

ление стратегической задачи: организацию образовательного процесса адекватно перспективам социально-экономического и научно-технологического развития страны в целом.

Сегодня следует четко осознать, что развитие системы повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров в правоохранительной сфере не самоцель, а важный элемент общей стратегии социально-экономического и духовного развития государства и общества. Эффективность образования в этой сфере определяется его результативностью в сопоставлении с целями и средствами их достижения, вкладом в создание устойчивого общественного порядка, в формирование культуры новых поколений, их способности правильно жить и работать не только сейчас, но и в будущем. А для достижения целей и эффективной реализации сформулированных стратегических задач необходимы не только инновационные научно-педагогические подходы, но и соответствующие инвестиции.

Дата поступления в редакцию: 29.08.16

*Y.L. Sivakov, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of Management Bodies of the Internal Affairs of the Faculty of Training and Retraining of managerial personnel of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus*

**EDUCATIONAL PROCESS IN THE SYSTEM OF BODIES OF INTERNAL AFFAIRS MANAGERS' TRAINING AND RETRAINING OF THE REPUBLIC OF BELARUS**

*On the basis of modern HR management theory the problems of law enforcement leaders' training are actualized. Taking into account the current operational peculiarities of the bodies of internal affairs, the most significant factors are studied that have a direct impact on the efficiency and quality of the educational process in the system of bodies of internal affairs managers' training and retraining. The role and place of the Management Training and Retraining Faculty of the Academy of the Ministry of the Interior is considered in carrying out this task.*

*Keywords: educational process, system of bodies of internal affairs.*

УДК 159.9:34

*С.А. Стульба, преподаватель кафедры белорусского и иностранных языков Академии МВД Республики Беларусь  
(e-mail: lana2205@tut.by)*

## **ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

*Рассматриваются особенности профессиональной мотивации в контексте управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел. Описаны существующие научные подходы к определению содержания понятий «мотив», «мотивация», «профессиональная мотивация». Выделены и охарактеризованы главные компоненты профессиональной мотивации руководителей органов внутренних дел.*

*Ключевые слова: профессиональная деятельность, руководитель органов внутренних дел, мотив, мотивация, профессиональная мотивация, управленческая деятельность.*

Среди психологических исследований, которые направлены на выявление объективных и субъективных факторов, обуславливающих эффективность профессиональной деятельности, особое место занимают работы, посвященные изучению мотивационной сферы. Значимость этих работ определяется прежде всего мотивацией как движущей силой человеческого поведения, играющей главную роль в профессиональном самоопределении и являющейся одним из условий формирования индивидуального стиля деятельности [1].

Рассматривая мотивацию человека как психический феномен, ученые столкнулись со многими трудностями. Прежде всего возникла терминологическая неясность: термины «мотивация» и «мотив» употребляются одинаково. Под мотивацией чаще всего понимают процессы детерминации активности человека и животных или формирования побуждения к действию. Мотивацию связывают с потребностями и мотивами, мировоззрениями человека и особенностями его представления о себе, личностными особенностями и функциональными состояниями, переживаниями, знаниями о среде и прогнозом ее изменения, с ожидаемыми последствиями и оценками других людей. С мотивом связывают определенные психологические феномены: представления и идеи, чувства и переживания, потребности и влечения, побуждения и склонности, мысли и

чувство долга, желания, привычки, психические процессы, предметы внешнего мира, установки состояния и свойства личности.

Деятельность, связанная с управлением людьми, обладает целым рядом особенностей: руководитель должен иметь организаторские способности, большой объем теоретических и практических знаний и т. д. Главное в деятельности руководителя – принятие решений, которое, в свою очередь, требует постоянного напряжения и огромной аналитической работы. Все названные факторы обуславливают необходимость изучения мотивационной сферы руководителя, имеющей решающее значение для эффективности профессиональной деятельности.

