

УДК / UDC 159.923:351.74-051  
DOI 10.35231/18186653\_2021\_2\_101

## **Изучение взаимосвязи личностных особенностей и мотивационных факторов у сотрудников органов внутренних дел на первом году службы**

**В. В. Белов, С. С. Пестова**

*Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина,  
Санкт-Петербург, Российская Федерация*

В статье рассматривается взаимосвязь личностных особенностей и мотивационных факторов у сотрудников органов внутренних дел на первом году службы, способствующих эффективному выполнению задач в их служебной деятельности. Излагаются психологические концепции структуры личности и описание мотивационных факторов. Выявлено соотношение личностных особенностей и мотивационных факторов сотрудников органов внутренних дел на первом году службы. Проведено обоснование эмпирического исследования.

**Материалы и методы.** В эмпирическом исследовании приняли участие 80 человек, сотрудников органов внутренних дел на первом году службы (52 мужчины, 28 женщин), в возрасте 22–30 лет. При обследовании использовались личностные и мотивационные опросники: стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ) Л.Н. Собчик<sup>1</sup>; «Пятифакторный личностный опросник-FFI» (Р. Маккрае, П. Коста, автор адаптации М.В. Бодунов, С.Д. Бирюков)<sup>2</sup>; методика СЖО (смысложизненные ориентации Д. А. Леонтьева)<sup>3</sup>; методика изучения мотивов профессиональной мотивации (К. Замфир в модификации А.А. Реан)<sup>4</sup>; методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин<sup>5</sup>.

---

© Белов В. В., Пестова С. С., 2021

<sup>1</sup> Собчик Л.Н.СМИЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. СПб.: Речь, 2004. 224 с.

<sup>2</sup> Петров В.Е. Пятифакторный личностный опросник в современной психодиагностической практике: учеб.-метод. пособие. М.: Группа АБСОЛЮТ, 2008. 48 с.; Петров В. Е. Психологическая диагностика: учеб. пособие; МВД России, Гос. образоват. учреждение доп. проф. образования «Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России». Домодедово: ВИПК МВД России, 2008. 364 с.

<sup>3</sup> Леонтьев Д.А. Тест смысловых ориентаций (СЖО). 2-е изд. М.: Смысл, 2000. 18 с.

<sup>4</sup> Реан А.А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. С. 84–86).

<sup>5</sup> Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учеб. пособие для вузов / пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с. (Серия «Зарубежный учебник»).

**Результаты исследования.** На основании проведенного исследования было установлено, что существует прямая и обратная взаимосвязь мотивационных факторов и личностных особенностей сотрудников органов внутренних дел на первом году службы: мотивационный фактор «Потребность в высоком заработке и материальном поощрении» со шкалой «Тревожность»; мотивационный фактор «Потребность в физических условиях работы» со шкалами: «Пессимистичность», «Импульсивность», «Социальная интровертированность»; мотивационный фактор «Потребность в структурировании» со шкалами «Сверхконтроль», «Индивидуалистичность», «Адаптационный потенциал индивида»; мотивационный фактор «Потребность в социальных контактах» со шкалами «Сверхконтроль», «Пессимистичность», «Адаптационный потенциал индивида», «Доброжелательность»; мотивационный фактор «Потребность во взаимоотношениях» со шкалами «Сверхконтроль», «Социальная интровертированность», «Адаптационный потенциал индивида», «Доброжелательность»; мотивационный фактор «Потребность в признании» со шкалами «Сверхконтроль», «Эмоциональная лабильность», «Результат жизни»; мотивационный фактор «Потребность в стремлении к достижениям» со шкалами: «Сверхконтроль», «Социальная интровертированность», «Адаптационный потенциал индивида», «Психологическая готовность к несению службы с оружием»; мотивационный фактор «Потребность во власти и влиятельности» со шкалами «Сверхконтроль», «Оптимистичность», «Социальная интровертированность», «Адаптационный потенциал индивида»; мотивационный фактор «Потребность в разнообразии и переменах» со шкалами «Эмоциональная лабильность», «Адаптационный потенциал индивида», «Психологическая готовность к несению службы с оружием»; мотивационный фактор «Потребность в креативности» со шкалами «Эмоциональная лабильность», «Импульсивность»; мотивационный фактор «Потребность в самосовершенствовании» со шкалой «Оптимистичность»; мотивационный фактор «Потребность в интересной, полезной работе» со шкалами «Осмысленность жизни», «Цели в жизни», «Результат жизни».

**Обсуждение и выводы.** Проведенное исследование свидетельствует о наличии взаимосвязи между личностными особенностями (мотивационно-ценностной направленности, эмоционально-волевых, коммуникативных качеств) и совокупностью мотивационных факторов, влияющих на работоспособность, саморазвитие, являющихся ключевым моментом в механизме формирования поведения в профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** личность, личностные особенности, мотивационные факторы, мотивация, профессиональная деятельность сотрудников ОВД, сотрудники органов внутренних дел.

**Для цитирования:** Белов В.В., Пестова С.С. Изучение взаимосвязи личностных особенностей и мотивационных факторов у сотрудников органов внутренних дел на первом году службы // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2021. № 2 . – С. 101–121. DOI 10.35231/18186653\_2021\_2\_101

## Study of the relationship between personal characteristics and motivational factors in employees of the internal affairs bodies in the first year of service

*Vasilii V. Belov, Svetlana S. Pestova*

*Pushkin Leningrad State University,  
Saint Petersburg, Russian Federation*

The article deals with the relationship between personal characteristics and motivational factors of employees of the internal affairs bodies in the first year of service, contributing to the effective performance of tasks in their official activities. Psychological concepts of personality structure and theoretical description of motivational factors are presented. The correlation of personal characteristics and motivational factors of employees of the internal affairs bodies in the first year of service is revealed. The substantiation of the empirical study is carried out.

