

Психологические особенности профессиональной востребованности и мотивации сотрудников полиции

Стрельникова Ю.Ю.

Санкт-Петербургский университет МВД России (ФГКОУ ВО «СПбУ МВД России»),
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8375-1293>, e-mail: ulich1969@yandex.ru

Гончарова Н.А.

Санкт-Петербургский университет МВД России (ФГКОУ ВО «СПбУ МВД России»),
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0795-4969>, e-mail: goncharova_n@bk.ru

В статье рассмотрены особенности профессиональной востребованности и мотивационный профиль личности сотрудников оперативных подразделений и патрульно-постовой службы полиции. Выборка представлена 89 сотрудниками органов внутренних дел в возрасте от 29 до 36 лет, со стажем службы 2—3 года. Цель исследования: определение влияния специфики служебной деятельности, мотивации и социальных характеристик на переживания профессиональной востребованности сотрудников полиции. Методы: анонимная анкета оценки социально-психологических факторов; методика «Профессиональная востребованность личности» (Е.В. Харитоновна, Б.А. Ясько); опросник «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи, П. Мартина). В результате исследования установлено, что специфика служебной деятельности сотрудников полиции и их мотивация оказывают существенное влияние на общий уровень профессиональной востребованности личности и его отдельные компоненты, а также на социально-психологическую адаптацию, «текучесть кадров» и психологическое здоровье специалистов. Сотрудники оперативных подразделений отличаются от сотрудников патрульно-постовой службы ($p \leq 0,05$) более гармоничным профилем профессиональной востребованности личности.

Ключевые слова: сотрудники полиции, профессиональная востребованность, мотивационный профиль личности, самосовершенствование, профессиональная мотивация, аттракция, референтность.

Для цитаты: Стрельникова Ю.Ю., Гончарова Н.А. Психологические особенности профессиональной востребованности и мотивации сотрудников полиции [Электронный ресурс] // Психология и право. 2023. Том 13. № 1. С. 27–39. DOI:10.17759/psylaw.2023130102

Psychological Features of Professional Demand and Motivation of Law-Enforcement Officers

Yuliya Yu. Strelnikova

Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint Petersburg, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8375-1293>, e-mail: ulich1969@yandex.ru

Natalia A. Goncharova

Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint Petersburg, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0795-4969>, e-mail: goncharova_n@bk.ru

The article considers the peculiarities of professional demand and motivational profile of the personality of employees of operational subdivisions and patrol-guard service of the police. The sample is represented by 89 employees of internal affairs bodies in age from 29 to 36 years, with the service experience of 2–3 years. Purpose of the study: to determine the influence of the specifics of service activity, motivation and social characteristics on the experience of professional demand for police officers. Methods: anonymous questionnaire of assessment of socio-psychological factors; methodology “Professional demand for personality” (E.V. Kharitonova, B.A. Yasko); questionnaire “Motivational profile” (S. Ritchie, P. Martin). As a result of the study it was found that the specifics of service activities of police officers and their motivation have a significant impact on the overall level of professional demand for personality and its individual components, as well as on the socio-psychological adaptation, “turnover” and psychological health of specialists. Operational unit officers differ from patrol officers ($p \leq 0,05$) with a more harmonious profile of the professional demand for personality.

Keywords: law-enforcement officers, professional demand, motivational profile of personality, self-improvement, professional motivation, attraction, referentiality.

For citation: Strelnikova Yu.Yu., Goncharova N.A. Psychological Features of Professional Demand and Motivation of Law-Enforcement Officers. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2023. Vol. 13, no. 1, pp. 27–39. DOI:10.17759/psylaw.2023130102 (In Russ.).

Введение

Мотивация и уверенность в профессиональной востребованности являются значимыми факторами самореализации субъекта, обеспечивающими его надежность в деятельности и карьерные устремления. Между мотивацией и субъективными ощущениями востребованности существует значимая взаимосвязь, отражающая их взаимовлияние и уровень благополучия, самоэффективность, перспективы профессионального развития и личностного роста. Для деятельности полиции потенциал востребованности имеет мотивирующее значение и может выступать в качестве психологического ресурса повышения служебной эффективности сотрудника.

В силу специфики служебной деятельности, высокого уровня стрессогенности и социальной значимости профессии, представители различных подразделений полиции могут по-разному переживать имплицитный, мотивационный, ценностно-смысловой и поведенчески-результативный компоненты профессиональной востребованности. Это значит, что существует определенное рассогласование между востребованностью профессии, как социально

значимой сферы, приверженность которой была выражена субъектами профессионального выбора в процессе осуществления самоопределения, и актуальными личностными переживаниями сотрудников в связи с невостребованностью и отсутствием профессиональной мотивации.

