

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №6, Том 7 / 2019, No 6, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-6-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/38PSMN619.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Ануфриева Д.А. Потребности как основа формирования личной и профессиональной ответственности сотрудника полиции // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №6, <https://mir-nauki.com/PDF/38PSMN619.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Anufrieva D.A. (2019). Needs as a basis for the formation of personal and professional responsibility of a police officer. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 6(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/38PSMN619.pdf> (in Russian)

УДК 159.9

ББК 88.8

**Ануфриева Дарья Александровна**

ФГКОУ ВО «Московский университет министерства внутренних дел  
Российской Федерации имени В.Я. Кикотя», Москва, Россия  
Адъюнкт факультета «Подготовки научно-педагогических и научных кадров»  
E-mail: [Danja1993@inbox.ru](mailto:Danja1993@inbox.ru)  
РИНЦ: [http://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=996636](http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=996636)

## **Потребности как основа формирования личной и профессиональной ответственности сотрудника полиции**

**Аннотация.** Одной из наиболее актуальных проблем современной психологии труда является изучение и анализ личной и профессиональной ответственности сотрудника полиции. В данной статье рассматривается теоретический аспект психологического влияния потребностей на формирование личной и профессиональной ответственности на имидж сотрудников полиции. Эмпирическая база проведенного исследования основана на двух группах респондентов, которыми являются сотрудники, проходящие службу в образовательных организациях системы МВД России и сотрудники, проходящих службу в практических подразделениях. Стаж службы в органах внутренних дел указанных сотрудников двух групп варьируется от 5 до 7 лет.

Цель исследования заключается в рассмотрении потребностей как основы формирования личной и профессиональной ответственности сотрудника полиции и эмпирическом исследовании определения ведущих потребностей указанной нами категории сотрудников полиции. Нами был проведен анализ работ посвященных изучению вопросов, касающихся понятия «потребность», таких как Р.С. Немова, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна. В том числе рассматривалось понятие психологической защиты и ее механизмы.

Также был осуществлен обзор проблемы личностной мотивации и определении сущности мотива в виде внутреннего побуждения субъекта. В данной работе раскрыты типологии мотивов трудовой деятельности и изучены ее мотивационные процессы. Рассматривалась деятельность сотрудника полиции, реализуемая на основе личностных и ситуационных мотивов.

Доказано, что потребности имеют большое влияние на формирование личной и профессиональной ответственности сотрудника полиции.

Полученные нами результаты будут способствовать будущему детальному исследованию в диссертационной работе и внедрены в практическую деятельность психологов.

**Ключевые слова:** личная ответственность; профессиональная ответственность; базовые потребности; уровни потребностей; профессиональная направленность; мотивационные процессы; имидж; профессиональное поведение

## Введение

Актуальность нашего исследования обусловлена тем, что современные условия развития общества формируют повышенные требования к развитию ответственности человека, что в особенности актуально в отношении к сотрудникам правоохранительных органов, профессиональная деятельность которых, реализуется в рамках общественно-полезного труда, в особенности, при обеспечении и сохранении личной и общественной безопасности, которая способствует стабильному, системному и комплексному развитию государства и общества.

Непосредственно в качестве центральной тенденции в развитии ответственности личности, рассматривается формирование внутреннего механизма контроля, способствующего преобразованию ответственности из внешнего долга во внутреннюю установку личности, с ответственностью субъекта за совершаемые действия непосредственно перед самим собой. При этом в качестве важных компонентов личной ответственности определяются ее направленность и развитие потребностно-мотивационной сферы личности. Мотивы значительно влияют на регуляцию поведения, детерминируя особенности поведения сотрудника.

Цель исследования – изучение особенностей влияния потребностей на формирование личной и профессиональной ответственности сотрудника полиции.

Задачи исследования:

1. Проведение теоретического обзора проблемы исследования.
2. Проведение эмпирического анализа основных потребностей сотрудников полиции.

## Теоретический обзор проблемы исследования

Анализируя структуру профессиональной направленности, в качестве важнейшего элемента ответственности можно выделить потребности, которыми оказывается существенное влияние на способность личности к целеполаганию, способствующей формированию потребностей в новизне, расширении сферы влияния и др. [1, с. 41].

