

Психологические особенности профессиональной мотивации студентов юридических специальностей и сотрудников органов внутренних дел

Зеленка Д.С., ФСПТ, БГПУ

Научный руководитель - к.п.н., доц. Гормоза Т.В.

Термин «мотивация» представляет более широкое понятие, чем термин «мотив». Слово «мотивация» используется в современной психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение (сюда входят, в частности, потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и многое другое), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне [1, с. 92]. Мотивация объясняет целенаправленность действия, организованность и устойчивость целостной деятельности, направленной на достижение определенной цели. *Мотив, в отличие от мотивации, принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий* [2, с. 248].

К специфическим особенностям профессиональной деятельности сотрудника необходимо отнести дефицит времени и наличие перегрузок в его работе. Оперативность и быстрота входят в число основных принципов раскрытия и расследования преступлений. Чем больше преступник находится на свободе, тем больше у него возможностей для того, чтобы уйти от ответственности, уничтожить следы своей преступной деятельности скрыться от следствия. На его стороне всегда выигрыш во времени. Промедление всегда ведет к неудаче [3, с. 88-91].

Беглый обзор основных психологических особенностей и структурных элементов профессиональной деятельности сотрудника показывает, насколько сложна и многогранна его деятельность. Она предъявляет к нему множество различных требований, среди которых одно из самых важных – обладание развитыми профессионально значимыми качествами личности. В первую очередь к ним относят [4, с. 6]:

- профессионально-психологическую ориентированность его личности;
- психологическую устойчивость;
- развитые волевые качества: умение владеть собой в сложных ситуациях, смелость, мужество, разумную склонность к риску;
- хорошо развитые коммуникативные качества: умение быстро устанавливать контакт с различными категориями людей, устанавливать и поддерживать доверительные отношения;
- способность оказывать психологическое воздействие на людей при решении различного рода оперативно-служебных задач;

Профессиональная мотивация сотрудников органов внутренних дел – это особая система его побуждений к применению всех своих сил и способностей в укреплении законности и правопорядка в стране. Она характерна отношением сотрудника к закону как к высшей социальной и жизненной ценности, к борьбе за законность и правопорядок как и личному жизненному призванию, к правоохранительной деятельности и профессии юриста как отвечающим главным своим особенностям и потребностям, установкам на использование законных и цивилизованных способов решения профессиональных задач, взвешенным отношением к трудностям профессии [5, с. 92].

Основные виды устремлений профессионала-сотрудника правоохранительных органов включают устремления [6, с. 22]:

- на профессиональную деятельность в правовой системе,
- на работу в конкретном правоохранительном органе, службе, по специальности,
- на законные способы и методы работы,
- на самосовершенствование.

Исследование профессиональной мотивации студентов юридических специальностей и сотрудников органов внутренних дел было проведено на базе департамента охраны МВД Московского района г.Минска и Минского Института управления г. Минска. Для организации исследования были сформированы 2 группы испытуемых, в каждой из которых по 30 человек. В первую группу вошли сотрудники департамента охраны МВД Московского района, во вторую группу вошли студенты факультета правоведения Минского института управления.

Для проведения исследования в качестве диагностического инструментария были выбраны следующие методики: 1)Пятифакторный личностный опросник «Большая пятерка» (Р.МакКрас и П. Коста), 2)Диагностика полимотивационных тенденций в «Я-концепции» (С.М. Петрова), 3)Методики диагностики профессионально-важных качеств.

Результаты качественного анализа полученных данных представлены в таблице 1. Количественный анализ данных был проведен с помощью параметрического t-критерия Стьюдента. В результате было установлено, что между показателями двух выборок имеются статистически значимые отличия.

Таблица 1 – Психологические характеристики сотрудников МВД и студентов юридических специальностей

Психологические характеристики	Показатели 1-й группы	Показатели 2-й группы
Доброжелательность-враждебность	Низкий уровень доброжелательности	Высокий уровень доброжелательности
Уровень стрессоустойчивости	Низкий	высокий
Мотивационные тенденции	Акquisитивные, губристические Оптимистические	Трудовые Нравственные альтруистические
Уровень нервно-психической устойчивости	Низкий уровень	Высокий уровень
Выраженность профессионально-важных качеств	Наблюдательность Аттенционные Коммуникативные	Моторные Мыслительные эмоциональные

Таким образом, можно отметить различия в уровне стрессоустойчивости, уровне нервно-психической устойчивости, выраженности профессионально-важных качеств.

Литература:

1.Столярско, А.М. Юридическая педагогика. Курс лекций / А.М. Столярско. – М.: Эксмо, 2000. – 496 с.

2. Вахнина, В.В. Подходы к изучению мотивации в зарубежной психологии / В.В. Вахнина. – М.: Академия управления МВД России, 2008. – 31 с.
3. Основы психологии: Практикум. / ред. – сост. Л.Д. Столяренко. - Ростов н/Д.: Феникс, 2002. – 386 с.
4. Судаков, В.К. Биологические мотивации / В.К.Судаков. – М.: ВЛАДОС, 2001 – 384с.
5. Кондратьева, М. В. Развитие мотивации достижения у студентов вузов / М.В. Кондратьева. – Ставрополь: Изд-во СевКавГТУ, 2005. – 104 с.
6. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К.Вилюнас. – М.: Изд-во МГУ, 2000. – 283 с.