



**МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ ВЫПУСКНИКОВ
ФАКУЛЬТЕТА ПОДГОТОВКИ СЛЕДОВАТЕЛЕЙ КАК ПРЕДИКТОР
ИХ УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ**

Анна Борисовна Пряхина, заведующая кафедрой психологии и организации правоохранительной деятельности, кандидат юридических наук
Московская академия Следственного комитета Российской Федерации (125080, г. Москва, ул. Врубеля, д. 12)
E-mail: asia833p@yandex.ru

Лилия Алексеевна Дмитриева, ученый секретарь, кандидат психологических наук, доцент
Московская академия Следственного комитета Российской Федерации (125080, г. Москва, ул. Врубеля, д. 12)
E-mail: dmitriewaliya@yandex.ru

Аннотация. Представлены результаты исследования мотивационного профиля выпускников Московской академии Следственного комитета. Для сбора эмпирического материала использован опросник «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина, для анализа результатов — статистическая обработка данных. Обозначена прогностичность выявленных типов мотивационных профилей во взаимосвязи с проблематикой профессионализации молодых специалистов.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный профиль, профессионализация, профессия «следователь», потребности, выбор профессии, аффилиация, статус, руководитель, эффективность, социальная значимость.

**MOTIVATIONAL PROFILE OF GRADUATES
OF THE FACULTY OF TRAINING INVESTIGATORS AS A PREDICTOR
OF THEIR SUCCESSFUL PROFESSIONALIZATION**

Anna B. Pryakhina, head of the department of psychology and organization of law enforcement, candidate of legal sciences
Moscow Academy of the Investigative Committee of the Russian Federation (125080, Moscow, ul. Vrubelya, d. 12)
E-mail: asia833p@yandex.ru

Liliya A. Dmitrieva, academic secretary, candidate of psychological sciences, associate professor
Moscow Academy of the Investigative Committee of the Russian Federation (125080, Moscow, ul. Vrubelya, d. 12)
E-mail: dmitriewaliya@yandex.ru

Annotation. The article presents the results of the study of the motivational profile of graduates of the Moscow Academy of the Investigative Committee. The authors used the questionnaire «Motivational personality profile» by S. Ritchie and P. Martin to collect empirical material. Statistical data processing was used to analyze the results. The prognostication of the identified types of motivational profiles in relation to the problems of professionalization of young specialists is indicated.

Keywords: motivation, motivational profile, professionalization, profession «investigator», needs, choice of profession, affiliation, status, leader, efficiency, social significance.

Citation-индекс в электронной библиотеке НИИОН

Для цитирования: Пряхина А.Б., Дмитриева Л.А. Мотивационный профиль выпускников факультета подготовки следователей как предиктор их успешной профессионализации. Вестник Московского университета МВД России. 2019;(6):330–334.

Профессионализация трактуется как процесс становления профессионала, который включает целый набор социально значимых факторов: выбор личностью профессии с учетом собственных способностей; усвоение профессиональных норм; формирование профессиональной идентичности, профессиональное развитие путем интеграции получаемого опыта и т.п. Таким образом, можно утверждать, что профессионализация — один из аспектов развития личности.

Мотивы вырабатываются в процессе индивидуального развития как сравнительно стабильные оценочные диспозиции. Однако, как справедливо отме-

чает Е.П. Ильин, «мотивация — это внутренняя детерминация поведения и деятельности, которая, конечно же, может быть обусловлена и внешними раздражителями, окружающей человека средой» [3, с. 63]. При этом очень сложно полагать, на основании каких влияний среды возникают индивидуальные различия в мотивах [6].

К внутренним мотивам выбора профессии традиционно относят содержание работы, ее социальную полезность, возможности получения новых знаний и общения (социальных контактов), динамичный характер работы (подвижность), самостоя-



тельность в принятии решений. Внутренняя мотивация представляет собой множество мотивов, которые находятся между собой в различных соотношениях: конкуренции, иерархии, взаимного дополнения [5, с. 129–135]. Преобладание внутренней мотивации свидетельствует об осознанном выборе, опирающемся на содержание профессиональной составляющей.

