

3. Масликова Ж.В. Личностные детерминанты карьерной успешности предпринимателя. Дисс. канд. псих. наук. Ставрополь, 2001.

4. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001. 240 с.

5. Филинкова Е.Б. Психология российского предпринимательства: Учебное пособие. М.: Ректор, 2007. 288с.

6. Филинкова Е.Б. Социально-психологические характеристики предпринимателей с разным уровнем удовлетворенности предпринимательской деятельностью. Дисс. канд. псих. наук. М., 2001.

7. Чиликин А.Н. Социально-психологические основы развития предпринимательства в секторе экономики: Дисс. д-ра психол. наук. М.: Изд-во Гос. ун-та управления, 2000.

**Анжела Валентиновна ОСИНЦЕВА** —  
ст. преподаватель кафедры криминологии,  
психологии и педагогики  
Тюменского юридического института МВД России,  
кандидат психологических наук  
osinzeva@bk.ru

УДК 159.9

---

## **МОТИВАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ НАРУШЕНИЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ СОТРУДНИКАМИ МИЛИЦИИ**

### **MOTIVE MECHANISMS OF DISCIPLINE VIOLATION AND LEGALITY BY MILITIA STAFF**

**АННОТАЦИЯ.** Большую роль в обучении в образовательных учреждениях системы МВД Российской Федерации играет подготовка выпускников, которая требует знания о профессионально-важных качествах сотрудников органов внутренних дел. В статье представлены результаты исследования, позволяющие описать профессионально-важные качества сотрудников органов внутренних дел и ценностно-мотивационные характеристики личности специалиста.

**SUMMARY.** The authors of the article state that training of graduating students, which requires the knowledge of professionally-important traits of militia staff in Ministry of Home Affairs, plays a big role in students' education. The article presents research results, allowing to describe professionally-important qualities of militia staff and value-motivational characteristics.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Профессионально-важные качества личности сотрудника органов внутренних дел, служебная деятельность, ценностно-мотивационные характеристики личности.

**KEY WORDS.** Professionally-important qualities of militia staff, service activity, value-motivational characteristics.

Изучение профессионально-важных качеств личности специалиста органов внутренних дел и мотивационных механизмов нарушений дисциплины и законности сотрудниками милиции необходимо с целью прогнозирования возможных девиаций в ходе служебной деятельности еще на этапе профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение в образовательные учреждения системы внутренних дел России.

Криминальная обстановка на всей территории нашей страны, связанная с выявлением преступного поведения сотрудников ОВД, характеризуется значительным увеличением числа таких преступлений как коррупция, превышение

должностных полномочий, неправомерное применение силы. Статистические показатели нарушений дисциплины и законности среди личного состава органов внутренних дел свидетельствуют о росте числа данных видов девиантного поведения.

Благодаря комплексу мер, предпринятых в соответствии с приказом МВД России № 120 «О комплексном реформировании воспитательной работы в органах внутренних дел» от 1 февраля 2006 года, по профилактике и предупреждению правонарушений среди сотрудников удалось несколько снизить негативную тенденцию в несоблюдении требований законности среди личного состава. Тем не менее, в социальной системе, призванной бороться с преступностью, остро стоит проблема нарушений дисциплинарных требований и несоблюдения норм материального или процессуального права сотрудниками милиции при исполнении своих служебных обязанностей, что влечет за собой дисциплинарную и юридическую ответственность. Так, за последнее десятилетие удельный вес фактов нарушения законности сотрудниками милиции в целом увеличился с 8,7 в 1998 г. до 18,7 в 2004 г.; число преступлений, совершенных сотрудниками милиции, увеличилось с 3,4 единиц в 1998 г. до 3,8 в 2004 г. [3]. В 2007 г. было допущено более 140 тыс. нарушений дисциплины и законности в органах МВД России, в 2006 г. число осужденных сотрудников ОВД составило 1961 человек, в 2007 г. — 1200. Инцидент, произошедший 27 апреля 2009 года в московском супермаркете, когда начальник ОВД «Царицыно», будучи в состоянии алкогольного опьянения расстрелял, кассира и покупателей, вызвал многочисленные дискуссии на тему ответственности и поведения сотрудников правоохранительных органов, как в обществе, так и в официальных кругах.

