

УДК 159.9:34.01

DOI 10.36511/2078-5356-2020-3-151-155

**Савченко Ирина Александровна
Savchenko Irina A.**

доктор социологических наук, кандидат психологических наук, доцент, начальник международной междисциплинарной научной лаборатории «Технологии социально-гуманитарных исследований», профессор кафедры философии, социологии и теории социальной коммуникации

Нижегородский государственный лингвистический университет имени Н.А. Добролюбова (603155, Нижний Новгород, Минина, 31а);

профессор кафедры психологии и педагогики

Нижегородская академия МВД России (603950, Нижний Новгород, Анкудиновское шоссе, 3)

doctor of sciences (sociology), candidate of sciences (psychology), associate professor, professor of the department of philosophy, sociology and the theory of social communication

Dobroljubov State Linguistics University (31a Minina st., Nizhny Novgorod, Russian Federation, 603155);

professor of the department of psychology and pedagogics

Nizhny Novgorod academy of the Ministry of internal affairs of Russia (3 Ankudinovskoye shosse, Nizhny Novgorod, Russian Federation, 603950)

E-mail: teosmaco@rambler.ru

**Горбачев Владимир Викторович
Vladimir V. Gorbachev**

кандидат педагогических наук, начальник кафедры психологии и педагогики

Нижегородская академия МВД России (603950, Нижний Новгород, Анкудиновское шоссе, 3)

candidate of sciences (pedagogy), head of the of the department of psychology and pedagogics

Nizhny Novgorod academy of the Ministry of internal affairs of Russia (3 Ankudinovskoye shosse, Nizhny Novgorod, Russian Federation, 603950)

E-mail: 4238703@mail.ru

Образовательные контексты профессиональной мотивации сотрудников полиции в фокусе гендерных различий

Educational contexts of professional motivation of police officers in the focus of gender differences

Проводится обзор ключевых вопросов, связанных с профессиональной мотивацией сотрудников органов внутренних дел. Показаны типы профессиональной мотивации. Обозначены векторы изучения гендерных исследований в рамках психолого-педагогического обеспечения подготовки сотрудников правоохранительной сферы. Определены перспективные направления исследования профессиональной мотивации офицеров полиции в контексте гендерных отличий.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, мотивационные типы, гендерные отличия, сотрудники органов внутренних дел, образовательный процесс.

An overview of key issues related to the professional motivation of police officers is provided. Types of professional motivation are shown. There are outlined the vectors of studying gender studies in the framework of psychological and pedagogical support for training law enforcement officers. Promising areas of research on professional motivation of police officers in the context of gender differences are identified.

Keywords: professional motivation, motivational types, gender differences, police officer, educational process.

© Савченко И.А., Горбачев В.В., 2020

Мотивационный фактор имеет системное значение в области интеграции науки и практики в процессе подготовки и переподготовки сотрудников органов внутренних дел. Именно мотивация консолидирует в себе устремления, желания и цели службы человека в органах внутренних дел. В образовательном процессе, сочетающем в себе воспитание и обучение, мотивационная компонента становится магистральной в подготовке офицеров полиции. Например, мы не можем говорить о курсанте-отличнике как об образце поведения, если он движим исключительно корыстными или карьерными мотивами. Как и не можем восхищаться волевой силой курсанта, если он развивает ее в себе, стремясь исключительно к власти, доминированию и самоутверждению. Этот ряд примеров можно продолжать...

Неслучайно в научной литературе мотивационные аспекты деятельности и подготовки сотрудников органов внутренних дел освещаются достаточно широко и многогранно. Исследователи показывают, что формирование профессиональной мотивации сотрудников ОВД напрямую зависит от уровня сформированности их активной жизненной позиции и деятельной вовлеченности во все составляющие процесса служебной деятельности, а не в узкие его части, связанные с выполнением конкретных поручений [1]. В методическом плане весьма полезно введенное А.В. Осинцевой понятие семантического пространства мотивационной сферы сотрудников ОВД. В рамках этого пространства А.В. Осинцева измеряет расстояние между эмпирически установленной степенью сформированности профессиональной мотивации сотрудника с эталонной [2, с. 101] и девиантной [2, с. 102] моделями профессиональной мотивации. В свою очередь, О.А. Рожков показывает динамику профессионального выгорания сотрудника правоохранительных органов и ее взаимосвязь с такими мотивационными приоритетами, как стремление к престижу в ущерб доверию и взаимопомощи, ориентация на поиск покровителя, личное обогащение, предпочтение шаблонных действий в ущерб творческим [3, с. 72].

