информированность, активность, приверженность гражданским ценностям и убеждениям, устойчивость к изменчивости ситуации, осмысленность.

1. Анастаси А. Психологическое тестирование: в 2 т. Т. II / под ред. К.М. Гуревича, В.И. Лубовского. – М.: Педагогика, 1982. – 336 с.
2. Батурин Н.А., Н.Н. Мельникова Технология разработки тестов: часть II // Вестник ЮУрГУ. – Серия: Психология. – 2009. – №42 (175). – с.11-25.
3. Гальченко А.С. Исследование гражданской идентичности в психологии: теоретическая модель изучения // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2018. – Т. 4(70). № 4. – с. 46-57.
4. Учебно-методические материалы разработаны коллективом авторов / О.А. Карабанова, Т.Д. Марцинковская, М.С. Гусельцева [и др.]. – научный руководитель А.Г. Асмолов. – М.: ФГАУ ФИРО, 2012. – 247 с.
5. Marcia J.E., Friedman M.L. Ego identity status in college women // Journal Person. – 1970. – Vol. 38. 2. – Pp. 249-268.

Канунников Р.И., Коноплева Е.А.

**Мотивационный компонент личностной надежности в деятельности сотрудников
органов внутренних дел**

*Уральский юридический институт МВД России
(Россия, Екатеринбург)*

doi: 10.18411/lj-07-2021-108

Аннотация

Статья посвящена проблеме личностной надежности сотрудников органов внутренних дел. В качестве основополагающего компонента личностной надежности рассматривается мотивационный компонент. Раскрывается значение мотивационного компонента в формировании личностной надежности.

Ключевые слова: личностная надежность, профессиональная надежность, мотивационный компонент.

Abstract

The purpose of the article is to study theoretical issues of the current state of the problem of personal reliability among employees of internal affairs bodies. Research objectives: to clarify the understanding of the concept of personal reliability at the present stage, to reveal the meaning of the motivational component in the formation of personal reliability. Research hypothesis: the motivational component is fundamental for the development of personal reliability. Basic research methods: analytical review, analysis, generalization, comparison. The article reveals the importance of the motivational component in the formation of personal reliability.

Keywords: personal reliability, professional reliability, motivational component.

Введение

В последние годы все более возрастает интерес к проблеме личностной надежности сотрудников органов внутренних дел. Такая актуальность проблемы объясняется высокой текучестью кадров в рядах полиции и количеством совершенных правонарушений и преступлений [1,2]. Социокультурные изменения в обществе, смена требований к деятельности сотрудников органов внутренних дел, поиск новых форм и методов взаимодействия с гражданами, противодействие коррупции внутри самих органов, стремление поднять престиж профессии – все это требует кардинальных изменений в кадровом обеспечении и психологическом сопровождении оперативно-служебной деятельности.

Цель: изучение теоретических вопросов современного состояния проблемы личностной надежности у сотрудников органов внутренних дел.

Задачи исследования: уточнить понимание понятия личностной надежности на современном этапе, раскрыть значение мотивационного компонента в формировании личностной надежности.

Гипотеза исследования: мотивационный компонент является основополагающим для развития личностной надежности.

Методы исследования: аналитический обзор, анализ, обобщение, сравнение.

Надежность человека как специалиста изучалась как зарубежными учеными (Г. Мюнстерберг, В. Андерсон, О. Зельц), так и отечественными (В.Л. Васильев, П.В. Путивцев, Ю.В. Голубихина, А.С. Осипова и др.). В психологии в большинстве подходов личностная надежность чаще всего отождествляется с профессиональной надежностью. Но ряд авторов, О.Л. Осадчук, В.М. Крук, М.А. Котик и др. [3,4,5], разделяют понятие личностной и профессиональной надежности. Так, О.Л. Осадчук считает, что личностная надежность – это характеристика специалиста как личности, выражающаяся в установках, потребностях и мотивах. Она проявляется в отношении к деятельности, а профессиональная надежность – это уровень безошибочности выполнения деятельности. По мнению В.М. Крук, личностная надежность – это интегральное образование, составляющее основу психофизического благополучия, как в профессиональной, так и вне профессиональной деятельности.

Личностная надежность, по определению М.А. Котик, это фундаментальный, атрибутивный признак личности, характеризующий ее способность к прогнозируемому ответственному поведению, связанный с реализацией социальных отношений в соответствии с менталитетом личности [4].

