

6. Вішнеўскі, А.Ф. Гісторыя дзяржавы і права Беларусі : вучэб. дапам / А.Ф. Вішнеўскі. – Мінск : Акад. МУС Рэсп. Беларусь, 2003. – 319 с.
7. Доўнар, Т.І. Гісторыя дзяржавы і права Беларусі : падручнік / Т.І. Доўнар. – Мінск : Адукацыя і выхаванне, 2014. – 416 с.
8. Проблемы общей теории права и государства : учеб. для вузов / под общ. ред. В.С. Нерсисянца. – М. : Норма, 2004. – 832 с.
9. Витушко, В.А. Антропологическая периодизация развития общества, семьи и права / В.А. Витушко // Сацыяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні. – 2005. – № 2. – С. 9–26.
10. Алексеев, В.П. История первобытного общества / В.П. Алексеев, А.И. Першиц. – М. : Высш. шк, 1990. – 351 с.
11. Бочаров, В.В. Власть. Традиции. Управление / В.В. Бочаров. – М. : Наука, 1992. – 296 с.
12. Мосс, М. Общество. Обмен. Личность / М. Мосс. – М. : Наука, 1996. – 198 с.
13. Папаян, Р.А. Христианские корни современного права / Р.А. Папаян. – М. : Норма, 2002. – 412 с.
14. Мурашко, Л.О. Поиск права / Л.О. Мурашко. – Минск : Веды, 2004. – 168 с.
15. Ермаловіч, М. Старажытная Беларусь: Полацкі і Навагародскі перыяды / М. Ермаловіч. – 2-е выд. – Мінск : Маст. літ., 2001. – 366 с.
16. Мальцев, Г.В. Пять лекций о происхождении и ранних формах права и государства / Г.В. Мальцев. – М. : Изд-во РАГС, 2000. – 190 с.
17. Мартышин, О.В. Совместимы ли основные типы понимания права? / О.В. Мартышин // Государство и право. – 2003. – № 6. – С. 13–21.
18. Лейст, О.Э. Три концепции права / О.Э. Лейст // Совет. государство и право. – 1991. – № 12. – С. 3–11.
19. Нерсисянец, В.С. Общая теория права и государства : учеб. для юрид. вузов и фак. / В.С. Нерсисянец. – М. : НОРМА, 2000. – 552 с.
20. Лившиц, Р.З. Теория права / Р.З. Лившиц. – М. : БЕК, 1994. – 224 с.
21. Четвернин, В.А. Понятие права и государства. Введение в курс общей теории права и государства : учеб. пособие / В.А. Четвернин. – М. : Дело, 1997. – 120 с.
22. Мартышин, О.В. О либертарно-юридической теории права и государства / О.В. Мартышин // Государство и право. – 2002. – № 10. – С. 5–16.

Дата поступления в редакцию: 06.02.15

A.F. Vishnevsky, Doctor of Historical Sciences, Full Professor of Law, Honored Worker of Education of the Republic of Belarus, Professor at the Department of Theory and History of State and Law of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus; V.A. Kuchynski, Candidate of Juridical Sciences, Full Professor, Professor at the Department of Theory and History of State and Law of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

CORRELATION OF THE THEORIES OF LAW INTERPRETATION AND LAW ORIGIN

The author of the article analyses reasons of existence of many theories of the origin of state and law. Based on the review of correlation of theories of the origin of law and concepts of law interpretation, authors conclude that scientific substantiation of time and reasons for its occurrence as historically conditioned social phenomenon, depends on the methodology of interpretation of the essence and social purpose of law.

Keywords: epistemology, origin, state and law, legal concept, legal conception, law interpretation, methodology.