**Materials and methods.** Materials and methods. The empirical study involved 80 people, employees of the internal affairs bodies in the first year of service (52 men, 28 women), aged 22–30 years. Personal and motivational questionnaires were used in the survey: the standardized multifactorial method of personality research (SMIL) by L. N. Sobchik; "Five-factor personal questionnaire-FFI" (R. McCrae, P. Costa, author of the adaptation by M. V. Bodunov, S. D. Biryukov); the method of SOJ (meaning-life orientations by D. A. Leontiev); the method of studying the motives of professional motivation (K. Zamfir in the modification by A. A. Rean); the method of "Motivational profile" by S. Ritchie and P. Martin.

**The results of the study.** Based on the conducted research, it was found that there is a direct and inverse relationship between motivational factors and personal characteristics of employees of the internal affairs bodies in the first year of service: the motivational factor "The need for high earnings and material incentives" with the scale "Anxiety"; the motivational factor "The need for physical working conditions" with the scales: "Dog-simistichnost", "Impulsivity", "Social introversion»; motivational factor "Need for structuring" with scales: "Overcontrol", "Individualism", "Adaptation potential of the individual"; motivational factor "Need for social contacts" with scales "Overcontrol", "Pessimism", "Adaptation potential of the individual", "Benevolence"; motivational factor "Need for relationships" with scales: "Overcontrol", "Social introversion", "Adaptation potential of the individual", "Benevolence»; motivational factor "Need for recognition" with scales "Overcontrol", "Emotional lability", "Result of life"; motivational factor "Need for striving for achievements" with scales: "Overcontrol", "Social introversion", "Adaptive potential of the individual", "Psychological readiness for service with weapons"; motivational factor "Need for power and influence" with scales: "Overcontrol", "Optimism", "Social introversion", "Adaptive potential the individual»; motivational factor "The need for diversity and change" with scales: "Emotional lability", "Adaptive potential of the individual", "Psychological readiness for service with weapons"; motivational factor "Need for creativity" with scales: "Emotional lability", "Impulsivity"; motivational factor

"Need for self-improvement" with the scale "Optimism"; motivational factor "Need for interesting, useful work" with the scales: "Meaningfulness of life", "Goals in life", "Result of life".

**Discussion and conclusions.** The conducted research shows that there is a relationship between personal characteristics (motivational-value orientation, emotional-volitional, communicative qualities) and a combination of motivational factors that affect performance, self-development, which are the key point in the mechanism of behavior formation in professional activity.

**Key words:** personality, personal characteristics, motivational factors, motivation, professional activity of police officers, employees of internal affairs bodies.

**For citation:** Belov, V. V., Pestova, S. S. (2021) Izuchenie vzaimosvyazi lichnostny`x osobennostej i motivacionny`x faktorov u sotrudnikov organov vnutrennix del na pervom godu sluzhby` [Studying the Relationship of Personal Characteristics and Motivational factors among Employees of internal affairs Bodies in the First Year of Service]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No 2. pp. 101–121. DOI 10.35231/18186653\_2021\_2\_101 (In Russian).

## Введение

Постоянные изменения в социально-экономических условиях предъявляют высокие требования к обществу в целом, общество в свою очередь придает особую значимость определенному набору личностных качеств и профессиональной компетентности специалистов, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Эффективное выполнение задач, возложенных на правоохранительные органы, возможно лишь в том случае, когда сотрудники органов внутренних дел обладают необходимыми личностными качествами, способствующими к успешному осуществлению своих должностных обязанностей. Актуализация проблемы активности личности в правоохранительной деятельности и положительной мотивации сотрудников полиции в целом определяется сферой общественной жизни, ориентированной на переход доминанты приказа к самостоятельному выполнению поставленных задач с сохранением устойчивого интереса к самой деятельности и достижением высокого уровня профессионального развития.

За период прохождения профессионального обучения личность осваивает знания в области правовой, специальной, огневой, физической и психологической подготовки, приобретает умения анализировать служебные ситуации, организовывать свою повседневную служебную деятельность в соответствии с нормами и требованиями, приобретает

практические навыки готовности к успешному преодолению психологических трудностей, возникающих в процессе служебной деятельности, в интересах повышения эффективности выполнения своих обязанностей в штатных и экстремальных условиях и др. На данном этапе происходит мотивационное обоснование выбора профессии, что приводит к состоянию удовлетворённости, либо к отказу от соответствующей деятельности. Необходимость исследования личностных особенностей и мотивационных факторов у сотрудников ОВД на первом году службы обусловлена, во-первых, важной ролью мотивационного компонента в структуре личности; во-вторых, уточнением своих профессиональных притязаний, принятием или непринятием роли профессионала; в-третьих, приобретением профессионального мастерства в процессе профессионального становления путем самостоятельного осмысления действительности, своих промахов и ошибок.

Цель исследования – выявить взаимосвязь личностных особенностей и мотивационных факторов у сотрудников органов внутренних дел на первом году службы.

Объект – сотрудники органов внутренних дел на первом году службы.

Предмет – личностные особенности и мотивационные факторы.

Для достижения цели исследования сформулированы следующие задачи:

1. Рассмотрение теоретико-методологической основы изучения соотношения личностных особенностей и мотивационных факторов.
2. Выявление личностных особенностей во взаимосвязи с мотивационными факторами, способствующими успешному овладению профессиональной деятельностью.

В качестве гипотезы выступило следующее предположение: существуют взаимосвязи между личностными особенностями и мотивационными факторами у сотрудников органов внутренних дел на первом году службы.

### **Обзор литературы**

Категория «личность» относится к числу базовых и традиционно является предметом изучения. Согласно А.Н. Леонтьеву, личность представляет собой целостное образование и рассматривается в совокупности отношений общественных по своей природе, выделяя её

как единство психологической структуры и социальной индивидуальности человека<sup>1</sup>.