В исследованиях Л.М. Балабановой личностная надежность является основой для профессионального роста сотрудника органов внутренних дел.

В связи с этим личностная надежность сотрудников правоохранительных органов в большей степени определяется установками и убеждениями, то есть всей полнотой мотивационной сферы. Именно мотивационный компонент является важнейшей составляющей частью сформированной личностной надежности [6].

Личностная надежность, прежде всего, раскрывается в продуктивности деятельности, в развитом уровне ответственности при выполнении профессиональных задач, соблюдении дисциплины и законности, то есть, по сути, она определяет не только возможности сотрудника полиции на определенном этапе, но и потенциал.

По мнению А.Ю. Федотова потенциал сотрудника органов внутренних дел зависит в первую очередь от наличия у него мотивов к выполнению профессиональной деятельности. Очень часто в среде сотрудников органов внутренних дел бытует мнение о том, что важно только лишь трудолюбие и усердие, при этом моральные, ценностные и другие качества личности отодвигаются на второй план. Именно наличие сочетания способностей, мотивов и трудолюбия дают наибольший эффект в формировании личностной надежности и, как следствие, в успешной самореализации [7].

Мотивационный компонент личностной надежности, а в особенности его характер, определяет выбор стратегии поведения сотрудника правоохранительных органов в различных профессиональных ситуациях. Здесь важно понять, что именно от мотивации зависит направленность личности и проявление тех или иных качеств, способствующих эффективному решению поставленных служебных задач. Мотивационный компонент личностной надежности сотрудников полиции представлен тремя составляющими: материальная мотивация, социальная мотивация, моральная мотивация.

Как считает А.В. Осинцева, при выстраивании системы контроля и поощрения сотрудников необходимо объяснять сотрудникам ОВД принятую систему вознаграждений. Произвольность в поощрениях и награждениях ведет к цинизму, а не

к росту мотивации. Следует проявлять уважение к сотрудникам и при необходимости подробно разъяснять им сущность программы поощрений, ее цели и задачи; давать ясные ответы на вопросы подчиненных [8].

Мотивационный компонент личностной надежности сотрудников правоохранительных органов должен выражаться в защите прав граждан, реализации себя как профессионала, а также стремлении к постоянному саморазвитию. Вместе с тем нужно понимать, как считает С.П. Безносков, что каждый сотрудник правоохранительных органов, как и любой другой человек, имеет мотивационно-ценностную систему. В результате каждый сотрудник полиции по-своему в контексте ситуации понимает понятие справедливости [9].

Ю.Ф. Кваша на основании мотивационной направленности определил следующие типы личности: адекватный, конформистский, ситуативный, компенсаторный, криминальный. Для формирования личностной надежности наиболее благоприятный – это адекватный тип, так как он позволяет формировать направленность на защиту граждан и их прав.

Конформистский тип является менее значимым для формирования личностной надежности, так как он зависит от того служебного коллектива, в который попадает сотрудник. Если сотрудник находится в коллективе с высокими моральными установками и ценностями, то у него также, чаще всего, личностная надежность будет находиться на высоком уровне.

У ситуативного типа формирование личностной надежности затруднено вследствие частых разочарований. При этом типе у сотрудника полиции возникает разочарование в выбранной профессии, в результатах своей работы и т.д. Еще не приступив к выполнению поставленной задачи, они начинают искать в ней трудности и причины невозможности выполнения деятельности. В этом случае сотрудники полиции скатываются к формализму при выполнении служебной деятельности, пытаясь при этом переложить возложенные на них задачи и тем более ответственность на других.

Компенсаторный тип характеризуется устремлениями реализовать свои желания и потребности в выбранной профессии. Данная мотивация встречается у лиц, избирающих юридический путь как область деятельности, в которой имеется возможность преодолеть слабые стороны своего характера (неуверенность, тревожность, мнительность, замкнутость, переживание личной несостоятельности, некоммуникабельность) благодаря овладению профессией, требующей проявления мужества, самостоятельности, решительности и тому подобных качеств. Стремление к власти, попытка компенсировать детские обиды становятся наихудшим вариантом в ходе выполнения служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов. Очень часто в связи со сложными условиями работы у сотрудников органов внутренних дел происходит подмена личной деятельности служебной, что впоследствии приводит к перенапряжению, нервным срывам, разводам и т.д. Все это отрицательно сказывается на потенциале личностной надежности.