Общесоциальным источником проблем соблюдения служебной дисциплины и законности служит распространение в обществе неуважения к закону, праву, власти, неприятие мер, направленных на поддержание общественного порядка, а также стереотипные представления образа сотрудника милиции, как «оборотня в погонах», взяточника и т. д. Понятно, что причинами нарушений дисциплины и законности сотрудниками милиции на макроуровне являются детерминанты экономического, правового, социального, политического и идеологического характера.

Однако преступления и нарушения служебной дисциплины сотрудниками милиции объясняются не только с точки зрения права и социологических процессов, но и психологическими закономерностями, механизмами человеческого поведения.

Так, в основе любого поведенческого проявления, в том числе и девиантного, лежит мотив. Скрытая мотивация является механизмом достижения целей, которых люди пытаются добиться любым путем, совершая те или иные действия. Изучению мотивационных структур личности кандидата на службу в органы внутренних дел МВД России с целью диагностики и прогнозирования его будущей профессиональной деятельности в настоящее время не уделяется должного внимания. Организация и проведение профессионально-психологического отбора зачастую не решает проблемы нарушений дисциплины и законности сотрудниками ОВД, поскольку в ходе психодиагностики личности кандидатов на службу в ОВД изучаются характерологические особенности, уровень развития познавательных психических процессов и пр. Ценностно-мотивационные компоненты личности при этом остаются недостаточно изученными. Традици-

онный набор психодиагностических процедур и устное собеседование с кандидатом не дают представления об истинных мотивах, которыми руководствуется человек, идущий на службу в органы внутренних дел или учебу в образовательное учреждение системы МВД России.

Например, по результатам опроса абитуриентов основными мотивами поступления в Тюменский юридический институт МВД РФ являются: желание получить высшее юридическое образование — 45%, желание обучаться в ТЮИ МВД РФ — 17,6%, следование семейным традициям — 14%, совет родственников или знакомых — 9%, возможность получить бесплатное образование — 5%, нежелание служить в армии — 5%, наличие социальных гарантий, в том числе обеспеченность рабочим местом — 3,1%, романтика службы, желание служить Родине, желание работать в силовых структурах, возможность заниматься спортом, возможность самореализации — 10,3% и т. п.\* Таковую поверхностную, осознаваемую мотивацию поступления в вуз системы МВД России нельзя считать объективной.

Профессиональная мотивация сотрудников органов внутренних дел — сложное многомерное образование, содержащее в себе наряду с осознаваемыми и неосознаваемыми или малоосознаваемыми мотивами, выполняющие функцию смыслообразования, которая в свою очередь связана с общим контролем направленности профессиональной деятельности. Различные мотивы оказывают влияние (опосредованно или напрямую) на регуляцию поведения, выступая его детерминацией. В этой связи представляется актуальным необходимость изучения характера профессиональной мотивации с целью прогнозирования возможных нарушений дисциплины и законности в ходе служебной деятельности, а также создание релевантного инструмента исследования, способного решать указанный круг задач еще на этапе профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в ОВД.

Изучение выделенных в структуре профессиональной мотивации внутриличностных категорий и образований позволит раскрыть один из компонентов механизма деструктивного поведения, который проявляется в служебной деятельности при выполнении профессиональных задач.

Цель исследования — теоретическое и экспериментальное изучение характера профессиональной мотивации сотрудников ОВД, допускающих в ходе служебной деятельности нарушения дисциплины и законности.

Теоретическая часть исследовательской работы направлена на изучение мотивационных механизмов девиантных форм поведения сотрудников органов внутренних дел, в частности, нарушений дисциплины и законности.

Девиантное поведение представляет собой систему поступков или отдельные поступки, противоречащие принятым в обществе правовым или нравственным нормам. При этом под нормальным поведением, как правило, понимают нормативно-одобряемое поведение, не связанное с болезненным расстройством, характерное для большинства людей [2; 4-11].

