | 15 | 11 | 16 |
| 25 | 17 | 13 | 12 | 13 | 10 | 20 | 13 | 10 |

Результаты теста Ф. И. Герцберга представлены на рисунке 2.1.

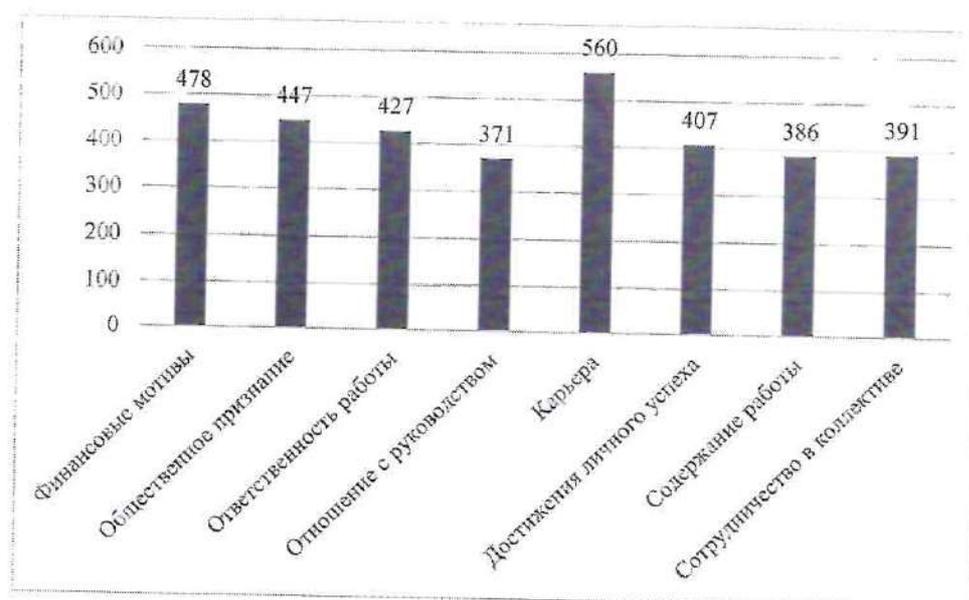


Рис. 2.1 Результаты исследования по методике Ф. И. Герцберга, (балл)

Основываясь на результаты, можно сделать вывод, что одной из самых важных мотиваций у сотрудников данного учреждения - продвижение по службе. Менее значительной мотивацией выступают финансовые мотивы и общественное признание. Разрыв между шкалами «Карьера» и «Финансовые мотивы» составляет 82 балла. Между шкалой «Карьера» и шкалой «Общественное признание» 113 баллов. Такой большой разрыв между баллами говорит о том, что карьерный рост для сотрудников очень важен. В то время как шкалы «Финансовые мотивы», «Общественное признание» и «Ответственность работы» находятся на примерно одном уровне. Разница баллов между шкалами: «Финансовые мотивы» и «Общественное признание» 31 балл; «Общественное признание» и «Ответственность работы» - 20 баллов; «Финансовые мотивы» и «Ответственность работы» - 51 балл.

Наименьшее количество баллов набрала шкала «Отношение с руководством» - 371 балл. Также небольшой разрыв этой шкалы, со шкалами «Содержание работы» и «Сотрудничество в коллективе». Разница баллов

между шкалами: «Отношение с руководством» и «Содержание работы» - 15 баллов; «Содержание работы и «Сотрудничество в коллективе» - 5 баллов; «Отношение с руководством и «Сотрудничество в коллективе» - 20 баллов.

В процентном соотношении анализ полученных данных по методике Ф. И. Герцберга представлены на рисунке 2.2.

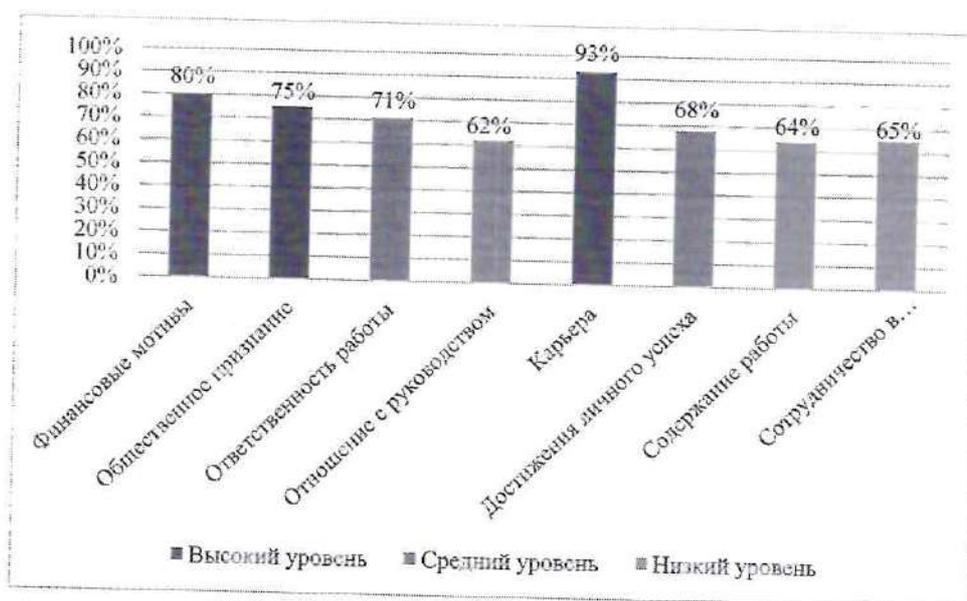


Рис. 2.2 Результаты исследования в процентном соотношении теста Ф. И. Герцберга, (%)

Герцберг Ф. И. выделил две категории, которые он назвал гигиеническими факторами и факторами мотивации. В результате тестирования большее количество баллов набрали шкалы с категории гигиенических факторов. К данной категории относятся такие шкалы, как: финансовые мотивы и общественное признание.

Также с категории гигиенические факторы, шкалы ответственность работы и достижение личного успеха, набрали наименьшее количество баллов.

Гигиенические факторы - внешние факторы неудовлетворенности по отношению к работе, которые снимают неудовлетворенность работой. Их еще называют факторами здоровья. Они связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа. К ним можно отнести такие факторы, как нормальные условия труда, достаточная заработная плата, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой, статус. Эти факторы не определяют автоматически положительную мотивацию работников.

По Ф. И. Герцбергу, отсутствие или недостаточная степень присутствия гигиенических факторов вызывает у человека неудовлетворение работой, которую он выполняет. Если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на какие либо поступки. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников на повышение эффективности выполняемой ими деятельности.

Среднее количество баллов набрали шкалы с категории факторы мотивации. В эту категорию входят шкалы достижения личностного успеха и ответственность работы.