Среди внешних мотивов, как правило, рассматриваются: материальное вознаграждение, возможность продвижения по службе, престижность, условия работы. Превалирование внешних, утилитарных мотивов ведет к тому, что индивид работает формально, у него отсутствует творческий подход, самостоятельная постановка целей.

Мотивы образуют иерархическую структуру — мотивационную сферу [2, с. 382], которая имеет ряд параметров: множественность мотивов (наличие определенного набора мотивов), структурированность мотивации (присутствие определенных видов мотивов), иерархичность мотивации (определенный порядок ранжирования), сила мотивации (различия по интенсивности), устойчивость мотивов (длительность сохранения действенности мотивации).

Проведенное исследование установило 12 релевантных мотивационных показателей, влияющих на выбор профессии «следователь» выпускниками Московской академии Следственного комитета. Выборку составили обучающиеся 5 курса факультета подго-

товки следователей по специальности «Правовое обеспечение национальной безопасности» ($n = 60$).

В результате статистической обработки данных выявлены три типа мотивационных профилей:

- ♦ прогрессивный, отражающий установку личности на процесс ее развития (тип А) (рис. 1);
- ♦ регрессивный, характеризующийся значительным преобладанием потребительских мотивов (тип В) (рис. 2);
- ♦ нейтральный, без признаков доминирования определенных мотивов (тип С) (рис. 3).

Для интерпретации полученных результатов в контексте рассмотрения мотивационного профиля в качестве прогностического параметра эффективности следственной деятельности были дифференцированы потребности, которые, по сути, являются ценностными основаниями предпочитаемой профессиональной деятельности на две группы.

Шкалы первой группы — мотивы поддержания жизнеобеспечения (потребности в высоком материальном вознаграждении за труд, в комфортных условиях работы; статусные и аффилиативные потребности) (рис. 4). На оси X отмечен диапазон выраженности фактора, по оси Y — доли обследованной выборки.

Вторая группа факторов определяет установку личности на процесс ее развития (развивающие мотивы) и, по нашему мнению, выражается потребностями в творчестве, креативности, открытости новому опыту, в самосовершенствовании, признании, в