Мотивация играет важную роль в деятельности руководителя, во-первых, потому что управленческая деятельность – интеллектуальный вид деятельности, зависимый от мотивационных установок; во-вторых, работа руководителя всегда связана с нервными и физическими нагрузками, справиться с которыми без устойчивой положительной мотивации невозможно; в-третьих, вся деятельность руководителя направлена на оптимизацию структуры, которую он возглавляет. Для того чтобы найти пути этой оптимизации, необходимы устойчивые мотивационные установки [2].

Проблема мотивации людей в сфере правоотношений – одна из основных областей исследования в этой отрасли психологии, и мотивы рассматриваются как важнейшие детерминанты профессиональной деятельности [3].

Особый интерес вызывает изучение профессиональной мотивации руководителя органов внутренних дел, так как именно такая мотивация оказывает влияние на эффективность деятельности подчиненных и подразделения в целом. Профессиональная мотивация выступает как предпосылка успешности обучения, условие достижения успехов в профессиональной деятельности; оказывает влияние на деловую карьеру, профессиональный рост и управленческую деятельность.

Проблема профессиональной мотивации руководителей ОВД в психологической науке исследовалась многими учеными: Н.В. Андреевым, Л.М. Колодкиным, А.И. Папкиным, Е.В. Петуховым, И.Б. Пономаревым, В.В. Романовым, В.И. Чернениловым, В.В. Юстицким, И.В. Якушевым и др.

В.В. Вахнина рассматривает профессиональную мотивацию руководителей ОВД как специфическое мотивационное образование, которое образует профессионально важные качества личности, выступающие как детерминанты поведения [4]. Главными компонентами рассматриваемой мотивации, по мнению автора, являются: мотив достижения (проявляется в постановке новых целей в работе; стремлении к профессиональному успеху и к достижению высокого положения в обществе); мотив власти (направлен на приобретение и сохранение источников власти).

Исследователи здесь пришли к выводу, что мотив достижения обусловлен наличием социального влияния и определенным должностным положением. Выявлено наличие взаимосвязи между мотивом власти и мотивом достижения, так как мотив достижения трактуется как стремление к социальному успеху, а мотив власти – стремление к оказанию социального влияния [5, с. 25]. Мотив аффилиации выражается в стремлении человека к личному и проявляется в общении, стремлении находиться среди людей, оказывать кому-либо помощь и принимать ее от других; мотив доминирования представляет форму взаимоотношений, при которых один оказывает более сильное влияние, чем другой [3]; мотив лидерства обусловлен отношениями доминирования в системе межличностных отношений в группе; ценностные ориентации – основа, определяющая переживания и поведение личности. Социальные ценности, преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в психологическую структуру личности как ценности личностные, являясь одним из источников мотивации поведения.

Таким образом, под профессиональной мотивацией руководителя понимаются профессионально важные качества и компоненты мотивационной сферы личности, направляющие деятельность человека на реализацию профессиональных целей и достижение профессионального успеха.

Понятие успеха человек должен определить для себя сам, где успех – достижение целей, которые человек считает наиболее приоритетными для себя. Для одних это – приобретение общественного положения, получение признания, престижа, для других – решение профессиональных задач, выполнение профессионального долга.

Проанализировав сказанное, можно заключить, что мотивация как состояние организма и мотивация профессиональная – понятия, соотносящиеся между собой как общее и частное.

В рамках рассматриваемого вопроса обращает на себя внимание исследование американского психолога Р. Питерса, который выделял два типа мотиваций: внешнюю, связанную с получением «наград», и внутреннюю, связанную с интересом к самой деятельности [6]. Отталкиваясь от

концепции Питерса, мы выделяем два главных мотивационных стимула в профессиональной деятельности руководителя: рационально-прагматический и чувственный. Вообще профессиональная мотивация складывается из внутреннего интереса к самой профессии (чувственный стимул) и внешнего интереса только к конечным результатам и привилегиям, которые через эту профессию можно получить (рационально-прагматический стимул). Соответственно по преобладанию одного из стимулов профессиональная мотивация руководителя может быть либо рационально-прагматической, либо чувственной. При этом чувственный стимул все-таки должен доминировать над другими (увлеченность предметом деятельности должна быть сильнее потребности в получении привилегий).