Анализируя понятие потребности, можно выделить, что в работах Р.С. Немова, она определяется в виде состояния нужды организма, личности, индивида, в чем-либо, рассматриваемом ими в качестве необходимого для их полноценного и гармоничного существования [2]; А.Н. Леонтьевым потребность определяется в виде состояния переживаемого организмом, посредством которого выражается его объективная нужда в дополнении, лежащем вне его структуры [3]; С.Л. Рубинштейном потребность, также определяется в виде переживаемого индивидом ощущения нужды в чем-то ему недоступном, и одновременно выделено формирование зависимости индивида от чего-либо со стремлением к нему [4].

Следует отметить, что в условиях современного общественного развития, практически каждый человек в период взрослости, включен в систему отношений общественно-

производственного характера, с обусловленностью основной части личностных потребностей особенностями его профессиональной деятельности. Потребности представлены в виде важнейшего источника личностной активности, которыми обусловлено формирование стремления к действию и непосредственно направленность личности. Посредством смыслов и мотивации личности, формируется осознанность, определяемая в качестве важнейшего элемента в структуре профессиональной направленности личности [5, с. 524]. То есть, определенный смысл имеет не только человеческая деятельность, которая включает непосредственно определенные, реализуемые непосредственно самим человеком действия, но и их результаты, включающие создаваемые в процессе человеческой деятельности предметы и происходящие события, а также правила, на основе которых совершаются действия, происходят события и др. при этом мотив, способствующий совершению действий, рассматривается в качестве их причины.

Б.С. Алишев в ходе анализа проблемы личностной мотивации, определил сущность мотива в виде внутреннего побуждения субъекта к совершению действия, в процессе реализации определенного вида деятельности – человеческих потребностей и смыслов, ориентиров, конечных целей, в процессе реализации которых осуществляется достижение человеком наиболее высокой не только в материальном, но и в духовном плане результативности и эффективности деятельности [6, с. 18].

А.Н. Леонтьев, выделил, что смысл деятельности, реализуемой человеком, представляет выражение его отношения к объекту совершаемого действия и раскрывается посредством соответствующего мотива [7]. На современном этапе научного развития наиболее подробный анализ, особенностей формирования и развития мотивов личности в рамках профессиональной деятельности представлен в работах М.Е. Опариной, определившей мотив (в рамках профессиональной деятельности), в виде осознанного побуждения индивидам к достижению определенных целевых ориентиров, способствующих реализации определенных действий специалистами [8].

При изучении типологии мотивов трудовой деятельности, большинством исследователей, выделяется значимость биологических и социальных мотивов. При этом, к биологическим мотивам, относится совокупность мотивов, соответствующих физиологическим (гигиеническим) потребностям и желаниями специалистов. К ним можно отнести стремление специалиста работать поближе к своему дому, что в особенности актуально, при его занятости на государственной службе (в силовых структурах), которая требует привлечения значительных физических и психологических усилий личности. Непосредственно близость места проживания, к месту работы, оказывает положительное влияние на результативность и эффективность реализуемой трудовой деятельности, а также на социально- психологический климат в семье специалиста.

Социальные мотивы представлены следующими:

- мотивом включения человека в определенный коллектив, статусным положением личности в коллективе, самоутверждением человека, самореализацией и самовыражением личности; имиджем профессиональной деятельности; самостоятельностью, которой, предполагается проявление творческой свободы личности, в рамках реализации трудовой деятельности, с возможностью осуществлять принятие решений, подразумевающих высокий уровень личностной ответственности и др.;
- мотивом стабильности и надежности, подразумевающим: авторитетность определенной организации, с ее устойчивым положением на рынке руда, исключаящим риск сокращения или ликвидации, деятельность которых

реализуется в соответствии с предписаниями законодательными актами, регулирующими особенности трудовых отношений, гарантиями соблюдения материальных и других обязательств в отношении к сотрудникам и их семьям;

- мотивом справедливости, определяющим гарантию личностной неприкосновенности, соблюдения человеческих прав и свобод;
- мотивом состязательности, предполагающим отсутствие протекционизма, с обеспечением объективной оценки личных заслуг определенного субъекта, с учетом его включенности и вклада в деятельность, в рамках организационных будней, карьерного роста, материального и морального вознаграждения [9, с. 22].