Для того чтобы личностные особенности и мотивационные факторы стали предметом изучения, следует обратиться к пониманию структуры личности и мотивационных составляющих. Так, С.Л. Рубинштейн в человеческом облике выделял различные сферы, характеризующие различные его стороны: направленность; знания, умения и навыки; индивидуально-типологические особенности<sup>2</sup>.

К.К. Платоновым личность определена дееспособным членом общества, сознающим роль в нем. И.Д. Мариновская отмечает, что им выделено четыре подструктуры: подструктура направленности (отношения и моральные черты); подструктура форм отражения (индивидуальные особенности отдельных психических процессов); подструктура социального опыта (ЗУН, привычки, приобретенные в личном опыте, путем обучения); подструктура биологически обоснованная (типологические свойства личности, половые и возрастные особенности, патологические изменения), которые в значительной степени зависят от физиологических и морфологических особенностей мозга<sup>3</sup>.

В. В. Беловым<sup>4</sup> в своей статье рассматривается трехкомпонентная структура личности, включающая подсистемы саморегуляции, самоуправления и саморазвития, по принципу встроенных систем с переходными границами [2, с. 18].

В понимании Б.Г. Ананьева<sup>5</sup> структура личности представлена переходом от психических процессов к психическим состояниям, от них к психическим свойствам, дополняя её психическими функциями и мотивацией поведения.

---

<sup>1</sup> Мельник С.Н. Психология личности: учеб. пособие. Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2004. С. 14.

<sup>2</sup> Мариновская И.Д., Тихомиров С.Н, Цветков В.Л. Психология и педагогика в правоохранительной деятельности: учеб. пособие / под ред. И. Д. Мариновской. М.: Щит-М, 2003. С. 62.

<sup>3</sup> Там же. С. 64.

<sup>4</sup> Белов В.В. Системно-эволюционный и культурно исторический подходы к исследованию развития личности. В сборнике трудов конференции: Актуальные вопросы психологии развития и формирования личности: методология, теория и практика. 2018. С. 16–20.

<sup>5</sup> Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. 288 с.

В период профессионального обучения у сотрудников максимально вскрываются индивидуальные резервы личности, обуславливающие его готовность к выполнению профессиональной деятельности. Психологические требования к личности сотрудника органов внутренних дел заключаются в определении психологических качеств, умений и способностей, которые выражаются в способности решать профессиональные задачи в экстремальных условиях и в условиях дефицита времени и информации; способности выдерживать длительное эмоциональное напряжение; готовности к межличностной коммуникации с различными слоями общества, в том числе с преступниками и нарушителями общественного порядка; готовности к высокой психофизиологической выносливости<sup>1</sup>. Личностные особенности сотрудника ОВД в рамках нашего исследования основаны на критериях профессиональной пригодности, поэтому представляют собой набор профессиональных качеств, соответствующих деятельности.

Л.Н. Собчик<sup>2</sup> определяет особенности каждого испытуемого определенной степенью выраженности тех или иных свойств, соответственно заложенному в каждой шкале ведущему, стержневому признаку: «Сверхконтроль», «Пессимистичность», «Эмоциональная лабильность», «Импульсивность», «Мужественность-женственность», «Ригидность», «Тревожность», «Индивидуалистичность», «Оптимистичность», «Интровертированность».

Содержательные особенности профессиональной деятельности органов внутренних дел такие, как правовая регламентация, постоянное противоборство, дефицит времени, большие физические и психические нагрузки, требуют от сотрудника органов внутренних дел соответствующих личностных качеств (особенностей), необходимых для эффективной организации труда это:

– мотивационно-ценностные особенности (развитое правосознание; честность; мужество; принципиальность; добросовестность; исполнительность, дисциплинированность; развитую мотивацию достижения; выраженную мотивацию самоактуализации и др.);

---

<sup>1</sup> Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел: учебник. Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2017. 154 с.

<sup>2</sup> Собчик Л.Н.СМИЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. СПб.: Речь, 2004. 224 с.

– познавательные качества (соответствующий уровень интеллекта; гибкость мыслительных процессов; творческое мышление; наблюдательность; умение прогнозировать; развитая интуиция; хорошая память; развитое произвольное внимание и др.);

– коммуникативные качества (умение устанавливать психологический контакт; владение коммуникативной техникой поведения; способность найти целесообразную в зависимости от ситуации форму общения; умение согласованно действовать с другими сотрудниками и др.);

– эмоционально-волевые качества (эмоциональная устойчивость; самообладание; упорство в преодолении возникающих трудностей; активность; ответственность; самостоятельность; независимость; уверенность в себе и др.);

– иные личностные особенности (устойчивая и адекватная самооценка; самоуважение и др.)<sup>1</sup>.

Так, А.К. Маркова<sup>2</sup> согласно задачно-личностному подходу, в его основе определения профессиональных задач, связывает их с важностью присутствия личностных качеств субъекта, определяя их как профессионально важные качества личности.

По мнению А. Бандуры, для того, чтобы произвести определённые результаты, необходимо обратиться к самоэффективности, которая по средствам регуляции поведения воспринимается как убеждение в собственной эффективности, собственных способностях организовать, осуществить действия и выступает универсальным мотивационным механизмом для личности [1; 4].

Таким образом, при наличии соответствующего уровня развития психических свойств и качеств личности у сотрудников правоохранительных органов, в зависимости от определённых задач, с учётом разновидности деятельности, они могут способствовать успешным действиям в нестандартных, сложных ситуациях под воздействием ряда мотивационных факторов.

---

<sup>1</sup> Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел: учеб. Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2017. 154 с.; Цветков В.Л. Федотов А.Ю.; Хрусталева Т.А.; Новиков Ю.В.; Скворцова Е.В. Психологическая подготовка сотрудников полиции: учеб. пособие. М.: ДГСК МВД России, 2016. 64 с.

<sup>2</sup> Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. С. 22.



Если исходить из определения самой мотивации, то современная психология представляет её в двояком смысле: как обозначающую систему факторов (потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и др.) и как характеристику процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность. Мотивация является осознанным выбором человека того или иного типа поведения при комплексном воздействии внешних (стимулов) и внутренних (мотивов) факторов<sup>1</sup>.

