

5. Koblov, F. Ch. K voprosu o sovershenstvovanii professionalnoy podgotovki sotrudnikov organov vnutrennikh del v period prokhozhdeniya obucheniya v obrazovatelnykh organizatsiyakh MVD Rossii [Elektronnyy resurs] / F. Ch. Koblov, R. Sh. Khadikov // Nauchno-metodicheskiy elektronnyy zhurnal «Kontsept». — 2016. — Т. 47. — С. 15—19. — URL: <http://e-koncept.ru/2016/76574.htm> (data obrashcheniya: 14.08.2019).

6. Kuznetsova, I. I. Aktivnye metody obucheniya v prepodavanii po programmam professionalnogo obucheniya (professionalnoy podgotovki) / I. I. Kuznetsova // Pedagogika i psikhologiya v deyatelnosti sotrudnikov organov vnutrennikh del: teoriya, metodika, praktika : sbornik materialov Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii / sost. A. S. Dushkin, Ye. M. Marchenko. — 2018. — С. 188—192.

Рецензент: канд. соц. наук К. С. Колесник.  
Дата поступления статьи в редакцию: 26.08.2019.

УДК 159.9

С. 100—104

## **СТИМУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

**Мазур М. А.**

Межмуниципальный отдел МВД России

«Ханты-Мансийский»

E-mail: ruzam86@rambler.ru

В статье рассматривается развитие профессионально-нравственной мотивации сотрудников в профессиональной деятельности. Опираясь на отечественный и зарубежный опыт исследования определены понятия профессионально-нравственной мотивации, классификация профессионально-нравственных мотивов деятельности, методы мотивации.

Ключевые слова: мотив, мотивация, профессионально-нравственная мотивация, стимул, стимулирование.

## **STIMULATION OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL-MORAL MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF EMPLOYEES OF INTERNAL AFFAIRS BODIES**

**Mazur M. A.**

Ministry of Internal Affairs of Russia

“Khanty-Mansiysk”

E-mail: ruzam86@rambler.ru

The article discusses the development of professional and moral motivation of employees in professional activity. Relying on domestic and foreign experience of research defined the concept of professional and moral motivation, classification of professional and moral motives of activity, methods of motivation.

Keywords: motive, motivation, professional and moral motivation, stimulus, stimulation.

### **Введение**

В современных психологических исследованиях проблема формирования и развития мотивов деятельности рассматривается в связи с теорией деятельности.

Психологами разработана целостная система представления мотивационной сферы профессиональной деятельности. Так, по мнению А. К. Марковой, В. А. Розанова, мотивация к профессиональной деятельности включает такие структурные элементы, как «профессиональное призвание; профессиональные намерения; ценностные ориентации в профессиональной деятельности; мотивы профессиональной деятельности; профессиональные притязания; профессиональные ожидания» [4; 9, с. 224].

Сочетание различных групп мотивов (мотивы понимания предназначения профессии; мотивы профессиональной деятельности; мотивы профессионального общения; мотивы проявления личности в профессии), как отмечает А. К. Маркова, «образует внутреннюю детерминацию профессионального поведения» [4]. Таким образом, мотивы совершенствования профессиональной деятельности лежат в ней самой.

### **Описание исследования**

Профессиональная мотивация рассматривается в научной литературе как специфическое мотивационное образование, определяющееся динамическим сочетанием потребностей, мотивов и ценностных ориентаций, понуждающих к успешному овладению знаниями, умениями и навыками профессиональной деятельности [2, с. 38]. При этом отмечается, что она в значительной степени оказывает влияние на эффективность деятельности, профессиональный и личностный рост.

Особо в современных исследованиях (Э. Рое, Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин и др.) рассматриваются профессионально-нравственные мотивы деятельности, на анализе которых, мы остановимся более подробно [5; 11].

В качестве базового понятия в данном случае выступает нравственность, которая рассматривается в двух аспектах:

1) как особая форма общественного сознания и вид общественных отношений, один из основных способов регуляции действий человека в обществе с помощью норм;

2) система внутренних прав человека, основанная на гуманистических ценностях доброты, справедливости, порядочности, сочувствия, готовности прийти на помощь [3].

При этом подчеркивается, что нравственность проявляется в трех уровнях:

- 1) поведения (деятельности);
- 2) отношений;
- 3) сознания (самосознания).

Наиболее ярко нравственность проявляется в поведении, деятельности человека.

