

**МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ
СПЕЦИАЛИСТА СИЛОВЫХ СТРУКТУР**

DOI: 10.25629/НС.2019.10.17

Федотов А.Ю.Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации
имени В.Я. Кикотя. Россия, Москва

Аннотация. В статье рассмотрены некоторые мотивационные аспекты профессиональной деятельности специалиста силовых структур. Обозначена приоритетность профессионализации мотивационной сферы в достижении его профессиональной надежности. Проанализированы особенности динамики и роль различных компонент сферы направленности в достижении необходимого уровня эффективности действий в ситуации.

Ключевые слова. Профессиональная надежность, мотивация, диспозиционные мотивы, ситуативные мотивы, этапы ситуации профессиональной деятельности.

Актуальность проблемы мотивации в деятельности специалистов силовых структур

В общем виде профессиональная надёжность специалиста силовых структур (далее – специалиста) рассматривается как интегральное психофизическое качество личности, способное детерминировать своевременное достижение заданного уровня эффективности действий в профессиональной ситуации и его удержание в течение необходимого промежутка времени в условиях воздействия комплекса помеховых (стрессовых) факторов, характерных для данной специальности.

Исследование факторов профессиональной надежности специалиста, указывают на целесообразность их деления на две группы. Это общие, с точки зрения содержания и принципиальных требований, факторы для специалистов любой категории и факторы, существенно отличающиеся по содержанию, выступающие основанием для классификаций специальностей и должностей. К общим относятся факторы мотивации и саморегуляции, к специфическим – профессионально-аналитические и профессионально-исполнительские.

Приоритетность мотивационного фактора по отношению к другим, перечисленным выше, не вызывает сомнения. Именно от него зависит ответ на принципиальные вопросы: на чьей стороне выступит специалист в ситуации критического выбора, насколько активно и добросовестно он будет выполнять свои обязанности, готов ли он выполнять свой долг до конца, осознавая реальную угрозу своей жизни и здоровью.

Актуальность проблемы возрастает с учетом как минимум двух, наиболее острых на сегодня, аспектов этой проблемы. Во-первых, в современных условиях наши стратегические противники все больше делают ставку на достижение успеха в информационном противоборстве, предполагающем использование всех, в том числе и самых аморальных средств. В борьбе за мировоззрение специалиста они стремятся противопоставить его личные интересы интересам общества, перенаправить его активность в деструктивное для государства русло. Реализация этих планов может означать, что все усилия и значительные затраты по повышению профессионализма специалиста в исполнительском, аналитическом и других контекстах приведут к противоположному результату и обернутся против нашего общества. Во-вторых, объективно нарастающая стрессогенность профессиональной деятельности специалиста ставит вопрос о повышении надежности мотивационной сферы в контексте сохранения профессиональной направленности, устойчивости позитивной профессиональной мотивации в условиях витальной опасности и актуализации негативных компонент ситуативной мотивации, связанной с самосохранением и избеганием активных действий в ущерб выполнению задачи.

Особенности мотивационного фактора профессиональной надежности специалиста

В результате проведения серии исследовательских мероприятий, основывающихся на технологии системно-ситуативного анализа профессиональной деятельности, констатирующего и формирующего экспериментов, было установлено, что мотивационный фактор профессиональной надежности специалиста силовых структур подразумевает:

1. Доминанцию профессиональной, то есть ориентированной на приоритетность профессиональной деятельности по отношению к другим ее видам, составляющей диспозиционной мотивации. Это основа профессиональной направленности и характера, образующая стержневой конструкт Я-образа специалиста. Этот вид мотивации развивается, начиная с ранних этапов онтогенеза, кроме того, на него должны быть направлены усилия в контексте воспитательной работы и проведения любого занятия по профессиональной подготовке. Он не всегда осознаваем, но проявляется и оказывает решающее влияние на действия в любой конкретной ситуации.

2. Позитивный баланс профессиональной составляющей всей совокупности мотивов, актуализированной в конкретной ситуации. Он достигается на основе:

- развитой способности к рефлексии индивидуальных признаков возникновения негативной мотивации, характера ее воздействия на организм и психику, степени угрозы выполняемой профессиональной задачи;

- реализации индивидуального стиля саморегуляции и самодетерминации для преодоления негативного влияния непрофессиональных побуждений на действия с ситуации.