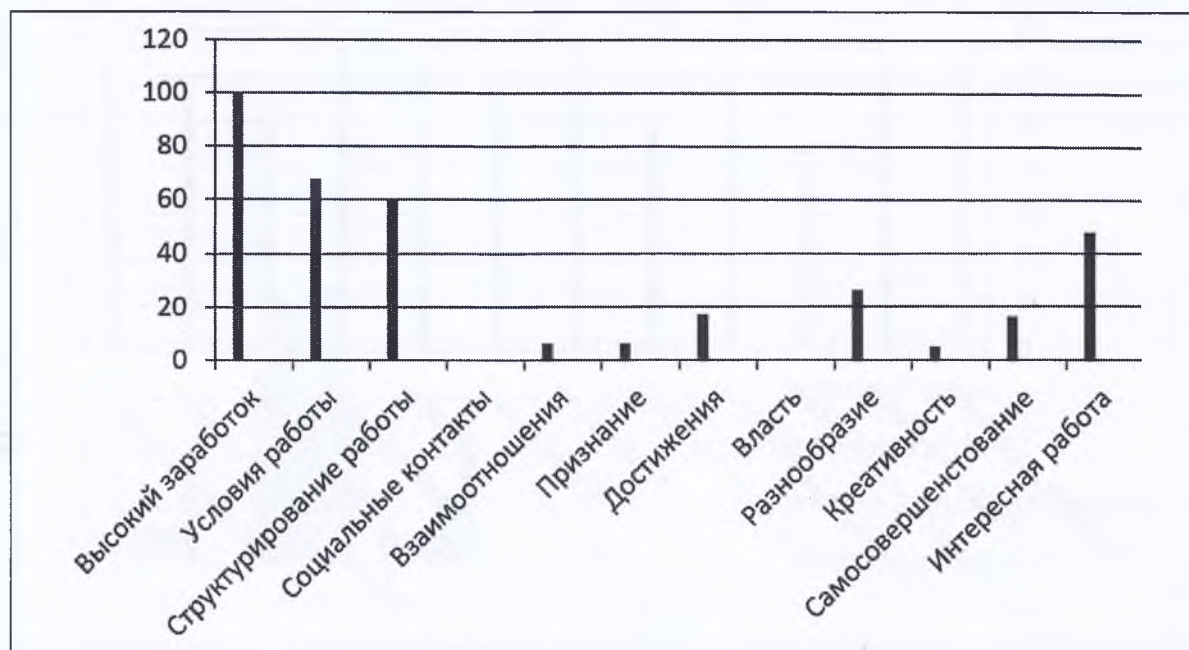


Рис. 1. Мотивационный профиль типа А

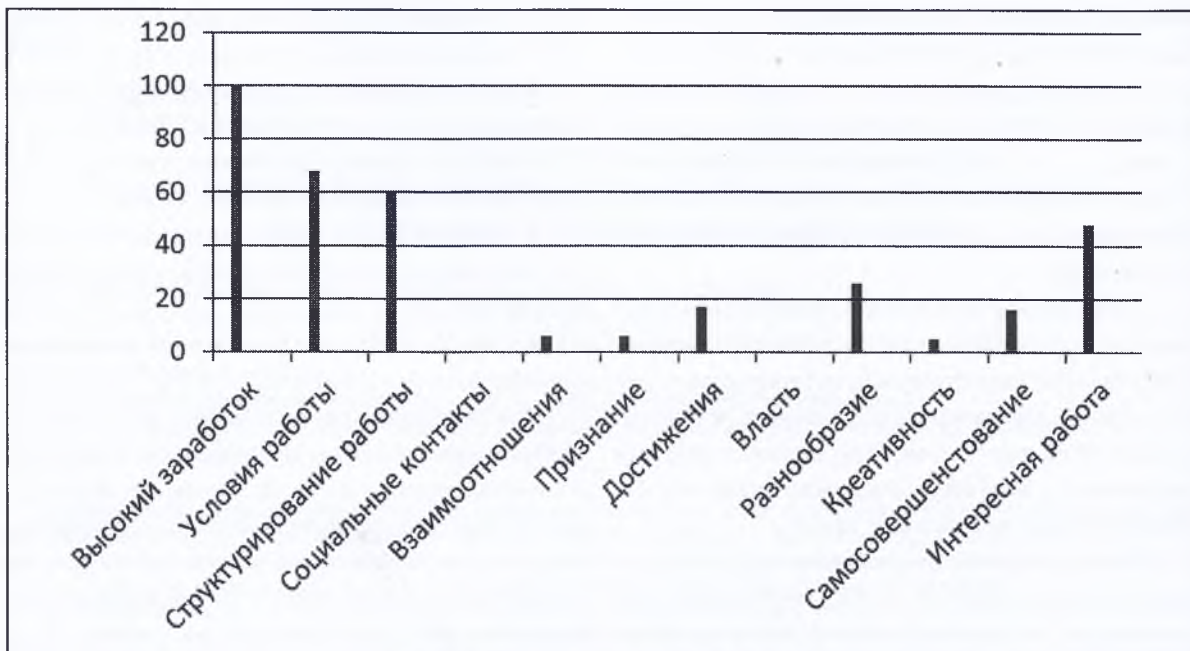


Рис. 2. Мотивационный профиль типа В

сопричастности к социально значимой миссии, в достижении актуальных целей [7] (рис. 5).

В ходе исследования выявлено, что мода распределения (наиболее часто встречающееся значение) находится в диапазоне 20–40 баллов как по шкалам первой группы потребностей, так и по шкалам второй группы. Это свидетельствует о том, что для большинства респондентов актуален весь набор обо-

значенных потребностей. Таким образом еще раз подтверждается полимотивность человеческого существования.

