

Повышение показателей служебно-боевой подготовки с помощью определения мотивационных типов личности и корректировка поведения сотрудников

А. В. ЧЕБАНЕЦ – студент Института социальных и гуманитарных наук Вологодского государственного университета

В статье представлена система мер, направленных на определение мотивационных типов личности и выработку соответствующих типам личности рекомендаций по корректировке поведения сотрудников. Мотивационные типы личности определяются с помощью двойного тестирования (основного теста Герчикова и вспомогательного теста Потемкиной), опроса, структурированного наблюдения. Новизна данного исследования заключается в возможности разработки направленных на повышение уровня показателей труда сотрудников, а также позволяющих осуществлять более качественный отбор сотрудников на командные должности методических рекомендаций для командиров структурных подразделений.

Ключевые слова: мотивационные типы личности; сотрудник; исследование; определение; командно-инструкторский состав.

5.3.9 – Юридическая психология и психология безопасности.

Для цитирования: Чебанец А. В. Повышение показателей служебно-боевой подготовки с помощью определения мотивационных типов личности и корректировка поведения сотрудников. *Всероссийский научно-практический журнал социальных и гуманитарных исследований*, 2021, № 2 (2), с. 27–31.

Increasing the indicators of service and combat training by means of determining the motivative types of personality and correcting the behavior of employees

ANDREY V. CHEBANETS – Student of the Institute of Social and Humanitarian Sciences of the Vologda State University

The article presents a system of measures aimed at determining motivational personality types and developing recommendations corresponding to personality types for correcting the behavior of employees. Motivational personality types are determined using double testing (Gerchikov's main test and Potemkina's auxiliary test), interviews, structured observation. The novelty of this study lies in the possibility of developing guidelines for the commanders of structural units aimed at increasing the level of performance indicators of employees as well as allowing for a better selection of employees for command positions.

Key words: motivational personality types; employee; study; definition; command and instructor staff.

5.3.9 – Legal psychology and security psychology/

For citation: Chebanets A. V. Improving the indicators of service and combat training by identifying motivational personality types and correcting employee behavior. *All-Russian Research and Practice Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 2021, no. 2 (2), pp. 27–31.

Одной из важнейших функций командира подразделения является формирование стратегии трудового поведения личного состава. Руководитель определяет спосо-

бы эффективного управления коллективом для достижения необходимых ему результатов. Методы управления в деятельности Росгвардии, наряду с другими сферами

управления, направлены на обеспечение высоких показателей трудовой деятельности личного состава. Методы управления представляют собой систему способов и приемов, посредством которых реализуются цели, задачи и функции управления. Любой метод управления в конечном счете призван воздействовать на конкретного сотрудника. Существование множества методов обусловлено сложностью процессов управления. Методы управления не исключают, а дополняют друг друга, так как каждый характеризуется способом реализации целей управления. Правильное понимание единства и взаимной связи методов управления, их классификация важны для познания сущности и условий более эффективно их использования¹.

Основным направлением работы Росгвардии является охрана прав и свобод человека и гражданина, гарантированных Конституцией Российской Федерации. Опираясь на поставленные цели и задачи, определяется стратегия управления мотивацией командно-инструкторского состава и разрабатывается концепция трудового поведения. Трудовое поведение представляется как комплекс действий и поступков сотрудника, объединяющий его профессиональные возможности и интересы в функциональный алгоритм рабочего процесса².

Научный интерес к мотивации профессионального развития отразился в ряде современных исследований, в частности в работах таких ученых, как А. П. Корнеев (изучал основы управления в органах внутренних дел), А. И. Дубнякова (рассматривала современные исследования мотивации сотрудников органов внутренних дел), Б. Ф. Кваша и Г. А. Витольчик (обращались к вопросам воспитания личности сотрудника органов внутренних дел), М. А. Буркова (анализировала организацию работы с личным составом органов внутренних дел), В. И. Герчиков (разработал тест, с помощью которого определяется мотивационный профиль личности), Д. К. Макклеланд (обосновал одноименную теорию, разработал тест «Что вами движет»), О. Ф. Потемкина (занималась диагностикой социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере), П. В. Бизюков и Е. Б. Савельев (предложили методы структурированного наблюдения).