Недостаточная мотивация к службе субъектов труда в органах внутренних дел и личностное ощущение невостребованности увеличивают риски профессиональной уязвимости при выполнении задач в особых условиях. Современные исследования вскрывают негативные явления в структуре трудовой мотивации и ее высокую зависимость от факторов материальной обеспеченности, удовлетворенности и востребованности. Так, в исследованиях Е.В. Светлаковой отмечается, что мотивация сотрудников органов внутренних дел (ОВД) характеризуется незаинтересованностью служебной деятельностью, отсутствием субъективной ценности профессии, низким уровнем профессиональной мотивации и стремлений к повышению профессиональной компетентности [9, с. 88]. А.П. Кожевина установила среди сотрудников ОВД высокий процент лиц с мотивацией избегания неудач, которая проявляется в виде непродуктивной активности и ухода от ответственности [4].

В актуальных исследованиях сферы юридического труда установлен низкий уровень профессиональной мотивации на этапе профессионализма у сотрудников с высоким стажем, что проявляется в виде признаков профессиональной деформации, отсутствия стремлений к развитию, безинициативности, ориентации на несложные задания, сужения профессионального сознания [2; 10; 18]. Результаты изучения мотивации, выполненные Л.Н. Никитиной показали, что 30% исследованных респондентов «...характеризуются отрицательной направленностью профессиональной деятельности и не имеют желаний продолжать службу в органах внутренних дел» [5, с. 122]. Н.И. Хохлова выявила в составе мотивационного профиля сотрудников ОВД ведущие мотивы материального обеспечения, а также у 36% респондентов личностную ориентацию на вознаграждение и собственное благополучие [15, с. 88].

Мотивация в профессиональной деятельности выступает в качестве необходимого условия становления профессионального сознания, без которого, по мнению Е.А. Климова, невозможно формирование самосознания [3]. В профессиональной деятельности самосознание сопряжено с осознанием личностной значимости субъекта в профессии. Самоэффективность выступает в качестве ведущего фактора в структуре востребованности наряду с самореализацией, мотивацией, авторитетностью и компетентностью. Е.В. Харитоновна, предложившая концепцию социально-профессиональной востребованности, отмечает ряд механизмов ее становления, сущность которых отражает степень самооценки субъектом собственных ресурсов и возможность управления ими, мобилизации профессиональных умений и опыта, осознания собственной полезности [12].

В соответствии с таким пониманием, психологической сущностью профессиональной востребованности и дальнейшего карьерного продвижения должно стать переживание значимости выполняемой деятельности «для других». По определению Б.А. Ясько и Е.В. Харитоновой, в оценке профессиональной востребованности необходимо рассматривать «многоуровневую, строящуюся иерархически, имеющую связи с другими психологическими образованиями (активность, смысл, ценность, внешняя среда, общение, профессиональная деятельность и др.) метасистему субъективных отношений личности к себе как к «значимому для других профессионалу» [16, с. 283].

Профессиональная востребованность рассматривается также в качестве фактора «психологического благополучия», возникающего в ситуации удовлетворенности самореализацией профессионала [1; 7, с. 127]. Востребованность, по мнению Е.В. Харитоновой, проявляется

также в более высокой способности человека к саморегуляции, адаптационных возможностях, поведенческой результативности, самооффективности [12]. Она детерминирует становление согласованности представлений субъекта о себе и его мотивационной сферы, интегрируясь в «метасистему инициативно-притязательных и результативных характеристик личности» [13].

Проблема самооффективности и ее взаимосвязи с мотивацией широко обсуждается в зарубежных исследованиях. В работе С. Уоллин с соавт. (S. Wallin et al.) отмечается, что трудовая мотивация и профессиональная самооффективность являются основой веры сотрудника в собственные способности, а мотивация поддерживается осмысленностью выполняемой работы, социальной поддержкой и значимостью работы для других [23]. Востребованность сотрудника повышает уровень его профессиональной мотивации и удовлетворенности деятельностью. Удовлетворенность сопряжена с оценкой эфффективности сотрудника, что, по мнению Т. Рифанингрум и др. (T. Rifaningrum et al.), непосредственно влияет на производительность [21]. С. Элнтиб, Д. Милинич (S. Elntib, D. Milincic) отмечают, что у кандидатов из развивающихся стран, в отличие от развитых, ведущими мотивами службы в полиции являются льготы и влияние семьи [19]. Привлекательность профессии полицейского в Тайване также связана с «хорошей зарплатой», «дополнительными льготами» и «влиянием со стороны родителей» [22], а в США — с возможностью достижения личностной востребованности [20]. И. Демиркол, М.К. Налла (I. Demirkol, M.K. Nalla) установили, что сложность и специфика цели, значимость задачи, приверженность делу, самооффективность и вознаграждение положительно влияют на мотивацию сотрудников полиции аэропортов [17]. Мотивация, составляющая основу трудового потенциала сотрудника и выраженная в способностях, работоспособности, выносливости, детерминируется степенью востребованности данных психических свойств субъекта в профессиональной деятельности. Между мотивацией и востребованностью эмпирически установлены значимые корреляции [6].

