

Научная статья  
УДК 159.9:343.95



**СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ УСЛОВИЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ  
МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СОТРУДНИКОВ ДЕЖУРНОЙ ЧАСТИ**

Фоат Канафиевич Зиннуров<sup>1</sup>, Гульнора Ильхамовна Уразаева<sup>2</sup>,  
<sup>1,2</sup>Казанский юридический институт МВД России, Казань, Россия,  
<sup>2</sup> urazaeva\_gylnara@mail.ru

**Аннотация**

**Введение:** в статье рассматриваются ключевые вопросы мотивации профессиональной деятельности сотрудников дежурной части в аспекте влияния на ее динамику социально-правовых условий и психологических закономерностей. Определено значение психологических регуляторов поведения личности как ведущих и системообразующих в профессиональной активности сотрудника, адекватной ее нормативным целям и задачам.

**Материалы и методы:** исследование выполнено на основе диалектического метода познания, раскрывающего социальную реальность, профессиональную деятельность и личность ее участников в их взаимосвязи и взаимообусловленности, определяющей их системную динамику и результат взаимодействия. В качестве методов исследования использованы системный подход, анализ и синтез, сравнение, моделирование, ситуационный подход.

**Результаты исследования:** проведен системный анализ социально-правовых условий и психологических механизмов мотивации профессиональной деятельности сотрудников дежурной части в их взаимосвязи. Сделан вывод, что субъектная мотивация определяет содержание и результат профессиональной деятельности и устойчивое качество позитивной личностной динамики ее субъекта в рамках существующего социально-правового поля.

**Обсуждение и заключение:** социально-правовые конструкты как система социальных и юридических средств регулирования отношений и защиты прав субъекта труда являются *необходимыми условиями* конструктивной профессиональной деятельности сотрудников дежурной части. Выявлены потенциальные возможности совершенствования профессиональной деятельности сотрудников дежурной части в аспекте мотивации как определяющего фактора конструктивной активности.

**Ключевые слова:** *социально-правовые условия мотивации профессиональной деятельности; психологические механизмы мотивации деятельности; сотрудники дежурной части; динамика поведения сотрудников с выраженными психологическими конструктами*

© Зиннуров Ф.К., Уразаева Г.И., 2026

**Для цитирования:** Зиннуров Ф.К., Уразаева Г.И. Социально-правовые условия и психологические механизмы мотивации профессиональной деятельности сотрудников дежурной части // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2026. Т. 17. № 1 (63). С. 47 – 54.

Scientific article  
UDC

## SOCIO-LEGAL CONDITIONS AND PSYCHOLOGICAL MECHANISMS OF MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE STAFF OF THE DUTY STATION

Foat Kanafievich Zinnurov<sup>1</sup>, Gulnora Ilkhamovna Urazayeva<sup>2</sup>,  
<sup>1,2</sup>Kazan Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Kazan, Russia,  
<sup>1</sup> yrazaeva\_gylnara@mail.ru

### *Abstract*

**Introduction:** the article discusses the key issues of motivation of the professional activity of the staff of the duty station in terms of the impact on its dynamics of socio-legal conditions and psychological patterns. The importance of psychological regulators of personal behavior as leading and system-forming in the professional activity of an employee, adequate to its normative goals and objectives, is determined.

**Materials and Methods:** the research is based on the dialectical method of cognition, which reveals the social reality, professional activity and personality of its participants in their interrelation and interdependence, which determines their systemic dynamics and the result of interaction. The research methods used are a systematic approach, analysis and synthesis, comparison, modeling, and a situational approach.

**Results:** a systematic analysis of the socio-legal conditions and psychological mechanisms of motivation of the professional activity of the staff of the duty station in their interrelation was carried out. It is concluded that subjective motivation determines the content and result of professional activity and the sustainable quality of the positive personal dynamics of its subject within the existing socio-legal framework.

**Discussion and Conclusion:** socio-legal constructs as a system of social and legal means of regulating relations and protecting the rights of a labor subject are necessary conditions for the constructive professional activity of duty officers. The potential opportunities for improving the professional activities of the staff of the duty station in terms of motivation as a determining factor of constructive activity have been identified.