УДК 159.9:34

Т.В. Казак, доктор психологических наук, член-корреспондент Международной академии психологических наук, профессор кафедры инженерной психологии и эргономики Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники, начальник социально-педагогической и психологической службы университета (e-mail: kazak-tamara@yandex.ru)

МОТИВАЦИЯ ПОЗИТИВНОЙ АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Рассматриваются точки зрения в отношении разрешения проблемы мотивации и различия значений, приписываемых термину «мотив». Акцентируется внимание на изучении позитивно направленной деятельности сотрудника органов внутренних дел как специалиста. Раскрываются вопросы, связанные с профессиональным становлением специалиста, предопределяемым личностным и профессиональным самоопределением, самоактуализацией, социализацией, мотивацией профессиональной деятельности и профессиональной подготовкой.

Ключевые слова: активность личности, профессиональное и личностное самоопределение, социализация, мотивация профессиональной деятельности, самоактуализация личности, психологическое сопровождение, психосоциальная адаптация, нейролингвистическое программирование.

Представления об активности личности и ее роли в психосоциальной адаптации молодых сотрудников к условиям деятельности в органах внутренних дел будут далеко не полными, если не акцентировать внимания на проблеме мотивации этой активности. И это понятно – мотивация является первоосновой поступков и действий личности. Мотивация активности личности молодых специалистов приобретает особую важность в свете того, что деятельность в органах внутренних дел нередко осуществляется в неблагоприятных условиях, а для некоторых профессий экстремальные условия деятельности, резкие изменения режима работы становятся нормой. Неблагоприятные условия деятельности приводят к снижению производительности труда, работоспособности, перенапряжению нервной системы, повышенной конфликтности и др. (рис. 1).

Известно, что именно некоторое побуждение детерминирует активизацию и направленность поведения человека, целенаправленность, организованность и устойчивость деятельности, обеспечивающей достижение конкретной цели.