Теоретический анализ проблемы показал актуальность изучения профессиональной востребованности и мотивации личности сотрудников полиции с целью создания условий для реализации невостребованного ресурсного потенциала, самореализации в профессии и обеспечения стабильности профессиональной мотивации.

Методы и методика исследования

В ходе исследования проверялась гипотеза о влиянии специфики служебной деятельности, мотивации и социальных характеристик на переживания профессиональной востребованности сотрудников полиции.

В эмпирическом исследовании приняли участие 89 сотрудников органов внутренних дел: 1) группа ОПП — сотрудники оперативных подразделений полиции (n=43), средний возраст — $36,2 \pm 3,2$ лет, средний стаж в должности — $2,5 \pm 0,5$ года; 2) группа ППСП — сотрудники патрульно-постовой службы полиции (n=46), средний возраст — $28,9 \pm 3,4$ лет, средний стаж в должности — $2,8 \pm 0,6$ года.

Методы исследования: анонимная анкета (изучение социально-психологических характеристик, общей заболеваемости и мотивации к службе), методика «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи, П. Мартина) [8]; опросник «Профессиональная востребованность личности» (Б.А. Ясько, Е.В. Харитоновна) [14]. Математическая обработка результатов включала методы описательного, сравнительного и корреляционного анализа с помощью статистического пакета «SPSS Statistics ver. 22.0», с использованием χ^2 -критерия Пирсона, U-критерия Манна—Уитни и коэффициента корреляции Пирсона.

Результаты и обсуждение

Анализ сопряженности номинативных признаков в двух группах сотрудников полиции (по χ^2 -критерию Пирсона) позволил выявить статистически значимые различия (табл. 1).

Таблица 1

Результаты сравнительного анализа социально-психологических характеристик сотрудников полиции

Показатели, условные обозначения		Эмпирические частоты признаков		p≤
		ОПП	ППСП	
Семейное положение	1 — женат	31 (72,1%)	14 (30,4%)	0,03*
	2 — холост	8 (18,6%)	27 (58,7%)	
	3 — разведен	4 (9,3%)	5 (10,9%)	
Количество детей в семье	1 — нет детей	13 (30,2%)	29 (63%)	0,02*
	2 — один и более детей	30 (69,8%)	17 (37%)	
Образование	1 — среднее профессиональное	2 (4,7%)	28 (60,9%)	0,01*
	2 — высшее	41 (95,3%)	18 (39,1%)	
Общая заболеваемость (за 1 календарный год)	1 — не болел в течение года	32 (74,4%)	19 (41,3%)	0,04*
	2 — болел 1 раз в течение года	9 (21%)	22 (47,8%)	
	3 — болел 2 и более раз	2 (4,6%)	5 (10,9%)	
Желание сменить род деятельности	1 — да	6 (13,9%)	8 (17,4%)	0,28
	2 — нет	37 (86%)	38 (82,6%)	
Мотивация к службе	1 — «служу с желанием»	13 (30,2%)	18 (39,1%)	0,63
	2 — «служу по необходимости»	24 (55,8%)	23 (50%)	
	3 — «служу пока не найдется лучшее место (должность)»	6 (13,9%)	5 (10,9%)	

Примечание: «*» — значимые различия ($p \leq 0,05$).

Установлено, что 72,1% оперуполномоченных и 30,4% сотрудников ППСР женаты, в разводе состоят 9,3% и 10,9% лиц, из них имеют детей 69,8% и 37% респондентов соответственно. 95,3% сотрудников оперативных подразделений окончили высшее учебное заведение, тогда как среди сотрудников ППСР таковых только 39,1%. Общая заболеваемость в течение календарного года у оперуполномоченных (25,6%) ниже, чем у сотрудников патрульно-постовой службы полиции (58,7%). Более 80% обследованных не собираются менять род деятельности. Однако настораживает тот факт, что после двухлетнего стажа работы только 30,2% оперуполномоченных и 39,1% сотрудников ППСР с желанием служат в органах внутренних дел, половина (55,8% и 50% респондентов) выполняют профессиональные обязанности «по необходимости», остальные — работают «пока не найдется лучшее место» (13,9% и 10,9% соответственно).

В результате сравнения групп были выявлены статистически значимые различия ($p \leq 0,05$) по всем показателям социально-профессиональной востребованности личности: в системе самоотношений, в переживании самооффективности, самореализации, собственной профессиональной значимости (табл. 2).