*Keywords:* socio-legal conditions of motivation of professional activity; psychological mechanisms of motivation of activity; employees on duty; dynamics of behavior of employees with pronounced psychological constructs

© Zinnurov F.K., Urazayeva G.I., 2026

**For citation:** Zinnurov F.K., Urazayeva G.I. Socio-Legal Conditions and Psychological Mechanisms of Motivation of Professional Activity of the Staff of the Duty Station. Bulletin of the Kazan Law Institute of MIA of Russia. 2026;17(1):47-54. (In Russ.).

### **Введение**

Социально-правовые условия мотивации действующего субъекта предполагают создание справедливой и прозрачной системы воздействия на личность с учетом правовых норм и социальных потребностей сотрудника. Среди них – признание заслуг сотрудника, высокая оценка и самооценка социальной значимости его труда и причастности к делу защиты прав и свобод граждан, реальная необходимость и возможность его профессионального, личностного, карьерного роста и развития.

Так, правовые аспекты трудового законодательства предполагают соблюдение минимальных стандартов оплаты труда, определение рабочего времени, гарантии его соблюдения и компенсации за переработку. Все перечисленное составляет основу материальной мотивации сотрудников и должно гарантированно выполняться.

Законодательство предполагает справедливое и равноправное отношение к сотрудникам. В том числе прозрачность в части, касающейся оплаты труда, поощрений и наказаний с учетом объективных критериев оценки.

Социальные аспекты значимости труда сотрудника предполагают признание его заслуг, актуализацию чувства причастности к процессу принятия социально-важных решений, признание и учет его индивидуальных особенностей и отдельное стимулирование личной инициативы, создание всех условий для профессионального и карьерного роста, поощрение высоких результатов его деятельности. Все социально-правовые условия и общественные механизмы мотивации сотрудников, рассматриваемые в нашей работе в разряде внешних факторов, оказывают свое весомое влияние только при условии актуальности сформированности внутренних условий и ме-

ханизмов адекватной профессиональной активности. При отсутствии таковых или их недостаточности социально-правовые условия не будут иметь побуждающего значения на адекватную профессиональную деятельность и ее совершенствование. В данном контексте рассмотрения обозначенной нами проблемы мы выходим на системообразующее значение психологических внутренних личностных механизмов в иерархической совокупности детерминирующих факторов конструктивной профессиональной деятельности.

### Обзор литературы

Существенное влияние на становление научного знания в области психологических основ формирования мотивационной сферы оказали труды Т.А. Жалагиной [1], Т.В. Яровой и М.В. Воробьевой [2]; вопросы мотивации профессиональной деятельности рассматривались в трудах Т.Н. Лобанова [3], В.Н. Аникина [4, 5], Т.И. Захаровой и С.В. Гаврилова [6]. Однако социально-правовые условия и психологические механизмы мотивации профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в современных условиях остаются недостаточно изученными.

### Материалы и методы

Значение индивидуальной субъектной готовности не столько как созависимой в системе социально-правовых регуляторов, сколько определяющей профессиональные показатели субъектов труда можно выявить достаточно явно, используя в сочетании феноменологический подход, а также функциональный, структурный, деятельностный, личностный, системный подходы в изучении заявленной темы.

В современных условиях сложившаяся теория управления развитием правоохранительной сферы выступает как важнейший научный инструмент для исследования явлений, связанных с защитой конституционных прав и свобод, как самих сотрудников, так и граждан, обеспечением общественной безопасности и противодействием преступности [4, с. 19]. Используя системный и структурно-функциональный анализ, мы представляем в качестве модели все возможные факторы и взаимосвязи реальной социальной и профессиональной ситуации, а также эпизоды из жизни граждан, обуславливающие поведение самого сотрудника дежурной части под влиянием его научения на примере криминальных эпизодов жизни объекта его деятельности [4, с. 16].