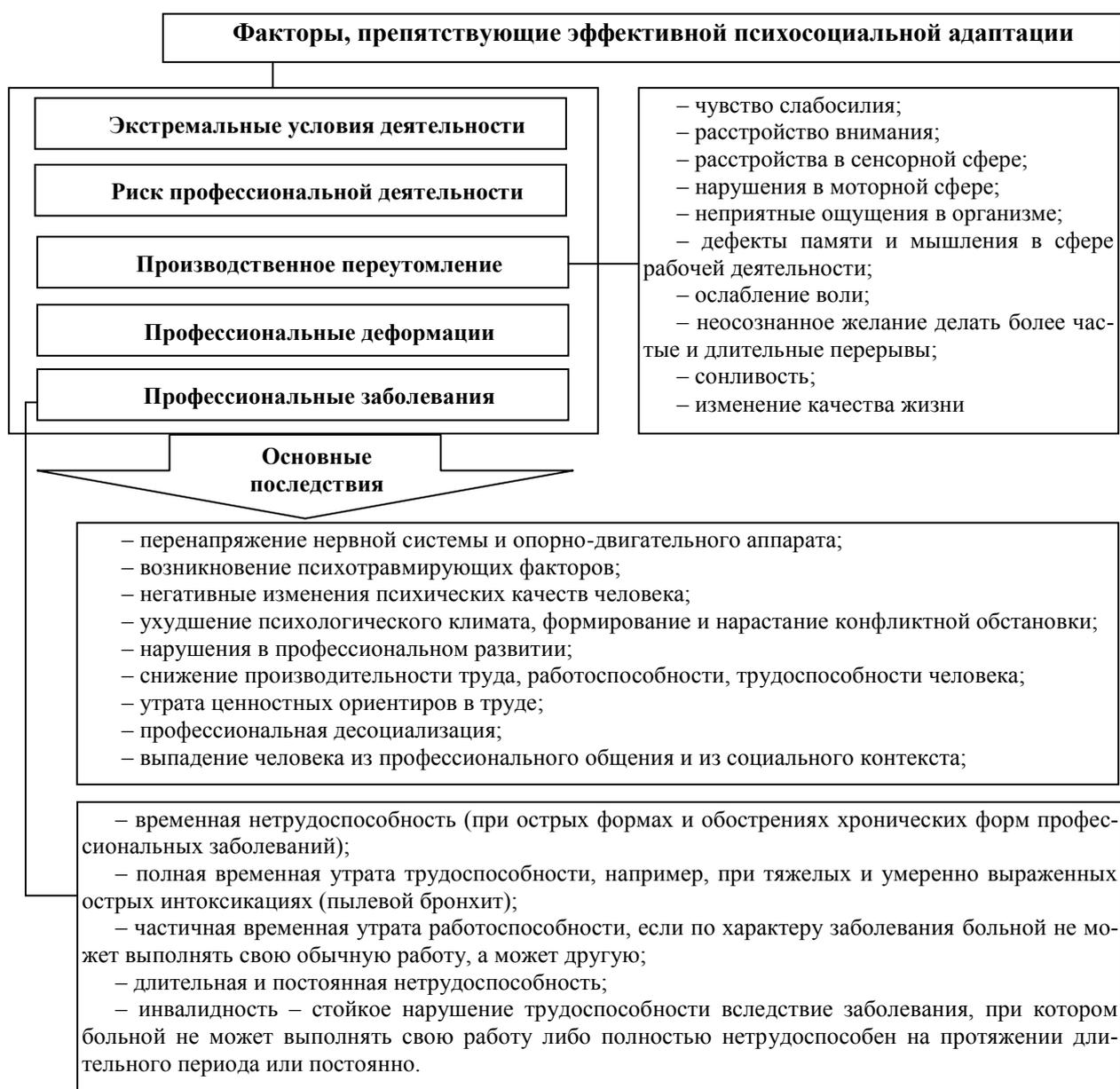


Рис. 1. Факторы, препятствующие психосоциальной адаптации молодых сотрудников к условиям деятельности в органах внутренних дел

Еще более актуально это для неблагоприятных условий деятельности.

В современной научной литературе обнаруживается множество подходов к разрешению проблемы мотивации. В частности, одни авторы склонны рассматривать мотивы как потребности, влечения, побуждения, склонности, другие специалисты – как желания, хотения, привычки, понятие о долге; третьи убеждены в том, что мотивы – это морально-политические установки и помыслы; у четвертых мотивы предстают как интересы, убеждения, стремления; наконец, пятые видят мотивы как предметы внешнего мира и даже условия существования.

Вместе с тем в зарубежной науке легко прослеживается противостояние двух теоретических подходов – объективистского (представители этого течения детерминируют поведение внешней средой, эндогенными стимулами и подкреплениями) и субъективистского (представители этого направления считают, что поведение предопределяется внутренними потребностями, установками личности).

В новейших психологических концепциях мотивации, претендующих на субъективное объяснение поведения человека, преобладает когнитивный подход к мотивации, в соответствии с которым побуждение к действию может возникать у человека под воздействием знаний (когниций). Одним из первых обратил внимание на значимость когниций в качестве мотиваторов Л. Фестингер, заложивший фундамент теории когнитивного диссонанса, основным постулатом которой является утверждение о том, что система знаний человека о мире и о себе стремится к согласованию. При рассогласовании (дисбалансе в системе знаний человека) индивид стремится ликвидировать дивергенцию либо предельно сократить ее степень; такое стремление само по себе может стать и становится сильным мотивом поведения личности.

В объективистских концепциях в основе мотивации лежат стимулы, рассматриваемые как побудительные мотивы. При этом обращает на себя внимание и тот факт, что в русском языке стимул, так же, как и мотив, означает побудительную причину, побуждение к действию. Следовательно в русском языке стимулирование и мотивация являются синонимами. При исследовании проблем мотивации в отечественной психологии рассматривают мотив как реально существующий психологический феномен, как то, что побуждает к поступку, действию, но при этом в качестве мотива принимаются самые различные психологические феномены.

Подтверждение отсутствия единства в понимании мотива приводит к тому, что в учебниках по психологии ему отводятся различные места: в разделах «Направленность личности», или «Воля», или «Деятельность». Вместо мотивов анализируются разные проявления направленности личности.