По общему уровню востребованности личности сотрудники оперативных подразделений значительно превосходят сотрудников патрульно-постовой службы полиции. Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала, осознание принадлежности к профессиональ-

ному сообществу и переживание профессиональной востребованности находятся на среднем уровне в обеих группах, однако у оперуполномоченных сотрудников данные показатели достоверно выше. Большинство респондентов обеих групп (69,8% ОПП и 56,5% ППСП) высоко оценивают смысл и результаты своей профессиональной деятельности. Из числа обследованных лиц 51,2% и 32,6% соответственно удовлетворены выбором профессии и той пользой, которую приносят обществу. 62,8% оперативных сотрудников и 45,6% сотрудников ППСП считают себя высоко компетентными профессионалами, с достаточным уровнем знаний и опыта для реализации сложных оперативно-служебных задач. В профессиональной среде 37,8% оперуполномоченных и 23,9% сотрудников патрульно-постовой службы уверены в авторитетности своего мнения и удовлетворены отношениями с коллегами. 48,6% сотрудников ОПП позитивно относятся к себе и положительно воспринимают оценку своей профессиональной деятельности со стороны других. Напротив, 28,4% сотрудников ППСП отрицательно оценивают профессиональную референтность и аттракцию, 17,8% респондентов не уверены в собственной компетентности, 10,9% субъективно не удовлетворены профессиональной востребованностью и отношением к себе со стороны окружающих.

Таблица 2

Результаты сравнительного анализа профессиональной востребованности сотрудников (методика «Профессиональная востребованность личности» Е.В. Харитоновой, Б.А. Ясько)

Показатели	Средние значения показателей (M±σ)		p≤
	ОПП	ППСП	
Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала	24,5±2,8	22,7±3,2	0,05
Принадлежность к профессиональному сообществу	23,9±2,1	21,9±2,2	0,01
Переживание профессиональной востребованности	27,5±3,2	25,6±2,2	0,02
Профессиональная компетентность	32,1±3,9	28,1±3,8	0,001
Профессиональная референтность (авторитетность)	24,2±2,5	21,1±2,4	0,001
Оценка результатов профессиональной деятельности	34,1±2,4	30,9±3,0	0,001
Профессиональная аттракция (отношение других к личности)	33,1±2,7	28,1±3,1	0,006
Самоотношение	29,3±2,9	25,7±3,3	0,001
Общий уровень востребованности личности	168,3±16,5	150,2±14,1	0,001

Анализ мотивации позволил выявить достоверно значимые различия ($p \leq 0,05$) в мотивационном профиле обследованных групп (рис. 1).

В профиле оперуполномоченных сотрудников наиболее значимой мотивацией деятельности является творческая и хорошо оплачиваемая работа, отличающаяся разнообразием. К комплексу менее значимых мотивов относятся: комфортные условия труда, стремление к самосовершенствованию, признанию и достижениям, интерес к деятельности, стабильные взаимоотношения, социальные контакты и структурированность работы. Последнюю ранговую позицию занимает стремление к власти и влиянию.

Для сотрудников патрульно-постовой службы ведущими мотивами деятельности выступают физические условия труда, признание окружающих, структурирование работы и социальные контакты. Менее значимыми являются материальные и властные мотивы, а также стремление к разнообразной, креативной, интересной и полезной работе. Минимально выражена мотивация к самосовершенствованию и достижениям.

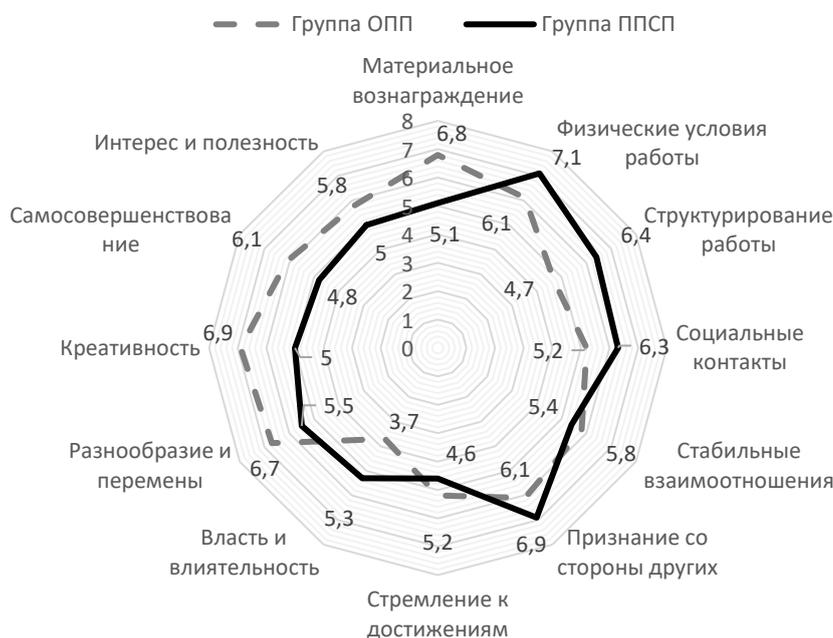


Рис. 1. Сравнение профиля мотивации оперуполномоченных и сотрудников патрульно-постовой службы