Мотиваторы - это внешние факторы удовлетворенности, направленные на успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности за выполняемое дело, возможность творческого и делового роста. Эта группа факторов предполагает, что каждый отдельный человек может мотивированно работать, когда видит цель и считает возможным ее достижение. Отсутствие или неадекватность факторов мотивации не приводит к неудовлетворенности работой, но их наличие приносит удовлетворение и мотивирует работников к более производительному труду.

Изучив, мотивационный профиль личности сотрудников по методике Ш. Ричи и П. Мартина, были полученные первичные баллы, таблица 2.2.

Таблица 2.2

Первичные баллы мотивационного профиля Ричи и П. Мартина

| Испытуемые | | | | | | | | | | | | № |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 |
| 5 | 10 | 12 | 17 | 24 | 37 | 18 | 21 | 11 | 6 | 10 | 5 | 10 |
| 8 | 18 | 21 | 13 | 16 | 26 | 19 | 18 | 9 | 10 | 18 | 8 | 18 |
| 11 | 28 | 15 | 24 | 28 | 30 | 23 | 20 | 13 | 7 | 28 | 11 | 28 |
| 6 | 15 | 18 | 31 | 11 | 24 | 29 | 13 | 6 | 13 | 15 | 6 | 15 |
| 4 | 21 | 23 | 29 | 32 | 39 | 16 | 17 | 14 | 9 | 21 | 4 | 21 |
| 10 | 23 | 36 | 27 | 24 | 46 | 11 | 15 | 5 | 4 | 23 | 10 | 23 |
| 5 | 10 | 17 | 19 | 29 | 34 | 15 | 21 | 11 | 9 | 10 | 5 | 10 |
| 7 | 18 | 19 | 24 | 11 | 10 | 27 | 10 | 8 | 4 | 18 | 7 | 18 |
| 4 | 14 | 22 | 19 | 23 | 26 | 17 | 18 | 14 | 3 | 14 | 4 | 14 |
| 13 | 10 | 14 | 34 | 31 | 43 | 20 | 13 | 11 | 8 | 10 | 13 | 10 |
| 7 | 12 | 10 | 28 | 28 | 38 | 14 | 14 | 10 | 10 | 12 | 7 | 12 |
| 10 | 27 | 17 | 10 | 15 | 24 | 13 | 10 | 9 | 11 | 27 | 10 | 27 |
| 7 | 19 | 11 | 18 | 17 | 31 | 10 | 18 | 11 | 7 | 19 | 7 | 19 |
| 14 | 15 | 29 | 24 | 29 | 31 | 17 | 21 | 7 | 5 | 15 | 14 | 15 |
| 8 | 10 | 34 | 43 | 10 | 40 | 29 | 20 | 10 | 3 | 10 | 8 | 10 |
| 2 | 12 | 27 | 19 | 25 | 26 | 11 | 27 | 13 | 14 | 12 | 2 | 12 |
| 4 | 23 | 10 | 27 | 34 | 21 | 18 | 10 | 10 | 13 | 23 | 4 | 23 |
| 6 | 12 | 24 | 35 | 22 | 11 | 12 | 9 | 11 | 11 | 12 | 6 | 12 |
| 2 | 21 | 21 | 18 | 36 | 29 | 24 | 15 | 9 | 16 | 21 | 2 | 21 |
| 7 | 13 | 34 | 22 | 26 | 14 | 16 | 11 | 5 | 10 | 13 | 7 | 13 |
| 5 | 18 | 22 | 36 | 21 | 16 | 29 | 14 | 11 | 14 | 18 | 5 | 18 |
| 4 | 10 | 39 | 28 | 19 | 21 | 19 | 12 | 4 | 7 | 10 | 4 | 10 |
| 6 | 15 | 46 | 24 | 13 | 13 | 31 | 17 | 9 | 6 | 15 | 6 | 15 |
| 4 | 12 | 18 | 39 | 38 | 11 | 17 | 10 | 6 | 5 | 12 | 4 | 12 |
| 3 | 11 | 21 | 18 | 18 | 27 | 25 | 23 | 4 | 9 | 11 | 3 | 11 |

Результаты мотивационного профиля сотрудников следственного изолятора представлены на рисунке 2.3.

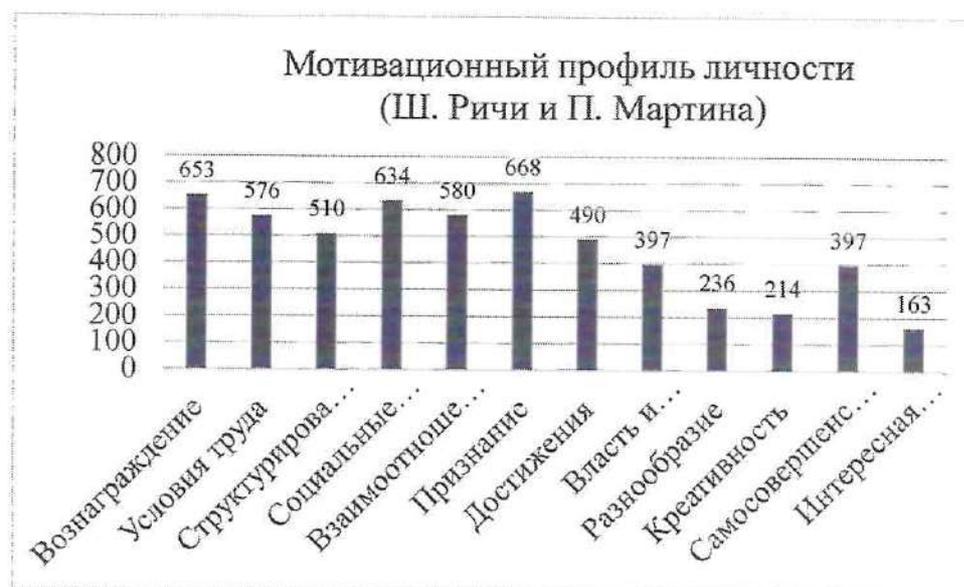


Рис. 2.3 Результаты мотивационного профиля личности сотрудников, (балл)

Результаты данной методики показывают, что шкала «Признание» является основной мотивацией сотрудников, так как набрала наиболее количество баллов - 668.

С разрывом в 15 баллов шкала «Вознаграждение» набрала - 653 балла. Разница между шкалами «Вознаграждение» и «Социальные контакты» - 19 баллов. На основании этих результатов, можно сделать вывод о том, что для сотрудников следственного изолятора основными мотивациями являются признание, вознаграждение и социальные контакты.