В контексте диспозиционной мотивации речь идет о степени совпадения личностных смыслов, ценностных ориентаций, идеалов, индивидуальных установок специалиста с морально-нравственными, социально-политическими ценностями государства и общества, которые он призван представлять и защищать. Эти диспозиции являются неотъемлемой частью Я-образа и обеспечивают его профессиональную целостность.

Недостаточность мотивации в обозначенном контексте не позволяет рассматривать специалиста как профессионально надежного, так как существенно сокращает его возможности по самодетерминации. Кроме того, существенно сокращаются возможности выбора внешних мотиваторов в сложных ситуациях экзистенциального выбора, связанных с риском или альтернативами профессиональному долгу. Дефицит диспозиционной мотивации в значительной степени, снижает эффективность профессионально-личностного развития в процессе профессиональной подготовки и повседневной жизнедеятельности. Такое снижение является следствием слабости осознания прямой взаимосвязи между уровнем профессионально-личностного развития и возможности самосохранения в ситуациях выполнения профессионального долга. Это проявляется, с одной стороны, как недостаток побуждения к овладению профессией вследствие расчета на выживание в экстремальных условиях за счет уклонения от выполнения профессионального долга, а с другой стороны, как инфантильная надежда не попасть в ситуации, связанные с реальной опасностью. Не детализируя проблемы происхождения, развития и функционирования диспозиционных компонент направленности специалиста силовых структур отметим лишь, что по данным большинства проведенных исследований (М.И. Дьяченко, Л.Ф. Железняк, А.Г. Караяни, А.В. Кравец, Лутовинов, А.К. Маркова Д.Е. Матвеев, П.В. Петрий, В.В. Полич, С.И. Рабазанов, В.Н. Селезнев, О.Р. Соколик, А.А. Утюганов, Л.С. Шульдешов и другие), диспозиционные личностные мотивы профессионала, вне зависимости от конкретной специализации, должны удовлетворять следующим требованиям:

- а) Иметь однозначную патриотическую направленность на уровне глубинного личностного смысла, то есть осознанную идентификацию с национальными, территориальными, религиозными, культурными и историческими традициями нашей Родины. Кроме того, для специалиста силовых структур важнейшим аспектом патриотизма должна быть приоритетность суверенитета и независимости Российской Федерации, принятие целей и ценностей, провозглашаемых существующим государством и правительством. Обозначен как «Мпатр».

б) Предполагать принципиальную готовность к самопожертвованию ради выполнения долга (как установка), базирующейся на признании главенства ценностей патриотического, общественного, профессионального характера над индивидуальными (по рангам ценностных ориентаций). Этот аспект направленности должен присутствовать и на осознаваемом уровне, обязательно декларироваться, но не может рассматриваться как достоверный, вплоть до получения фактических подтверждений в реальных профессиональных действиях специалиста, детерминированных этой мотивацией. Обозначен как «Мсп».

в) Проявляться как склонность к овладению специфическими способами и методами, и участию в практических действиях именно в рамках избранной профессии. Признаком наличия этой склонности является, появляющаяся уже на ранних этапах профессионально-личностного развития, стремление посвящать самосовершенствованию в профессиональных действиях (знаниях, навыках, умениях, развитии профессиональных качеств) не только необходимое служебное время, но и все большую часть личного, принятие возможных издержек профессии. Обозначен как «Мпр ск».

Таблица 1 – Данных экспертных опросов значимости категорий диспозиционной мотивации в профессиональной надежности различных категорий специалистов силовых структур

№	категория диспозиционной мотивации	ЭО Пс (N=74)	ЭО ССС (N=93)	ССАД (N=243)	КЭ (N=54)
1	Патриотические ценностно-смысловые ориентации – Мпатр.	9, 6	9, 7	0, 38	0, 51
2	Осознание профессиональных ценностей, как приоритетной части личных – Мпатр.	9, 5	9, 8	0, 35	0, 42
3	Готовность к самопожертвованию, как установка на экстремальную ситуацию – Мсп.	8, 9	9, 5	0, 45	0, 49
4	Склонность к профессии – Мпр ск.	9, 7	9, 8	0, 41	0, 50

* ЭО Пс – экспертные опросы психологов, ЭО Сп – экспертные опросы специалистов (усредненные данные по десятибалльной оценке), системно-ситуативного анализа деятельности (ССАД по корреляции с внешним критерием надежности выполненных действий), констатирующего эксперимента (КЭ по корреляции с внешним критерием надежности специалиста).