Корреляционный анализ позволил установить, что с увеличением стажа службы в полиции возрастает стремление к структурированию деятельности (ясность целей, обоснованность решений), повышаются важность физических условий труда ($r=0,34$; $p<0,05$) и профессиональная компетентность ($r=0,26$; $p<0,05$). Однако при этом снижается удовлетворенность реализацией профессионального потенциала ($r=-0,35$; $p<0,01$). С возрастом женатые сотрудники ОВД ($r=0,59$; $p<0,01$), имеющие высшее образование ($0,36$; $p<0,05$), более удовлетворены общим уровнем профессиональной востребованности ($r=0,31$; $p<0,05$). С возрастом также положительно коррелирует общая заболеваемость ($r=0,37$; $p<0,01$). Высокая потребность в признании окружающих положительно взаимосвязана с принадлежностью к профессиональному сообществу ($r=0,42$; $p<0,05$), а отрицательно — с профессиональной аттракцией ($r=-0,39$; $p<0,05$) и авторитетом ($r=-0,33$; $p<0,01$). Сотрудники ОВД, стремящиеся к самосовершенствованию, обладают положительным отношением к себе ($r=0,32$; $p<0,05$).

Отдельные результаты нашего исследования согласуются с работами отечественных и зарубежных авторов. Например, Е.В. Харитоновна отмечает усиление дифференциации компонентов профессиональной востребованности личности за счет влияния социально-психологических факторов (возраста, семейного и образовательного статуса, этапов профессионализации и др.) [13]. Тесную взаимосвязь профессиональной востребованности с уровнем психологического благополучия установили Д.Л. Петрович с соавт. [7]. В работе С. Уоллин с соавт. (S. Wallin, A.F. Wiklund, L. Fagerström) отражена взаимосвязь мотивации самоэффективности и переживаний востребованности [23]. П. Фоли с соавт. (P.F. Foley, S. Guarneri, M.E. Kelly) считают, что мотивация оказывает значимое влияние на профессиональную востребованность сотрудников полиции [20]. С. Элтиб, Д. Милинич (S. Elntib, D. Milincic) отмечают, что возраст кандидатов на службу в полицию отрицательно коррелирует с мотивами социального капитала и влиянием семьи и положительно связан с мотивами выгоды [19].

Заключение

Таким образом, специфика служебной деятельности сотрудников полиции и их мотивация оказывают существенное влияние, как на общий уровень профессиональной востребованности личности, так и на его отдельные компоненты, а также на социально-психологическую адаптацию, «текучесть кадров» и психологическое здоровье специалистов.

Сотрудники оперативных подразделений, по сравнению с представителями ППСП, обладают определенными социальными преимуществами: более высоким уровнем образования, стабильности и определенности семейного положения, оказывающими влияние на потребностно-мотивационную сферу личности, субъективное восприятие профессиональной востребованности, саморегуляцию состояния и деятельности в целом.

Сотрудники оперативных подразделений отличаются более гармоничным профилем профессиональной востребованности личности, отражающим высокий уровень профессиональной компетентности, аттракции и оценки результатов своей деятельности. Они не сомневаются в значимости выбранной профессии, собственном авторитете, удовлетворены служебными отношениями и уровнем уважения, самореализацией и самоэффективностью.

Среди сотрудников патрульно-постовой службы отмечаются индикаторы имплицитного кризиса: неудовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала и отношением к себе как профессионалу со стороны референтных лиц. Они не ощущают значимости своего труда, поскольку окружающие обесценивают результаты их деятельности, что приводит к снижению самоуважения и переживаниям по поводу недостаточной профессиональной востребованности.

В комплексе мотивационных факторов у сотрудников оперативных подразделений потребность в креативности преобладает над мотивацией материального вознаграждения, они готовы к активным самостоятельным действиям, тяготеют к гибкому графику работы, свободе от ограничений, уверены в своих профессиональных достоинствах, с готовностью берутся за выполнение активной и энергичной работы, которая является для них постоянным стимулом, они легко приспосабливаются к переменам, эффективны в деятельности, связанной с разнообразием интеллектуальных задач.

Мотивационный профиль сотрудников патрульно-постовой службы отражает личностный уровень кризиса профессиональной востребованности. У них выявлена склонность к гомеостатическому комфорту в ущерб целеполаганию и саморазвитию, которая, возможно, имеет компенсаторный характер в связи с неблагоприятными условиями труда, что косвенно подтверждается значимой потребностью в структурировании и упорядочивании деятельности. Высокий уровень потребности в признании, в сочетании с низким стремлением к самосовершенствованию и достижениям, также служит индикатором личностного и профессионального кризиса, который проявляется пассивной личностной позицией, низкой профессиональной референтностью, ощущением невостребованности и негативной аттракцией. Выявленные критерии личностного кризиса позволяют предположить наибольшие риски профессиональной невостребованности в группе сотрудников патрульно-постовой службы полиции.

«Мишенями» индивидуальной психологической коррекции сотрудников полиции могут являться: система убеждений, осмысленность жизни, целеполагание, самооценка и уровень притязаний, локус контроля, межличностные отношения (в том числе нарушения служебной и внутрисемейной коммуникации). В качестве эффективных методов коррекции компонентов профессиональной востребованности могут быть использованы: коммуникативный тренинг с разбором проблемных профессиональных ситуаций, тренинг успешности и личност-

ного роста, тренинг уверенности в себе, а также техники гештальта, экзистенциальной, когнитивно-поведенческой и телесно-ориентированной психотерапии.