В девиантологии существуют две диаметрально противоположные точки зрения на обусловленность девиантного поведения: натурально-биологическая и социально-редукционистская. Первая теория объясняет причины девиантного поведения индивидуальными свойствами человека: своеобразие генетической орга-

---

\* Сведения предоставлены отделением психологического обеспечения Тюменского юридического института МВД России.

низации, тип высшей нервной деятельности и т.д. Вторая считает основой девиантного поведения социально-экономические условия жизни человека. Современные отечественные психологи выделяют множество причин девиантного поведения: дефекты правовой социализации (в семье, в школе), отрицательное влияние ближайшего окружения (криминальная среда, неформальная группировка), уклонение от учебы и труда, незащищенность личности в коллективе, отсутствие четких целей в жизни, несформированность системы моральных ценностей и идей, размытость нравственно-этических норм в обществе, акцентуации характера, психическая напряженность, агрессивность (как личностная черта).

И все же важнейшим аспектом анализа детерминант девиантного поведения личности следует признать *персональный выбор* — полностью или едва осознанный выбор человека, в котором он определяется, как ему себя вести, каким он склонен себя видеть и за что готов нести ответственность. Основу личностного выбора составляют поступки, совершенные в соответствии с *прототипными схемами* — обобщенными моделями жизненных ситуаций и способов действия в них [1]. Таким образом, в основе многих жизненных выборов лежит уже однажды совершенный поступок, реализованный в ситуациях, в которых затруднительная задача решалась впервые (часто глубоко в детстве). В этой связи поведение сотрудников милиции необходимо истолковывать с точки зрения психологических внутриличностных категорий и образований (имплицитных представлений, смыслов, отношений), детерминирующих конкретные поступки (или проступки) в ходе профессиональной деятельности.

Упрощенно схему любого поведения можно представить следующим образом: на основе полученных сведений о мире, людях и самих себе на различных уровнях сознания (глубинных и поверхностных) формируются конкретные или размытые (неявные) *образы*, которые влияют на формирование *установок* личности. Установка — это ценностная диспозиция по отношению к объекту и проявляется она в нашем отношении к чему-либо, то есть характеризуется через категории «принято—не принято», «приятно—неприятно», «нравится—не нравится» и т. п. Установочная система состоит из когний (познаний, сложившихся в процессе познавательной активности), аффективных реакций (эмоций на уровне глубинных чувств), поведенческих интенций (собственно ожиданий, планов действий), установок и поведения. В зависимости от установочной системы формируются поведенческие реакции человека на социально значимые события. Иначе говоря, «образ-установка-поведение» — это принципы формирования любого действия, а поступок является тем результатом, который соответствует прототипным схемам/образам об уже встречающихся ранее жизненных ситуациях, в которых реализуется личностный выбор.

В своей деятельности сотруднику органов внутренних дел довольно часто приходится сталкиваться с проблемой выбора — профессиональные ситуации, связанные с применением огнестрельного оружия, физической силы, наличие соблазнов в виде присвоения вещественных доказательств и ценных улик, а также возможности дополнительного дохода в форме взяток и коррупционных связей ставят сотрудника милиции в состояние личностного выбора, совершаемого на основе иерархии собственных мотивов. Поэтому, анализируя выбор сотрудника милиции в сторону нарушения закона и дисциплинарных требований, следует, во-первых, тщательно изучить спектр релевантных мотивов, найти среди них основные (доминантные, доминирующие) и дополнительные

(субдоминантные, подчиненные) мотивы. Во-вторых, осуществить целенаправленное формирующее воздействие на личность сотрудника органов внутренних дел и на его представления (образы) о профессии, власти, законности, дисциплинированности, ответственности и пр. В-третьих, разработать необходимый инструментарий исследования внутриличностных категорий и образований (представлений, смыслов, диспозиций) кандидатов на службу в органы внутренних дел, позволяющий вычленять из субъективного мира испытуемых имплицитные конструкции, описывающие смыслы и отношения субъектов, актуализирующиеся в стандартных профессиональных ситуациях.