Наименьшее количество баллов набрала шкала «Интересная работа» - 163. Также небольшой разрыв этой шкалы со шкалами «Креативность» и «Разнообразие». Разница между шкалами: «Интересная работа» и «Креативность» - 51 балл; «Креативность» и «Разнообразие» - 22 балла; «Интересная работа» и «Разнообразие» - 73 балла. На основании этих результатов можно сделать вывод, что наименьшей мотивацией для сотрудников являются креативность, разнообразие и интересная работа.

Мотивационный профиль сотрудников, по методике Ш. Ричи и

П. Мартина, в процентном соотношении представлен на рисунке 2.4.

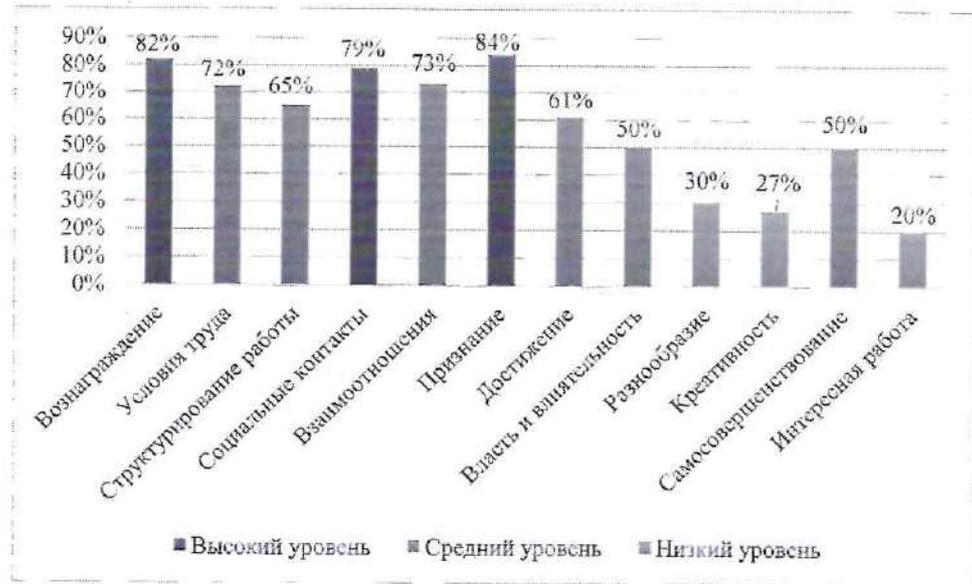


Рис. 2.4 Мотивационный профиль личности сотрудников, (%)

Высокая заинтересованность, среди сотрудников следственного изолятора, в продвижении по службе и признании, может благоприятно отражаться на качестве выполняемой работы.

Для проведения математического анализа были взяты доминирующие шкалы методик Ф. И. Герцберга «Финансовые мотивы», «Общественное признание», и методики Ш. Ричи и П. Мартина «Вознаграждение» и «Признание».

Метод статистической обработки – Манна-Уитни.

Результаты математического анализа по методике Ф. И. Герцберга представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Результаты математического анализа по методике Ф. И. Герцберга

| Параметр | Значение U эмп | Уровень достоверности |
|--|----------------|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Финансовые мотивы / Общественное признание | 254 | находится в зоне незначимости. |
| Финансовые мотивы/ Ответственность работы | 229,5 | находится в зоне незначимости. |
| Финансовые мотивы / Отношение с руководством | 161,5 | находится в зоне значимости. |
| Финансовые мотивы/ Карьера | 234,5 | находится в зоне незначимости. |
| Финансовые мотивы/ Достижение личного успеха. | 251 | находится в зоне незначимости. |
| Финансовые мотивы/ Содержание работы | 202,5 | находится в зоне неопределенности. |
| Финансовые мотивы / Сотрудничество в коллективе | 197,5 | находится в зоне неопределенности. |
| Общественное признание / Финансовые мотивы | 254 | находится в зоне незначимости. |
| Общественное признание / Ответственность работы | 299,5 | находится в зоне незначимости. |

Окончание таблицы 2.3

| 1 | 2 | 3 |
|---|-------|------------------------------------|
| Общественное признание / Отношение с руководством | 236 | находится в зоне незначимости. |
| Общественное признание/ Карьера | 209 | находится в зоне неопределенности. |
| Общественное признание/ Достижение личного успеха | 290 | находится в зоне незначимости. |
| Общественное признание / Содержание работы. | 256,5 | находится в зоне незначимости. |
| Общественное признание / Сотрудничество в работе | 261 | находится в зоне незначимости. |

Результаты математического анализа по методике Ш. Ричи и П. Мартина представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Результаты математического анализа по методике Ш. Ричи и П. Мартина

| Параметр | Значение Uэмп | Уровень достоверности |
|-----------------------------------|---------------|--------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Вознаграждение / Условие труда | 257 | находится в зоне незначимости. |

Продолжение таблицы 2.4

| 1 | 2 | 3 |
|--|-------|---------------------------------------|
| Вознаграждение / Структурирование работы | 222 | находится в зоне неопределенности. |
| Вознаграждение / Социальные контакты | 299,5 | находится в зоне незначимости. |
| Вознаграждение / Взаимоотношения | 270,5 | находится в зоне незначимости. |
| Вознаграждение / Признание | 294 | находится в зоне незначимости. |
| Вознаграждение / Достижения | 203 | находится в зоне неопределенности. |
| Вознаграждение / Власть и влиятельность | 157 | находится в зоне значимости. |
| Вознаграждение / Разнообразие | 53,5 | находится в зоне значимости. |
| Вознаграждение / Креативность | 42,5 | находится в зоне значимости. |
| Вознаграждение / Самосовершенствование | 160 | находится в зоне значимости. |
| Вознаграждение / Интересная работы | 19 | находится в зоне значимости. |
| Признание / Вознаграждение | 303 | находится в зоне незначимости. |
| Признание / Условие труда | 242 | находится в зоне незначимости. |

Окончание таблицы 2.4

| 1 | 2 | 3 |
|---|-------|---------------------------------------|
| Признание / Структурирование работы | 198,5 | находится в зоне неопределенности. |
| Признание / Социальные контакты | 235,5 | находится в зоне неопределенности. |
| Признание / Взаимоотношения | 249 | находится в зоне незначимости. |
| Признание / Достижения | 180,5 | находится в зоне значимости. |
| Признание / Власть и влиятельность | 117,5 | находится в зоне значимости. |
| Признание / Разнообразии | 29,5 | находится в зоне значимости. |
| Признание / Креативность | 27 | находится в зоне значимости. |
| Признание / Самосовершенствование | 121 | находится в зоне значимости. |
| Признание / Интересная работы | 11 | находится в зоне значимости. |

Анализ математической обработки показывает, что гипотеза подтверждена частично.

Многие значения находятся в зоне неопределенности, поэтому необходимо увеличить выборку и ввести дополнительные методики для исследования.

