

детям, усталость и раздраженное состояние после службы приводят к конфликтам, бракоразводным процессам, нарастанию эмоциональной холодности между супругами. Доля таких сотрудников в ГПВ составляет около 9 %. В данном случае психологами обязательно проводится работа с обоими супругами, что позволяет в большинстве случаев достичь положительных результатов, сохранить семью, улучшить отношения между партнерами.

Таким образом, работа по психологическому сопровождению сотрудников ОВД позволяет на ранних этапах решить многочисленные причины ухудшения психологического состояния последних и тем самым избежать различных чрезвычайных происшествий.

УДК 351.74+159.9:34

*А.Н. Пастушеня*

### **МОТИВАЦИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УСЛОВИЯ ЕЕ РАЗВИТИЯ**

Одной из важнейших внутренних предпосылок добросовестного осуществления сотрудниками ОВД своей служебной деятельности является ее мотивация. Она выражает побуждение осуществлять деятельность с реализацией определенных требований к ней и с достижением определенных целей. Это побуждение отражает, что движет человеком, осуществляющим деятельность, и является многогранным по своему содержанию. Оно может иметь различную интенсивность проявления и степень внутренней гармоничности (противоречивости). Как известно, внутренними источниками мотивации могут выступать потребности, притязания, ценности, интересы, влечения, эмоциональные состояния, требующие разрядки, а также личностные принципы (долга, чести), принятые цели (происходит, как отмечал А.Н. Леонтьев, сдвиг мотива на цель), отношения к деятельности (к ее содержанию, условиям, объектам и результатам) и др. Внешними источниками мотивации деятельности являются ее организационные условия, стимулы, управленческие воздействия, социально-психологический климат и традиции в коллективе, лидерские влияния и др.

Для правильного влияния на мотивацию сотрудников необходимо определить ее основные составляющие и факторы формирования. Основываясь на психологическом анализе мотивации служебной деятельности, необходимо различать две ее стороны: мотивацию принадлежности к профессии (службы в ОВД) и мотивацию проявления определенной активности в профессиональной деятельности.

Мотивация принадлежности к профессии (продолжения службы) определяется ее значением для личностных ценностей: для материального достатка, стабильности трудовой занятости и пенсионного обеспечения; семейной жизни; здоровья, физического и психического состояния и др. Для одних из этих личностных ценностей служба представляет положительное значение, для других – отрицательное. Если в сознании сотрудника преобладает положительное значение службы, то мотивация службы является положительной, заинтересовывающей. Она выступает основой для формирования мотивации добросовестного труда, хотя однозначно ее не предопределяет, поскольку встречаются случаи, когда при осознании положительного смысла службы и достаточно уверенном желании ее продолжать, сотрудник не стремится старательно трудиться и проявлять необходимую самоотдачу и инициативу.

Если же начинает доминировать отрицательное значение определенных сторон службы, то мотивация ее продолжения становится противоречивой (переплетаются мотивы «за» и «против»), которая может трансформироваться в побуждение оставить службу. Сдерживающими факторами при этом могут оказаться отсутствие приемлемой альтернативы в трудовой занятости и выявленный нами мотив «привязанности к прошлому». Он проявляется в том, что у человека проявляется тяга к привычному укладу трудовой жизни, а также в том, что он не хочет признать неправильным пройденный путь. Противоречивая мотивация может проявляться и в связи с неуверенностью в сохранении своего служебного положения в будущем, которая возникает при интенсивном применении к сотрудникам мер наказания и освобождения от занимаемых должностей. Противоречивая мотивация также проявляется в случаях, когда сотрудник видит в своей службе преобладание отрицательного, однако вынужден ее продолжать для достижения жизненно важного результата, например: дослужить до получения права на пенсию; дожидаться реализации очереди на строительство жилья; отработать обязательный срок после окончания учебного заведения МВД. Противоречивая мотивация существенно подрывает стремление проявлять старание в работе и наращивать свой профессиональный потенциал и в то же время может побуждать сотрудника уделять внимание поиску альтернативной сферы трудовой деятельности и источников материального обеспечения жизни.