Потребность в структурировании работы (выраженность в 40–60 баллов у 23% респондентов) обусловлена когнитивной сложностью содержания следственной деятельности, ее многозадачностью в условиях информационной неопределенности, изменчи-

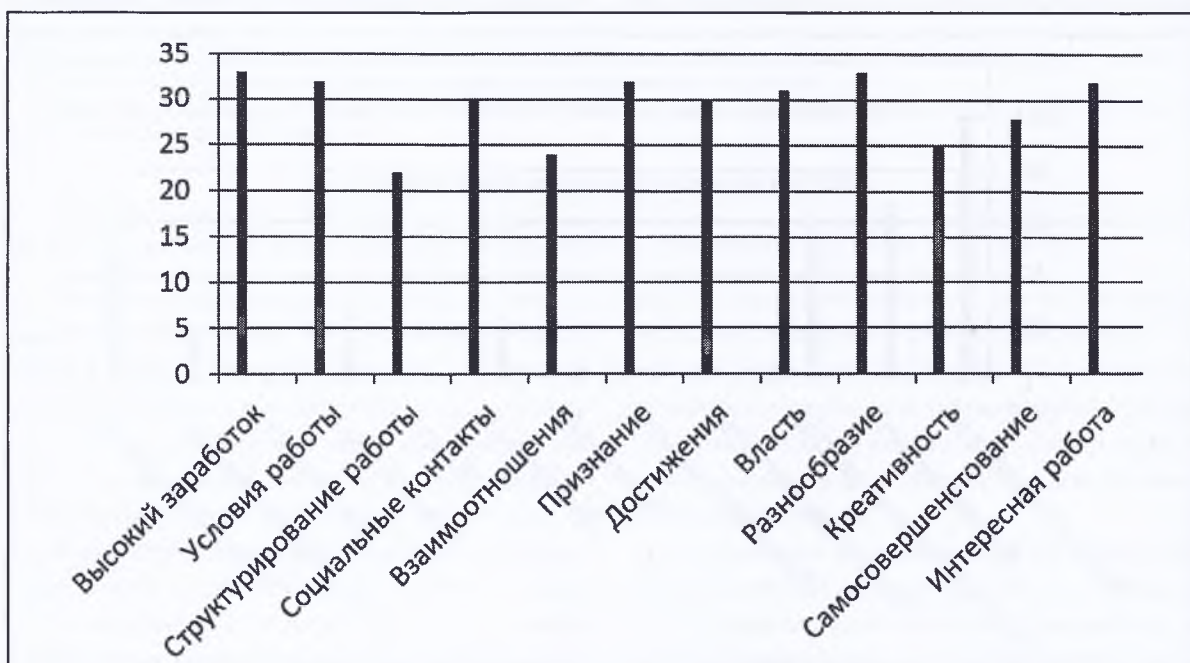


Рис. 3. Мотивационный профиль типа С

во
ше
мо
ди
ра
но
то
мо
ни
но
сл
осу
за
взе
тел

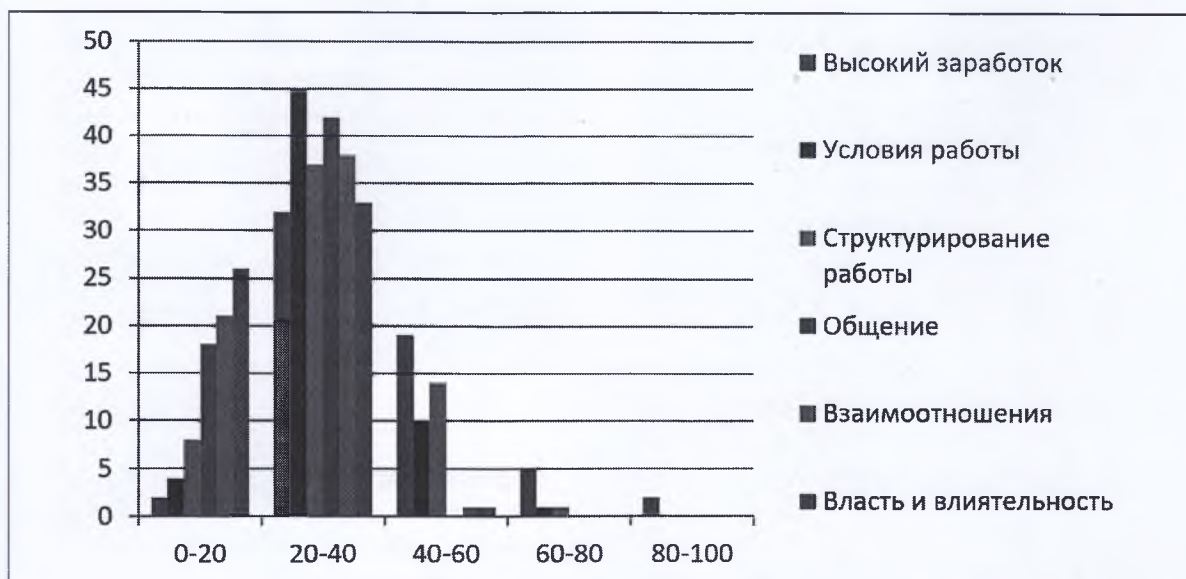


Рис. 4. Мотивационный профиль респондентов по шкалам первой группы

востью профессиональных ситуаций, поэтому повышение эффективности работы следователя с таким мотивационным профилем потребует от его руководителя четких указаний и постоянной координации работы.

Выпускники с высокой потребностью в интересной общественно полезной работе (37% респондентов) имеют значение превышения показателя как моды (40 баллов), так и медианы (среднего значения) — 40,3 балла по данному фактору. Эта потребность поддерживается социально значимой миссией следователя, которая заключается в обеспечении осуществления правосудия и неотвратимости наказания за совершенное преступление [1, с. 27]. Во взаимодействии с таким подчиненным руководителю следует учитывать, что эффективность его ра-