Приведенные данные свидетельствуют о высокой и примерно равной значимости всех четырех категорий диспозиционной мотивации. В таблице не приводятся другие диспозиционные мотивы, связанные с другими сферами жизнедеятельности личности, так как, с одной стороны, в ходе исследования они не показали приоритета над приведенными выше в структуре мотивации профессионально надежного специалиста, с другой стороны, при всей их значимости они не связаны непосредственно с темой данной статьи.

Среди отрицательных диспозиционных мотивов, помимо противоположных упомянутым выше, выделяются гипертрофированные, то есть доминирующие над мотивами выполнения профессионального долга, мотивы самосохранения, тревоги за свое здоровье (Мз); неуверенности в судьбе близких (Мс); меркантильные (Мм) и др.

Результирующая диспозиционная мотивация профессионально надежного специалиста силовых структур может быть наглядно представлена в виде следующей квазиматематической модели.

$$\text{МДр} = \text{Мпатр} + \text{Мсп} + \text{Мпр ск} \pm \text{Мс} \pm \text{Мз} \pm \text{Мм}$$

Символ «±» показывает, что при определенных внешних обстоятельствах (наличии возможности целенаправленного организационного, управленческого, правового и др. воздействия), любой из этих отрицательных мотивов может быть рассмотрен как ресурс для повышения профессиональной надежности по данному фактору.

В контексте ситуативного баланса профессиональной составляющей способствующей и препятствующей реализации задач профессиональной деятельности речь идет о результирующей

ситуативной мотивации, то есть о совокупной психологической причине действий, совершаемых в рамках выполнения конкретной задачи в конкретных условиях. При этом результирующая ситуативная мотивация представляет собой динамический баланс взаимодействия двух групп мотивов.

Первая группа (МДр), рассмотренная ранее стабильная часть Я-образа специалиста, определяющая его направленность и отдельные черты характера, как психические свойства личности. Это, прежде всего, диспозиционная (вне ситуативная) мотивация как совокупность ценностно-смысловых конструктов, идеалов, установок, имеющих позитивную профессиональную ориентацию, представленных на уровне осознания в виде понятной системы ориентиров, используемых для самоконтроля и позволяющих оценивать себя как патриота, способного на самопожертвование ради выполнения долга, представителя конкретной профессии. Чем более консолидирована (на основе Мпатр, Мсп, Мпр ск) система профессиональной диспозиционности, тем больше она влияет на результирующую мотивацию ситуативных действий. Также следует отметить, что при отрицательном балансе диспозиционной мотивации и затруднениях ее коррекции, достижение профессиональной надежности специалиста силовых структур либо невозможно, либо может быть достигнуто лишь путем жесткой (антигуманной) компенсации. В данном случае потребуется избыточная ситуативная внешняя мотивация (система значимых поощрений - жестких наказаний) и непрерывный внешний контроль, что в большинстве обстоятельств профессиональной деятельности данной категории специалистов затруднительно или не представляется возможным.

Вторая группа (Мс+ - Мс-), это актуализированные в рамках конкретной ситуации побуждения к реализации профессионального действия или его избеганию, вплоть до прекращения.

1. Ситуативные мотивы, выполняющие функцию побуждения к профессиональному действию (позитивные Мс+), основываются на:

- осознании личностно полезных, в случае следования им, или вредных, в случае отклонения, последствий воздействия внешних мотиваторов (команды, указания, инструкции; предполагаемые поощрения и наказания);

- способности к рефлексии и самодетерминации, то есть произвольной активации внутренней ситуативной мотивации: например, профессионального интереса к происходящему, самоутверждения, решения испытать себя и т.п.; которая более действенна в случае наличия профессиональной диспозиционной мотивации.