Мотивация деятельности в данном случае выступает как *функциональный элемент*, соответственно, особенно значимый и динамичный в си-

стеме управления динамикой профессиональной деятельности. Практическую значимость имеет изучение человеческих возможностей как социально-психологического и психолого-педагогического факторов в механизме управления поведением самого сотрудника. Следует подчеркнуть, что методологические основы теории управления развитием правоохранительной сферы как совокупности общественно-государственных и социально-правовых отношений должны включать наряду с методами административно-правового воздействия на общественные отношения, методы управления процессами самоорганизации самоуправления и саморазвития. Это, безусловно, требует развития интегративного подхода в исследовании актуальных тем и привлечения научного потенциала (научных школ, теорий концепций) социологии управления, социальной психологии, теории организации и др. наук [4, с. 12]. В контексте обозначенной интегративной тенденции в развитии науки и выполнено наше исследование. Основными методами исследования являются системный и ситуационный подходы, анализ и синтез, сравнение, моделирование, эксперимент, аксиоматический, гипотетико-дедуктивный, индуктивный, диалектический подходы к изучению заявленной темы [5, с. 9].

### Результаты исследования

В статье представлен анализ конкретных ситуаций в деятельности сотрудника, использованы наблюдение за динамикой поведения и опрос как беседа с сотрудником:

«Я *очень хотела* устроиться в полицию, с самого детства. Я сама не знаю зачем, но как мне кажется, наверное, из-за того, что я с детства испытывала какую-то боязнь полицейских. Возможно, я хотела в полицию, чтобы как раз убедиться, что на самом деле полицейские такие же люди, как и все остальные, обычные, несмотря на то, что в их руках, так скажем, больше власти. Устроившись на работу в полицию, я убедилась, что полицейские, их большинство, на самом деле действительно обычные простые люди, как и я».

Заметно по высказываниям молодого сотрудника, что его деятельность социально ориентирована и это имеет для него субъективную значимость тоже. Девушка отмечает, что мотивация сотрудника может меняться вследствие косвенного подражания мотивации коллег или в иных случаях *независимости* сотрудника от внушающего влияния.

Однако на данном примере мы видим, что *динамичное и позитивное изменение мотивации наблюдается у тех сотрудников, которые уже психологически готовы и способны к личност-*

ному самоанализу и саморегуляции в деятельности, научению и, соответственно, обновлению внутренних программ поведения. Рассмотрим подобную ситуацию из опыта сотрудника дежурной части.

«У меня был случай, когда в дежурную часть позвонили и оставили сообщение о том, что сын нанес ножевые ранения своей матери. На место были отправлены сотрудники патрульно-постовой службы, которые выслали фотографии пострадавшей женщины. По всему ее телу было множество открытых ранений. Никогда бы не мог подумать, что ребенок может напасть на собственную мать из-за какого-то спора, конфликта. Еще до приезда сотрудников этот ребенок умудрился убежать из дома, в одних шортах, а данный инцидент происходил зимой. Насколько больно было родителям прочувствовать все это, ведь это был не какой-то посторонний человек, а собственный сын, которого они любят, и как они потом переживали, когда он убежал, в холод, выживет или нет. Данный случай заставил меня уделять больше внимания своим родителям и родственникам, заставил меня больше любить их».

Заметим в процессе анализа данного случая, что сформированная внутренняя познавательная мотивация, как адекватная целям и задачам служебной деятельности, может испытывать позитивные изменения под влиянием конкретных ситуаций на рабочем месте, зачастую выявляя и укрепляя слабые стороны личности сотрудника, повышая, соответственно, эффективность его деятельности в дельнейшем и обуславливая его личностный рост. Особенно позитивно это влияет на личность сотрудника, опять же способного на анализ собственных ошибок и обновление программ своего профессионального поведения. Рассмотрим данное явление на конкретной ситуации из профессиональной деятельности сотрудника дежурной части.

«Был у меня случай, когда в дежурную часть позвонила женщина, по ее голосу было понятно, что она была в состоянии алкогольного опьянения. Она хотела оставить сообщение о том, что ее хотят избить. Я вел опрос, в ходе которого она несколько раз обзывала меня, говорила, что полиция бесполезна, ничего не можем сделать, ругалась матом, кричала. Я просил эту женщину успокоиться, попросил выражаться культурно, но ей было все равно, она продолжала вести диалог так же, как и вела его до этого. Меня тяжело вывести из себя, но данная женщина смогла это сделать, я так и не смог принять от нее сообщение, и никого не отправил. Данная ситуация научила меня быть

психологически сильнее с людьми, наблюдать за изменением собственного состояния».