Наиболее яркими представителями объективизма по праву считаются К. Халл, Дж. Доллард, Н. Миллер, А. Бандура.

К. Халл постулирует, что мотивационный компонент представляет собой мультипликативную связь силы влечения и привлекательности объекта и осуществляет чисто энергетическую функцию. Согласно Дж. Спенсу, знакомые стимулы вызывают скрытые фрагменты прошлых целевых реакций еще до непосредственного восприятия целевого объекта, которые ассоциированы с прошлым целевым объектом. Этой частичной антиципирующей достижению цели реакции приписывается функция мотивации. Дж. Доллард и Н. Миллер считают, что мотивирующей функцией, т. е. способностью побуждать к действию, обладают сильные внешние раздражители [1]. По мнению А. Бандуры, люди могут моделировать многие виды поведения независимо от природы возможных мотивов, лежащих в основе этого поведения. Ученый не отрицает концепцию мотивированного поведения, но анализирует мотивацию с точки зрения ожидаемых, побудительных и познавательных стимулов, потенциально подтверждаемых экспериментами, а не рассуждает о свойствах предполагаемых внутренних мотивов [2].

Весомый вклад в разработку проблем мотивации внес и К. Левин, который одним из первых сделал попытку синтеза субъективизма и объективизма в рамках одной теории [1]. Он показал, что каждый человек характерным только для него образом воспринимает и оценивает ситуацию. При этом у разных людей эти оценки не совпадают. Человек в зависимости от того, в каком состоянии он находится, ту же самую ситуацию может воспринимать по-разному. Это особенно характерно для интеллектуально развитых людей, имеющих большой жизненный опыт и способных из любой ситуации извлечь для себя пользу, видеть ее под разными углами зрения и действовать в ней различными способами.

Таким образом, согласно теории К. Левина поведение человека – это динамическое единство субъективных и объективных процессов, выступающее в качестве главного системообразующего элемента взаимодействия личности и психологического окружения. Практика повседневной деятельности убедительно подтверждает справедливость данной теории, а потому она может быть полезна для анализа состояния дел в теории и практике мотивации активности субъектов деятельности органов внутренних дел.

Другое объяснение мотивации дает теория справедливости, которая постулирует, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу.

Исследования показывают, что обычно, когда люди считают, что им недоплачивают, они начинают работать менее интенсивно. Если же они считают, что им переплачивают, они менее склонны изменять свое поведение и деятельность. Рассмотренный пример свидетельствует о том, что снятие напряжения и восстановление справедливости является управляемым процессом, в котором могут участвовать организаторы и сотрудники.

Комплексную процессуальную теорию мотивации разработали Л. Портер и Э. Лоулер [3]. Согласно этой теории достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, а также осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий будет определяться ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения.

В отечественной психологии распространена традиция объяснять онтогенетическое развитие мотивации процессом опредмечивания потребностей. Сущность опредмечивания состоит в том, что изначально потребность выступает лишь как состояние нужды организма, которое само по себе не способно вызвать никакой определенной деятельности; ее функция ограничивается активизацией соответствующих биологических отправления и общим возбуждением двигательной сферы, проявляющимся в ненаправленных поисковых движениях. Для того чтобы такая потребность стала основой для целенаправленного поведения, она должна получить определенность в отношении отвечающих ей внешних объектов, т. е. опредметиться, «наполниться» содержанием, объективироваться и тем как бы передать функцию организации деятельности предмету, способному ее удовлетворить, – мотиву. Момент, дающий начало этому процессу, характеризуется как «встреча потребности с предметом», как «чрезвычайный акт» в ее развитии.