Внутренняя побудительная активность раскрывает сущность мотива к действию и является результатом взаимодействия сложной совокупности потребностей, которые постепенно меняются. Для того чтобы потребности нашли свое превращение в мотивы, необходимо найти способ их удовлетворения. Внутренний самомотивирующий фактор субъекта деятельности определяет выбор тактик поведенческих стратегий, целенаправленных действий к эффективному овладению самой деятельности на профессиональном уровне. Желаемое поведение субъекта под воздействием внутренней мотивации требует проявления интереса к профессии, убеждений в правильности принимаемых решений при отсутствии сомнений и нерешительности, стремления к личностному развитию и самосовершенствованию и ориентировано на установление социальных контактов, поддержание товарищеских и профессиональных взаимоотношений.

Внешняя мотивация, наоборот, являясь конструктом для описания поведения, детерминированного факторами, исходящими извне и проявляющимися в виде таких стимулов, как материальное поощрение, оптимальные условия труда, признание, структурирование в работе и др., также несет эффективность и результативность в выполнении деятельности, но недостаток стимулов способен привести к разочарованию и ослаблению мотивации.

Таким образом, совокупность внешней и внутренней мотивации может значительно энергизировать поведение человека, существенно изменять его направление, при четкой ориентации на значимость результата действия, чтобы влиять на картину мира, захватить сознание и внимание субъекта деятельности.

---

<sup>1</sup> Михалкина Е.В. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учеб. / [Е.В. Михалкина, и др.]: Южный федеральный университет; под общ. ред. Е.В. Михалкиной. Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета, 2017. 337 с.

При рассмотрении мотивационных факторов необходимо обратиться к самому понятию «фактор» и обоснованию мотивов и стимулов. «Фактор» (от лат. Factor – делающий, производящий) – движущая сила какого-либо процесса, явления<sup>1</sup>.

Саму служебную деятельность в ОВД следует отнести к сложному виду деятельности, как правило, отвечающем не одному, а нескольким одновременно действующим и взаимодействующим мотивам, образующим разветвленную систему мотивации действий и поступков человека.

Так в работе В.В. Белова<sup>2</sup> и В.В. Карпова по результатам эмпирических исследований мотивов деятельности руководителя военной организации выделены: мотив достижения успеха; мотив избегания неудачи; готовность к риску; стремление к превосходству; стремление к свободе и независимости; потребность в деятельности; стремление выстраивать партнерские отношения на равных позициях; склонность к манипулированию [3].

В структуре мотивов Е.В. Михалкина<sup>3</sup> с соавторами отмечает: осознание человеком своих потребностей; представление о благах; мысленное построение процесса и их связи между собой и выделяет четыре формы стимулов как обоснование причин поведения: принуждение (замечание, перевод на другую должность, перенос отпуска); финансово-материальное вознаграждение (премии); моральное вознаграждение (получение звания, благодарности); самоутверждение (получение образования, повышение квалификации).

Так, например, в социологии к внешним факторам относят: характер совместной деятельности; стиль и методы руководства; групповые нормы поведения; разнообразие ролевых позиций, в которые включена личность; идентификация личности с коллективом<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Добренков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: учеб. М.: ИНФРА-М, 2004. 768 с.

<sup>2</sup> Белов В.В., Карпов В.В. Мотивы деятельности руководителя военной организации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2009. №2(42). С. 207–217.

<sup>3</sup> Михалкина Е.В. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник / [Е.В. Михалкина, и др.]: Южный федеральный университет; под общ. ред. Е.В. Михалкиной. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2017. 337 с.

<sup>4</sup> Шуванов В.И. Социальная психология управления: учеб. для студ. вузов, обучающихся по специальности «Маркетинг», «Комерция». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. С. 55.

В.А. Толочек<sup>1</sup> отмечает две группы детерминант, два разных фактора мотивации, связанных с индивидуальной включенностью субъекта в деятельность (человека как личности и индивидуальности) и его идентификацией с социальными группами (социальными нормами, ролями и др.).

Б.С. Братусь<sup>2</sup> выделяет личностный уровень одним из трех уровней мотивации и определяет его общим смыслом жизни, отношением к себе и другим людям, пониманием человеческой сущности и своего назначения.

На стадии профессионального обучения, которая приходится на первый год службы, начинается адаптация в виде приспособления личности сотрудника правопорядка к профессии, к сложностям в решении профессиональных задач и ситуаций, к своей профессиональной роли, к ее включению в систему личностных смыслов, потребностей и мотивов, что может потребовать изменений в себе, своей системы ценностей, образа «Я». Здесь возможно угасание интереса к избранной профессии, появление неблагоприятной динамики мотивации, наличие параметров незрелости побуждений (неустойчивость, неосознанность, неупорядоченность и др.), присутствие мотивов только исполнительного труда при отсутствии мотивов творчества<sup>3</sup>.

При соотношении двух факторов – возможностей и намерений, несоответствии реального и желаемого порождается внутренний дискомфорт. Благодаря пониманию мотивообразующих факторов выбора профессии и внутренней психологической установке на конечный результат, а также наличию у сотрудника ОВД, таких, соответствующих профессии эмоционально-волевых качеств как упорство, активность, ответственность, самостоятельность; уверенность в себе, самоконтроль, формируется направленность на преодоление возникающих трудностей, решение профессиональных задач, профессиональное становление.

Таким образом, профессиональная мотивация сотрудников органов внутренних дел как сложное и многогранное образование, наряду с осознаваемыми и неосознаваемыми мотивами, выполняющими функцию смыслообразования, которая в свою очередь связана с общим контролем направленности профессиональной деятельности, представляет собой

---

<sup>1</sup> Толочек В.А. Организационная психология и стили профессиональной деятельности государственных служащих: учеб. пособие. М.: Изд-во РАГС, 2003. С. 48–49.