Особый интерес для нашего исследования представляет утверждение А. В. Мудрика, который, рассматривая нравственную деятельность, выделяет в ней два аспекта:

1) деятельность, сознательно подчиненная какой-нибудь нравственной цели, выступает как нравственно-воспитательная деятельность;

2) нравственная деятельность как вид профессиональной деятельности: производственной, политической, научной и в этом плане она составляет нравственную мотивацию деятельности — желание совершить добро, исполнить нравственный (профессиональный) долг, отстоять личную честь и достоинство и т. д. [6, с. 28—29]

Важным для нашего исследования является определение понятия «профессиональная нравственность» Г. Н. Серикова, в соответствии с которым она рассматривается как «характеристика специалистов, в которой отражаются личные духовные и душевные качества, проявляющиеся в процессе осуществления ими профессиональной деятельности и обуславливающие влияние на ее результаты» [10].

Основываясь на данных положениях, определим свою позицию в отношении трактовки понятий, связанных с данным аспектом изучаемой проблемы.

Профессионально-нравственную мотивацию мы рассматриваем как динамический феномен, управляющий поведением сотрудника, определяющий профессиональную направленность сотрудника, организованность, активность и устойчивость.

В настоящее время существует несколько классификаций профессионально-нравственных мотивов деятельности.

Э. Рое за основу классификации профессионально-нравственных мотивов берет известную классификацию А. Маслоу, который выделил низшие и высшие потребности и строил их иерархию. Это потребности следующих видов: физиологические; безопасности; потребности в любви, в уважении, независимости, информации, понимании; потребности в прекрасном и потребности в самоактуализации (самая высокая в иерархии) [5].

Одной из наиболее известных теорий профессионально-нравственной мотивации является так называемая двусторонняя

теория удовлетворенности трудом Ф. Герцберга. Этот исследователь считает, что «мотивацию можно охарактеризовать с помощью основных потребностей: потребности к достижениям и потребности к избежанию неудач» [8, с. 113].

Несмотря на некоторые расхождения в оценке тех или иных мотивов профессионально-нравственной деятельности, все исследователи, занимающиеся этой проблемой, считают ее наиболее важной для успешного совершенствования личности человека в профессии.

Сама деятельность в профессии определяется структурой потребности сотрудника, причем важной является удовлетворенность процессом служебной деятельности, в которой потребности сотрудника будут реализованы наиболее полно.

Существенными мотивами служебной деятельности являются содержание и характер службы, разнообразие выполняемых процессов, уровень интеллектуальной загрузки, необходимость решать задачи творческого характера, понимание смысла и назначения служебной деятельности.

Итак, анализ психолого-педагогической литературы по проблеме мотивации профессиональной деятельности позволяет констатировать, что патриотическое воспитание сотрудников органов внутренних дел в профессиональной деятельности находится в неразрывной связи с развитием профессионально-нравственной мотивации сотрудников.

Развитие профессионально-нравственной мотивации профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел осуществляется посредством педагогического стимулирования.

Исследованию проблемы педагогического стимулирования посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых (М. В. Богуславский, Г. С. Вяликова, Л. Ю. Гордин, В. Г. Пряникова, В. Н. Тарасюк, Э. Толмен, Д. Уотсон, Р. Шиманский и др.). Ряд работ посвящен педагогическому стимулированию деятельности курсантов в условиях военных вузов и вузов МВД (М. С. Балунев, Е. Г. Надежкин, В. О. Антониковский, И. А. Сидоров, И. В. Юрцев и др.).

Обобщив данные теоретического анализа и присоединяясь к мнению большинства авторов (Л. Ю. Гордин, Г. С. Вяликова, Б. А. Кутузов, В. Г. Пряникова и др.), мы рассматриваем педагогическое стимулирование как целенаправленный процесс применения внешних факторов (стимулов), которые, выступая побудительными ненасильственными средствами

актуализации реальных и потенциальных возможностей личности в условиях благоприятного морально-психологического климата.

Такая трактовка рассматриваемого феномена требует определения понятия «стимул», которое в научной понимается как «внешнее воздействие на организм, личность или на группу людей, отражаемое ими в формах психической реакции или мотива» [7]; как побуждение, толчок к каким-либо действиям; заинтересованность в совершении чего-либо [1, с. 229].

Выбор конкретных методов и приемов стимулирования осуществляется с учетом ситуации взаимодействия, актуальных интересов и потребностей субъектов воспитания, уровня личностного развития и пр. В зависимости от этого могут использоваться косвенные или прямые методы стимулирования, индивидуально-ориентированные или использующие потенциалы группы, связанные с содержанием или характером деятельности и т. д.