Сказанное свидетельствует о том, что мотивация профессиональной деятельности представляет собой по форме целенаправленный динамический процесс, в котором присутствуют мотивы и стимулы, что процесс этот может быть организованным и управляемым. Видимо, поэтому распространенным является мнение, что обнаружение и описание причин устойчивых изменений поведения и есть ответ на вопрос о мотивации содержащих его поступков. Любая форма поведения может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором – внешние условия и обстоятельства его деятельности. В первом случае говорят о мотивах, потребностях, целях, намерениях, желаниях, интересах и т. п., а во втором – о стимулах, исходящих из сложившейся ситуации, рассматривая стимулы как внешние побуждения, как факторы, которые могут вызвать (в зависимости от психологических особенностей человека) разные мотивы, внутренние и внешние побуждения.

Чтобы стимул (например, денежная премия) вызвал мотивы, надо, чтобы он был принят личностью. Следовательно данная концепция представляет собой объяснение происхождения и динамики развития мотивационной сферы человека. Она показывает, как может изменяться отношение человека к профессиональной деятельности, каким образом возникают и исчезают отдельные виды потребностей, мотивов и целей, какие модификации происходят с мотивами под влиянием стимулов.

Таким образом, во второй половине XX в. теории потребностей человека были дополнены рядом специальных мотивационных концепций, общими для которых являются следующие положения:

отрицание принципиальной возможности создания единой универсальной теории мотивации, одинаково удовлетворительно объясняющей поведение человека;

утверждение вместо редукции напряжения принципа активности, согласно которому человек в своем поведении не реактивен, а изначально активен, что источники имманентной ему активности – мотивации находятся в нем самом, в его психологии;

стремление ввести в научный оборот специфические понятия, отражающие особенности человеческой мотивации. Такими понятиями стали, например, социальные потребности, мотивы (Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, Г. Хекхаузен), жизненные цели (К. Роджерс, Р. Мей), когнитивные факторы (Г. Келли и др.);

точка зрения на мотив как на побудительную причину. Мы также разделяем этот взгляд, а потому, употребляя термин мотив, будем иметь в виду устойчивую внутреннюю побудительную причину, повод к какому-либо действию личности;

ориентация на изучение познавательных процессов, в которых обнаруживаются причины, обусловленные внешними и внутренними факторами; рассмотрение мотивации как системы побудительных причин человеческого поведения, его теоретической и практической деятельности, однако исключение из рассмотрения мотивации как процесса стимулирования побудительных причин; анализ мотивации как комплекса мер психологического воздействия на отдельного человека или группу людей;

обозначение внутренних побуждений категориями мотив, потребность, цель, намерение, желание, интерес и т. п., а внешних – термином стимул. Стимулы – это факторы, которые могут вызвать (в зависимости психологических особенностей человека) разные мотивы.

Мотивация позитивной активности личности молодого сотрудника органов внутренних дел, по нашему мнению, представляет собой организованный процесс целенаправленного психологического и социально-психологического воздействия на человека (группу людей) с учетом доминирующих внутренних побуждений (мотивов) в интересах повышения профессиональной активности и ускорения психосоциальной адаптации к условиям деятельности путем преднамеренного создания стимулов (внешних побуждений). Эта мотивация включает в себя: выявление у молодого специалиста (членов малой группы) доминирующих мотивов и установок; создание системы мотиваторов (внешних положительно побуждающих факторов), учитывающих специфику профессиональной деятельности и мотивационной сферы различных категорий специалистов и купирование демотиваторов (факторов, отрицательно влияющих на мотивацию); организацию и осуществление контроля за эффективностью использования мотиваторов и демотиваторов; корректировку мотивационной деятельности.

Мотивация позитивной активности личности определяется в целом сложным, постоянно меняющимся соотношением разных побуждений, входящих в мотивационную сферу, которая выполняет ряд функций: побуждающую (вызывает активность человека в профессиональной деятельности, потребность в ней), направляющую (определяет характер цели в профессиональной деятельности), регулирующую (определяет ценностные ориентиры, мотивы профессиональной деятельности).

Любая форма поведения, в том числе и психосоциальная адаптация, может быть детерминирована как внутренними, так и внешними побудительными причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором – внешние условия и обстоятельства его деятельности. Потребности и ценностные ориентации ложатся в основу мотивов позитивной активности.