<sup>2</sup> Там же. С. 27.

<sup>3</sup> Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.

комплекс различных действий, стратегий поведения в процессе взаимодействия с профессиональной средой.

Проведя теоретически обоснованный анализ взаимосвязи личностных особенностей и мотивационных факторов, следует отметить, что внутренняя и внешняя мотивация являются одним из ключевых моментов в механизме формирования поведения, в каждой конкретной ситуации с различной интенсивностью воздействует на личность, актуализирует мотивы. Личностные особенности и сила мотивации определяют направление поведения личности и взаимодействия среды с целью эффективной реализации в практической деятельности субъектов.

### **Материалы и методы**

Работа проводилась в Центре профессиональной подготовки ГУ МВД по Свердловской области. В эмпирическом исследовании приняли участие 80 слушателей Центра на первом году службы в ОВД; из них 52 мужчины, 28 женщин. Возраст опрошенных составил 22–30 лет, со средним, средним специальным, техническим и высшим (неюридическим) образованием, гендерные различия не учитывались. Для обработки данных использовался Microsoft Excel. Для математического анализа полученных данных применялся критерий  $\chi^2$  Пирсона. С его помощью определялись взаимосвязи личностных особенностей и мотивационных факторов. В соответствии с поставленными задачами в исследовании применялись общенаучные методы логического и системного анализа, также были использованы следующие методики: многофакторный метод исследования личности (СМИЛ) Л.Н. Собчик; «Пятифакторный личностный опросник-FFI» (Р. Маккрае, П. Коста, автор адаптации М.В. Бодунов, С.Д. Бирюков); методика СЖО (смысло-жизненные ориентации Д.А. Леонтьева); методика изучения мотивов профессиональной мотивации (К. Замфир в модификации А.А. Реан); методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин.

### **Результаты исследования**

Взаимосвязь между мотивационными факторами и личностными особенностями испытуемых выявлялась с помощью корреляционного анализа. На основании полученных данных проведен качественный анализ корреляционных связей. Анализ статистических данных позволил нам

охарактеризовать специфику личностных особенностей субъектов, поступивших на службу в ОВД и имеющих различную мотивационную установку на профессиональную деятельность. Так, соотношение личностных особенностей и мотивационных факторов позволило выявить связи, представленные в таблице.

Таблица

*Соотношение взаимосвязи мотивационных факторов и шкал личностного опросника СМИЛ (n=80)*

Шкалы СМЛ	Мотивационные факторы											
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12
	Потребность в высоком заработке и материальном поощрении	Потребность в физических условиях работы	Потребность в структурировании	Потребность в социальных контактах	Потребность во взаимоотношениях	Потребность в признании	Потребность в стремлении к достижениям	Потребность во власти и влиятельности	Потребность в разнообразии и переменах	Потребность в креативности	Потребность в самосовершенствовании	Потребность в интересной и полезной работе
Сверх-контроль			-0,287**	-0,210*	-0,346**	-0,271**	-0,252*	-0,275**				
Пессимистичность		-0,227*										
Эмоциональная лабильность						-0,241*			-0,251*	-0,243*		
Импульсивность		-0,234*								0,199*		
Мужественность/женственность		-0,209*										
Ригидность												
Тревожность	0,283**											
Индивидуалистичность			0,186*									
Оптимистичность								0,216*			0,246*	
Социальная интервертированность		-0,221*			0,250*		0,238*	0,320**				

Примечание :\*\*p < 0,01 при rxy = 0,257; \* p < 0,05 при rxy = 0,183

Таким образом, определены достоверные обратные корреляционные связи шкалы «Сверхконтроль» с мотивационными факторами методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин: «Потребность в структурировании» ( $r_{xy} = -0,287$ ,  $p < 0,01$ ), «Потребность во власти» ( $r_{xy} = -0,275$ ,  $p < 0,01$ ), «Потребность во взаимоотношениях» ( $r_{xy} = -0,346$ ,  $p < 0,01$ ), «Потребность в признании» ( $r_{xy} = -0,271$ ,  $p < 0,01$ ), «Потребность в стремлении к достижениям» ( $r_{xy} = -0,252$ ,  $p < 0,05$ ), «Потребность в социальных контактах» ( $r_{xy} = -0,210$ ,  $p < 0,05$ ). Так, при усилении этих мотивационных составляющих у сотрудников будет наблюдаться активность в принятии решений, ответственность с тенденцией к достижению целей, высокий коммуникативный потенциал, уверенность влиятельного воздействия на граждан, умение строить деловые и дружеские взаимоотношения в коллективе.

Достоверная обратная связь шкалы «Пессимистичность» и мотивационного фактора «Потребность в физических условиях работы» методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин ( $r_{xy} = -0,227$ ,  $p < 0,05$ ); шкалы «Социальная интровертированность» и мотивационного фактора «Потребность в физических условиях работы» методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин ( $r_{xy} = -0,221$ ,  $p < 0,05$ ) указывает на то, что ориентация на физическую подготовленность предоставляет им возможность пребывать в отличном благополучии, отключаться от негативных мыслей, формировать выносливость, снижать эмоциональное напряжение, расширять и устанавливать непосредственные контакты. Также на этот факт указывают обратная корреляция шкалы «Импульсивность» с мотивационным фактором «Потребность в физических условиях работы» методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин ( $r_{xy} = -0,234$ ,  $p < 0,05$ ) и выявленная прямая корреляция шкалы «Внутренней мотивации» со шкалой «Потребность в физических условиях работы» методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин ( $r_{xy} = 0,250$ ,  $p < 0,05$ ).

Выявленные достоверные обратные связи шкалы «Эмоциональная лабильность» и мотивационных факторов методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин: «Потребность в признании» ( $r_{xy} = -0,241$ ,  $p < 0,05$ ), «Потребность в разнообразии и переменах» ( $r_{xy} = -0,251$ ,  $p < 0,05$ ), «Потребность в креативности» ( $r_{xy} = -0,243$ ,  $p < 0,05$ ) говорят о стабильности

эмоционального состояния и настроения, наличии самоконтроля и объективной оценке обыденной ситуации.