Говоря о мотивационной сфере личности, следует отметить, что это сложное образование, включающее систему мотивации и ее иерархию. В человеке желание стать руководителем и сама управленческая деятельность обусловлены несколькими мотивами, но в иерархической структуре часто обнаруживается один ведущий мотив, подчиняющий себе все остальные. Взаимодействие мотивов в деятельности руководителя – процесс достаточно сложный, и следует знать, что значение и соотношение мотивов могут меняться в зависимости от результатов деятельности, возраста, сложившейся конкретной ситуации [2].

Достойна рассмотрения типология мотивации управленческой деятельности, предложенная А.М. Омаровым. Изучив и обобщив результаты многих социологических исследований, ученый пришел к выводу, что основные мотивы к принятию должности руководителя можно свести к четырем группам: общественные (принять более активное участие в деятельности и обеспечении целей системы), творческие (получение полномочий и ресурсов для реализации своих замыслов по достижению больших конечных результатов), экономические (стремление к лучшей материальной обеспеченности), амбициозные (привязанность к формальным атрибутам власти) [7, с. 183–184].

По мнению ученого А.Н. Онофрийчука, все возможные ведущие мотивы деятельности руководителя можно свести к пяти группам: творческая мотивация (ведущий – мотив саморегуляции через управленческую деятельность), карьеристская (стремление сделать карьеру), ситуативная (ситуативные мотивы), амбициозная (приверженность к формальным атрибутам власти), экономическая (стремление к лучшей материальной обеспеченности) [2]. Так, автор приходит к выводу, что наиболее целесообразной является творческая мотивация, когда руководитель желает реализации своих творческих замыслов через деятельность руководимой им системы. Такая структура мотивов побуждает руководителя к активной деятельности по оптимизации системы, во главе которой он стоит. Руководители доминирующей творческой мотивацией инициативны, постоянно ищут способы улучшения деятельности своей организации, легко откликаются на целесообразные инновации. Как правило, творческая мотивация является довольно устойчивой к неблагоприятным воздействиям. В случае возникновения трудностей такой руководитель стремится их преодолеть, чтобы все-таки реализовать задуманное. Материальные мотивы при творческой мотивационной структуре играют подчиненную роль, так как ему в данном случае интересен в первую очередь творческий процесс, а не материальные блага. При доминировании творческой мотивации руководитель в большинстве случаев предпочитает работу скорее низкооплачиваемую, но представляющую больше возможностей для самореализации и творчества, чем хорошо оплачиваемую, но не перспективную для творчества.

При доминировании карьеристской мотивации конкретные действия руководителя могут развиваться в двух направлениях. Первое – оптимизация руководимой системой с целью сделать карьеру. Здесь руководитель объективно будет действовать на благо системы, которой управляет, так как считает, что наиболее оптимальное ее функционирование обеспечит ему успешное продвижение вверх. Такую структуру мотивации можно признать социально приемлемой. Второе – действия руководителя характеризуются только карьерной составляющей. В этом случае принятие решений продиктовано в первую очередь карьеристскими соображениями, даже если они идут во вред возглавляемой ими системе. Данная структура мотивации не отвечает задачам управленческой деятельности, в силу чего не является социально приемлемой.

Ситуативная мотивационная структура является неустойчивой по самой своей природе: руководителем движут в первую очередь ситуативные мотивы.

Амбициозная структура мотивов характеризуется доминированием мотива власти. Амбициозная мотивация – устойчивое образование, так как уровень властности является психологи-

ческой чертой личности, с трудом поддающейся коррекции. Такой руководитель, как правило, эгоистичен, игнорирует мнение подчиненных, его мало интересует творческий процесс, но формальным вопросам он уделяет большое внимание. Его руководство крайне негативно сказывается на подчиненных, сковывает их самостоятельность и творческую инициативу.

