

Л. А. Саблина, Е. А. Родионова

МОТИВАЦИОННЫЕ И ЦЕННОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Постановка проблемы. Важнейшим фактором развития человеческой цивилизации выступает создание общества, основанного на законе, правопорядке. Актуальной для правоохранительных органов является задача повышения эффективности деятельности сотрудников правоохранительной системы. Их мировоззрение, ценностные ориентации, доминирующие мотивы, морально-психологические особенности, интеллект имеют решающее значение в обеспечении эффективной работы правоохранительной системы. Анализ профессиональной деятельности сотрудников правоохранительной сферы, проведенный после реформирования правоохранительной системы, позволил выделить профессиональные риски сотрудников правоохранительных органов: высокая психическая напряженность, наличие значительного количества стрессогенных факторов, необходимость быть постоянно в мобильном состоянии и пр. Это позволяет отнести труд оперативника к разряду сложных видов деятельности, предъявляющих специфические требования к личности специалиста, его профессионально важным качествам.

Результаты исследования и их обсуждение. В 2014 г. нами было проведено исследование особенностей профессиональной деятельности сотрудников оперативной службы (всего участвовало 123 человека (66 женщин и 57 мужчин) в возрасте от 22 до 54 лет). Предметом исследования являются мотивационная удовлетворенность и ценностные ориентации. Мы предположили существование взаимосвязи уровня реализации мотивационных и ценностных ожиданий с результативностью и эффективностью деятельности сотрудников. В своей работе мы руководствовались типологией организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей», в процессе анализа которой выделяются четыре типа культуры: адхократический, иерархический, рыночный и бюрократический. Говоря о ценностных ожиданиях, мы подразумеваем соотношения оценки реального типа организационной культуры и ожидаемого (идеального видения). Уровень ценностных ожиданий – индекс различия в оценках реального и предпочитаемого типов организационной культуры (Е.А. Родионова). Рассмотрены мотивационные компоненты организационной культуры, такие как возможность реализации мотивов (В.И. Доминьяк, методика «Возможность реализации мотивов»). Под мотивацией персонала мы понимаем стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности.

По результатам эмпирического исследования можно сделать следующие выводы: 1. Сотрудники правоохранительных органов оценивают организационную культуру как иерархическую с элементами клановости, т. е. организация жестко структурирована и строго контролируется, в то же время это достаточно дружественное место работы, где у людей масса общего, внимание сфокусировано на внешнем и внутреннем планах. Индекс реализации ценностных ожиданий высокий, т. е. сотрудники не удовлетворены тем типом организационной культуры, который существует сегодня в правоохранительной системе. Говоря о ценностных предпочтениях, сотрудники ориентированы на отношения, на поддержку и взаимопомощь, на большие полномочия в принятии решений и самостоятельность в процессуальных вопросах. 2. Анализ мотивационных ожиданий сотрудников показал также высокий уровень индекса реализации мотивационных ожиданий. Это говорит о том, что сотрудники не получают возможность реализации своих актуальных мотивов в компании. Значимыми мотивами сотрудников оперативной службы являются: материальный достаток, ощущение стабильности, надежности; общение с коллегами, удовлетворение от процесса деятельности; ощущение успеха и полезности; управление и руководство другими людьми. Мотивационный потенциал сотрудников равен 7,8, что соответствует среднему уровню, оценка возможности реализации мотивов в компании – 5,6, что соответствует уровню ниже среднего. 3. Установлена взаимосвязь реализации мотивационных и ценностных ожиданий с уровнем производительности и эффективности (последние параметры являются результатами экспертной оценки по итогам ежеквартальной аттестации сотрудников в компании) $r = -0,68$ при $p < 0,001$ (ценностные ожидания) и $r = -0,51$; $p < 0,001$ (мотивационные ожидания). Отрицательная связь в данном случае говорит о том, что сотрудники, имеющие возможность реализации своих ценностных и мотивационных ожиданий (низкий уровень индекса реализации), показывают более высокие показатели по критериям производительности и эффективности. Статистически значимых различий по изучаемым характеристикам между мужчинами и женщинами не обнаружено.

Ю. М. Савинова

ОСОБЕННОСТИ ДОВЕРИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ У ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Весьма актуальна разработка вопросов, связанных с понятием личностного потенциала и определением факторов, влияющих на успешность реализации внутренних резервов предпринимателей, особенно на этапе становления их профессиональной деятельности. С нашей точки зрения, одним из

Родионова Е.А., Саблина Л.А. Мотивационные и ценностные характеристики эффективности сотрудников правоохранительных органов // Ананьевские чтения - 2014. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: Материалы научной конференции, 21-23 октября 2014 г. / Отв. ред. Г.С. Никифоров. – СПб.: Скуфия-принт, 2014. С.53-54.