Отмечена достоверная корреляция шкалы «Импульсивность» и мотивационного фактора «Потребность в креативности» методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин ( $r_{xy} = 0,199$ ,  $p < 0,05$ ). Дефицит времени заставляет действовать под влиянием внешних сложившихся обстоятельств, активизирует все ресурсы, направленные на поиск решения поставленных задач, позволяет раскрыть творческий потенциал, тем самым повысить уровень мотивации и эффективность деятельности.

Достоверная связь шкалы «Тревожность» и мотивационного фактора «Потребность в высоком заработке и материальном поощрении» методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин ( $r_{xy} = 0,283$ ,  $p < 0,01$ ) говорит о том, что возможное ожидание или отсутствие премирования сотрудников по итогам работы может вызывать у них тревожное состояние, беспокойство.

Достоверность корреляции шкалы «Индивидуалистичность» и мотивационного фактора «Потребность в структурировании» методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин ( $r_{xy} = 0,186$ ,  $p < 0,05$ ) подразумевает связь определённых черт и особенностей, способствующих эффективной организации своей деятельности.

Достоверная связь шкалы «Оптимистичность» и мотивационных факторов методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин: «Потребность в самосовершенствовании» ( $r_{xy} = 0,246$ ,  $p < 0,05$ ), «Потребность во власти» ( $r_{xy} = 0,216$ ,  $p < 0,05$ ) говорит о наличии стремления к развитию своих качеств и умений наряду с властными полномочиями, что позволяют сотрудникам целенаправленно действовать, реализовывать задуманное, противостоять жизненным трудностям.

Наличие достоверной связи шкалы «Социальная интровертированность» с мотивационными факторами методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин: «Потребность во власти» ( $r_{xy} = 0,320$ ,  $p < 0,01$ ), «Потребность во взаимоотношениях» ( $r_{xy} = 0,250$ ,  $p < 0,05$ ), «Потребность в стремлении к достижениям» ( $r_{xy} = 0,238$ ,  $p < 0,05$ ) подразумевает выстраивание отношений с определённым кругом лиц как внутри системы, так и вне её с ориентацией на результат деятельности.

По результатам изучения взаимосвязи шкал Пятифакторного личностного опросника (FFI) с мотивационными факторами методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин также получены прямые и обратные корреляционные связи. Установлена достоверная корреляционная связь индекса «Адаптационный потенциал индивида» с факторами «Потребность в структурировании» ( $r_{xy}=0,217, p<0,05$ ), «Потребность в социальных контактах» ( $r_{xy}=0,201, p<0,05$ ), «Потребность в разнообразии и переменах» ( $r_{xy}=0,202, p<0,05$ ), «Потребность в стремлении к достижениям» ( $r_{xy}=0,199, p<0,05$ ), «Потребность во власти» ( $r_{xy}=0,218, p<0,05$ ), «Потребность во взаимоотношениях» ( $r_{xy}=0,187, p<0,05$ ); индекса «Степень профессиональной деформированности личности» и «Внешней отрицательной мотивации» ( $r_{xy}=0,241, p<0,05$ ). Прямые достоверные связи шкал Пятифакторного личностного опросника (FFI) и мотивационных факторов методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин можно увидеть на рис. 1.

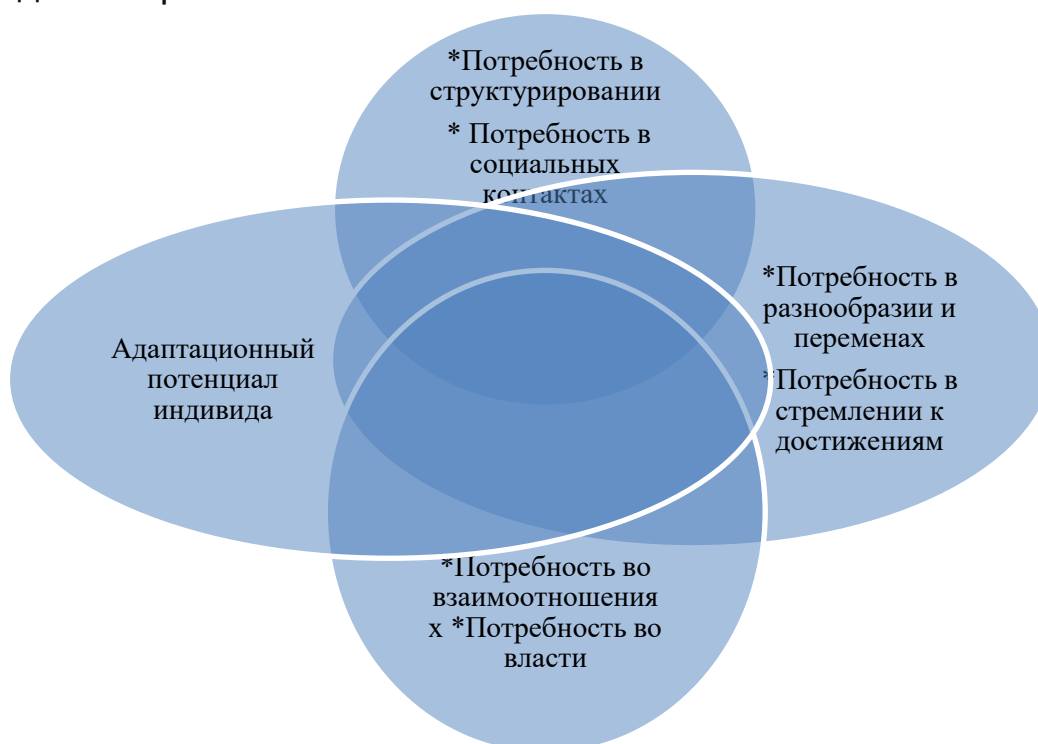


Рис. 1. Прямые достоверные связи шкал Пятифакторного личностного опросника (FFI) и мотивационных факторов методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин

Так, наличие комплекса индивидуально-психологических особенностей, определяющих адекватные требования к изменяющимся ситуациям, эффективное взаимодействие с профессиональной средой в



совокупности с комплексом мотивационных компонентов определяют потенциал личности.