Ряд авторов фокусируют внимание на формировании мотивационной сферы личности в процессе профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов в образовательных учреждениях МВД России [4]. Показывается, в частности, что становление профессиональной мотивации обучающегося имеет прямую связь с уровнем мотивации педагогов на разработку и внедрение новых методик

и поиск новых эффективных методов и инструментов обучения и воспитания [5, с. 45].

Самофалова О.В. выделяет типы профессиональной мотивации курсантов, используя два перекрестных критерия: учебно-профессиональный и служебно-профессиональный. В зависимости от представленности этих критериев у курсантов были выделены и количественно определены (путем опросного исследования) четыре мотивационных типа: дефицитарный (17,2%), ориентированный на образование (34,4%), ориентированный на профессию (30,3%), ориентированный в равной степени на образование и профессию (18,1) [6, с. 90—91]. Предложенная О.В. Самофаловой типология, являясь достаточно несложной по своей структуре, тем не менее отражает действительную мотивационную картину, наблюдаемую среди обучающихся. Несмотря на то что исследовательница проводит научную работу на примере курсантов-психологов, предложенная типология является полезной для изучения мотиваций курсантов, обучающихся и по другим специальностям.

Итак, первый (дефицитарный) тип не мотивирован или слабомотивирован как на профессию, так и на учебу. Курсанты с данным типом мотивации, как привило, «падают» в учебное заведение МВД случайно, по желанию родителей, «за компанию» или по каким-то другим подобным причинам. Такие курсанты практически не рефлексируют ход образовательного процесса и перспективы профессионального жизненного пути. В лучшем случае курсант, принадлежащий к данному мотивационному типу, выполняет, если он достаточно дисциплинирован, формальные требования: сначала в учебе, затем — в профессии. Посредственный сотрудник, он, однако, будет весьма бдителен в вопросах материального порядка, касающихся оплаты его труда и различных предпочтений.

Второй тип, ориентированный исключительно на учебу, конечно же, более перспективен, нежели предыдущий. Курсант стремится к знаниям, которые для него имеют не инструментальный, а ценностный характер. В этом случае учебная деятельность для курсанта приобретает в некотором роде ценностно-рациональную природу (по М. Веберу). Такие курсанты (в народе их называют «ботаниками») эрудированы, обладают развитым интеллектом и несколько отстранены от коллектива. Нельзя сказать, что этот тип мотивации нежелателен для будущего офицера полиции, однако такой сотрудник наиболее эффективно реализует себя в науке или в других видах исследовательской активности в

рамках службы в органах внутренних дел. Контакты, общение и документальные источники интересны для такого сотрудника лишь в случае, если обогащают его внутренний мир и способствуют развитию интеллекта.

Курсант, ориентированный исключительно на служебную деятельность, напротив, контактен, общителен, очень часто проявляет и развивает в себе свойства лидера, руководителя или администратора. Такой курсант (и сотрудник) ориентирован на профессиональный успех и достижения, что можно оценивать положительно. Вместе с тем, нередко курсанты, относящиеся к этому типу, склонны недооценивать смысл образования и считают полезными только сугубо прикладные учебные дисциплины. Так, будущий оперативный сотрудник уголовного розыска с таким типом мотивации может недооценивать важность гражданского или конституционного права, а будущий юрист-консультант, напротив, — значимость уголовного права. Обучающиеся с преобладающей мотивацией на служебную деятельность не всегда понимают смысл изучения обществоведческих дисциплин — философии, социологии, политологии и других.

Таким образом, становится понятно, что оптимальным является интегральный тип мотивации, ориентированный как на образование, так и на профессиональную самореализацию в органах внутренних дел. Такой курсант внутренне направлен как на интеллектуальное развитие, повышение квалификации, так и на успех в профессии. Можно сказать, что его жизненной целью является то, что в терминологии А. Маслоу принято называть самоактуализацией — стремлением личности достичь всего того, к чему она потенциально способна, приложив к этому максимум усилий.