Таблица 2 – Средние баллы и ранги выборов позитивной ситуативной составляющей мотивационного фактора профессиональной надежности специалиста силовых структур по данным анкетирования

№	Позитивная ситуативная мотивация	Средний балл	Ранг
1	Ненависть к противнику.	9, 5	2
2	Стремление выполнить приказ, не подвести товарищей, сохранить их жизни.	9, 7	1
3	Осознание своей ответственности в широком контексте профессиональных действий (в рамках задач части, соединения).	8, 3	6
4	Стремление реализовать профессиональный интерес.	7, 4	7
5	Стремление самоутвердиться в профессии.	8, 5	4
6	Стремление проверить себя как профессионала.	7, 2	8
7	Стремление к достижению более высокого уровня в профессиональной иерархии.	8, 9	3
8	Стремление к получению морального и материального поощрения.	8, 4	5
9	Стремление избежать наказания.	6, 7	9

2. Ситуативные мотивы, направленные на прекращение профессионального действия (негативные Мс-), как правило, связаны с актуализацией потребности самосохранения, реже, с актуализацией других мотивов, в каждом конкретном случае не совпадающих с поставленной профессиональной задачей. Например, следование иным профессиональным целям, не связанным с поставленной задачей: проверка своего профессионализма в не связанном с ситуацией контексте, выполнение второстепенных задач в ущерб основным и др.; следование непрофессиональным целям: месть, аддикции, меркантильные интересы и др.

Таблица 3 – Средний балл и ранги выборов негативной составляющей мотивационного фактора профессиональной надежности специалиста силовых структур по данным самоотчетов и экспертных оценок. Вопрос: «Что в большей степени мешает выполнению задачи в экстремальной ситуации?»

№	Негативная ситуативная мотивация	Средний балл	Ранг
1	Сохранение своей жизни любой ценой.	9, 8	1
2	Стремление к приобретению полезных навыков и опыта «на будущее; для гражданки», как приоритет в профессии.	7, 3	6
3	Беспокойство о собственном благополучии в случае получения вреда здоровью или потери профессиональных кондиций.	8, 9	3
4	Беспокойство о благополучии близких в случае гибели или потери профессиональных кондиций.	9, 1	2
5	Ориентация в основном на материальные выгоды в ситуации.	7, 6	5
6	Избегание неудачи, как нежелание рисковать ради дела, ориентация на формально правильное выполнение действий (дилемма → «поступить правильно или соблюсти правила»).	8, 4	4

Результирующая мотивация на начальный момент ситуации выглядит следующим образом:

$$M_{рез\ сит} = M_{Др} + (M_{с+} - M_{с-})$$

В динамике ситуации профессиональных действий соотношение приведенных компонент не остается неизменным. Рассмотрим условия сохранения позитивного мотивационного баланса на различных этапах развития ситуации.

Этапы и механизмы реализации мотивационного фактора в динамике ситуации профессиональной деятельности

Профессионально надежный специалист отличается от ненадежного, прежде всего, достаточной профессионализацией, стабильностью, целостностью Я-образа, соответствующей диспозиционной мотивацией, и развитой способностью к рефлексии, самодетерминации, позволяющей влиять на установление приемлемого соотношения между позитивной и негативной ситуативной мотивацией.

Мотивационный фактор профессиональной надежности специалистов силовых структур реализуется в рамках четырех этапов ситуации профессиональной деятельности, обоснованных с использованием методов системно-ситуативного анализа (МПДО РИ и МПДО АМ):

I. Формирование первичного чувственного образа значимых ситуативных изменений.

На этом этапе, когда осознание содержания и значимости изменений ситуации профессиональной деятельности только начинается, мотивационная сфера проявляет некоторую инертность. Ведущие компоненты Я-образа и диспозиционная мотивация, находящиеся на фоновых уровнях образа и психического состояния, направляют и активизируют действия, не столько связанные с задачами и условиями изменяющейся ситуации, сколько с общим контекстом профес-

сиональной и жизнедеятельности. Эти компоненты выступают основой актуализации позитивной ситуативной мотивации еще до окончательного формирования образа значимых ситуативных изменений и предполагаемых действий в ней. Объектами, стимулирующими эту мотивацию, выступают первичные перцептивные признаки присутствия и действий противника, информация, поступающая от взаимодействующих субъектов, распоряжения руководства и т.п. Важным элементом профессиональной надежности на этом этапе является постпроизвольная актуализация индивидуального ассоциированного опыта, связанного с осознанием вероятного возникновения и опознанием признаков негативной мотивации, сопутствующей ситуациям данного типа. Сопутствующие упомянутым мотивационным процессам эмоциональные изменения характеризуются актуализацией базового регистра страха и проявляются в повышенной бдительности, опасениях, осторожности, которые должны рассматриваться специалистом не как деструктивная, а как нормальная активирующая реакция психики, как ее готовность к переходу к активным экспансивным действиям.