Любой вид мотивации, как внешней, так и внутренней, связан с потребностями че-

ловека, зависит от желания удовлетворить социальные, физические потребности в том или ином аспекте. Именно это используют руководители в своей стратегии³.

В нашем исследовании, которое проводилось в период с июня по декабрь 2020 г. с помощью анкетирования, приняли участие семь сотрудников командно-инструкторского состава Управления Росгвардии по Вологодской области. В качестве основного использовался направленный на построение мотивационного профиля тест В. И. Герчикова (Motype)⁴, в качестве вспомогательного – тест О. Ф. Потемкиной, позволяющий выявить степень выраженности социально-психологических установок. Кроме того, проводился опрос заместителей данных сотрудников для определения мотивационных установок испытуемых. Для получения наиболее точных данных параллельно с анкетированием и опросом осуществлялось структурированное наблюдение⁵, основанное на тесте Д. К. Макклеланда «Что вами движет»⁶, направленное на выявление потребностей испытуемых.

Определение мотивационных типов является основной сложностью и главной задачей нашего исследования. Большое количество способов определения мотивационных типов личности объясняется тем, что чем точнее будут установлены мотивационные типы личности, тем точнее будет выбор способов корректировки поведения личного состава.

На следующем этапе исследования применялись единовременные способы воздействия в соответствии с рекомендациями, относящимися к каждому из мотивационных типов.

За основу оценки были взяты показатели тактико-огневой подготовки, поскольку при отборе личного состава на службу в подразделение свыше 90 % кандидатов имели спортивные разряды и звания, следовательно, очень высокую мотивацию к занятию физической подготовкой. Показатели физической подготовки в расчет не принимались. Замер показателей тактико-огневой подготовки был проведен дважды (на первом и завершающем этапах), оценен в соответствии с Курсом стрельб из стрелкового оружия, гранатометов, огнеметов и боевых машин войск национальной гвардии Российской Федерации 2020 г. Сравнительный анализ полученных результатов представлен в табл. 1.

Таблица 1

Показатели тактико-огневой подготовки

Личный состав подразделения, прошедший проверку по тактико-огневой подготовке	Оценка
Результаты первого этапа тактико-огневой подготовки (входной контроль)	
80 %	5
15 %	4
4 %	3
1 %	2
Результаты второго этапа тактико-огневой подготовки (выходной контроль)	
88 %	5
13 %	4
2 %	3
–	2

Оценка «отлично» выставляется сотруднику, если им получена оценка «отлично» за стрельбу, а тактические действия выполнены на оценку не ниже чем «хорошо»; оценка «хорошо» ставится, если оценка за стрельбу и тактические действия – «хорошо» или стрельба выполнена на «отлично», а тактические действия – на «удовлетворительно»; оценка «удовлетворительно» выставляется сотруднику, если не выполнены требования для выставления оценки «хорошо»; оценка «неудовлетворительно» ставится, если хоть один из показателей оценки выполнен на «неудовлетворительно».

С целью выявления мотивационных типов личности сотрудников в рамках данного этапа исследования проводилось анкетирование респондентов с помощью теста В. И. Герчикова, а для определения степени выраженности социально-психологических установок учитывались результаты теста О. В. Потемкиной. Сравнив результаты указанных тестов, можно было сделать вывод об их соответствии.

Заместители начальников отделений (5 чел.) оценивали наличие преобладающих мотивирующих факторов в деятельности инструкторов. Полученные результаты подтверждают преобладание профессионального мотивационного типа личности у большинства исследуемых. В ходе структурированного наблюдения исследовались диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности испытуемых сотрудников. Анализ полученных результатов показывает, что наибольшее значение имеет потребность в достижении. Следовательно, можно сделать вывод, что сотрудник с данной ведущей потребностью хочет, чтобы перед ним ставили сложные

задачи, старается приложить максимум усилий для их решения. Такой сотрудник эффективен, если работа дает ему возможность проявлять инициативу, использовать свои знания и приобретать новые. Он не боится рисковать, чтобы достичь цели⁷.

Исходя из результатов, полученных с помощью стимулирующего структурированного наблюдения, опроса личного состава, анкетирования командно-инструкторского состава, можно сделать вывод, что полученные данные не противоречат друг другу.