Мотивация служебной деятельности определяет стремления действовать определенным образом, проявлять активность в определенном направлении и в достижении определенных целей, что характеризует отношение к деятельности – добросовестное либо формальное, уклоняющееся. Эти стремления могут выражаться в качественных характе-

ристик деятельности, например: проявление инициативы, самостоятельности, исполнительности, основательности, поиска эффективных методов, гуманности, принципиальности либо в противоположных им. Есть основания считать, что такого рода положительные проявления в деятельности основываются на мотивационной установке старательно выполнять работу. Она детерминируется, с одной стороны, личностными предпосылками, с другой стороны, внешними факторами, в качестве которых выступают организационные условия, управленческие, стимулирующие и воспитательные влияния. Личностные предпосылки старательного отношения к служебной деятельности выражаются, прежде всего, в сложившейся установке (привычке) работать именно таким образом, которая сочетается с личностными принципами: выполнять работу, за которую берешься, как можно лучше; добиваться достижения поставленной цели и т. д. Такая установка может «руководить» сотрудником даже в том случае, когда он имеет противоречивую мотивацию продолжения службы или намерение ее оставить, поскольку для него недопустимо выполнять работу некачественно и он обладает высоким чувством профессионального долга и совести. Альтернативой такой мотивирующей установки может выступать иная, например: брать на себя как можно меньше нагрузки; выполнять работу по минимуму для избежания претензий; делать не больше других и т. д.

Формирование мотивации и установки проявлять старательное отношение к труду в значительной мере обеспечивается такими организационными условиями и влияниями, которые способствуют поддержанию положительной заинтересованности в достижении результата (успеха). Эта мотивация отличается от мотивации вынужденной необходимости, которая возникает в результате преобладания отрицательных стимулирующих воздействий – критической оценки, угроз и наказаний. Обе мотивации реально необходимы, но в одном случае профессиональный долг и ответственность будут обусловлены достоинством и совестью, а в другом – угрозой отрицательных последствий. Прогрессивное развитие профессиональной позиции сотрудника заключается в том, чтобы обеспечить преобладание позитивной мотивации служебной деятельности.

Конструктивные организационные условия, отношения и управленческие воздействия способствуют повышению мотивации добросовестного труда и профессионального роста даже у тех сотрудников, которые изначально не имеют к этому необходимых личностных предпосылок. В то же время организационные условия и отношения могут иметь существенные издержки, при которых даже добросовестный сотрудник, обладающий высоким профессиональным потенциалом,

теряет стремление эффективно работать и либо приспосабливается к таким условиям, «терпит» их, испытывая неудовлетворенность, либо ставит на второе место служебный долг. Встречается также и криминальная мотивация службы в ОВД. Она выражается в том, что свое должностное положение сотрудник воспринимает как возможность для незаконного обогащения. Такой сотрудник может демонстрировать старательность, исполнительность, угодничество перед руководителями. Руководитель, имеющий такую позицию, стремится окружить себя зависимыми от него и лично преданными подчиненными, он устраняет честных и принципиальных сотрудников. Такой позиции способствует недостаточная обратная связь с личным составом, отсутствие внимания мнению и критическим оценкам сотрудников.

Формирование и поддержание положительной мотивации служебной деятельности обеспечивается созданием таких организационных условий, отношений, управленческих и воспитательных влияний, которые способствуют укреплению положительного значения службы с точки зрения жизненных ценностей, восприятию работы как интересной, приносящей удовлетворение успехом, принадлежностью к коллективу и уважительным и справедливым отношением к себе руководителей, позволяющей заслуженно расти по служебной лестнице, обеспечивающей уверенность в защите от несправедливых нападок. Отрицательную мотивацию формируют противоположные явления: постоянная перегруженность и отсутствие реальной возможности качественно выполнить работу; преобладающая негативная оценка со стороны руководителей; чрезмерно жесткое дисциплинарное реагирование на упущения (даже при наличии объективных причин); потеря уверенности в сохранении должностного положения; высокий риск необоснованного привлечения к ответственности; отрицательный, пессимистический настрой в коллективе и др.

УДК 316.47+32.001

*Ф.В. Пекарский*

### **ЗДОРОВЫЙ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ – ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОЙ ИДЕОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

Одним из важнейших факторов обеспечения эффективной работы любого коллектива является поддержание в нем здорового морально-психологического климата. О его наличии свидетельствуют такие признаки, как взаимная поддержка людей, отсутствие между ними постоянных конфликтов, открытое обсуждение сослуживцами разногласий и других трудных вопросов, нежелание сотрудников переходить на но-