Перспективы дальнейших исследований проблемы востребованности и мотивации сотрудников полиции определяются задачами реализации их потенциала, развития профессионализма и компетентности. В первую очередь анализу следует подвергать область субъективных переживаний значимости, продуктивности и удовлетворенности деятельностью. Так как востребованность выступает в качестве значимого критерия профессионализма актуальным остается дальнейшее изучение ее взаимосвязи с мотивацией, способствующей формированию субъектом деятельности конструктивной картины жизненного пути. Одним из перспективных направлений могут быть исследования востребованности в контексте построения профессиональной карьеры горизонтального типа, достижений и самореализации, самоактуализации и профессионального самоутверждения. Не менее важным направлением в исследовании востребованности является проблема сохранения психологического здоровья и профессионального долголетия сотрудников ОВД.

Литература

1. *Акимов А.Ю., Обознов А.А., Петрович Д.Л.* Субъективное профессиональное благополучие специалистов железнодорожного транспорта (на примере машинистов и помощников машиниста локомотива) [Электронный ресурс] // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2020. № 3 (52). С. 20–35. doi:10.26456/vtpsyped/2020.3.020
2. *Бугров П.П.* Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел // Актуальные исследования. 2020. № 9 (12). Ч. II. С. 111–116.
3. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2012. 304 с.
4. *Кожевина А.П.* Взаимосвязь трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников МВД [Электронный ресурс] // Baikal Research Journal. 2019. Том 10. № 4. С. 4. doi:10.17150/2411-6262.2019.10(4).4
5. *Никитина Л.Н.* Мотивационно-ценностная сторона личности как основа формирования имиджа сотрудников органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Вестник Самарского юридического института. 2020. № 1 (37). С. 119–125. doi:10.37523/SUI.2020.37.1.017
6. *Орлов А.В., Башук Е.Н., Орлова О.М.* Значение профессиональной востребованности работников для их трудовой мотивации и восприятия привлекательности организации (на примере персонала офтальмологической клиники) [Электронный ресурс] // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2021. Том 10. № 5А. С. 241–252. doi:10.34670/AR.2021.84.45.031
7. *Петрович Д.Л., Обознов А.А., Кожанова И.В.* Профессиональная востребованность как фактор психологического благополучия профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Том 3. № 4. С. 115–128.
8. *Ричи Ш., Мартин П.* Управление мотивацией. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.

Стрельникова Ю.Ю., Гончарова Н.А.
Психологические особенности профессиональной
востребованности и мотивации сотрудников полиции
Психология и право. 2023. Том 13. № 1. С. 27–39.

Strelnikova Yu.Yu., Goncharova N.A.
Psychological Features of Professional Demand
and Motivation of Law-Enforcement Officers
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 1, pp. 27–39.

9. Светлакова Е.В. Профессиональная мотивация сотрудников полиции на стадии профессионального становления // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2019. № 2 (13). С. 84–89.
10. Стрельникова Ю.Ю., Кутырев М.А. Организация психологической работы с сотрудниками транспортной полиции с учетом мотивации к профессиональной деятельности в контексте мировоззренческих установок // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 4 (80). С. 208–216.
11. Харитонова Е.В. Поведенчески-результативные типы личности с разным уровнем профессиональной востребованности // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2011. № 3. С. 200–206.
12. Харитонова Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности: Монография. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. 418 с.
13. Харитонова Е.В. Социально-профессиональная востребованность личности: к обоснованию психологической концепции // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2011. № 4. С. 106–110.
14. Харитонова Е.В., Ясько Б.А. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): методическое руководство. Краснодар: КубГУ, 2009. 40 с.
15. Хохлова Н.И. Мотивы трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2018. Том 7. № 4А. С. 80–89.
16. Ясько Б.А., Харитонова Е.В. Опыт разработки психодиагностической методики «Профессиональная востребованность личности» // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2009. № 4. С. 282–288.
17. Demirkol I., Nalla M.K. Sustaining police officers' motivation in aviation security // Journal of Transportation Security. 2017. Vol. 10(3-4). P. 171–187. doi:10.1007/s12198-017-0185-6
18. Dushkin A.S. et al. Professional motivation of employees of internal affairs bodies as a factor of personnel potential management in the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia // IX Baltic Legal Forum “Law and Order in the Third Millennium” 2020. Kaliningrad, Russia, December 11, 2020. Kaliningrad, 2021. P. 5. doi:10.1051/shsconf/202110805005
19. Elntib S., Milincic D. Motivations for Becoming a Police Officer: a Global Snapshot // Journal of Police and Criminal Psychology. 2021. Vol. 36(7). P. 211–219. doi:10.1007/s11896-020-09396-w
20. Foley P.F., Guarneri C., Kelly M.E. Reasons for choosing a police career: changes over two decades // International Journal of Police Science and Management. 2008. Vol. 10(1). P. 2–8. doi:10.1350/ijps.2008.10.1.2
21. Rifaningrum T., Suyoto, Mahjudin, Daeng A. The role of job satisfaction in organizational culture and work motivation on improving performance // Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. 2021. Vol. 8(01). P. 26–38. doi:10.30996/jmm17.v8i01.4780
22. Tarng M.Y., Hsieh C.H., Deng T.J. Personal background and reasons for choosing a career in policing: an empirical study of police students in Taiwan // Journal of Criminal Justice. 2001. Vol. 29(1). P. 45–56. doi:10.1016/S0047-2352(00)00075-1