На работу сотрудников полиции влияет очень много факторов. Например, у оперативных работников рабочий график ненормированный, в связи с чем большое количество сотрудников испытывают большой стресс. При наличии сформированной внутренней мотивации, адекватной целям и задачам деятельности, сотрудники спокойно воспринимают объективные трудности. Сотрудникам важно иметь такие качества как дисциплинированность, ответственность, устойчивость к стрессу, вежливость и многие другие. Сотрудник полиции должен быть компетентным в правовой области и знать базовые нормативные положения, а также не превышать свои полномочия. Если соблюдать все перечисленные требования, тогда для сотрудника полиции работа будет достаточно легкой, успешной. Успехи повышают уровень притязаний, сотрудник стремится ставить более сложные и интересные цели и достигать их.

Также сотрудников значимо мотивирует то, что они занимаются действительно тем, что им по душе, службу в полиции они считают своим долгом. Есть среди них те, которые работают «за идею», не испытывают потребности в больших деньгах и им нравится раскрывать преступления, задерживать преступников и правонарушителей. То есть, выражены социально-правовая и познавательная мотивация.

Так, молодой сотрудник, находясь на практике в одном из отделов полиции города Казани, заметил, что в их отделе действительно работают идейные люди, готовые работать круглыми сутками для того, чтобы задержать преступника и раскрыть дело. Они ставили семью на второй план, не видели границ, могли даже остаться ночевать на работе, чтобы рано быть на рабочем месте. Данный стажер рассказывал, что их поведение непонятно, так как для него, безусловно, на первом месте всегда будет семья, родители, личные интересы, а уже потом служебная деятельность, хотя при этом он сам себя считает человеком идейным, реально желающим бороться с преступниками, насколько это получится. Одной из главных проблем для данного стажера является НИЗКАЯ заработная плата. Из-за нее, он считает, мотивация сотрудников добросовестно работать ничтожно мала.

Нам представляется, что в данном конкретном случае молодой сотрудник не всегда может точно соотносить для себя конкретно реальное значение социально-профессиональной (он сам себя считает человеком идейным, реально желающим бороться с преступниками) и индивидуальной

мотивации (одной из главных проблем для него является НИЗКАЯ заработная плата).

Мы можем констатировать в подобном случае наблюдаемый нами и неосознаваемый самим сотрудником некий диссонанс между *знаемой* и *реально действующей* мотивацией.

Другой стажер проходил практику в отделе уголовного розыска отдела полиции № 14 «Дербышки» УМВД России по г. Казани. Тогда он понял для себя сущность работы полицейского оперуполномоченного. Работа тяжелая, но она того стоит. Он говорил в беседе, что в полицию идут те люди, кто хочет помогать людям, борясь с преступностью. У действующих сотрудников, как говорится, у каждого свои причины или мотивы выбора данной профессиональной деятельности. Кто-то из-за стабильности, кто-то из перспективы карьерного роста. Но основная причина это, конечно, борьба с преступностью. «Мысль, что ты делаешь свою работу не впустую, что делаешь этот мир хоть чуточку лучше». Данный мотив должен быть основной причиной выбора профессии как для тех, кто только собирается стать полицейским, так и для тех, кто уже охраняет покой граждан. Тогда для этих сотрудников быть полицейским – это честь и гордость. Такой *социально-правовой мотив*, безусловно, адекватен целям и задачам профессиональной деятельности. Этот мотив помогает сотруднику переносить трудности своей работы.