Практика работы с личным составом показала, что важную роль в этом процессе играет профессионально-нравственная мотивация профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел осуществляющаяся посредством педагогического стимулирования.

Система мотивации как способа педагогического взаимодействия представляет собой совокупность методов мотивации. Основные методы мотивации:

- поощрение (вознаграждение) — в виде материального и нематериального стимулирования;

- принуждение — основано на страхе подвергнуться дисциплинарному наказанию;

- солидарность — развитие у сотрудников ценностей и целей, совпадающих или близких к ценностям и целям коллектива органа внутренних дел, с использованием убеждения, воспитания, обучения и создания благоприятного морально-психологического климата.

В нашем исследовании мы чаще использовали первую группу методов мотивации. Остановимся более подробно.

Поощрение — применение совокупности средств и приемов морального и материального стимулирования подчиненных с целью побуждения их к повышению уровня своей профессиональной, служебной и другой деятельности. При этом эффективным считается применение в виде средств поощрения соответствующих жестов, мимики и оценочных суждений руководителя, его поощрительных

обращений, выделение поступка или действий подчиненного как примера для подражания, поощрение согласно Дисциплинарному уставу органов внутренних дел.

Метод поощрения формировал веру у сотрудников в свои знания и силы, вдохновлял на новые достижения. Воспитательное воздействие поощрения увеличивается, когда оно соразмерно достигнутому успеху, о нем знают коллеги.

В воспитании мы использовали принцип «от простого к сложному», личный высоко нравственный пример поведения руководителя, а также следующие правила:

- «Не творите другим того, чего не хотите, дабы вам творили»;
- «Творите для других добро, елико возможно вам сотворить для них»;
- «Храните законы... защищайте Отечество от нападений неприятельских»;
- «Доставляйте Отечеству все те выгоды, какие только состоят в возможности вашей; не остановитесь в пределах, законами только предписанных, но устремляйтесь делать для него всякое добро, какое только любовь ваша вдохнуть может; да польза оного учинится вашим верховным, единственным законом».

Метод поощрения способствовал закреплению положительной деятельности, поведения.

Основные формами поощрения, которые мы использовали в процессе патриотического воспитания — это одобрение, похвала, награждение, благодарность.

Одним из методов широкого применяемых в органах внутренних дел является специально-организованные мероприятия (традиции, ритуалы и другие торжественные мероприятия). Так, например, нами применялись в работе, ритуалы вручения оружия молодым сотрудникам, вручения удостоверений молодым сотрудникам, вручения сотрудникам нагрудных знаков, вручение погон, объявление поощрений, проводов сотрудника на пенсию, отдания почестей при погребении.

Традиции и ритуалы органов внутренних дел содействовали укреплению и развитию сознательной дисциплины, патриотическому воспитанию сотрудников, высоко развитого чувства ответственности и долга. Главное в ритуале — осознание долга и ответственности перед своим народом, коллективом и всем обществом. В каждом новом ритуале отражаются чувства, испытываемые к своей Родине.

В нашей работе мы использовали основные формы воспитания на традициях:

- изучение истории полиции и органа внутренних дел, в котором служат сотрудники;
- экскурсии по местам боевой славы с возложением венков к монументам и памятникам;
- посещение музеев;
- просмотры кино-, видеофильмов и последующее их обсуждение;
- ежегодное празднование Дня сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации;
- систематические встречи с ветеранами органов внутренних дел, тружениками тыла;
- строевые смотры, торжественные марши полиции по улицам населенных пунктов;
- шефство над семьями погибших сотрудников;
- проведение отдельных занятий в системе профессиональной подготовки личного состава, участие в организации конкурсов профессионального мастерства;
- участие в уроках мужества и других патриотических мероприятиях.

Таким образом, воспитательное воздействие полицейских ритуалов и традиций заключается в том, что они олицетворяют службу в органах внутренних дел, самоотверженность, самопожертвование и смелость при выполнении своего долга перед Родиной и народом.

Ведущее место в группе методов формирования положительного опыта в процессе деятельности занимает педагогическое требование руководителя. Требование как метод воспитания может иметь следующее назначение: выступать в качестве нормы дисциплинированного поведения; в качестве определенной задачи, которую сотруднику необходимо решить в ходе практической деятельности; требование может стимулировать и тормозить деятельность сотрудника (указание сроков начала и окончания той или иной деятельности); требование может побуждать к целесообразным действиям (например, требование к составлению программы праздничного мероприятия). Требования могут предъявляться к сотруднику в прямой или косвенной форме. Нами использовались как прямые требования (указания, приказы), так и косвенные требования (советы, просьбы, намеки). Форма требования выбиралась руководителем, исходя из индивидуальных особенностей сотрудника и поставленной цели.