В аспекте профессиональной деятельности посредством возникновения потребностей стимулируется определенное поведение, в полной мере осознаваемое работниками. При этом потребности принимают определенную достаточно конкретную форму интереса к определенным видам деятельности, предметам или объектам. Таким образом, интерес – является конкретным выражением осознанных потребностей. Следует так же выделить стимулирование, представляющее собой вид управленческой деятельности, которая направлена на осуществление процесса управления трудовым поведением сотрудников организации, для достижения приоритетных целей, при оказании определенного воздействия на условия жизнедеятельности специалиста [10, с. 17].

В рамках профессиональной деятельности потребности – определяют поведение индивида, так как при неудовлетворении определенных личностных потребностей, повышается уровень восприимчивости специалиста к мотивационной политике руководства организации. Мотивационный процесс обладает определенного рода целенаправленностью, в рамках которого цели работника, рассматриваются руководством организации – в качестве наиболее привлекательных для него стимулов к реализации профессиональной деятельности, а их достижение выражено удовлетворением потребностей посредством действий. В целом, этот процесс является проявлением целенаправленного поведения, которое по истечении определенного периода оценивается руководством вознаграждением или наказанием. По результатам оценки, происходит ее принятие работником, с переоценкой в дальнейшем «нехватки», или недостатка в потребностях, что способствует возобновлению нового процесса мотивации [11, с. 114].

Следует выделить, что у каждого сотрудника, имеется определенная совокупность потребностей, определяемых в виде побудительных причин, для осуществления трудовой деятельности, проявления поведенческих особенностей, в процессе реализации себя как профессионала, и ответственности за свои действия.

Непосредственно характер профессиональной направленности, может находить проявление, как в положительном, так и отрицательном аспектах. Положительная профессиональная направленность, обусловлена выраженностью доминирующих в профессиональной деятельности мотивов, определяющих ценность для определенного человека его трудовой деятельности и самореализации в рамках определенной профессии, с высоким чувством ответственности за свои действия. Отрицательная профессиональная направленность в большинстве случаев лежит в основе принятия сотрудником решения об изменении специфических особенностей своей профессиональной деятельности, или принятием решения об увольнении, с целью кардинального изменения профессии и сферы профессиональной деятельности. Следует учитывать, что при возникновении определенных проблемных ситуаций, сотрудник использует механизмы психологической защиты.

Анализируя понятие психологической защиты, необходимо сделать акцент на том, что ее механизмы представлены в виде системы механизмов, которые направлены

преимущественно на снижение уровня переживаний отрицательного характера, которые тесно взаимосвязаны с конфликтными ситуациями, формирующими угрозу личностной целостности, и обусловленными не только совокупностью противоречий в личностных установках, но и рассогласованностью информации, которая поступает извне, со сформированным в личностном сознании определенным образом мировосприятия и образа «Я» [12, с. 10].

Принимая во внимание особенности профессиональной деятельности сотрудника полиции, следует выдвинуть на первый план ее высокую общественную значимость, с приоритетом решения задач, направленных на обеспечение правопорядка, способствующую формированию высоких требований к личностной активности сотрудника и его мотивации, определяемой в виде процесса и результата формирования совокупности значимых в профессиональном аспекте мотивов, которые основаны на осознании сотрудником полиции высокой общественной значимости своей трудовой деятельности, определении ее смысла, реализации в ней своего потенциала при решении поставленных в ходе профессиональной деятельности задач, а также общественном признании деятельности и адекватной системы стимулирования [13, с. 32].