Грамотная организация образовательного процесса в учебных заведениях МВД России требует максимального учета всех факторов, так или иначе связанных с профессиональной мотивацией обучающихся. Среди этих факторов целесообразно обратить внимание и на гендерную специфику. Ученым, педагогам и практикам важно понимать, есть ли какие-то значимые отличия в мотивации девушек и юношей, готовящихся стать офицерами полиции.

Так называемые гендерные исследования уже более полувека формируют отдельную нишу как в отечественной, так и в зарубежной науке. Вместе с тем, исследований, направленных на изучение профессионально-мотивационных отличий между мужчинами и женщинами, на сегодняшний день совсем немного. Заслуживает

внимания работа И.М. Козиной и И.П. Поповой, которые на примере так называемых «слабых групп» на рынке труда приходят к выводу, что у мужчин преобладают инструментальные (доходность) и профессиональные (карьера) мотивы, в то время как у женщин — социальные (общение, общественное признание) [7, с. 373].

К схожим заключениям в 1979 году пришел Стивен Дубнофф, который, помимо этого, показал, что индустриальный капитализм оказывает противоречивое влияние на мотивационные гендерные отличия. С одной стороны, женская и мужская мотивационные модели в индустриальном обществе включают одни и те же компоненты. При этом содержательная насыщенность и выраженность этих составляющих имеют явно выраженную гендерную специфику [8].

Отметим, что исследований по вопросам гендерных характеристик профессиональной мотивации сотрудников правоохранительной сферы крайне мало. Между тем сейчас в учебных заведениях МВД России количество обучающихся юношей и девушек примерно одинаково, на некоторых специальностях и направлениях подготовки преобладают молодые люди, однако это преобладание невелико и в высокой мере отличается от ситуации 1990-х годов и более ранних периодов.

В данных обстоятельствах обращает на себя внимание исследование, проведенное (пусть и в небольшой выборке) преподавателями и студентами Амурского государственного университета [9]. Работа содержит анализ опроса, проведенного среди сотрудников Государственного учреждения ОМВД России ($n = 30$). На основании полученных данных (по шкале Б. Басса), исследователи определяют, что среди мужчин-полицейских более представлены сотрудники, ориентированные исключительно на себя, в то время как среди женщин выделяются мотивированные на взаимодействие с людьми. Более того, среди ориентированных на выполнение служебных задач женщины, как оказалось, тоже преобладают [9, с. 172].

Используя методику Т.Н. Францевой, эти же исследователи получили несколько иные результаты, установив, что у женщин-сотрудников преобладают мотивы «жизнеобеспечения» и самореализации, а у мужчин — познания и активности [9, с. 173]. Следующие данные представляются еще более интересными: среди векторов мотивационной саморегуляции у мужчин наиболее выраженными оказались эмоциональная и информационная формы регуляции, а у женщин — социальная форма. Ценностная

и волевая формы мотивационной саморегуляции оказались одинаково сформированными у женщин и мужчин [9, с. 173].

Между тем американские ученые получили совершенно иные данные относительно мотивации молодых людей, поступающих в полицейскую академию [10]. На примере 278 курсантов академии полицейского департамента Нью-Йорка исследователями определялись мотивы поступления на службу в полицию. Согласно данным этого исследования мотивы поступления на службу в полицию практически не зависят от пола (и расы), а самыми главными мотивационными факторами явились возможность помогать людям; льготы, гарантированные полицейским, а также и чувство безопасности, которое дает служба в полиции. Авторы отмечают, что некоторые мотивационные отличия среди новобранцев мужского и женского пола все же есть, но они настолько несущественны, что не имеют каких либо «практических последствий». Исследования, проведенные до 2000 года, в том числе, работу Стивена Дубноффа, авторы обсуждаемой работы считают устаревшими [10].

Мы видим, что картина гендерных отличий в профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел достаточно противоречива. Данные противоречия подкрепляются недостаточным количеством эмпирического и теоретического материала по исследуемой проблематике. Для понимания взаимосвязи (или ее отсутствия) между профессиональной мотивацией и гендерной принадлежностью сотрудника полиции, актуальным и злободневным в данных условиях становится проведение полевого опросного исследования.

Данные о профессионально-мотивационных отличиях (и сходствах) между мужчинами и женщинами особенно востребованы высшими учебными заведениями, готовящими сотрудников для органов внутренних дел. Поэтому указанное опросное исследование целесообразно провести среди курсантов и слушателей вузов МВД России. Ход проведения и результаты исследования будут представлены в следующих работах авторов статьи.