### **Выводы**

Итак, реализация педагогического стимулирования для развития профессионально-нравственной мотивации профессиональной

деятельности сотрудников органов внутренних дел основывается на положении о том, что стимул, выступая как внешнее побуждение к деятельности, способствует формированию и развитию мотивов, характеризующих внутреннее побуждение. Применение

различных методов стимулирования повышает эффективность данной деятельности и обеспечивает функционирование системы патриотического воспитания сотрудников органов внутренних дел в профессиональной деятельности.

### Список литературы

1. Богозов, Н. З. Психологический словарь / Н. З. Богозов, И. Г. Гозман, Г. В. Сахаров ; под ред. Н. Ф. Добрынина, С. Е. Советова. — Магадан, 1965.
2. Вахнина, В. В. Диагностика и формирование мотивационной готовности сотрудников к службе в органах внутренних дел: Научно-методическое пособие / В. В. Вахнина, В. П. Трубочкин. — М. : ЦОКР МВД России, 2005.
3. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. — М. : Академия, 2001. — 176 с.
4. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Просвещение, 1996. — 214 с.
5. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. — СПб. : Евразия, 1999. — 479 с.
6. Мищенко, Л. И. Патриотическое воспитание младших школьников : дис. ... канд. пед. наук / Л. И. Мищенко. — М., 1982.
7. Платонов, К. К. Краткий словарь системы психологических понятий : учебное пособие / К. К. Платонов. — М. : Высшая школа, 1986. — 255 с.
8. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова. — СПб. : Питер. — 1997.
9. Розанов, В. А. Психология управления : учебное пособие / В. А. Розанов. — М. : ЗАО Бизнес-школа Интел-Синзен, 1999.
10. Сериков, Г. Н. Системный подход в управлении и обучении / Г. Н. Сериков. — Челябинск : ЧИПКРО, 1993. — 136 с.
11. Столяренко, Л. Д. Сто экзаменационных ответов по психологии / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин. — Ростов н/Д : МарТ, 2001. — 256 с.

### References

1. Bogozov, N. Z. Psikhologicheskiy slovar / N. Z. Bogozov, I. G. Gozman, G. V. Sakharov ; pod red. N. F. Dobrynina, S. Ye. Sovetova. — Magadan, 1965.
2. Vakhnina, V. V. Diagnostika i formirovanie motivatsionnoy gotovnosti sotrudnikov k sluzhbe v organakh vnutrennikh del: Nauchno-metodicheskoe posobie / V. V. Vakhnina, V. P. Trubochkin. — M. : TsOKR MVD Rossii, 2005.
3. Kodzhaspirova, G.—M. Pedagogicheskiy slovar: dlya stud. vyssh. i sred. ped. учеб. zavedeniy / G. M. Kodzhaspirova, A. Yu. Kodzhaspirov. — M. : Akademiya, 2001. — 176 s.
4. Markova, A. K. Psikhologiya professionalizma / A. K. Markova. — M. : Prosveshchenie, 1996. — 214 s.
5. Maslou, A. Motivatsiya i lichnost / A. Maslou. — SPb. : Yevraziya, 1999. — 479 s.
6. Mishchenko, L. I. Patrioticheskoe vospitanie mladshikh shkolnikov : dis. ... kand. ped. nauk / L. I. Mishchenko. — M., 1982.
7. Platonov, K. K. Kratkiy slovar sistemy psikhologicheskikh ponyatiy : учеб. posobie / K. K. Platonov. — M. : Vysshaya shkola, 1986. — 255 s.
8. Psikhologicheskoe obespechenie professionalnoy deyatel'nosti / pod red. G. S. Nikiforova. — SPb. : Piter. — 1997.
9. Rozanov, V. A. Psikhologiya upravleniya : учебное posobie / V. A. Rozanov. — M. : ZAO Biznes-shkola Intel-Sinzen, 1999.
10. Serikov, G. N. Sistemnyy podkhod v upravlenii i obuchenii / G. N. Serikov. — Chelyabinsk : ChIPKRO, 1993. — 136 s.
11. Stolyarenko, L. D. Sto ekzamenatsionnykh otvetov po psikhologii / L. D. Stolyarenko, S. I. Samygin. — Rostov n/D : MarT, 2001. — 256 s.

Рецензент: канд. пед. наук Д. В. Деккерт.  
Дата поступления статьи в редакцию: 10.09.2019.