Обоснованием для значений, которые находятся в зоне неопределенности может служить, что мотивация не является самостоятельным компонентом личности и зависит от других личностных

особенностей сотрудников. Это направление для дальнейшего исследования от каких конкретных факторов личностных особенностей зависит особенности мотивации сотрудников.

2.3 Рекомендации

Составлены рекомендации для психологов и руководителей следственного изолятора № 4, с целью повышения мотивации сотрудников к трудовой деятельности и ее эффективности.

У данных сотрудников, больше всего, низкие показатели по шкалам, направленные на внешнюю мотивацию.

Психологам и руководству данного учреждения необходимо проводить мероприятия, направленные на повышение внешней мотивации (мотиваторов) сотрудников.

Это могут быть такие мероприятия, как:

1. Специально организованные тренинги, направленные на повышение внешних факторов мотивации.

2. Организация руководителем планерок, совещаний всего коллектива. Очень важно задействовать в рабочем процессе каждого сотрудника, ясно донести до него как общие цели, так и персональные, а также дать возможность высказывать свое мнение.

3. Организация совместного отдыха.

4. Проведение спортивных мероприятий. Такое времяпровождение очень сплачивает, кроме того, у каждого сотрудника появляется уверенность в том, что он работает в отличной компании с дружным коллективом.

Возможность общения начальника и подчиненного, также может быть причиной повышения уровня мотиваторов. Во многих организациях

руководители и их подчиненные слишком заняты, и поэтому редко видят друг друга. У них почти нет возможности общаться.

По мимо этого, не стоит забывать, что качественная обратная связь также играет функцию мотивации сотрудников. Каждому сотруднику важно осознавать, что его мнение всегда услышат и оно немаловажно. Тогда человек будет работать более смело и активно, генерировать и выдвигать новые идеи, что в целом полезно для учреждения.

Не стоит забывать и о похвале. Многие начальники считают ниже своего достоинства лишней раз похвалить сотрудника. Меж тем похвала, даже сказанная невзначай или по незначительному поводу, сделает больше, чем сухие указания и четкое следование инструкции.

Также стоит задавать подчиненному вопросы, нацеленные на то, чтобы заставить его задуматься о проделанной работе и сделать вывод о конкретных результатах.

Так что стоит учитывать факторы, которые могут влиять на профессиональную мотивацию сотрудников следственного изолятора.

Их можно разделить на следующие группы:

1. Финансовые.
2. Социальные.
3. Организационные.
4. Личностные.

Среди финансовых факторов, влияющих на мотивацию, можно выделить:

1. Изменение размера заработной платы, размера премии, бонусов, вознаграждений, связанное с результатами и стажем работы.
2. Дополнительные выплаты, связанные с оплатой отпусков, дороги сотруднику и его семье в отпускной период.
3. Покрытие расходов на обучение сотрудников.

Среди социальных факторов, влияющих на мотивацию, различают два

уровня:

1. Имидж организации.
2. Удовлетворенность работника собственным статусом.
3. Понимание значимости и наличие пользы от выполнения собственной работы.
4. Возможности развития и совершенствования личности.
5. Доступность системы повышения квалификации и профессионального образования внутри организации для всех профессий и уровней персонала.
6. Состояние социальной инфраструктуры места жительства персонала организации.
7. Удовлетворение потребности в социальной защищенности, в частности в покрытии части расходов на удовлетворение потребностей, обеспечивающих качество жизни, сохранение здоровья.

Организационные факторы:

1. Эргономика - условия труда, обеспечивающие достижение максимальной эффективности в работе.
2. Предоставление работнику возможностей для проявления и демонстрации исключительных данных.
3. Стиль управления, существующий в организации.
4. Использование в управлении организацией технологий, ориентированных на обучение и развитие персонала.
5. Прозрачная система оценки, подбора, наказания, поощрения персонала.

Личностные факторы обусловлены потребностями личности и охватывают все стороны ее жизнедеятельности:

1. Ценностная ориентация личности.
2. Физические способности личности к труду.
3. Трудолюбие личности.

4. Индивидуальные свойства, влияющие на трудовое поведение личности (порядочность, принципиальность, ответственность, аккуратность).

5. Комфортные и эстетические условия труда, рабочее место (освещенность, цветовая гамма помещения и пр.).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ литературных источников позволил выявить, что одной из главных задач для организации является поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизаций человеческого фактора.

Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация.

Для управления трудом на основе мотивации необходимы такие предпосылки, как выявление мотивационных факторов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица. Необходимо полнее использовать личные цели участников трудового процесса и цели организации.

Путь к эффективному управлению производством лежит через понимание мотивации трудовой деятельности работника. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к работе, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления трудовыми процессами. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные методы, как и какими способами, они могут быть реализованы.

Целью данной работы явилось изучение особенностей профессиональной мотивации сотрудников ОВД и методы ее диагностики. В связи с этим были сформулированы следующие выводы:

1. В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному:

- 1) как совокупность факторов, детерминирующих;
- 2) как совокупность мотивов;

3) как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность, как процесс психической регуляции конкретной деятельности;

4) как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности;

5) как совокупная система процессов, отвечающих за побуждения и деятельность;

6) как особая сфера, включающую в себя потребности, мотивы, цели, интересы в их сложном переплетении и взаимодействии;

7) как динамический процесс формирования мотива.

2. Профессиональная мотивация является системообразующим фактором в деятельности сотрудника правоохранительных органов. Среди мотивационных факторов профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов наиболее значимы те, которые вызывают ощущение осмысленности существования и способствуют личностному росту. Поэтому активное стремление к самореализации является показателем мотивационной готовности к эффективной правоохранительной деятельности.

3. Результаты исследования продемонстрировали, что наиболее значимой мотивацией является признание, продвижение по службе и социальные контакты.

4. Наименьшей мотивацией для сотрудников следственного изолятора являются отношения с руководством и интересная работа.

5. Метод статистической обработки - критерий Манна-Уитни показывает, что многие значения находятся в зоне неопределенности.