Рассматривая деятельность сотрудника полиции, следует выделить, что она реализуется на основе личностных и ситуационных мотивов. При этом к личностным мотивам можно отнести следующие виды мотивации: социально-ценностную мотивацию (в виде социальной ценности и важности сохранения правопорядка; профессионального престижа; уверенности в повышении квалификационного уровня; гражданских мотивов; нравственных мотивов); мотивацию сотрудничества (в виде направленности на достижение целей коллектива; мотивов психологической комфортности; коллективного признания; самоутверждения; сплоченности и взаимопомощи); мотивацию достижения (в виде интереса к профессиональной деятельности; креативности и инициативности; познавательной мотивации; удовлетворенности профессиональной деятельностью; мотивацию на профессиональное совершенствование; карьерную мотивацию; мотивацию на расширение сферы влияния.

К ситуационным мотивам можно отнести следующие мотивы: простейшие мотивы, сформированные на уровне элементарных физиологических потребностей; сложные мотивы, предполагающие осознание целевой направленности деятельности; осознаваемые мотивы; неосознаваемые мотивы; актуализированные и неактуализированные мотивы. К личностным и ситуационным мотивам, также можно утилитарную мотивацию (в виде заинтересованности в материальном поощрении; стремлении к повышению комфортности профессиональной деятельности; направленности на карьерный рост и т. д.). В аспекте профессиональной деятельности сотрудника полиции профессиональная мотивация рассматривается в качестве системообразующего фактора. При анализе мотивационных факторов профессиональной деятельности сотрудника полиции, можно выделить приоритетность тех, которыми формируется ощущение осмысленности профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом, способствуя личностному росту [14, с. 184].

В настоящей статье для исследования и выявления актуальности базовых потребностей была применена «методика по А. Маслоу на определение ведущих потребностей».

Эмпирическая база проведенного исследования основана на двух группах респондентов, группу 1 составили сотрудники, проходящие службу в образовательных организациях системы МВД России (n = 30), группа 2 объединяет сотрудников, проходящих службу в практических подразделениях (n = 30). Стаж службы в органах внутренних дел указанных сотрудников двух групп варьируется от 5 до 7 лет.



Указанная методика состоит из двадцати вопросов, предлагается оценить верность высказывания по пятибалльной шкале. Где 5 обозначает, что высказывание является точным и истинным, а 1, что суждение является ложным и совершенно не верно.

Данная методика выделяет потребности по четырем шкалам, раскрывающих уровни потребностей, по каждой шкале выявляется степени значимости потребности (очень низкая, низкая, средняя, высокая, очень высокая).

1 уровень потребностей – «потребности в безопасности и надежности». Она является одной из базовых потребностей и носит долгосрочный характер. Если рассматривать ее более подробно, то можно сказать, что это потребность в защите, она вызывает у человека желание быть уверенным, в том, что жизни ничего не угрожает и избегать неприятностей.

2 уровень потребностей – «принадлежность к обществу и востребованность» включает в себя социальную потребность, необходимость взаимодействия человека с обществом. Востребованность это яркий показатель конкурентно-способности специалиста, что влияет на самооценку и самовосприятие специалиста, а следовательно и на его профессиональную деятельность.

3 уровень потребностей – «чувство собственного достоинства». Данный феномен представляет собой механизм самосознания личности и раскрывает ощущение значимости себя как личности.

4 уровень потребностей – «самореализация», он включает в себя потребность в саморазвитии, осуществление возможностей развития своего «Я», заключается в уровне удовлетворенности характером выполняемых профессиональных задач и сопряженностью их с жизненными устремлениями личности (целями, мотивами, направленностью).

### Результаты и их обсуждение

Установлено, что особенности профессионального и трудового поведения формируется на основе следующих компонентов: отражение специалистом совокупности своих потребностей, которые удовлетворяются только в рамках реализуемой им трудовой деятельности; отражение определенных благ, желаемых работником, воспринимаемых им в качестве вознаграждения за эффективную реализацию трудовой деятельности; отражение процесса, который является связующим между личностными потребностями и вознаграждением, в виде удовлетворения определенных личностных потребностей. В структуру потребностно-мотивационной сферы сотрудника полиции включены осознаваемые, малоосознаваемые и неосознаваемые мотивы, которыми реализуется функция смыслообразования, тесно взаимосвязанная с контролем направленности личной и профессиональной деятельности. Мотивы значительно влияют на регуляцию поведения, детерминируя особенности поведения сотрудника. Непосредственно на выбор определенной поведенческой формы, существенно влияют ценностные ориентиры личности, особенности потребностно-мотивационной сферы, и профессиональная ответственность в аспекте трудовой деятельности.

