

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПОВ МОТИВАЦИИ И СТРАТЕГИЙ  
ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ У СОТРУДНИКОВ  
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

*Частное учреждение образования «БИП-Институт  
правоведения, г. Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: канд. псих. наук., доцент Семёнова Е. М.*

Процесс профессионального, морально-нравственного, социально-психологического становления личности квалифицированного сотрудника правоохранительных органов обсуждается и находит своё отражение в современных научных публикациях и нормативных материалах. Ввиду ответственного и напряженного характера деятельности сотрудника правоохранительных органов особую актуальность приобретает повышение профессиональной мотивации сотрудников. Мотивация профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов представлена работами экспериментального характера (Б. Ф. Кваша, И. Б. Лебедев, А. Б. Маркова, В. В. Набиев, А. В. Осинцева и др.), где выделены ее типы, факторы. В ряде исследований отражены особенности конфликтного поведения сотрудников правоохранительных органов (О. Ю. Закерничная, О. Н. Юрьева и др.).

В нашем исследовании приняли участие 60 сотрудников правоохранительных органов. Был использован следующий диагностический инструментарий: мотивационный опросник В. Герчикова; тест стратегий поведения в конфликте Томаса-Килмена.

Для доказательства гипотезы о наличии типов мотивации и стратегий поведения в конфликте у сотрудников правоохранительных органов проведен статистический анализ данных, в

частности корреляционный анализ с применением коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Согласно данным статистического анализа существует положительная (прямая) корреляционная взаимосвязь инструментального типа мотивации и стратегии избегания в конфликте у сотрудников правоохранительных органов ( $R_s = 0,393$  при  $p \leq 0,001$ ). Сотрудники с выраженным инструментальным мотивационным типом, ориентированные на материальные факторы труда, в ситуации конфликта занимают пассивную стратегию избегания.

Профессиональный тип мотивации у сотрудников правоохранительных органов отличается отрицательной (обратной) взаимосвязью с соперничеством ( $R_s = -0,428$  при  $p \leq 0,001$ ) и положительной (прямой) взаимосвязью с сотрудничеством ( $R_s = 0,466$  при  $p \leq 0,001$ ). Чем выше ориентация сотрудника на содержание выполняемой работы, стремление к профессиональному развитию, тем ниже проявляется стремление к одностороннему отстаиванию своих интересов. С другой стороны, профессиональный мотивационный тип сотрудника ориентирован на сотрудничество, максимальное удовлетворение интересов всех участников конфликтной ситуации. Иными словами, представители профессионального типа в ситуации конфликта действуют в интересах дела, предлагают конструктивное решение возникающей проблемы.

Патриотический тип мотивации у сотрудников правоохранительных органов отличается положительной (прямой) взаимосвязью с соперничеством ( $R_s = 0,421$  при  $p \leq 0,001$ ) и отрицательными взаимосвязями с избеганием  $R_s = -0,277$  при  $p \leq 0,05$ ) и приспособлением ( $R_s = -0,303$  при  $p \leq 0,01$ ). Патриотический тип характеризуется стремлением заявить свое первенство в коллективном успехе, поэтому у него ярко выражено конкурентное начало. В то же время для него не характерно стремление избегать конфликт или приспособляться к нему. О своих интересах представители патриотиче-

ского мотивационного типа заявляют открыто и активно стремятся к их удовлетворению.

Хозяйский тип мотивации у сотрудников правоохранительных органов отличается отрицательными взаимосвязями с компромиссом ( $R_s = -0,448$  при  $p \leq 0,01$ ), избеганием ( $R_s = -0,487$  при  $p \leq 0,001$ ) и положительной взаимосвязью с приспособлением ( $R_s = 0,357$  при  $p \leq 0,01$ ). Хозяйский мотивационный тип отличается высокой степенью личной ответственности, ярко выраженным стремлением к свободе действий, неприемлемостью жесткого контроля. Как видим, представители этого типа не склонны к компромиссу и избеганию, но в то же время охотно приспосабливаются к конфликту в интересах его эффективного разрешения.

Люмпенизированный тип мотивации у сотрудников правоохранительных органов отличается отрицательной взаимосвязью с сотрудничеством ( $R_s = -0,362$  при  $p \leq 0,01$ ) и положительными взаимосвязями с избеганием ( $R_s = 0,414$  при  $p \leq 0,001$ ) и приспособлением ( $R_s = 0,260$  при  $p \leq 0,05$ ). Сотрудники с выраженным люмпенизированным мотивационным типом, которые характеризуются низкой профессиональной активностью, ориентированные на выполнение работы, не требующей больших усилий, в ситуации конфликта не склонны к сотрудничеству. Они занимают пассивную позицию игнорирования и приспособления, даже при условии, если их интересы явно ущемляются. Это свидетельствует о том, что люмпенизация проявляется не только в пассивном, формальном отношении к работе, но также в нежелании активно отстаивать свои интересы и нежелании идти на сотрудничество.

Результаты исследования показали, что к сотрудничеству в ситуации конфликта более расположены сотрудники с профессиональным типом мотивации. Они более всех заинтересованы в достижении конструктивного соглашения. К соперничеству более склонны сотрудники хозяйственного типа мотивации, стремясь показать свое лидирующее положение в

коллективных делах. Избегание сильнее всего выражено у инструментального и люмпенизированного типа, которых объединяет низкая профессиональная мотивация. Стратегия приспособления характеризует хозяйский и люмпенизированный мотивационный тип сотрудников. Основная гипотеза исследования нашла свое подтверждение ( $p \leq 0,05$ ).

Стаж профессиональной деятельности отличается отрицательными взаимосвязями с профессиональным ( $R_s = -0,390$  при  $p \leq 0,01$ ) и патриотическим типом мотивации ( $R_s = -0,334$  при  $p \leq 0,01$ ). Это означает, что чем больше стаж, тем меньше выражена профессиональная мотивация и стремление к активному лидерству, признанию своих заслуг. Со стажем работы увеличивается стремление к приспособлению ( $R_s = 0,542$  при  $p \leq 0,001$ ) и уменьшается склонность избегать конфликтов ( $R_s = -0,319$  при  $p \leq 0,05$ ).

Результаты исследования показали, что среди сотрудников правоохранительных органов распространенным является люмпенизированный тип мотивации. Это может быть связано с низкой профессиональной мотивацией труда, обусловленной объективными факторами – его неадекватной оплатой, недостаточным общественным признанием и т. д. В процессе профессиональной деятельности, которая часто сопряжена с экстремальными ситуациями, формируется профессиональная деформация, которая проявляется в люмпенизированной мотивации: нежелании сотрудника напрягаться, получая фиксированную зарплату. В связи с этим перед руководством правоохранительных органов стоит задача создавать условия для развития профессионального типа мотивации, который является наиболее прогрессивным для сотрудников ОВД.

Наиболее значимыми стимулами мотивационного поведения сотрудников являются те, которые они осознают и последовательно добиваются желаемого результата. То есть немаловажную роль играет внутренняя убежденность сотрудника и

его стремление к обучению, совершенствованию, получению морального удовлетворения от получаемых результатов.

Руководитель должен продумать, какие факторы, кроме материального стимулирования, способны вовлечь сотрудника в достижение общей цели, заставить его работать с интересом и стремиться развиваться в быстро меняющихся условиях.