Это отмечает и следующий молодой сотрудник дежурной части в своем рассказе о работе: «Моя дежурная часть располагается в маленьком поселке, численность которого чуть больше 3,5 тысяч человек. Во время стажировки рабочий день начинался в 9 часов утра и заканчивался в 18 вечера. Как стажера, начальство не сильно обременяло должностными обязанностями помощника оперативного дежурного, а более требовательно подходило к усвоению мной нормативно-правовых актов, необходимых для службы. Поэтому большую часть рабочего времени занимало конспектирование НПА в служебную тетрадь стажера. Когда приходило то самое редкое сообщение, меня отправляли вместе с личным составом для ознакомления с работой моих коллег, они, в свою очередь, объясняли, как правильно брать объяснения с гражданина, какие вопросы задавать, какую информацию обязательно нужно доводить до гражданина. Граждане у нас в поселке достаточно спокойные, в конфликт не вступают, так как все друг друга знают, всегда стараются поделиться информацией для проведения проверки по факту какого-либо правонарушения.

В последнее время мы столкнулись с мошенничеством в приложении Госуслуг, в связи с этим было проведено несколько собраний с гражданами, в которых непосредственно я была задействована как стажер, за счет чего получила опыт выступлений перед большой аудиторией. Кроме всего прочего, непосредственно в самой дежурной части я заполняла необходимые журналы, записывала в журнал посетителей, проводила осмотр граждан металлоискателем для возможного обнаружения проноса запрещенных веществ и предметов в пункт полиции. При правильной подаче информации и объяснения, с чем связан данный осмотр, граждане вели себя понимающе и откликались на просьбу доброжелательно. Были, конечно и буйные посетители, но в основном – это пьяные, которых доставляли за какое-либо правонарушение. Считаю, что если сотрудник *любит свою работу*, он будет с пониманием относиться к любым сложностям».

Любовь и интерес к работе и людям как ведущий мотив действующего сотрудника, адекватный целям и задачам служебной деятельности, помогает правильно находить общий язык с гражданами и знать, как найти подход к каждому. Для достижения определенной цели сотрудникам необходимо множество других мотивационных ресурсов, глубинно личностных, которые в иерархической совокупности будут идеально обеспечивать безопасность и защиту прав граждан.

Социально-правовое исследование, как правило, анализирует социальные и правовые явления и механизмы действия права. Нормы права рассматриваются как правила поведения, установленные государством. Эти правила определены и для сотрудников правоохранительной системы, и для граждан как субъектов правоотношений. Вступая между собой в правоотношения, эти субъекты права реализуют субъективные права и обязанности. Меры возможного и должного поведения закреплены за всеми участниками правоотношений, но их реализация проходит через фильтр психологической составляющей, прежде всего, это индивидуальные ценности, мнения, установки и состояния. Внешнее воздействие всегда действует *через внутренние условия* [7, с. 20]. Возникает вопрос, во-первых, об адекватных способах внешнего воздействия на трудовую мотивацию сотрудников [3, с. 80], во-вторых, о способах и методах актуализации *социально значимых* внутренних субъективных детерминант в иерархии мотивов, их сохранения и развития.

Если рассматривать феноменологически внешние факторы мотивации сотрудников дежурной части, можно заметить, что на самом деле сейчас

очень много сотрудников, которые работают без выраженного влияния той или иной социально ориентированной мотивации, выступая порой, в первую очередь, как потребители социальных благ. Часто выражена внешняя потребительская мотивация. Многие сотрудники отмечают, что их не устраивает заработная плата, большая нагрузка в профессиональной системе и недостаток или даже порой отсутствие профессиональных кадров, а также грамотного начальствующего состава.

На работу сотрудников на местах, безусловно, влияет то, как организована служба непосредственным начальником: его грамотное, либо напротив, непрофессиональное руководство, отношение к своей работе и непосредственно к подчиненным сотрудникам. Кроме того, влияние оказывает обстановка внутри рабочего коллектива, поэтому необходимо создавать и поддерживать хорошие отношения сотрудника со своими коллегами. Также стрессовые условия работы. Они могут оцениваться действующими сотрудниками как таковые в результате постоянных переработок и высокой функциональной нагрузки. Все это непосредственно влияет на эффективность работы сотрудника дежурной части, снижая ее в условиях слабой внутренней личностно обусловленной мотивации.