Иногда все психологические факторы, которые как бы изнутри определяют поведение человека, называют личностными диспозициями. Тогда говорят о диспозиционной и ситуационной мотивациях как аналогах внутренней и внешней детерминации поведения.

По нашему мнению, мотивация позитивной активности личности молодого сотрудника органов внутренних дел предполагает концентрацию внимания на четырех группах мотивов:

1. Мотивы достижения и творческого поиска, характеризующиеся чувством удовлетворения от собственного развития, установками на овладение новыми профессионально значимыми качествами, профессиональными позициями, потребностью в самоанализе и самооценке.

2. Личностные социально значимые мотивы, характеризующиеся интересом к своей профессии, желанием стать высококвалифицированным специалистом; потребностью действовать в соответствии с чувством долга, чести, морали и социальными нормами; стремлением завоевать авторитет в коллективе и среди коллег; желанием лучше освоить свою специальность, должностные обязанности.

3. Мотивы поощрения, связанные с вознаграждением за деятельность, характеризующиеся стремлением к первенству в труде, желанием быть не хуже других, потребностью быть удов-

летворенным полученными благами в результате собственной деятельности; стремлением к успешной карьере.

4. Мотивы уклонения, обусловленные стремлением элиминировать неприятности, сопровождающие трудовую деятельность и процесс психосоциальной адаптации.

Итак, любая форма поведения молодого специалиста может быть вызвана как внутренними, так и внешними побудительными причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором – внешние условия и обстоятельства его деятельности. С этой точки зрения мотивация позитивной активности молодых сотрудников органов внутренних дел будет действенной при осуществлении ее в нескольких плоскостях: нивелирование и нейтрализация, элиминация из совокупности внутренних мотивов, препятствующих позитивной активности личности молодого специалиста; превенция возникновения демотиваторов позитивной активности личности (мотивов, отрицательно влияющих на мотивацию), их купирование, вытеснение и замещение; формирование системы мотиваторов (внешних положительно побуждающих факторов), обеспечивающих трансформацию внешних социально-значимых мотивов в систему внутренних мотивов. Иными словами, необходимо преобразование ситуационной социально-значимой мотивации в устойчивую диспозиционную.

Понятно, что с этих позиций исходным пунктом всей деятельности по мотивации позитивной активности личности молодых сотрудников органов внутренних дел является высоко валидное и надежное диагностирование мотивов, имманентно присущих юношам и девушкам. К тому же мотивация будет действенной лишь в том случае, если будет организован постоянный контроль и коррекция эффективности выявленных нами направлений мотивации.

Современная картина психосоциальной адаптации молодых специалистов при всех ее положительных моментах дает полное основание для пессимизма относительно возможности действенной мотивации молодых людей лишь привычными формами и методами. Более того, насуточно необходимо внести серьезные коррективы в саму модель мотивации позитивной активности молодых сотрудников органов внутренних дел, которая, по нашему мнению, могла бы выглядеть так, как это представлено на рис. 2.

Основные требования к деятельности по психологическому сопровождению, обеспечивающему мотивацию позитивной активности личности молодого сотрудника органов внутренних дел, выглядят следующим образом:

1. Непрерывные диагностика и анализ мотивационной сферы сотрудников, позволяющие достоверно выявлять доминирующие мотивы, а также уровень сформированности общей и профессиональной мотивации.

2. Подчинение совокупности мероприятий психологического воздействия формированию у молодого сотрудника профессиональной мотивации как основы социально значимой структуры внутренних мотивов, обеспечивающих успешную психосоциальную адаптацию.

3. Оптимальный выбор форм и методов психологического воздействия с учетом индивидуальных особенностей молодых сотрудников органов внутренних дел и особенностей конкретных трудовых коллективов.

4. Создание и реализация эффективной системы стимулирования позитивной активности сотрудников, основанной на достоверном анализе ее соответствия целям хозяйствующего субъекта.