Криминальный тип. Сотрудники правоохранительных органов с такой мотивационной направленностью, как правило, пытаются положительно зарекомендовать себя в глазах руководства. На первый взгляд очень рьяно выполняют служебную деятельность, демонстрируя высокую личностную надежность. У таких сотрудников полиции появляется своя система ценностей, мотивация носит только материальный характер. Опасность таких сотрудников заключается не только в их моральных устремлениях, но и в том, что они разлагающе действуют на служебный коллектив, пытаясь транслировать свои материальные ценности другим полицейским [10]. Вместе с тем необходимо помнить, что деньги являются огромной мотивирующей силой, так как они позволяют удовлетворить многие потребности и характеризуют в обществе: власть, престиж, успех, благополучие, безопасность. Поэтому важно руководству развивать у сотрудников не только стремление к материальному

поощрению, но и умело сочетать такое поощрение с моральным, тем самым обеспечивая совокупность устремлений по развитию высокого уровня личностной надежности, способствующей выполнению служебной деятельности на высоком уровне и противостоящей различного рода профессиональным деформациям.

Выводы: следует различать понятие личностной и профессиональной надежности. Под личностной надежностью, опираясь на исследования В.М. Крук, мы понимаем интегральное качество сотрудника полиции, проявляющееся не только в служебной деятельности, но и вне этой деятельности.

Мотивационный компонент личностной надежности является основой для формирования ценностных ориентаций сотрудников правоохранительных органов. У сотрудников с высокой личностной надежностью преобладают мотивы помощи гражданам, желание овладеть всеми тонкостями профессии. Карьерные устремления у таких сотрудников полиции в первую очередь связаны с возможностью изменений и улучшений внутри самой системы МВД. Наиболее важным при этом является понимание своего места в выполняемой служебной деятельности, смысла профессии полицейского, позитивной мотивации, оказывающей определяющее значение в формировании личностной надежности.

1. Статистика правонарушений в России за 2021 год [Электронный ресурс] URL: <http://tvdr.ru/vozvrat-finansov/4448-statistika-pravonarusheniy-v-rossii-za-2021-god.html> (Дата обращения 27.06.2021)
2. Краткая характеристика состояния преступности в Российской Федерации за январь 2021 года [Электронный ресурс] URL: <https://мвд.рф/reports/item/23163626/> (Дата обращения 27.06.2021)
3. Крук В.М. Проблема личностной надежности специалиста в отечественных концептуальных психологических исследованиях / В.М. Крук // Российский научный журнал. – 2012. – № 27. – С. 164-170.
4. Котик М.А. Саморегуляция и надежность человека [Текст] / Вступ. статья проф. Ф.В. Бассина. – Таллин: Валгус, 1974. – 168 с.
5. Осадчук, Ольга Леонидовна. Профессиональная надежность педагога: теоретико-методологический анализ: [монография] / О.Л. Осадчук. – Омск: КАН, 2007. – 302 с.
6. Балабанова Л.М. Личностная эффективность в профессиональном росте специалиста органов внутренних дел МВД Украины / Л. М. Балабанова // Проблемы экстремальной и кризисной психологии. Сборник научных трудов. Вып. 14 Часть IV – Х.: НУГЗУ, 2013 – С. 28-34.
7. Федотов А.Ю. Принципы и основные технологии психологического обеспечения профессиональной надежности сотрудников силовых структур // Вестник Санкт-Петербургского ун-та МВД России. 2017. № 3. С. 216-219.
8. Осинцева А.В. Мотивация сотрудников органов внутренних дел в профессиональных ситуациях, связанных с личностным выбором // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – № S15. – С. 51–55. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14697.htm>
9. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004 – 272 с.
10. Психологическое обеспечение профессионального отбора и личностной надежности персонала: Монография / под ред. В.В. Жириновского / В.В. Жириновский, Г.В. Гнездилов, М.С. Зайцев, С.Л. Кандыбович, В.М. Крук, А.Б. Курдюмов и др. – М.: Институт мировых цивилизаций, 2016. – 370 с.

Коноплева Е.А., Гришина Л.В., Патрушев А.В.

**Психологическая работа с психоэмоциональным состоянием сотрудников ОВД,
заступающих на службу с применением огнестрельного оружия**

*Уральский юридический институт МВД России
(Россия, Екатеринбург)*

doi: 10.18411/lj-07-2021-109

Аннотация

Статья посвящена описанию частной методики, направленной на работу с психоэмоциональным состоянием сотрудников, заступающих на службу с