На этом этапе в основе механизма надежности лежит избыточная, по отношению к типичным ситуациям, диспозиционная мотивация.

II. Формирование сукцессивного образа действия в складывающейся ситуации путем соотнесения полученного симультанного образа восприятия с ассоциированными симультанными образами профессионального опыта и развертывания в реальном времени и пространстве нового интегративного образа, соответствующего актуальной ситуации и ее тенденциям.

Продолжается поддержание профессиональной диспозиционной мотивации на фоновом уровне, но теперь в непосредственной связи с реализуемыми действиями и операциями, что является как желание выполнить эту задачу как можно более эффективно. На этом этапе важно целенаправленно активировать позитивную ситуативную мотивацию, такую как ненависть к противнику, стремление выполнить приказ и не подвести товарищей, сохранить их жизни, реализовать профессиональный интерес, самоутвердиться в профессии, проверить себя, выйти на более высокий уровень в профессии. Актуализации позитивных ситуативных мотивов способствует осознание неизбежности решительных действий, ответственности за их результат, возможности проявить через них важнейшие диспозиционные мотивы. Процесс формирования позитивной ситуативной мотивации подкрепляется осознанием внешних мотиваторов во всей палитре проецируемых на себя способов поощрения и наказания.

На данном этапе, для достижения профессиональной надежности, специалисту должен быть знаком весь комплекс факторов способных актуализировать негативную мотивацию. Оценивая вероятность выживания, он должен непосредственно увязывать ее со способностью к грамотным, профессиональным действиям и исключать варианты отклоняющегося поведения (избегание выполнения задачи, плен, сотрудничество с противником или преступным элементом и т.д.) как возможность сохранения жизни. С учетом того, что негативная ситуативная мотивация в начальный момент, как правило, превышает по интенсивности позитивную, наличие соответствующего ассоциированного опыта позволяет заранее актуализировать средства преодоления негативных мотивов и эмоций, снизить негативное воздействие эффекта внезапности при их возникновении.

На этом этапе специалист максимально, но в пределах индивидуального диапазона стеничности, активируется регистром страха и контролирует и/или инициирует его трансформацию в деятельностный (экспансивный) регистр. Осознание индивидуальных признаков переживания регистра страха и момента его трансформации в экспансивный регистр составляет основу механизма самоконтроля, включение которого не позволяет актуализироваться негативным ситуативным мотивам и зафиксировать специалиста за пределами диапазона стеничности регистра страха. Самоконтроль и включение индивидуального стиля саморегуляции позволяет ему активно преодолевать возникшие трудности, вступить в противоборство с противником, проявить агрессию и т.п.

Первый и второй этапы ситуативного действия разворачиваются и протекают достаточно быстро, как правило речь идет о периоде времени, не превышающем несколько секунд. Суть

этапов заключается в общей постпроизвольной активации самоконтроля и индивидуального стиля саморегуляции при восприятии признаков возникновения негативных мотивов.

III а. Реализация успешного образа действия и его непрерывная коррекция с учетом пространственно-временной динамики типичных, то есть известных, ранее отработанных в процессе профессиональной подготовки и деятельности, ситуативных изменений.

В типичных ситуациях произвольная дополнительная актуализация диспозиционной мотивации не требуется, она продолжает играть роль побуждающего, направляющего и активирующего, но мало осознаваемого фона образа и состояния. При этом она находится в готовности к возможной дополнительной актуализации при осложнении ситуации или ее развитию по нетипичному сценарию.

На III этапе, как правило, включается механизм осознаваемой активации позитивной ситуативной мотивации, появляется стремление «добиться максимума возможного в сложившейся ситуации». На этом фоне профессионально надежные специалисты отмечают возникновение эффектов «полной направленности и погружения в действия», «накручивания себя на сверхусилие», придания текущему моменту статуса «самого важного момента в жизни».

Важнейшей особенностью динамики третьего этапа является предельная интенсификация воздействия типичных стрессфакторов на специалиста и, как следствие, усиление негативной мотивации, характерной для данного типа ситуаций. Бывает так, что в определенный момент негативная ситуативная мотивация, особенно связанная с самосохранением, становится интенсивнее позитивной ситуативной мотивацией. Общий мотивационный баланс теперь зависит от интенсивности диспозиционных мотивов. Иными словами, чем нестандартнее ситуация или чем труднее приходится специалисту силовых структур, чем больших волевых усилий требуют его действия, тем больше необходимость в развитой внеситуативной диспозиционной мотивации. При достаточном уровне профессионально-личностного развития возможность появления дисбаланса регистрируется сознанием специалиста и преодолевается без дополнительных усилий, постпроизвольно. Однако, возможно и появление необходимости в произвольных усилиях.