23. Wallin S., Wiklund A.F., Fagerström L. Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study // BMC Nursing. 2022. Vol. 21(1). doi:10.1186/s12912-021-00780-3

References

1. Akimova A.Yu., Oboznov A.A., Petrovich D.L. Sub’ektivnoe professional’noe blagopoluchie spetsialistov zheleznodorozhnogo transporta (na primere mashinistov i pomoshchnikov mashinista lokomotiva) [Subjective professional well-being of rail transport specialists (on the example of machinists and assistants of the locomotive machinery)] [Elektronnyi resurs]. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika i psikhologiya = Herald of Tver State University. Series: Pedagogy and Psychology*, 2020, no. 3 (52), pp. 20–35. doi:10.26456/vtspyped/2020.3.020 (In Russ.).
2. Bugrov P.P. Psikhologicheskie osobennosti professional’noi motivatsii sotrudnikov organov vnutrennikh del [Psychological features of professional motivation of employees of internal affairs bodies]. *Aktual’nye issledovaniya = Aktual’nye Issledovaniya*, 2020. No. 9 (12), part II, pp. 111–116. (In Russ.).
3. Klimov E.A. Psikhologiya professional’nogo samoopredeleniya. Moscow: Akademiya, 2012. 304 p. (In Russ.).
4. Kozhevina A.P. Vzaimosvyaz’ trudovoi motivatsii i adaptatsionnogo potentsiala sotrudnikov MVD [Interrelation of labor motivation and adaptation potential of Interior Ministry members] [Elektronnyi resurs]. *Baikal Research Journal*, 2019. Vol. 10, no. 4, pp. 4. doi:10.17150/2411-6262.2019.10(4).4 (In Russ.).
5. Nikitina L.N. Motivatsionno-tsennostnaya storona lichnosti kak osnova formirovaniya imidzha sotrudnikov organov vnutrennikh del [The motivational-value side of the personality as the basis for the image formation of employees of internal affairs] [Elektronnyi resurs]. *Vestnik Samarskogo yuridicheskogo instituta = Bulletin of the Samara Law Institute*, 2020, no. 1 (37), pp. 119–125. doi:10.37523/SUI.2020.37.1.017 (In Russ.).
6. Orlov A.V., Bashuk E.N., Orlova O.M. Znachenie professional’noi vostrebovannosti rabotnikov dlya ikh trudovoi motivatsii i vospriyatiya privlekatel’nosti organizatsii (na primere personala oftal’mologicheskoi kliniki) [The importance of professional demand of the employees for their work motivation and perception of the attractiveness of the organization (on the example of the staff of an ophthalmology clinic)] [Elektronnyi resurs]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya = Psychology. Historical-Critical Reviews and Current Researches*, 2021. Vol. 10, no. 5A, pp. 241–252. doi:10.34670/AR.2021.84.45.031 (In Russ.).
7. Petrovich D.L., Oboznov A.A., Kozhanova I.V. Professional’naya vostrebovannost’ kak faktor psikhologicheskogo blagopoluchiya professional [professional demand as a factor of professional psychological well-being]. *Institut psikhologii Rossiiskoi akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda = Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*, 2018. Vol. 3, no. 4, pp. 115–128. (In Russ.).
8. Ritchie Sh., Martin P. Upravlenie motivatsiei [Motivation Management]. Moscow: YuNITI-DANA, 2004. 399 p. (In Russ.).
9. Svetlakova E.V. Professional’naya motivatsiya sotrudnikov politsii na stadii professional’nogo stanovleniya. *Vestnik Tyumenskogo instituta povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov MVD Rossii = Vestnik of Tyumen Institute of Advanced Training for Employees of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation*, 2019, no. 2 (13), pp. 84–89. (In Russ.).