6. В результате эмпирического анализа мы пришли к выводу, что гипотеза подтверждена частично, так как не по всем параметрам существуют различия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. – Москва: Мысль, 1976. – 158 с.
2. Баженов, С. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / С. В. Баженов // Наукоедение : портал. – Москва, 2015. – URL : <https://naukovedenie.ru/PDF/06EVN415.pdf> (дата обращения : 15.12.2019).
3. Балашов, Ю. К. Методики построения мотивационного профиля персонала и разработки системы стимулирования / Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль // Кадры предприятия. – 2008. – № 8.
4. Бандура, А. Теория социального научения / А. Бандура. – Москва: Евразия, 2000. – 322 с.
5. Беляева, Л.А. Человек и его потребности: Учеб. пособие / Л. А. Беляева. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2009. – 166 с.
6. Вахнина, В. В. Психологические основы профессиональной мотивации личности сотрудника органов внутренних дел / В. В. Вахнина // Вестник Белгородского юридического института МВД России. – 2007. - № 2. – С. 45-49.
7. Вахнина, В. В. Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел / В. В. Вахнина, П. П. Бугров // Академическая мысль. – 2020. – С. 114-117.
8. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека: Учеб. пособие / В. К. Вилюнас. - Москва: МГУ, 1990. – 288 с.
9. Герасимов, И. В. Пути повышения профессиональной мотивации у слушателей образовательных организаций МВД России / И. В. Герасимов, О. А. Мальцева // Наука-2020. – 2017. – С. 171-175.

10. Горбушина, А. В. Структура мотивации профессиональной деятельности: метасистемный подход / А. В. Горбушина // Вестник Вятского государственного университета. – 2011. – С. 138-141.
11. Данеев, А. В. Мотивация учебной деятельности в вузах МВД России / А. В. Данеев, Т. В. Бурзалова // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. – 2017. – № 1. – С. 41-49.
12. Доронина, И. В. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / И. В. Доронина, М. А. Бичеев. - Новосибирск: СибАГС, 2003. – 182 с.
13. Дубнякова, А. И. Современные исследования мотивации сотрудников органов внутренних дел / А. И. Дубнякова. – Омск: Омская академия Министерства органов внутренних дел Российской Федерации, - 2007. – С. 19-21.
14. Евграфова, Е. А. Эволюция подходов к изучению трудового поведения индивидов / Е. А. Евграфова // Молодой ученый. – 2015. - № 5. – С. 257-260.
15. Захарова, Е. А. Мотивационная готовность как компонент психологической готовности к профессиональной деятельности студентов-медиков / Е. А. Захарова // Медицинский альманах. – 2018. - № 1. – С. 14-18.
16. Иванников, В. А. Порождение деятельности и проблема мотивации / В. А. Иванников // Вестник Московского университета. – 2015. - № 2. – С. 15-22.
17. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы/ Е. П. Ильин. - Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 502 с.
18. Казымов, М. Р. Профессиональная мотивация как средство личностного развития / М. Р. Казымов, Г. М. Ложкова// Тобольский педагогический институт им. Д. И. Менделеева. - 2016. – С. 288-293.
19. Каранкевич, А. И. Особенности правоохранительной деятельности ОВД и профессиональная готовность сотрудников к ее эффективному

выполнению/ А. И. Каранкевич, И. Ю. Михута // Академическая мысль. - 2017. – С. 89-93.

20. Кваша, Б. Ф. Воспитание личности сотрудника ОВД / Б. Ф. Кваша, Г. А. Витольник. - Санкт-Петербург, 1998. – 222 с.

21. Кнышов А. В., Осипова М. С. Анализ теоретических основ мотивационной модели ожиданий Виктора Врума / А. В. Кнышов, М. С. Осипова // NOVAUM.RU. – 2017. - № 8. – С. 22-25.

22. Кондратьева, М. В. Мотивация достижения успеха в структуре личности в современной психологии / М. В. Кондратьева. – Москва: 2000. – 294 с.

23. Краткий психологический словарь / сост. Л. А. Карпенко; под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Москва: Полтиздат, 1990. – 499 с.

24. Лебедев, И. Б. Психологические основы стресс преодолеляющего поведения сотрудников ОВД / И. Б. Лебедев. - Москва: Наука, 2001. – 160 с.

25. Леонтьев, Д. А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ : Современная психология мотивации / Д. А. Леонтьев. – Москва: Смысл, 2002. – 343 с.

26. Лях, С. Ф. Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел МВД России: дис. ... канд. психол. наук 19.00.06 / Лях Сергей Федорович ; науч. рук. И. А. Жуков ; ФГКОУ ВО РЮИ МВД России. - Ростов н/Д, 2005. – 178 с.

27. Маркова, А. Б. Совершенствование профессиональной направленности сотрудников органов внутренних дел (на опыте работы с выпускниками вузов МВД России): дис. ... канд. пед. наук :13.00.01 / Маркова Анна Борисовна ; науч. рук. В. С. Олейников ; СПбУ МВД России. - СПб., 2000. – 206 с.

28. Митина, Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. - № 4. – С. 28-38.

29. Михайлова, С. Ю. Психологические особенности мотивации сотрудников в процессе учебно-служебной деятельности в образовательных организациях / С. Ю. Михайлова, Е. А. Слесарева, А. А. Страхов // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. - № 2. – С. 260-263.

30. Немов, Р. С. Психология. Общие основы психологии / Р. С. Немов. – М42.: Наука, 2013. – 688с.

31. Обухов А. С. Современные исследования проблемы мотивации и саморегуляции человека в ситуации неопределённости и изменчивости мира / А. С. Обухов // Исследователь/researcher. – 2019. - № 1-2 (25-26). – С. 10-17.

32. Пантелеев, С. Л. Адаптация теории мотивации портера - лоулера к современным условия / С. Л. Пантелеев // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. – 2004. - № 17. – С. 60-61.

33. Рошкетаяев, С. А. Моральные и материальные виды стимулирования персонала / С. А. Рошкетаяев, В. В. Белашова // Инновационная наука. – 2017. – С. 179-181.

34. Сабирова, Р. Ш., Умуркулова М. М. Профессиональная мотивация полицейского как ведущая детерминанта копинг-поведения / Р. Ш. Сабирова, М. М. Умуркулова// Вестник Оренбургского государственного университета. – 2018. - № 2. – С. 84-90.

35. Соломанидина, Т. О., Соломанидин В.Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин.-3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 32 с.

36. Сотникова, А. В. Профессиональная мотивация как предмет социологического анализа / А. В. Сотникова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2010. – С. 118-123.

37. Сушко, Н. Г. Теория мотивации учебной деятельности / Н. Г. Сушко //Вестник ТОГУ. - 2006. - № 2 (3). – С. 195-204.

38. Торопова, Л. Ф. Формирование нравственно-профессиональной ориентации у курсантов в процессе обучения в вузе МВД России: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Торопова ЛяйсанФанилевна ; науч. рук. В. С. Олейников ; СПбУ МВД России. - СПб., 2001. – 130 с.

39. Хвешенко, С. П. Анализ предпочтений в области мотивационных предпочтений сотрудников ОВД / С. П. Хвешенко, А. И. Дубнякова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2007. - № 4. – С. 184-188.

40. Холийгитова, Н. Х. Мотивационный синдром как мотивирующий компонент / Н. Х. Холийгитова // EuropeanResearch. – 2018. – С. 78-82.