Решать поставленные задачи мы начали с изучения потребностно-смысловой сферы сотрудников милиции, успешно выполняющих служебные обязанности (с адекватным типом профессиональной мотивации) и сотрудников, допустивших нарушение закона (с криминальным типом профессиональной мотивации).

Методологической основой нашего исследования являются традиционные научные знания о психологии личности и структуре мотивации, работы отечественных и зарубежных психологов (А.Н. Леонтьев, Х. Хекхаузен, П.М. Якобсон). Теоретическую базу составляет психосемантический подход, представленный работами отечественных психологов Е.Ю. Артемьевой, А.Н. Леонтьева, В.Ф. Петренко, А.Г. Шмелева, Е.Л. Доценко. При описании основ служебного взаимодействия в системе военизированного типа, соблюдения служебной дисциплины и законности были использованы психологические подходы (В.Я. Кикоть, М.И. Марьин, В.Л. Кубышко, Г.В. Дубов, А.В. Опалев, И.О. Котенев, А.Ф. Караваев). Основой для описания девиантного поведения личности послужил подход, предложенный Е.В. Змановской.

Выбранный методический инструмент исследования содержит общенаучные и частнонаучные методы (анализ, экспертные оценки, психосемантические методы, а именно метод семантического дифференциала (СД), специально разработанный на основе методики цветных метафор И.Л. Соломина для изучения мотивации девиантного поведения сотрудников милиции, методы математической статистики (кластерный анализ, Т-критерий Стьюдента). Эмпирические исследования осуществлялись при участии бывших сотрудников ОВД, находящихся под стражей за совершение различных умышленных преступлений (криминальный тип профессиональной мотивации), и успешных сотрудников органов внутренних дел со стажем работы более 3 лет (адекватный тип профессиональной мотивации). Общее число участников — 67 человек.

Изучение потребностно-смысловой сферы и профессиональной мотивации сотрудников ОВД позволило сделать следующие выводы:

1. Представления о положительном образе личности специалиста у сотрудников милиции, успешно выполняющих свои профессиональные обязанности, и сотрудников, допустивших нарушения закона, различий не имеют (выявлены схожие побуждения, то есть мотивы деятельности в целом, — это семья, успех, дети, работа; испытуемые имеют одинаковый идеальный образ себя как профессионала и личности). Однако различия обнаруживаются в представлениях о себе-реальном и наличии различных источников стресса в сложившейся ситуации у разных категорий испытуемых, а также проявлений конкурентных форм взаимодействия с окружающими у тех, кто проявляет девиантное поведение.

Как выяснилось, одно из объяснений деструктивных форм поведения сотрудника органов внутренних дел кроется в эмоциональной и поведен-

ческой сфере личности, когда обнаруживаются агрессивные эмоциональные состояния и неумение выстраивать взаимодействие с окружающими. Помощью эмпирического исследования нам удалось выявить мишени воздействия в личности сотрудника ОВД для профилактики деструктивных форм поведения, когда необходима своевременная диагностика и коррекция эмоциональных состояний и конкурентного, конфликтного поведения в ходе служебного взаимодействия.

2. Важнейшей причиной деструктивного поведения сотрудников милиции выступает несогласованность представлений о себе как о профессионале в реальности и идеале, соотнесение своего образа как сотрудника милиции со стереотипными представлениями, характеризующими современное общественное сознание (негативное отношение к сотруднику милиции и приписывание ему отрицательных черт личности, характерных для девиантных поступков и т. п.). Эти представления создают определенную внутреннюю готовность личности к безответственному отношению к профессиональным обязанностям и демонстрации различных нарушений установленных норм и правил поведения.

3. В результате проведенного эксперимента подтвердилась гипотеза о том, что в потребностно-смысловой сфере сотрудников ОВД в зависимости от типа профессиональной мотивации (криминальный и адекватный тип), существуют различия, характеризующие глубокие уровни сознания и детерминирующие нарушения дисциплины и законности.