боты будет значительно выше при расследовании дел, по которым совершившие преступления лица установлены.

Потребность в высоком заработке выражена у 43% респондентов (мода — 40 баллов, медиана — 41 балл). Руководителю следует помнить, что удовлетворенные в этом аспекте следователи готовы работать ненормированно, в условиях присущей следственной деятельности психофизиологической напряженности, часто в ущерб интересам личной и семейной жизни. Однако, неудовлетворенность размером денежного вознаграждения может обусловить не только снижение эффективности работы, но и ускорение темпов профессиональной деформации и профессионального выгорания со всеми возможными рисками криминализации.

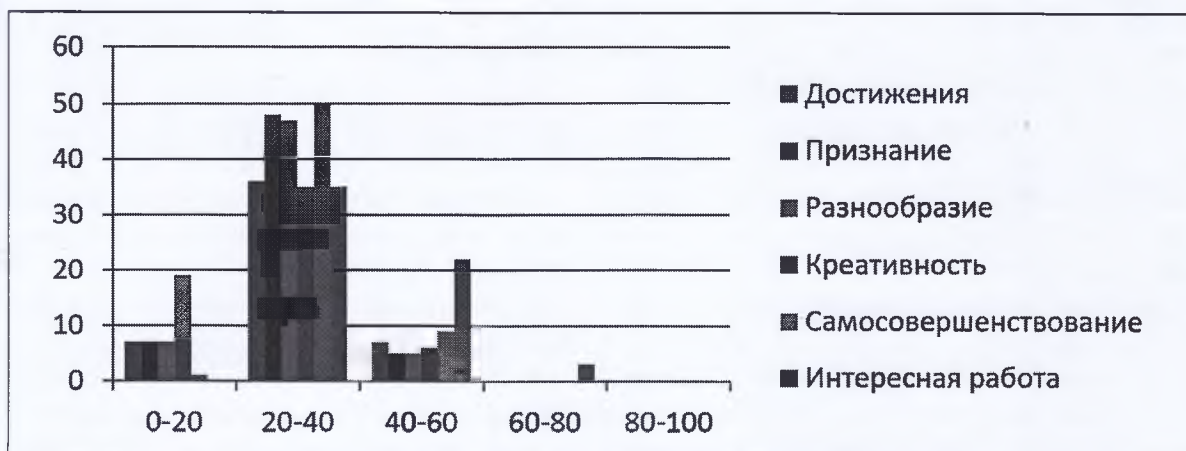


Рис. 5. Мотивационный профиль респондентов по шкалам первой группы



Важно отметить, что выраженность у респондентов потребности в высоком заработке не является доминирующей над остальными мотивами.