Установлены достоверные обратные связи индекса «Психологическая готовность к несению службы с оружием» и факторов «Потребность в разнообразии и переменах» ( $r_{xy} = -0,196, p < 0,05$ ), «Потребность в стремлении к достижениям» ( $r_{xy} = -0,216, p < 0,05$ ), шкалы «Доброжелательность» и мотивационных факторов «Потребность в социальных контактах» ( $r_{xy} = -0,199, p < 0,05$ ), «Потребность во взаимоотношениях» ( $r_{xy} = -0,218, p < 0,05$ ). Обратные связи шкал Пятифакторного личностного опросника (FFI) и мотивационных факторов методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин можно увидеть на рис. 2.

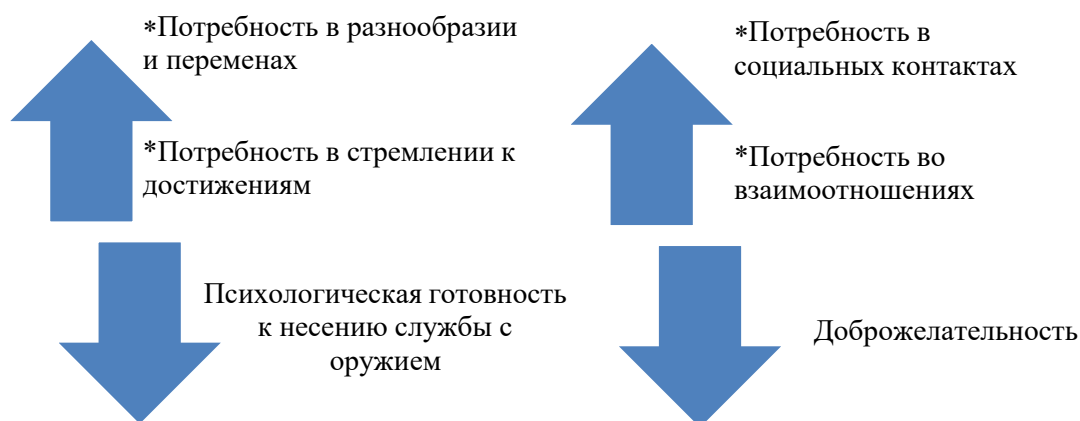


Рис. 2. Обратные связи шкал Пятифакторного личностного опросника (FFI) и мотивационных факторов методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин

В условиях дефицита времени, информации и постоянных перегрузок характер работы предполагает постоянные перемены и заставляет сотрудников окунуться в бурную деятельность, снижает психологическое состояние и готовность к несению службы с оружием. Также при ориентации сотрудников на установление контактов в сфере правовых отношений будет исключена излишняя эмоциональность.

По результатам определены взаимосвязи шкал методики «Смысл-жизненные ориентации» и мотивационных факторов методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин: прямая достоверная связь шкалы «Осмысленность жизни» и фактора «Потребность в интересной, полезной работе» ( $r_{xy} = 0,239, p < 0,05$ ); шкалы «Цели в жизни» и фактора «Потребность в интересной, полезной работе» ( $r_{xy} = 0,247, p < 0,05$ );

шкалы «Результат жизни» и факторов «Потребность в признании» ( $r_{xy}=0,204, p<0,05$ ), «Потребность в интересной, полезной работе» ( $r_{xy}=0,226, p<0,05$ ). Данный вид связей изображен на рис. 3.



Рис. 3. Прямые достоверные связи шкал методики (СЖО) и мотивационных факторов методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин

Так, совокупность мотивационных фактов определяет осмысленность выбора профессиональной деятельности, направленность на перспективу развития, способность к свободному принятию решения, позволяет ответственно подходить к реализации целей и получать удовлетворенность от имеющихся результатов.

Также вышеперечисленное подтверждает наличие прямой достоверной корреляции «Внутренней мотивации» с личностными шкалами методик по изучению личностных особенностей: «Осмысленность жизни» ( $r_{xy}=0,210, p<0,05$ ); «Цели жизни» ( $r_{xy}=0,197, p<0,05$ ); «Локус контроля Жизнь» ( $r_{xy}=0,211, p<0,05$ ); «Тревожность» ( $r_{xy}=0,222, p<0,05$ ), обратная корреляция со шкалой «Сверхконтроль» ( $r_{xy}=-0,234, p<0,05$ ); прямая зависимость «Внутренней положительной мотивации» со шкалами «Результат жизни» ( $r_{xy}=0,188, p<0,05$ ), «Социальная интровертированность» ( $r_{xy}=0,252, p<0,05$ ).

Присутствие прямой достоверной корреляции «Внешней отрицательной мотивации» с личностными шкалами: «Осмысленность жизни» ( $r_{xy}=0,283, p<0,01$ ), «Процесс жизни» ( $r_{xy}=0,234, p<0,05$ ), «Локус контроля Я» ( $r_{xy}=0,187, p<0,05$ ); «Локус контроля Жизнь» ( $r_{xy}=0,212, p<0,05$ ), «Оптимистичность» ( $r_{xy}=0,220, p<0,05$ ) определяет устойчивость личностных характеристик. Наличие обратной связи со шкалой «Мужественность/женственность» ( $r_{xy}=-0,190, p<0,05$ ), «Степень профес-

сиональной деформированности личности» ( $r_{xy} = 0,241$ ,  $p < 0,05$ ) также будет либо усиливать наличие индивидуально-типологических особенностей личности, либо ослаблять их.