Обобщив результаты исследования, можно утверждать, что основные отличия в потребностно-смысловой сфере бывших сотрудников ОВД, находящихся под стражей за совершение различных умышленных преступлений (криминальный тип профессиональной мотивации), и успешных сотрудников органов внутренних дел со стажем работы более 3 лет (адекватный тип профессиональной мотивации) содержатся в следующих личностных сферах:

— *эмоциональной* (умение/неумение регулировать свои эмоции, снимать эмоциональное напряжение после экстремальных (особых или сложных) условий службы);

— *поведенческой* (умение/неумение выстраивать межличностное служебное и неслужебное взаимодействие с окружающими);

— *когнитивной* (несоответствие/соответствие образа «Я» идеальному образу специалиста, проблема или ее отсутствие в процессе профессионального самоопределения и самоидентичности и пр).

Данный результат позволяет определить мишени воздействия при формировании и психологическом сопровождении становления личности специалиста органов внутренних дел МВД РФ. Особенно важным для пристального научного изучения является самоидентичность и самооценка личности, как представителя милицейской профессии, «Я»-концепция как система представлений и устойчивая установка по отношению к себе и своей деятельности и к *поступкам* в частности. Основным моментом здесь выступает осознание своего образа «Я» как сотрудника органов внутренних дел и как личности. Наличие осознанного и принятого человеком образа «Я» является основным признаком того, что человек прошел этап своего личностного и профессионального становления. Кроме того, в этом процессе необходимо осознание своей личностной позиции в системе общественных отношений (норм и правил, установленных в обществе, прав и обязанностей и т. д.). Осмысление этой позиции означает осознание себя.

Полученные результаты открывают широкое поле для дальнейших исследований мотивационных механизмов нарушения дисциплины и законности сотрудниками милиции. Видится необходимой и своевременной на данном этапе развития системы МВД России работа, направленная на детальнейшее изучение и разработку концептуального и системного подхода к описанию формирования таких форм девиантного поведения сотрудников милиции, как нарушения дисциплины и законности. Социальный заказ, связанный с поиском путей решения этих проблем, кадровой «чисткой» рядов исполнительной власти, а также борьбой с коррупцией требует привлечения таких методов, которые бы описывали поведение сотрудника ОВД не с точки зрения стороннего наблюдателя, а с точки зрения истинных причин, детерминирующих его поведение, и возможностей по социальному влиянию на данную ситуацию.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Доценко Е.Л. Психология личности: Учебное пособие. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2009. 512 с.
2. Змановская Е.В. Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения): Учебное пособие. 3-е изд., испр. и доп. М.: Академия, 2006. 288 с.
3. Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2004 год: Сб. аналит. и инф. м-лов. М.: ЦОКР МВД России, 2005. 82 с.

*Наталья Александровна ФОМИНА —  
зав. кафедрой психологии личности,  
специальной психологии и коррекционной педагогики,  
доктор психологических наук, профессор  
pslfom@mail.ryazan.ru*

*Анна Юрьевна АГАПОВА —  
соискатель аспирантуры при кафедре психологии личности,  
специальной психологии и коррекционной педагогики  
anna-925@mail.ru*

*Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина*

УДК 159.946.3[005+37.0]

---

## **ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПОНЕНТЫ РЕЧЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ МЕНЕДЖЕРОВ И ПЕДАГОГОВ**

## **SOCIABILITY OF MANAGERS AND TEACHERS AND ITS DISPLAY IN PSYCHOLOGICAL COMPONENTS OF THEIR SPEECH ACTIVITY**

*АННОТАЦИЯ. В статье представлены результаты исследования проявлений особенностей общительности как системного свойства личности менеджеров и педагогов в их речевой деятельности.*

*SUMMARY. The article is devoted to the research of sociability as a system personal trait of managers and teachers and its display in linguistic characteristics and psychological components of their speech activity.*

*КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Общительность, речевая деятельность, лингвистические характеристики текстов, психологические компоненты речевых действий, менеджеры, педагоги.*

*KEY WORDS. Sociability, speech activity, linguistic characteristics of texts, psychological components of speech activity, managers, teachers.*