Фактор «Условия работы» выступает приоритетным мотивационным показателем по степени влияния на выбор профессии следователя у 18% протестированных обучающихся.

Потребность в признании является значимой для 8% респондентов. Для повышения эффективности работы со следователями указанной категории руководитель должен учитывать: чем выше значение данного мотива, тем менее разборчивым может стать следователь в средствах такого признания, в результате чего возрастает риск формирования негативной модели поведения.

43% респондентов не обладают ярко выраженной потребностью оказывать влияние, что может привести к снижению эффективности работы на должности следователя в случае возложения ответственности за других, например, при назначении руководителем следственно-оперативной группы.

Потребность в достижении поставленных целей доминирует у 12% от числа опрошенных. Эффективность их деятельности будет снижаться в том случае, если цели, к достижению которых их всячески поощряли, внезапно изменяются, а причины этого неясны или иррациональны. Примечательно, что такая же часть респондентов не испытывает указанной потребности. Предположим, что эффективность работы этой категории может снижаться, когда достижение профессиональных целей становится непереносимым условием «успеха» в погоне за статистическими показателями количественной оценки следственной работы.

Общепризнано, что профессия «следователь» имеет особый содержательный и социальный статус. В этом можно дополнительно убедиться, обратившись к известной психологической теории профессионального выбора Холланда, который установил взаимосвязи между личностными особенностями, предпочтением рода деятельности и ее организационной структуры [4, с. 385]. Профессия «следователь» в этой концепции обретает одновременно три сущности: следовательская (решение интеллектуальных задач), общественная (правовая защита граждан), традиционная (востребованность, конкретность, ответственность).

Учитывая эту «многоликость», необходимо признать задачу первичной профессионализации будущих следователей одной из первоочередных в ведом-

ственной системе профессиональной подготовки. По нашему мнению, у обучающихся необходимо развивать прогрессивный мотивационный профиль, характеризующийся внутренними мотивам выбора профессии. Этому будут способствовать формирование и акцентуация просоциальных ценностей, развитие творческого потенциала и профессионально значимых качеств — принципиальности, открытости новому опыту, бескорыстности, самостоятельности, самодостаточности и ответственности.

Литература

1. *Боруленков Ю.П.* Профессия «следователь». Статья 1. Личность следователя // Уголовное судопроизводство. 2016. № 4. С. 27.
2. *Головин С.Ю.* Словарь психолога-практика. Мн.: Харвест, 2001.
3. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. СПб., 2002.
4. *Либин А.В.* Дифференциальная психология: наука о сходстве и различиях между людьми. М., 2008.
5. *Мильман В.Э.* Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности // Вопросы психологии. 1987. № 5. С. 129–135.
6. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003.
7. *Ричи Ш., Мартин П.* Управление мотивацией. 12 факторов мотивации: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ.; Под ред. проф. Е.А. Климова. М.: Юнити-Дана, 2004.

References

1. *Borulenkov Yu.P.* Professiya «sledovatel'». Stat'ya 1. Lichnost' sledovatelya // Ugolovnoye sudoproizvodstvo. 2016. № 4. S. 27.
2. *Golovin S. Yu.* Slovar' psikhologa-praktika. Mn.: Kharvest, 2001.
3. *Il'in E.P.* Motivatsiya i motivy. SPb., 2002.
4. *Libin A. V.* Differentsial'naya psikhologiya: nauka o skhodstve i razlichiyakh mezhdru lyud'mi. M., 2008.
5. *Mil'man V.E.* Vnutrennyaya i vneshnyaya motivatsiya uchebnoy deyatel'nosti // Voprosy psikhologii. 1987. № 5. S. 129–135.
6. *Khekkhauzen Kh.* Motivatsiya i deyatel'nost'. SPb.: Piter; M.: Smysl, 2003.
7. *Richi Sh., Martin P.* Upravlenie motivatsiyey. 12 faktorov motivatsii: Ucheb. posobie dlya vuzov / Per. s angl.; Pod red. prof. E.A. Klimova. M.: Yuniti-Dana, 2004.