5. Обеспечение постоянного мониторинга эффективности психологического воздействия, корректировка используемых приемов мотивации в соответствии с трансформациями структуры мотивов. Непрерывное совершенствование инструментария мотивации позитивной активности личности молодых сотрудников органов внутренних дел.

6. Проблема мотивации может быть успешно разрешена лишь на основе динамичного процесса управления поведением человека, организованным и целенаправленным таким образом, чтобы создаваемые специалистами внешние побуждения (стимулы) способствовали активизации полезных для органов внутренних дел и человека внутренних побуждений (мотивов), а также трансформации первых в последние. В этой связи актуальным становится вопрос о выборе форм и методов воздействия на личность. Бесспорно, выбор этот зависит от знаний, навыков, умений, способностей и возможностей субъекта воздействий (специалиста).

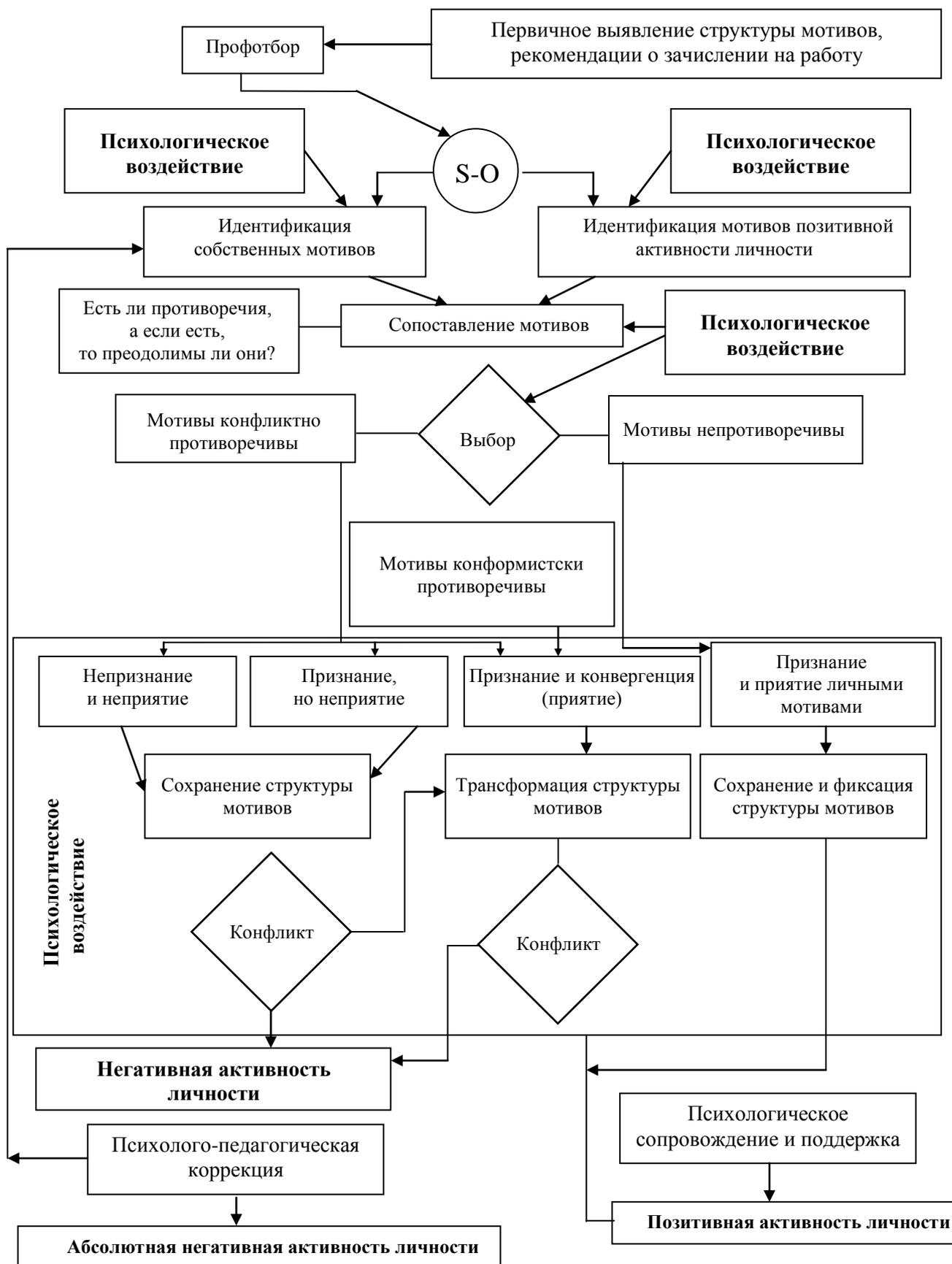


Рис. 2. Модель мотивации позитивной активности личности молодого сотрудника органов внутренних дел

Известно также, что используемые методы обладают неодинаковой степенью воздействия, что предполагает необходимость применения тех из них, которые обеспечивают максимальное развитие мотивации. Однако практика показывает, что существуют, по крайней мере, две причины, не только обедняющие арсенал инструментов регулирующего воздействия, но и наносящие ущерб позитивной мотивации молодых сотрудников органов внутренних дел. В первую очередь вышестоящее руководство считает самым действенным методом влияния на сотрудника метод наказания. Во-вторых, этот метод реализуется преимущественно наиболее жесткими формами.

Однако, по нашему глубокому убеждению, профессионально-мотивирующая функция методов психологического сопровождения не может быть реализована отдельными приемами, пусть даже и оказывающими мощнейшее воздействие на молодого человека. В ситуации, когда у молодого сотрудника необходимые мотивы развиты в минимальной степени, наиболее действенным будет интегрирующее сочетание психологических воздействий.