10. Strelnikova Yu.Yu., Kutyrkov M.A. Organizatsiya psikhologicheskoi raboty s sotrudnikami transportnoi politsii s uchetom motivatsii k professional'noi deyatel'nosti v kontekste mirovozzrencheskikh ustanovok [The organization of psychological work with transport police officers with account motivation to professional activity in the context of world outlook paradigm]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2018, no. 4 (80), pp. 208–216. (In Russ.).
11. Kharitonova E.V. Povedencheski-rezul'tativnye tipy lichnosti s raznym urovnem professional'noi vostrebovannosti [Behavioural-productive types of the person with different levels of the professional demand]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psikhologiya = The Bulletin of the Adyghe State University, Series "Pedagogy and Psychology"*, 2011, no. 3, pp. 200–206. (In Russ.).
12. Kharitonova E.V. Psikhologiya sotsial'no-professional'noi vostrebovannosti lichnosti: Monografiya. Moscow: Izd-vo "Institut psikhologii RAN", 2014. 418 p. (In Russ.).
13. Kharitonova E.V. Sotsial'no-professional'naya vostrebovannost' lichnosti: k obosnovaniyu psikhologicheskoi kontseptsii [Socially-professional demand of the person: on the substantiation of the psychological concept]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psikhologiya = The Bulletin of the Adyghe State University, Series "Pedagogy and Psychology"*, 2011, no. 4, pp. 106–110. (In Russ.).
14. Kharitonova E.V., Yasko B.A. Oprosnik «Professional'naya vostrebovannost' lichnosti» (PVL): metodicheskoe rukovodstvo. Krasnodar: KubGU Publ., 2009. 40 p. (In Russ.).
15. Khokhlova N.I. Motivy trudovoi deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennikh del [The work motives of employees of internal affairs bodies]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya = Psychology. Historical-Critical Reviews and Current Researches*, 2018. Vol. 7, no. 4A, pp. 80–89. (In Russ.).
16. Yasko B.A., Kharitonova E.V. Opyt razrabotki psikhodiagnosticheskoi metodiki "Professional'naya vostrebovannost' lichnosti" [Experience in working out a psychodiagnostic technique "A professional demand of the person"]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psikhologiya = The Bulletin of the Adyghe State University, Series "Pedagogy and Psychology"*, 2009, no. 4, pp. 282–288. (In Russ.).
17. Demirkol I., Nalla M.K. Sustaining police officers' motivation in aviation security. *Journal of Transportation Security*, 2017. Vol. 10, no. 3-4, pp. 171–187. doi:10.1007/s12198-017-0185-6
18. Dushkin A.S. et al. Professional motivation of employees of internal affairs bodies as a factor of personnel potential management in the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *IX Baltic Legal Forum "Law and Order in the Third Millennium" 2020. Kaliningrad, Russia, December 11, 2020*. Kaliningrad, 2021, pp. 5. doi:10.1051/shsconf/202110805005
19. Elntib S., Milincic D. Motivations for Becoming a Police Officer: a Global Snapshot. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 2021. Vol. 36, no. 7, pp. 211–219. doi:10.1007/s11896-020-09396-w
20. Foley P.F, Guarneri C., Kelly M.E. Reasons for choosing a police career: changes over two decades. *International Journal of Police Science and Management*, 2008. Vol. 10, no. 1, pp. 2–8. doi:10.1350/ijps.2008.10.1.2
21. Rifaningrum T., Suyoto, Mahjudin, Daeng A. The role of job satisfaction in organizational culture and work motivation on improving performance. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2021. Vol. 8, no. 01, pp. 26–38. doi:10.30996/jmm17.v8i01.4780

Стрельникова Ю.Ю., Гончарова Н.А.
Психологические особенности профессиональной
востребованности и мотивации сотрудников полиции
Психология и право. 2023. Том 13. № 1. С. 27–39.

Strelnikova Yu.Yu., Goncharova N.A.
Psychological Features of Professional Demand
and Motivation of Law-Enforcement Officers
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 1, pp. 27–39.

22. Tarng M.Y., Hsieh C.H., Deng T.J. Personal background and reasons for choosing a career in policing: an empirical study of police students in Taiwan. *Journal of Criminal Justice*, 2001. Vol. 29, no. 1, pp. 45–56. doi:10.1016/S0047-2352(00)00075-1

23. Wallin S., Wiklund A.F., Fagerström L. Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study. *BMC Nursing*, 2022. Vol. 21, no. 1. doi:10.1186/s12912-021-00780-3

Информация об авторах

Стрельникова Юлия Юрьевна, доктор психологических наук, доцент, профессор, кафедра педагогики и психологии, Санкт-Петербургский университет МВД России (ФГКОУ ВО «СПбУ МВД России»), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8375-1293>, e-mail: ulich1969@yandex.ru

Гончарова Наталья Андреевна, кандидат психологических наук, доцент, кафедра педагогики и психологии, Санкт-Петербургский университет МВД России (ФГКОУ ВО «СПбУ МВД России»), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0795-4969>, e-mail: goncharova_n@bk.ru

Information about the authors

Yuliya Yu. Strelnikova, Doctor of Psychology, Docent, Professor, Pedagogy and Psychology Department, St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8375-1293>, e-mail: ulich1969@yandex.ru

Natalia A. Goncharova, PhD in Psychology, Docent, Associate Professor, Pedagogy and Psychology Department, St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0795-4969>, e-mail: goncharova_n@bk.ru

Получена 02.03.2022

Received 02.03.2022

Принята в печать 02.09.2022

Accepted 02.09.2022