При экономическом типе мотивации ведущими являются мотивы материального обеспечения. Доминирование этого типа мотивации встречается среди руководителей сравнительно редко, что объясняется лучшим материальным обеспечением корпуса руководителей относительно других профессиональных групп [2].

Итак, творческая мотивация является наиболее целесообразной. Творческая мотивация руководителя ОВД – внутреннее устойчивое побуждение к активной психической деятельности, направленной на достижение профессионального успеха путем создания объективно нового и общественно ценного в правоохранительной деятельности; развитие творческих способностей и приобретение специализированных навыков и знаний, необходимых для успешной профессиональной самоактуализации. Творческая доминанта (в отличие от других структур мотивации) нацелена на овладение «процессом», а не «результатом», что дает возможность доводить начатое дело до конца вне зависимости от неблагоприятного стечения обстоятельств.

В реализации функций управления в силу самой специфики управленческой деятельности мотивация играет ведущую роль. Управленческая деятельность по степени напряжения, эмоциональным, психическим и другим видам нагрузок относится к наиболее сложным, поэтому без устойчивой положительной мотивации деятельности невозможно добиться сколько-нибудь заметных успехов в управленческом труде.

Таким образом, мотивация личности руководителя ОВД является одним из главных условий эффективной управленческой деятельности, так как именно она в значительной степени определяет служебный, профессиональный и личностный рост.

Профессиональная мотивация руководителя ОВД видится как специфическое мотивационное образование, определяющееся динамическим сочетанием потребностей, мотивов и ценностных ориентаций.

С практической точки зрения решение проблем оценки и развития профессиональной мотивации актуально для органов внутренних дел, так как способствует решению многих кадровых проблем, связанных с профессиональным психологическим отбором поступающих в учебные заведения МВД Республики Беларусь; приемом на службу в ОВД; назначением лиц руководящего состава подразделений и на оперативные виды деятельности.

1. Макарова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Макарова. – М., 1996. – 312 с.

2. Онофрийчук, А.Н. Мотивация профессиональной деятельности в сфере управления : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.03 / А.Н. Онофрийчук ; Акад. наук Украины ; Ин-т социологии. – Киев, 1991. – 17 с.

3. Дубнякова, А.И. Мотивация как фактор профессионального развития сотрудников органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / А.И. Дубнякова ; С.-Петерб. ун-т МВД РФ. – СПб., 2009. – 18 с.

4. Вахнина, В.В. Психологические особенности мотивации личности руководителя органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В.В. Вахнина ; Акад. упр. МВД России. – М., 1999. – 26 с.

5. Тедески, Дж. Т. Основы социальной власти и социального влияния / Дж.Т. Тедески, М.С. Неслер // Иностр. психология. – 1994. – № 4. – С. 25.

6. Лук, А.Н. Мотивация научного творчества / А.Н. Лук. – М., 1980. – 25 с.

7. Омаров, А.М. Руководитель: размышление о стиле управления / А.М. Омаров. – М., 1987. – 225 с.

Дата поступления в редакцию: 31.08.16

**S.A. Stulba**, Lecturer at the Department of Belarusian and Foreign Languages of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

SPECIFIC FEATURES OF THE PROFESSIONAL MOTIVATION OF THE CHIEFS OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES

*Specific features of the professional motivation in the context of the management activity of the chiefs' activity of the Internal Affairs Bodies are considered. The existing scientific approaches to determining the content of the notions «motive», «motivation», «professional motivation» are described. The main components of the professional motivation of the chiefs of the Internal Affairs Bodies are emphasized and characterized.*

*Keywords: professional activity, Chief of the Internal Affairs Bodies, motive, motivation, professional motivation, management activity.*