Эмоциональная сфера представлена на данном этапе деятельностным (экспансивным) регистром, который удерживается в диапазоне стеничности за счет возможностей индивидуального стиля психофизической саморегуляции. При осознании промежуточного успеха или видимых перспектив достижения цели появляется эффект «боевого возбуждения» как агрессивно-радостный аффект переживания процесса выполнения действия (агрессия, повышенная реактивность, стремление продолжать действовать, получение удовольствия от реализуемых действий, вера в свою неуязвимость или безразличие к возможным угрозам).

В рамках третьего этапа, применительно к типичным ситуациям, определяющими условиями профессиональной надежности мотивационного фактора является:

а) Доминанция позитивной ситуативной мотивации над негативной, что осуществляется за счет механизма текущего самоконтроля. Если это условие достигается, то не возникает необходимости в какой-либо дополнительной мотивационной активации и профессиональное действие реализуется успешно.

б) Необходимый уровень развития диспозиционных мотивов, с учетом вероятного дисбаланса позитивной и негативной ситуативной мотивации.

III б. Реализация успешного образа действия и его своевременная коррекция с учетом пространственно-временной динамики нестандартных, то есть ранее не встречавшихся в подготовке и практической профессиональной деятельности, ситуативных изменений.

В нетипичных ситуациях требуется дополнительная актуализация как позитивной ситуативной мотивации (например, осознание своей значимости в общем контексте взаимодействия; актуализация понимания опасности, непредвиденности для взаимодействующих; профессиональный интерес в контексте выбора варианта нового алгоритма «как интересно, ведь все равно есть выход из этого положения» и т.п.), так и внеситуативной - диспозиционной. Для сохранения профессиональной направленности действий эти мотивационные группы, соответствующие им

элементы образа и психического состояния, требуют быстрой и мощной актуализации в фокусе осознания с последующим незамедлительным их переводом на после произвольный уровень. Это необходимо в целях формирования более устойчивого позитивного мотивационного и эмоционального фона, а также разгрузки произвольного внимания для адаптации моторных и интеллектуальных действий к нестандартным условиям и задачам.

В отличие от типичных ситуаций в нетипичных более активно проявляют себя не только известные, а значит имеющие достаточный ассоциированный опыт их преодоления негативные мотивационные и эмоциональные факторы, но и ранее не встречавшиеся. В этом случае специалистом включаются все варианты их преодоления по принципу избыточности, и из них в режиме реального времени конструируется подходящий. В случае отсутствия достаточного ассоциированного опыта самодетерминации в типичных ситуациях, преодоление негативного воздействия на действия нестандартных факторов маловероятно.

Дополнительным фактором надежности мотивационной сферы на данном этапе является максимальная активация деятельностного (агрессивного) регистра, который способен в некоторой степени нивелировать негативные мотивационные проявления как несоответствующие общей экспансивной тенденции.

Существенной психологической особенностью действий в нестандартных ситуациях является то, что нередко самоконтроль результирующей мотивации не в состоянии обеспечить доминанцию позитивной ситуативной мотивации над негативной ввиду их новизны и отсутствия проверенных способов преодоления незнакомых проявлений негативной мотивации в ассоциированном опыте специалиста. В этом случае требуется дополнительная произвольная актуализация резервированных диспозиционных мотивов, что превращает реализуемое действие в волевое.

Третий этап занимает основную часть времени ситуации и предполагает непосредственное осуществление действия. Как правило речь идет о промежутке времени от нескольких секунд до десятка с лишним минут, в течение которых реализуется действие. Дольше он длиться не может, так как, даже при неизменных задачах и условиях, неизбежно меняется сам субъект действий (ситуативный уровень его психического состояния), вследствие чего происходит мотивированная активация резервов (эмоциональной сферы, внимания) или компенсация (выполнение тех же функций, но за счет других психофизических процессов), то есть наступает новая ситуация.