Результаты первого этапа анкетирования, опроса и структурированного наблюдения приведены в табл. 2. С большой долей вероятности можно заключить, что среди сотрудников, входящих в командно-инструкторский состав, преобладают два типа трудовой мотивации: профессиональный (43 %) и инструментальный (29 %); 14 % респондентов имеют патриотический тип мотивации; такое же количество исследованных относятся к хозяйственному типу мотивации.

К каждому респонденту применялся конкретный метод воздействия, соответствующий его мотивационному типу личности.

Если нам необходимо поощрить сотрудника с профессиональным типом мотивации (43 % респондентов), то необходимо предоставить ему возможность обучаться за счет организации, карьерного роста, признавать его достижения и не контролировать каждый его шаг. Как наказание будут восприниматься игнорирование его достижений, ухудшение условий труда, лишение возможности обучаться, а также преобладание рутинной работы.

Для сотрудников с ярко выраженным инструментальным типом мотивации (29 %

респондентов) работа не является большой ценностью и рассматривается как источник заработка. Следовательно, денежное довольствие остается для них определяющим фактором повышения мотивации. Наиболее важным и привлекательным стимулом для данного типа будут служить материальные поощрения, особенно в виде повышения уровня денежного довольствия, премирования.

Не стоит забывать, что 14 % респондентов имеют патриотический тип мотивации. Предполагается, что данный сотрудник ценит постоянство работы в одном коллективе. Мотивацией для них будут меры морального поощрения: благодарности, ценные подарки с эмблемой ведомства и т. п.

Сотрудникам с хозяйственным типом мотивации (14 % исследованных) свойственно добровольное принятие на себя полной ответственности за выполняемую работу. Стимулом для них будет служить возможность карьерного роста, досрочного присвоения очередного специального звания.

На основе полученных результатов был составлен план повышающих мотивацию мероприятий. В течение шести месяцев (июнь–ноябрь 2020 г.) были проведены следующие мероприятия:

- респонденты № 2, 3 получили вышестоящую должность;
- респондент № 6 был отправлен на курсы повышения квалификации;
- респонденты № 5, 7 были поощрены повышенной премией по итогам года;
- респондент № 1 премирован ценным подарком, благодарственным письмом;

– респондент № 4 был назначен старшим группы при проведении межведомственных учений (разрабатывал план действий, принимал ряд ответственных решений под личную ответственность).

После проведения корректировки (повышения) мотивации осуществлялся контрольный замер параметров, на которые мы обращали внимание в начале исследования (анкетирование, опрос, структурированное наблюдение). Оно показало следующие результаты.

Тесты Motype (определение мотивационного профиля инструктора) и Потемкиной (направленный на выявление степени выраженности социально-психологических установок (дополнительный)) показали те же результаты, что и при первичном исследовании, процентное соотношение мотивационных типов изменилось несущественно.

Рассмотрев результаты повторного опроса заместителей командиров групп на предмет мотивирующих факторов в работе командиров и инструкторов, получили данные, практически не отличающиеся от первичного исследования. Результаты заключительного этапа исследования говорят о том, что управленческие решения не повлияли на типы мотивации поведения сотрудников, но изменилось само поведение инструкторов и командиров: они стали больше работать в группах, с большей отдачей, следовательно, повысились результаты показателей служебно-боевой подготовки личного состава, что свидетельствует о положительных результатах данного исследования.

Таблица 2

Мотивационные типы личности сотрудников

№ исследуемого объекта	Результаты теста Герчикова	Результаты теста Потемкиной	Результаты опроса личного состава	Результаты структурированного наблюдения	Итоговые результаты определения мотивационного типа личности
1	2	3	4	5	6
1	Патриотический	Ориентация на результат	Патриотический	Потребность в причастности	Патриотический
2	Профессиональный	Ориентация на альтруизм	Профессиональный	Потребность в достижениях	Профессиональный
3	Хозяйский	Ориентация на результат	Хозяйский	Потребность во власти	Хозяйский
4	Профессиональный	Ориентация на альтруизм	Профессиональный	Потребность в достижениях	Профессиональный
5	Инструментальный	Ориентация на свободу	Инструментальный	Потребность во власти	Инструментальный