Для того, чтобы нивелировать отрицательное влияние вышеизложенных внешних факторов, необходимо обеспечение хотя бы их минимально необходимых параметров. В этом ключе важны для сотрудников и повышение заработной платы, и наличие свободного времени вне работы. В желаемые сотрудниками параметры входят материальное стимулирование, доплата за переработки и снижение рабочей нагрузки, в том числе путем заполнения вакантных мест, которых в данный момент по отделам полиции очень много. Стимулируют сотрудника размер денежного довольствия, премий, отпуска по графику и др. В первую очередь – выслуга лет, ранняя пенсия, заработную плату большинство сотрудников считают невысокой.

Многие работают в полиции за счет стабильности и некоторой государственной поддержки. Богатым в полиции не стать, но и голодным никогда не останешься. Влияет на работу многих сотрудников и мотивация групповой совместности, слаженной командной работы, которая строится на эмоциональном единстве. На работу сотрудников на местах оказывают влияние отношения между сотрудниками внутри коллектива. Без командной работы и поддержки коллег работать очень трудно.

В числе внутренних факторов мотивации сотрудников дежурной части можно выделить следующие: *удовлетворенность* работника материальной обеспеченностью и отношением начальника, *уверенность* в защищенности прав самого сотрудника как субъекта деятельности, а также прав гражданина как объекта их труда. Для них лично важно, чтобы они были уверены, что каждый гражданин находится под защитой, и его права не нарушаются.

На качество работы сотрудника полиции на местах влияет множество факторов: профессиональные знания, коммуникативные навыки, эмоциональная стабильность, физическая подготовка, профессиональная этика. Кроме того, на успешную работу сотрудника полиции влияют его психологические познавательные данные: бдительность, умение замечать все мелочи и детали, строить логическую цепочку произошедших событий, понимать психологию граждан, уметь правильно выстраивать общение с ними, чтобы получить от них полную, точную и достоверную информацию.

#### **Обсуждение и заключение**

Подытоживая наше исследование, отметим основные выводы:

1. На разных уровнях социально-правового и психологического анализа эффективности профессиональной деятельности сотрудников дежурной части отмечается важное значение ее мотивации.

2. Полноценно развитая мотивация имеет системное иерархическое строение и адекватна целям и задачам служебной деятельности.

3. Иерархия мотивов включает взаимосвязанные и взаимозависимые уровни регуляции, начиная с внешних социально-правовых побуждающих факторов, которые являются необходимыми, но недостаточными (зарплата, властные полномочия, должность и др.). *Качество* профессиональной деятельности определяется внутренними субъективными побудителями, устойчивая ответственность которых усиливается теми социально-правовыми факторами, которые реализуются не на уровне имеющегося знания, а на уровне значимой потребности в поведении.

4. В числе внутренних движущих мотивирующих факторов отмечаются совершенно разнотипные регуляторы. В их числе – мотив подражания опытному компетентному коллеге, мотив соревнования с коллегами, близкими по достигнутому профессиональному уровню, а также *мотивы познавательного и социально ориентированного характера* и, наконец, *мотив самореализации*, безусловно необходимый

и определяющий не только результаты труда, но и устойчивое личностное совершенствование профессионала, а также переживание им удовлетворения в работе.

5. Все социально-правовые условия и общественные механизмы мотивации сотрудников, рассматриваемые в нашей работе в разряде внешних факторов, оказывают свое весомое влияние только при условии актуальной сформированности внутренних условий и механизмов адекватной профессиональной активности у субъекта, уже готового к трудностям избранной профес-