### **Обсуждение и выводы**

Таким образом, обобщая результаты исследования, можно сделать вывод о подтверждении гипотезы проведенного исследования и выделить следующее:

1. Определение достоверной связи личностных особенностей сотрудника ОВД, соответствующих деятельности и являющихся профессионально важными качествами с мотивационными факторами: «Потребность в высоком заработке и материальном поощрении», «Потребность в физических условиях работы», «Потребность в структурировании», «Потребность в социальных контактах», «Потребность во взаимоотношениях», «Потребность в признании», «Потребность в стремлении к достижениям», «Потребность во власти и влиятельности», «Потребность в разнообразии и переменах», «Потребность в креативности», «Потребность в самосовершенствовании», «Потребность в интересной и полезной работе», дает четкое представление об их взаимном влиянии и их роли в эффективной организации служебной деятельности.

2. Личностные особенности, определяющиеся шкалами «Сверхконтроль», «Пессимистичность», «Социальная интровертированность», «Импульсивность», «Эмоциональная лабильность», «Мужественность/женственность», «Психологическая готовность к несению службы с оружием», «Доброжелательность», будут изменяться в зависимости от увеличения/снижения степени значимости мотивационных факторов.

3. Личностные особенности, определяющиеся шкалами «Импульсивность», «Тревожность», «Индивидуальность», «Оптимистичность», «Социальная интровертированность», «Адаптационный потенциал индивида», «Осмысленность жизни», «Цели в жизни», «Результат жизни», имеют прямую достоверную зависимость от перечисленных мотивационных факторов и отвечают за работоспособность, саморазвитие и самоэффективность на пути становления профессионализма.

4. Внутренняя мотивация (интерес к профессиональной деятельности, значимость выполняемой работы, свобода действий при выполнении поставленных задач, возможность реализовать себя, развивать свои спо-

способности, умения, навыки) занимает особое место среди факторов, влияющих на результативность в служебной деятельности, и связана с личностными особенностями, определяющимися шкалами: «Осмысленность жизни» «Цели жизни» «Локус контроля Жизнь», «Тревожность» «Сверхконтроль» «Результат жизни», «Социальная интровертированность».

5. «Внешняя отрицательная мотивация», проявляющаяся в стремлении избежать критики со стороны руководства, коллег, возможных наказаний и неприятностей, напрямую связана с личностными шкалами: «Осмысленность жизни», «Процесс жизни», «Локус контроля Я», «Локус контроля Жизнь», «Оптимистичность», и также способствует развитию общего профессионального уровня в плане самоконтроля, дисциплинированности, ответственности и самостоятельности.

6. На основании полученных данных можно предположить, что существуют различия в личностных детерминантах внутренней и внешней мотивации у сотрудников органов внутренних дел на первом году службы. В этой связи перспективным направлением исследования является поиск личностных детерминант различных типов мотивации у сотрудников органов внутренних дел на первом году службы.

#### Список литературы

1. Белов В.В. Концепция личности в акмеологии лидерства: системно-эволюционный подход // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2017. – № 4. – С. 43–57.
2. Белов В.В. Системно-эволюционный и культурно исторический подходы к исследованию развития личности // Актуальные вопросы психологии развития и формирования личности: методология, теория и практика: сб. тр. конф. – 2018. – С. 16–20.
3. Белов В.В., Карпов В.В. Мотивы деятельности руководителя военной организации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2009. – №2(42). – С. 207–217.
4. Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control. N. Y.: W.H. Freeman & Co, 1997.

#### References

1. Belov, V. V. (2017) The concept of personality in the acmeology of leadership: sistemno-evolyutsionnyy podkhod [System-evolutionary approach]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No. 4. pp. 43–57. (In Russian).
2. Belov, V. V. (2018) Sistemnoe`volyucionny`j i kul`turno istoricheskij podxody` k isledovaniyu razvitiya lichnosti [System-evolutionary and cultural-historical approaches to the study of personality development]. *Aktual`ny`e voprosy` psixologii razvitiya i formirovaniya lichnosti: metodologiya, teoriya i praktika* [Topical issues of psychology of personality

development and formation: methodology, theory and practice]. In the proceedings of the conference. pp. 16–20. (In Russian).

3. Belov, V. V., Karpov V. V. (2009) Motiv` deyatel`nosti rukovodatelya voennoj organizacii [Motives of the activity of the head of the military organization]. *Vestnik Sankt-Petersburgskogo universiteta MVD Rossii – Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. No. 2 (42). pp. 207–217. (In Russian).

4. Bandura A. *Self-efficacy: the exercise of control*. N. Y.: W.H. Freeman & Co, 1997.

#### **Вклад соавторов**

*Белов В.В.*: концепция и дизайн исследования; *Пестова С.С.*: сбор и анализ материала, статистическая обработка данных.

#### **Author contributions**

*Belov V. V.*: concept and design of the study; *Pestova S.S.*: collection and analysis of material, statistical data processing.

#### **Об авторах**

**Белов Василий Васильевич**, доктор психологических наук, профессор, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID ID 0000-0001-7462-9619, e-mail: Vasvasbelov@yandex.ru

**Пестова Светлана Сергеевна**, аспирант, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0001-8526-3675, e-mail: Svetlana\_\_Pestova@mail.ru

#### **About the authors**

**Vasilii V. Belov**, Dr. Sci. (Psychol.), Associate Professor, Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0001-7462-9619, e-mail: vasvasbe-lov@yandex.ru

**Svetlana S. Pestova**, Postgraduate, Pushkin Leningrad state University, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0001-8526-3675, e-mail: Svetlana\_\_Pestova@mail.ru

Поступила в редакцию: 22.04.2021

Received: 22 Apr. 2021

Принята к публикации: 18.05.2021

Accepted: 18 May 2021

Опубликована: 30.06.2021

Published: 30 June 2021