1	2	3	4	5	6
6	Профессиональный	Ориентация на альтруизм	Профессиональный	Потребность в достижениях	Профессиональный
7	Инструментальный	Ориентация на альтруизм	Инструментальный	Потребность в достижениях	Инструментальный

На первом этапе исследования (анкетирование, опрос, структурированное наблюдение) были определены мотивационные типы личности командно-инструкторского состава, оценивались показатели тактико-огневой подготовки, которые являются критерием оценки данного исследования. На следующем этапе была применена система управленческих решений. За основу данных решений были приняты рекомендации, входящие в тесты Мотуре и Потемкиной. На третьем этапе проводились повторные замеры показателей первого этапа, сравнивались результаты первого и третьего этапов, были сделаны заключительные выводы по результатам исследования.

Рассматривая существующие способы мотивации, легко заметить, что самый простой и распространенный способ – это внешняя мотивация (способы поощрения либо наказания в зависимости от результатов работы). Более эффективным методом повышения мотивации является метод определения мотивационных типов личности сотрудников с последующим точечным

воздействием на них. Перспективным направлением использования данного исследования может стать разработка методики формирования мотивационной потребности. Командир подразделения должен создать ситуацию, в которой у инструкторов начнут проявляться потребности, необходимые руководителю. Следовательно, работа ведется не с имеющимся мотивационным типом, а создаются предпосылки для проявления необходимых командиру потребностей. Для создания более благоприятной для возникновения необходимой потребности ситуации также необходимо знать исходный мотивационный тип личности сотрудника.

Опираясь на результаты исследования, мы предлагаем разработать методические рекомендации для командиров подразделений Росгвардии. Они будут содержать систему определения мотивационных типов личности сотрудника, последующие рекомендации для повышения их мотивации, а также рекомендации для более качественного отбора сотрудников на командные и инструкторские должности.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Основы управления в органах внутренних дел : учеб. / под ред. А. П. Корнеева. М., 2003.

² Дубнякова А. И. Современные исследования мотивации сотрудников органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранит. органах. 2007. № 2. С. 19–21.

³ Кваша Б. Ф., Витольчик Г. А. Воспитание личности сотрудника ОВД : учеб.-метод. пособие. СПб., 2000.

⁴ Герчиков В. И. Построение мотивационного профиля. URL: http://b-t.com.ua/test_motype.php (дата обращения: 28.12.2020).

⁵ Белякова Г. Я., Батукова Л. Р., Беляков С. А. Организация исследований в менеджменте. URL: <https://studfile.net/preview/6283326/page:6/> (дата обращения: 28.12.2020).

⁶ Тест Маклеланда «Что вами движет». URL: https://studopedia.ru/19_359362_test-chto-vami-dvizhet.html (дата обращения: 28.12.2020).

⁷ Буркова М. А. Организация работы с личным составом органов внутренних дел : учеб. пособие. Домодедово, 2015. С. 210.

ENDNOTES

¹ Korneev A. P. (ed.) *Osnovy upravleniya v organah vnutrennih del* [Fundamentals of management in the internal affairs bodies]. Moscow, 2003. (In Russ.).

² Dubnyakova A. I. Modern studies of motivation of employees of internal affairs bodies. *Psichopedagogika v pravoohranit. organah = Psychopedagogy in law enforcement organs.*, 2007. no. 2. pp. 19–21. (In Russ.).

³ Kvasha B. F., Vitolchik G. A. *Vospitanie lichnosti sotrudnika OVD* [Education of the personality of a police officer]. Saint Petersburg, 2000. (In Russ.).

⁴ Gerchikov V. I. Building a motivational profile. Available at: http://b-t.com.ua/test_motype.php (accessed December 28, 2020). (In Russ.).

⁵ Belyakova G. Ya, Batukova L. R., Belyakov S. A. Organization of research in management. Available at: <https://studfile.net/preview/6283326/page:6/> (accessed December 28, 2020). (In Russ.).

⁶ McLeland's test "What drives you." Available at: https://studopedia.ru/19_359362_test-chto-vami-dvizhet.html (accessed December 28, 2020). (In Russ.).

⁷ Burkova M. A. *Organizaciya raboty s lichnym sostavom organov vnutrennih del* [Organization of work with the personnel of the internal affairs bodies]. Domodedovo, 2015, p. 210. (In Russ.).