сии. При отсутствии таковых или их недостаточности социально-правовые механизмы не будут иметь побуждающего значения на адекватную профессиональную деятельность, ее совершенствование и развитие личности сотрудника. Напротив, они могут оказывать деформирующее влияние на личность субъекта труда. Это свидетельствует о системообразующем значении психологических внутренних личностных механизмов во всей совокупности факторов, детерминирующих конструктивную профессиональную деятельность.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Жалагина Т.А. Психологические основы формирования мотивационной сферы преподавателя вуза. – Москва: Аспект Пресс, 2009. 110 с.
2. Яровая Т.В., Воробьева М.В. Формирование профессиональной мотивации студента и практика: чтобы процесс был эффективный // Педагогическое образование и наука. 2017. № 3. С. 40–46.
3. Лобанова Т.Н. Социально-правовые механизмы трудовой мотивации // Журнал российского права. 2017. С. 80–90.
4. Аникин В.Н. Методологические основы теории управления развитием правоохранительной сферы // Труды Академии управления МВД России. 2024. № 4 (72). С. 8–21.
5. Аникин В.Н. Сущность теории и методология управления развитием правоохранительной сферы и его правового регулирования // Труды Академии управления МВД России. 2025. № 1 (73). С. 8–21.
6. Мотивация трудовой деятельности : учебно-методический комплекс / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. Москва:Изд. центр ЕАОИ, 2010. 264 с.
7. Уразаева Г.И. Социально-правовые и психологические вопросы оптимизации деятельности сотрудников дежурной части во время рабочей смены (на примере оперативного дежурного) // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2025. № 3 (61). С. 60.

### REFERENCES

1. Zhalagina T.A. Psihologicheskie osnovy formirovaniya motivacionnoj sfery prepodavatelya vuza. Moskva: Aspekt Press, 2009. 110 s.
2. Yarovova T.V., Vorob'eva M.V. Formirovanie professional'noj motivacii studenta i praktika: chtoby process byl effektivnyj // Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka. 2017. № 3. S. 40–46.
3. Lobanova T.N. Social'no-pravovyye mekhanizmy trudovoj motivacii // Zhurnal rossijskogo prava. 2017. S. 80–90.
4. Anikin V.N. Metodologicheskie osnovy teorii upravleniya razvitiem pravoohranitel'noj sfery // Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii. 2024. № 4 (72). S. 8–21.
5. Anikin V.N. Sushchnost' teorii i metodologiya upravleniya razvitiem pravoohranitel'noj sfery i ego pravovogo regulirovaniya // Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii. 2025. № 1 (73). S. 8–21.
6. Motivaciya trudovoj deyatel'nosti : uchebno-metodicheskij kompleks / T.I. Zaharova, S.V. Gavrilova. Moskva:Изд. centr EAOI, 2010. 264 s.
7. Urazaeva G.I. Social'no-pravovyye i psihologicheskie voprosy optimizacii deyatel'nosti sotrudnikov dezhurnoj chasti vo vremya rabochej smeny (na primere operativnogo dezhurnogo) // Vestnik Kazanskogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii. 2025. № 3 (61) S. 60.



**Информация об авторах:**

**Зиннуров Фоат Канафиевич**, доктор педагогических наук, профессор, начальник Казанского юридического института МВД России, e-mail: kazurin@mail.ru

**Уразаева Гульнора Ильхамовна**, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры философии, политологии, социологии и психологии Казанского юридического института МВД России, e-mail: urazaeva\_gylnara@mail.ru

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи

**Information about the authors:**

**Zinnurov Foat K.**, Doctor of Pedagogical Sciences (Doctor habilitatus), Professor, Head of the Kazan Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, e-mail: kazurin@mail.ru

**Urazayeva Gulnora I.**, Candidate in Psychology (Research doctorate), Associate Professor, Associate Professor of Philosophy, Political Science, Sociology and Psychology at the Kazan Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, e-mail: urazaeva\_gylnara@mail.ru

The authors have read and approved the final version of the manuscript.

**Заявленный вклад авторов**

**Зиннуров Фоат Канафиевич** – постановка проблемы и концепция исследования; поиск аналитических материалов в официальных источниках; формирование выводов исследования; окончательное утверждение версии для публикации.

**Уразаева Гульнора Ильхамовна** – сбор, анализ, интерпретация полученных данных; подготовка первоначального варианта текста; описание результатов исследования; осуществление критического анализа и доработка текста.

Статья получена: 20.10.2025.

Статья принята к публикации: 23.03.2026.

Статья опубликована онлайн: 31.03.2026.

Против размещения полнотекстовой версии статьи в открытом доступе в сети Интернет не возражаем.