41. Шапиро, С. А. Основы трудовой мотивации : учебное пособие / С. А. Шапиро. - 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : КНОРУС, 2016. – 268 с.

Мотивационный тест Ф. И. Герцберга

| | |
|--|--|
| 1. Человеку приходится выбирать между хорошо оплачиваемой работой, но серой и незаметной, и трудом, связанным с широкой оглаской деятельности и возможным общественным признанием, но не денежным даже в перспективе. Какой совет Вы дадите в такой ситуации: | |
| (А) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа. | |
| (Б) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам. | |
| 2. Человеку необходимо сделать выбор – остаться в подчинении человека, с которым сложились великолепные отношения, и продолжить выполнять малозначимые поручения или принять предложение перейти на другую, гораздо более ответственную работу в подчинение крайне требовательного руководителя. Какой совет Вы дадите в такой ситуации: | |
| (Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа. | |
| (В) Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам. | |
| 3. Человеку необходимо решить, принять ли предложение о повышении в должности, что связано с потерей комиссионного вознаграждения и означает снижение суммарной оплаты труда. В перспективе возможно повышение оплаты труда, но на данную возможность влияет масса различных факторов. Какой совет Вы дадите в такой ситуации: | |
| (Д) Для любого главное – получить повышение в должности. | |
| (А) Важнее всего сохранить высокооплачиваемую работу. | |
| 4. Человек стоит перед выбором – получить общественное признание, выполнив работу ему неинтересную и пустую, или продолжить скромно выполнять содержательную и интересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации: | |
| (Б) Человеку важнее получить общественное признание и моральное вознаграждение. | |
| (Ж) Лучше делать интересную и значительную, со своей точки зрения, работу. | |
| 5. Человеку предлагают переход на гораздо более интересную, с его точки зрения, работу, однако при этом необходимо покинуть группу людей, с которыми длительно и комфортно работалось несколько лет. Какой совет Вы дадите в такой ситуации: | |
| (З) Главное для человека – коллектив, в котором он работает. | |
| (Ж) Каждый человек предпочитает всему интересную ему работу. | |
| 6. Что нужно сделать, для того чтобы побудить человека работать с энтузиазмом – делегировать ему максимум ответственности или очень хорошо заплатить. Какой совет Вы дадите в такой ситуации: | |

Продолжение приложения 1

Продолжение табл. 1, п.1

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| (В) Важнейшими предпосылками к активной деятельности является ответственность и возможность принимать ответственные решения. | | | | |
| (А) Лучший стимул в работе – хорошая оплата. | | | | |
| 7. Как поступить руководителю для повышения заинтересованности сотрудника в работе – продемонстрировать ему свое расположение или выплатить внеочередную премию: | | | | |
| (Г) Для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа. | | | | |
| (А) Для сотрудника важнее всего внимание и хорошие отношения с руководителем. | | | | |
| 8. Человеку предлагают крайне ответственную, но индивидуальную работу взамен общественно признанной, но не ответственной деятельности. Какой совет Вы дадите в такой ситуации: | | | | |
| (В) Для любого предпочтительна ответственная работа. | | | | |
| (Б) Для каждого человека в работе главное – общественное признание. | | | | |
| 9. Эффективная система стимулирования труда должна концентрироваться на признании успехов индивидуально каждого человека или группы сотрудников: | | | | |
| (Б) Обычно человека стимулирует признание значимости его работы. | | | | |
| (З) Для человека важно признание успехов коллектива единомышленников. | | | | |
| 10. Человеку необходимо сделать выбор между интересной, но низкооплачиваемой работой и хорошим вознаграждением за неинтересную ему работу. Какой совет Вы дадите в такой ситуации: | | | | |
| (Ж) Человеку предпочтительно делать содержательную работу. | | | | |
| (А) Человеку предпочтительно делать хорошо оплачиваемую работу. | | | | |
| 11. Выбирая работу, человек стоит перед альтернативой, сразу получить хорошо оплачиваемую, но не интересную для него. Какой совет Вы дадите в такой ситуации: | | | | |
| (А) Каждый решит получить высокооплачиваемую работу. | | | | |
| (Е) Более ценно быть успешным в работе. | | | | |

Продолжение приложения 1

Продолжение табл. 1, п.1

| | | | |
|---|--|--|--|
| 12. Работая над системой повышения заинтересованности сотрудников в работе, в качестве приоритетной стратегии Вы выберите создание команды единомышленников или остановитесь на повышении индивидуальной ответственности сотрудников: | | | |
| (З) Более всего стимулирует человека то, что он работает в коллективе единомышленников. | | | |
| (В) Более всего стимулирует индивидуальная ответственность за порученную работу. | | | |
| 13. Человеку необходимо сделать выбор между ответственной, но не предполагающей карьерного роста работой и возможностью сделать легкую карьеру. Какой совет Вы дадите в такой ситуации: | | | |

| | |
|--|--|
| (В) Важнее выполнять ответственную работу. | |
| (Д) Каждого больше интересует возможность сделать карьеру. | |
| 14. Нет смысла менять работу, дающую человеку чувство успешности, из-за предложения работы, связанной с возможным широким общественным признанием: | |
| (Е) Важнее всего чувство успеха в работе. | |
| (Б) Важнее всего общественное признание. | |
| 15. В конфликте коллектива и руководителя необходимо принять одну из сторон: | |
| (З) Поддержка коллег важнее отношений с директором. | |
| (Г) Важнее отношение с руководством, чем поддержка коллег. | |
| 16. Нет смысла менять ответственную, но однообразную работу на более содержательную, но не предполагающую принятия важных решений: | |
| (В) Важна ответственная работа, даже если она неинтересна. | |
| (Ж) Каждому важна содержательная, интересная работа. | |
| 17. Руководитель пытается присвоить себе заслуги подчиненного, и необходимо принять решение, выносить ли это на общее обсуждение: | |
| (Г) Каждый предпочитает сохранить хорошие отношения с руководством. | |
| (Б) Необходимо получить признание своих заслуг от окружающих. | |
| 18. Что чаще вызывает смену работы, то, что нет возможности карьерного роста, или то, что нет возможности реализовать себя и достичь чего-либо: | |