Примечания

1. Колесов В.И., Плаксин А.А., Степанчук Т.А. Анализ активности и мотивации как факторов профессионального развития сотрудников ОВД // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. СоциокINETика. 2011. Т. 17. № 2. С. 151—155.

2. Осинцева А.В. Изучение мотивации сотрудников органов внутренних дел в типичных профессиональных ситуациях // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2010. № 4 (14). С. 94—105.

3. Рожков О.А. Взаимосвязь профессиональной деформации и мотивации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Научный диалог. 2012. № 6. С. 61—72.

4. Бубнова Ю.Г. Проблемы формирования профессиональной мотивации будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2014. № 1. С. 24—26.

5. Троицкая А.В. Профессиональная подготовка будущих сотрудников ОВД в процессе обучения в образовательных учреждениях МВД России // Вестник Московского университета МВД России. 2011. № 5. С. 43—46.

6. Самофалова О.В. Развитие профессиональной мотивации курсантов-психологов // Высшее образование сегодня. 2008. № 3. С. 89—91.

7. Козина И.М., Попова И.П. «Слабые группы» на рынке труда: гендерная специфика мотивации поведения // Журнал исследований социальной политики. 2007. Т. 5. № 3. С. 365—386.

8. Dubnoff S. Gender, the family, and the problem of work motivation in a transition to industrial capitalism // Journal of Family History. 1979. Vol. 4. № 2. Pp. 121—136.

9. Кислова В.А., Зенина С.Р., Клемес В.С. Гендерные особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 1971—1975.

10. Raganella A.J., White M.D. Race, gender, and motivation for becoming a police officer: Implications for building a representative police department // Journal of Criminal Justice. Vol. 32. Issue 6. November—December 2004. Pp. 501—513.

References

1. Kolesov V.I., Plaksin A.A., Stepanchuk T.A. Analysis of activity and motivation as factors of professional development of employees of the Department of internal Affairs. *Bulletin of the Kostroma state University named after N.A. Nekrasov. Series: Pedagogy. Psychology. Social work. Juvenology. Sotsiogenetiki*, 2011, vol. 17, no. 2, pp. 151—155. (In Russ.)

2. Osintseva A.V. Study of motivation of employees of internal Affairs bodies in typical professional situations. *Legal science and law enforcement practice*, 2010, no. 4 (14), pp. 94—105. (In Russ.)

3. Rozhkov O.A. Interrelation of professional deformation and motivation of the personality of employees of the penal system. *Scientific dialogue*, 2012, no. 6, pp. 61—72. (In Russ.)

**ИНТЕГРАЦИЯ ПРАВОВОЙ НАУКИ И ВЫСШЕГО ЮРИДИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(ДИДАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)**

4. Bubnova Yu.G. Problems of formation of professional motivation of future employees of the penal system. *Criminal executive system: law, economics, management*, 2014, no. 1, pp. 24—26. (In Russ.)

5. Troitskaya A.V. Professional training of future police officers in the process of training in educational institutions of the Ministry of internal Affairs of Russia. *Bulletin of the Moscow University of the Ministry of internal Affairs of Russia*, 2011, no. 5, pp. 43—46. (In Russ.)

6. Samofalova O.V. Development of professional motivation of cadets-psychologists. *Higher education today*, 2008, no. 3, pp. 89—91. (In Russ.)

7. Kozina I.M., Popova I.P. “Weak groups” in the labor market: gender specificity of behavior motivation.

Journal of social policy research, 2007, vol. 5, no. 3, pp. 365—386. (In Russ.)

8. Dubnov S. Gender, family and the problem of labor motivation in the transition to industrial capitalism. *Journal of family history*, 1979, vol. 4, no. 2, pp. 121—136.

9. Kislova V.A., Zenina S.R., Klemes V.S. Gender features of motivation of professional activity of police officers. *Scientific and methodological electronic journal “Concept”*, 2017, vol. 39, pp. 1971—1975. (In Russ.)

10. Raganella A.J., White M.D. Race, gender, and motivation to become a police officer: implications for building a representative police Department. *Journal of criminal justice*, vol. 32, issue 6, November—December 2004, pp. 501—513.