IV. Оценка достигнутого результата, степени его соответствия ситуативной задаче и адекватности реализованного сукцессивного образа. Дополнение кластера ассоциированных симультантных образов новыми компонентами.

Реализованные содержание и динамика мотивационной сферы привели к определенному результату в большей или меньшей степени, соответствующему поставленной профессиональной задаче в конкретной ситуации. Чем больше профессиональные действия соответствовали диспозиционной мотивации и чем больше совпадение образа задачи и достигнутого результата, тем большую профессиональную удовлетворенность испытывает специалист. Трансформация экспансивного эмоционального регистра в регистр удовлетворенности и интереса предполагает автоматическое, неосознаваемое закрепление примененного способа действий в виде симультанного образа позитивного ассоциированного опыта по отношению к определенному типу ситуаций. В случае нестандартного варианта развития ситуации и его успешного разрешения, он, начиная с этого момента, интегрируется в образ одного из имеющихся типов профессиональных ситуаций или инициирует формирование нового типа. Последующая целенаправленная рефлексия мотивационной динамики, включение успешного опыта в содержание индивидуального стиля саморегуляции способствует повышению профессиональной надежности мотивационного фактора.

Выводы

Мотивационный фактор является определяющим в достижении профессиональной надежности специалиста силовых структур. Он определяется:

- развитой диспозиционной мотивацией, комплексно представленной на различных уровнях Я-образа и отвечающей особенностям профессиональной деятельности специалистов силовых структур;

- развитой позитивной ситуативной мотивацией и отлаженными вариантами ее постпроизвольной актуализации на различных этапах ситуаций профессиональной деятельности;
- знанием индивидуальных признаков проявления негативной ситуативной мотивации, характерной для ситуаций профессиональной деятельности, и наличие позитивного опыта ее преодоления;
- знанием и способностью к использованию закономерностей ситуативной динамики базовых эмоциональных регистров на основе профессионального индивидуального стиля саморегуляции.

Играя определяющую роль в достижении нужного результата, мотивационный фактор, в большинстве случаев, представлен на фоновых уровнях образа и психического состояния. Необходимо стремиться к тому, чтобы на всех этапах развертывания ситуации профессиональной деятельности процесс самодетерминации минимально задействовал сферу произвольного внимания, которая предельно загружена информацией, связанной с осуществлением профессионально-исполнительских и профессионально-аналитических действий. Лишь в отдельных, ключевых моментах выбора (принятия-отказа-изменения) целей и задач разворачивается процесс осознаваемого мотивационного самоконтроля и самодетерминации.

Литература

1. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции. М. СПб.: Питер. 2006. С. 204.
2. Изард К.Э. Эмоции человека. СПб.: Питер, 2008. С. 464.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011. С. 508.
4. Крук В.М., Носс И.Н., Федотов А.Ю. Психологическая работа в системе обеспечения надежности сотрудника. М., ДГСК МВД России, 2016. С. 623.
5. Крук В.М., Кубышко В.Л. Современные подходы к профессиональной и психологической подготовке сотрудников ОВД к действиям в особых условиях // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1(56).
6. Столин В.В. Психология самосознания личности. М.: Изд-во МГУ, 1983. С. 284.
7. Федотов А.Ю. Концепция профессиональной надежности специалистов силовых структур. Монография. МосУ МВД России, 2018. С. 204.

Федотов Андрей Юрьевич. E-mail: fedot-andrey2008@yandex.ru

Дата поступления: 01.08.2019

Дата принятия к публикации 10.10.2019

**MOTIVATIONAL FACTORS OF PROFESSIONAL RELIABILITY OF A SPECIALIST
LAW ENFORCEMENT AGENCIES**

DOI: 10.25629/HC.2019.10.17

Fedotov A. Yu.

Moscow University of the Ministry of internal Affairs
of the Russian Federation named after V. J. Kikot
Russia, Moscow

Abstract. In the article some motivational aspects of professional activity of the specialist of power structures are considered. The priority of professionalization of the motivational sphere in achieving its professional reliability is indicated. The features of dynamics and the role of various components of the sphere of orientation in achieving the necessary level of efficiency of actions in the situation are analyzed.

Keyword. Professional reliability, motivation, dispositional motives, situational motives, stages of the situation of professional activity.

Fedotov Andrey Yuryevich. E-mail: fedot-andrey2008@yandex.ru

Date of receipt 01.08.2019

Date of acceptance 10.10.2019