Продолжение приложения 1

Продолжение табл. 1, п. 1

| | |
|---|--|
| (Д) Возможность сделать карьеру – важнейший фактор стабильности кадрового состава. | |
| (Е) Возможность личных достижений и самореализации – это то, что долго удерживает человека на рабочем месте. | |
| 19. Что более важно для работника в процессе труда в организации – достичь успеха в своей деятельности или сохранить нормальные отношения с руководством, в том случае если одно противоречит другому: | |
| (Е) Важнее достигнуть успеха и самореализоваться, чем иметь хорошие отношения с руководством. | |
| (Г) Важнее иметь хорошие отношения с руководством, чем достигнуть успеха в работе. | |
| 20. Что лучше – получить повышение по службе, испортив при этом отношения с руководством или сохранить хорошие отношения, отказавшись от служебного повышения: | |
| (Г) Лучше иметь хорошие отношения с директором, чем испортить их, благодаря повышению по службе. | |
| (Д) Лучше принять повышение по службе, даже если это испортит хорошие отношения с руководителем. | |
| 21. Что более важно для работника – продвижение по службе со сменой интересующего его рода занятий или занятие любимым делом без возможности должностного роста: | |
| (Ж) Если человек любит свою работу, он не покинет ее ради возможности продвинуться в должности. | |
| (Д) Каждый предпочтет возможность повышения по службе, даже если придется покинуть интересную работу. | |
| 22. Что предпочтительнее для работника – иметь высокооплачиваемую работу или работать с хорошо знакомыми людьми, имея не очень высокую оплату труда: | |
| (З) Лучше работать в знакомом коллективе, даже если работа не очень хорошо оплачивается. | |
| (А) Каждый предпочтет высокооплачиваемую работу, даже если в новом коллективе его не будут принимать благосклонно. | |
| 23. Что предпочтительнее – иметь высокую ответственность за порученное дело без общественного признания или получить моральное удовлетворение и признание окружающих, не выполняя ответственную работу: | |

Окончание приложения 1

Окончание табл. 1, п.1

| | |
|---|--|
| (В) Каждый человек предпочтет ответственную работу, даже если она не принесет общественного признания. | |
| (Е) Лучше достичь признания и морального поощрения, чем нести большую личную ответственность. | |
| 24. Что лучше для работника: иметь общественное признание в настоящем или возможность должностного роста в будущем, если одно исключает другое: | |
| (Б) Лучше получить общественное признание за выполнение задач в настоящее время, чем получить повышение по должности в будущем. | |
| (Д) Лучше сделать карьеру в перспективе, даже если карьера ограничит возможности признания Ваших заслуг. | |
| 25. Что предпочтительнее – работать в знакомом коллективе с доброжелательными сослуживцами на той же должности или перейти на работу в другой коллектив, но с повышением по службе: | |
| (З) Каждый предпочтет остаться в знакомом и доброжелательном коллективе, чем принять повышение по должности с переводом. | |
| (Д) Каждый человек предпочтет повышение по должности, даже если придется расстаться с коллегами. | |
| 26. Что лучше для работника – выполнять знакомую рутинную работу без ошибок и неудач или иметь ошибки и промахи при решении сложных, но новых и интересных задач. | |
| (Е) Лучше успешно выполнять знакомую рутинную работу, чем согласиться с возможными неудачами, решая новые, более интересные задачи. | |
| (Ж) Предпочтительнее работа интересная, даже если возможны неудачи и провалы, чем скучная и рутинная. | |
| 27. Что важнее для работника – иметь успех в работе даже в случае одиночного выполнения работы или работать в хорошем коллективе, не будучи лично успешным: | |
| (З) Человек может вполне довольствоваться хорошими отношениями в коллективе и не чувствовать лично себя успешным на рабочем месте. | |
| (Е) Лучше всегда быть успешным в работе, даже если работаешь в одиночку. | |

Методика: Изучение мотивационного профиля личности

(Ш. Ричи и П. Мартин)

1. Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...
 - а) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;
 - б) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
 - в) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;
 - г) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.
2. Я не хотел бы работать там, где...
 - а) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
 - б) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
 - в) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
 - г) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.
3. Для меня важно, чтобы моя работа...
 - а) была связана со значительным разнообразием и переменами;
 - б) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
 - в) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;
 - г) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с которыми я работаю.
4. Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая...
 - а) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
 - б) едва ли была бы замечена другими людьми;
 - в) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;
 - г) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.
5. Работа мне нравится, если...
 - а) я четко представляю себе, что от меня требуется;
 - б) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;
 - в) у меня хорошие вознаграждения и заработная плата;
 - г) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.
6. Полагаю, что мне бы понравилось, если...
 - а) были бы хорошие условия работы, и отсутствовало бы давление на мен
 - б) у меня был бы очень хороший оклад;
 - в) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовольствие;
 - г) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.

Продолжение приложения 2

7. Я не считаю, что работа должна...

- а) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
- б) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;
- в) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;
- г) оставаться непризнанной или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

8. Работа, приносящая удовлетворение...

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

9. Важно, чтобы работа...

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

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

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

11. Самой хорошей является такая работа, которая...

- а) обеспечивает хорошие рабочие условия;
- б) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;
- в) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
- г) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

Продолжение приложения 2

12. Вероятно, я не буду хорошо работать, если...

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

13. При определении служебных обязанностей важно...

- а) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
- б) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;
- в) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
- г) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

14. Вероятно, я не захочу работать там, где...

- а) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;
- б) не поощряются исследования и проявления научного любопытства;
- в) очень мало контактов с широким кругом людей;
- г) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15. Я был бы удовлетворен, если...

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

16. Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...

- а) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;
- б) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;
- в) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
- г) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.

17. Я полагаю, что должность должна предоставлять...

- а) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;
- б) возможность лучше узнать своих коллег по работе;

Продолжение приложения 2

в) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;

г) разнообразие, перемены и поощрения.

18. Работа приносила бы меньше удовлетворения, если...

а) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;

б) осуществлялась бы изолированно, т. е. я должен был бы работать в одиночестве;

в) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором я мог бы профессионально расти;

г) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.

19. Я хотел бы работать там, где...

а) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;

б) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;

в) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;

г) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.

20. Вряд ли я захотел бы работать там, где...

а) не существует разнообразия или перемен в работе;

б) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;

в) заработная плата не слишком высока;

г) условия работы недостаточно хорошие.

21. Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать...

а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;

б) возможность проявлять креативность (творческий подход);

в) возможность встречаться с интересными людьми;

г) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.

22. Работа не будет доставлять удовольствие, если...

а) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;

б) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;

в) не будет возможности сравнивать свою работу с работой других;

г) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

23. Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне...

а) множество контактов с широким кругом интересных мне людей;

б) возможность установления и достижения целей;

в) возможность влиять на принятие решений;

г) высокий уровень заработной платы.

24. Я не думаю, что мне нравилась бы работа, если...

а) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;

б) мало шансов влиять на других людей;

в) мало возможностей для достижения поставленных целей;

г) я не мог бы проявлять креативность (творчество) и предлагать новые идеи.

25. В процессе организации работы важно...

а) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;

б) создать условия для проявления самостоятельности;

в) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;

г) обеспечить широкие возможности контактов с другими людьми.

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

а) условия работы некомфортны, т. е. шумно, грязно и т. д.;

б) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;

в) работа не является интересной или полезной;

г) работа рутинная и задания редко меняются.

27. Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда...

а) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;

б) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;

в) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;

г) существует возможность лучше узнать своих коллег.

28. Мне бы не понравилась работа, которая...

а) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;

б) не содержала бы в себе стимула к переменам;

в) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;

г) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

29. Я бы проявил стремление работать там, где...

а) работа интересная и полезная;

б) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;

в) меня окружали бы интересные люди;

г) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.

30. Я не считаю, что работа должна...

а) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;

Окончание приложения 2

- б) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
- в) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
- г) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31. Хорошо спланированная работа обязательно...

- а) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
- б) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
- в) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
- г) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

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

- а) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
- б) было бы мало возможностей для проявления креативности;
- в) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
- г) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33. Наиболее важными характеристиками должности являются...

- а) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
- б) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
- в) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
- г) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

Обработан сайт: ВКР Золотухина Т.С. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОВД (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО ИЗОЛЯТОРА.docx.

Год публикации: 2020.

Оценка оригинальности документа - 62.15%

Просмотры заимствований в документе

Время выполнения: 46 секунд

Источники заимствования

Заимствования

1. Реферат: Анализ поставленных в работе для достижения намеченной цели: рассмотреть историю развития концептуальных подходов к кадровому управлению

12.5%

Источники заимствования

Имя: Источники заимствования

Показать ссылки на источники

2. Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью в организациях различного профиля: выпускная бакалаврская работа по направлению подготовки: 37.03.01 - Психология /

11.8%

Источники заимствования

Имя: Источники заимствования

Показать ссылки на источники

ФКУ СИЗО-4 ГУФСИН России по
Красноярскому краю
663300 г. Норильск, ул. Октябрьская 13-а
тел. (3919)35-27-42

Ректору АНОВО СИБУП
Забуге В. Ф.

Заявка

Организация просит направить студента группы 156-юп Золотухину Татьяну Сергеевну для проведения исследования на тему «Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников ОВД (на примере сотрудников следственного изолятора)».

21.04.2020

*Врио начальника
ФКУ СИЗО-4 ГУФСИН
России по Красноярскому
краю*



*Внутренней службой
В. В. Бурцев*

ФКУ СИЗО-4 ГУФСИН России по
Красноярскому краю
663300 г. Норильск, ул. Октябрьская 13-а
тел. (3919) 35-27-42

АКТ о внедрении

Результаты исследования Золотухиной Татьяны Сергеевны, студента группы 156-юп по теме «Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников ОВД (на примере сотрудников следственного изолятора)» внедрены в деятельность организации. Материалы будут использованы психологом в рамках тренинговых программ для сотрудников учреждения.

26.06 2020

*Врио начальника
ФКУ СИЗО-4 ГУФСИН
России по Красноярскому
краю*



внутренней почте

В. В. Бурцев

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента (ки) Золотухиной Татьяны Сергеевны
группы 156-юп кафедры психологии
специальности (направления) 37.03.01 Психология
на тему: Психологические особенности профессиональной мотивации
сотрудников ОВД (на примере сотрудников следственного изолятора)

Выпускная квалификационная работа специалиста (бакалавра) содержит пояснительную записку на ___ страницах, __ иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы: Продолжающиеся преобразование в системе ОВД, затрагивают и сотрудников следственного изолятора. Меняется требования к поведению сотрудников, их психологический портрет. Это подталкивает руководство и сотрудников психологической службы, по новому посмотреть на мотивацию сотрудников, по новому оценить их профессионально важные качества, в том числе мотивацию сотрудников, как важнейший фактор их деятельности.
2. Логическая последовательность текста работы высокая. Дипломантка обосновывает гипотезу не только на теоретическом уровне, но и при анализе практического материала.
3. Положительные стороны работы: 1. Хорошо и добросовестно проанализированы основные понятия работы, рассмотрены различные точки зрения отечественных и зарубежных психологов. 2. Описана специфика деятельности сотрудников следственного изолятора. 3. Выводы во второй главе работы логично проистекают из результатов исследования.
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: высокая.
5. Полнота проработки литературных источников: полная. Список использованной литературы содержит как монографии, так и статьи из периодических изданий.
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций: отличное.
7. Недостатки работы: Дипломницы, при анализе результатов, мало прорабатывает взаимосвязи между результатами, полученными по разным методикам. В работе отсутствует описание специфики профессиональной мотивации сотрудников следственного изолятора.

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику: предложенная батарея методик, для изучения профессиональной мотивации, подобрана логично, и хорошо дополняет классические методики изучения мотивации сотрудников.

Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может (не может) быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки хорошо, а ее автор Золотухина Татьяна Сергеевна присвоения ему (ей) квалификации бакалавр психологии.

Рецензент

Начальник психологической лаборатории ФКУ СИЗО-5 майор внутр. службы
Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«28»

июль

2020

г.

Кивлева Валентина Владимировна
Начальник психологической лаборатории ФКУ СИЗО-5
майор внутр. службы - в г. Кивлева

подпись рецензента



Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу специалиста (бакалавра)

Студента (ки) Золотухиной Татьяны Сергеевны
группы 156-юп кафедры психологии
специальности (направления) 37.03.01 Психология
на тему: Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников ОВД (на примере сотрудников следственного изолятора)

Выпускная квалификационная работа специалиста (бакалавра) содержит пояснительную записку на 60 страницах, 7 иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы обусловлена преобразованиями в системе ОВД. И сейчас, особое значение приобретает эффективность правоохранительной деятельности, которая во многом зависит от уровня профессионализма и компетентности сотрудников правоохранительных органов, их мотивации, способности противодействовать нарушению закона.

2. Логическая последовательность текста достаточная. Каждый параграф сопровождается кратким выводом, в конце глав имеется обоснованное заключение.

3. Положительные стороны работы: Татьяна Сергеевна весьма тщательно анализирует эмпирический материал, последовательно формулирует выводы по каждому этапу работы.

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: достаточная. Анализ теоретических источников проведён полностью и корректно. Эмпирические выводы полностью основываются на результатах исследования.

5. Полнота проработки литературных источников: достаточная. В работе использованы как монографии, так и периодические издания.

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций: хорошее.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: достаточная. Дипломантка продемонстрировала высокий уровень работы с теоретическими источниками. Отдельно отмечу, умение дипломницы самостоятельно работать с методами математического анализа.

8. Недостатки работы: Выводы, сделанные в работе, при описании особенностей мотивации, не описывают специфику работы сотрудников следственного изолятора.

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой выпускной квалификационной работы: ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, К-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14.

Выпускная квалификационная работа отвечает (не отвечает) предъявляемым требованиям и рекомендуется (не рекомендуется) к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Арышева Александра Петровна, к.п.н., доцент.

«23» июня 2020 г.


_____ подпись руководителя