Итак, мотивация позитивной активности личности по необходимости предполагает выбор дополняющих друг друга методов и приемов. Номенклатура таких приемов должна быть широкой, однако, как свидетельствуют результаты соответствующих экспериментов, в ней достойное, если не самое видное, место должны занять техники нейролингвистического программирования. Что же касается наиболее эффективных из них, то в соответствии с результатами проведенных нами экспериментальных мероприятий наиболее целесообразны для практической реализации следующие: выявление метамоделей, моделирование и трансформация метапрограмм; установление хорошо сформированного результата (последовательное формирование позитивного жизненного намерения); изменение отношения к проблемам, возникающим в процессе обучения и воспитания (перестройка поведения); трансформация ошибочных убеждений, ценностей, пресупозиций в позитивные (шестишаговый рефрейминг, рефрейминг контекста и рефрейминг содержания); изменение личной истории; техника наложения.

1. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб. : Питер, 2003. – 860 с.
2. Bandura, A. Principles of Behaviour Modification / A. Bandura. – New York : Rinehart & Winston, – 1969.
3. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.

Дата поступления в редакцию: 19.03.15

T.V. Kazak, *Doctor of Psychological Sciences, Corresponding Member of the International Academy of Psychological Sciences, Professor at the Department of Engineering Psychology and Ergonomics of the Belorussian State University of Information Science and Technique and Radio Electronics, Head of Social Pedagogical and Psychological Service of University*

MOTIVATION OF POSITIVE ACTIVITY OF PERSONALITY OF EMPLOYEE OF LAW-ENFORCEMENT BODIES

The article reveals scientific points of view concerning solution of the problem of motivation and distinction of the values attributed to the term "motive". Much attention is paid to the positively directed activity of an employee as a specialist of the body of internal affairs. The article deals with the issues concerning professional formation of a specialist, such characteristics as self-determination, self-updating, socialization, motivation of professional activity and vocational training.

Keywords: activity of personality, professional and personal self-determination, socialization, motivation of professional activity, self-updating of personality, psychological maintenance, psychosocial adaptation, neurolinguistic programming.