Эффективность деятельности сотрудника полиции и ее соответствие социальным, психологическим, профессиональным требованиям, обусловлены высоким уровнем устойчивой гуманистической личностной направленности (социально одобряемые мотивы, ценности, установки, убеждения). Успешность решения профессиональных задач и развития личности сотрудника полиции в профессиональном плане взаимосвязаны с высокими морально- нравственными ценностями, и его психологической готовностью к реализации

профессиональной деятельности на высоком уровне личной и профессиональной ответственности, оказывая значительное влияние на особенности его имиджа.

В структуру потребностно-мотивационной сферы сотрудника полиции включены осознаваемые, малоосознаваемые и неосознаваемые мотивы, которыми реализуется функция смыслообразования, тесно взаимосвязанная с контролем направленности личной и профессиональной деятельности.

В ходе применения «методики по А. Маслоу, на определение ведущих потребностей», были получены следующие результаты.

Были рассмотрены средние оценки степени потребностей по шкалам соответствующих уровней потребностей.

По шкале «потребности в безопасности и надежности», потребность в безопасности у респондентов первой группы «низкая», у второй группы уровень потребности «средний». Полученная степень объясняется тем, что данная категория людей является сотрудниками правоохранительных органов, чья работа связана с низкой степенью безопасности, что является нормой для данной категории людей.

У группы 1 потребность в безопасности ниже, чем у группы 2, так как первую группу составляют сотрудники образовательных организаций МВД России, они чаще привлекаются для обеспечения охраны общественного порядка, чем респонденты второй группы, которую составляют юристы правовых отделов Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Москве.

По шкале «принадлежность к обществу и востребованность» степень указанной потребности у двух групп также является «низкой», данный факт объясняется тем, что на сегодняшний день сформированное общественное мнение по отношению к сотрудникам правоохранительных органов в обществе не достаточно позитивно, формирование благоприятного имиджа сотрудников полиции является чрезвычайно важным вопросом. Соответственно сотрудники полиции занимают низкий статус в обществе, в результате чего, и их социальная потребность находится на низком уровне.

По шкале «чувство собственного достоинства» проводя сравнительный анализ полученных результатов по обеим группам, мы видим, что общий уровень респондентов – сотрудников образовательных организаций «низкий», в то время как у респондентов – сотрудников из практических подразделений «высокий». Данный факт объясняется тем, что в группу 1 входит категория сотрудников, которая непосредственным образом не выполняет полноценно функции полиции, а занимается научной деятельностью, что делает их субъектность неполноценной. В свою очередь, группа 2 непосредственным образом связана с практической деятельностью. Показатель второй группы обуславливает весомый и значимый статус подразделения, в котором сотрудники проходят службу по отношению к другим подразделениям системы МВД.

По шкале «самореализация» потребность в саморазвитии у двух групп имеет «средний» уровень, так как в опросе принимали участие научные деятели и юристы с высшим образованием, уровень субъектности у респондентов и принадлежности к профессии достаточно сформирован.

Таблица 1

Показатели уровней ведущих потребностей (среднее значение)

Шкала	Уровни потребностей					
	Низкая		Средняя		Высокая	
	Группа 1	Группа 2	Группа 1	Группа 2	Группа 1	Группа 2
«Потребности в безопасности и надежности»	20	5	7	20	5	5
«Принадлежность к обществу и востребованность»	21	17	7	7	2	6
«Чувство собственного достоинства»	14	7	13	7	3	16
«Самореализация»	5	3	21	20	4	7

Составлено/разработано автором

Таким образом, теоретические исследования помогли нам при описании использованной методики, которые показали, что определение структуры потребностно-мотивационной сферы сотрудника полиции включены осознаваемые, малоосознаваемые и неосознаваемые мотивы, которыми реализуется функция смыслообразования, тесно взаимосвязанны с контролем направленности личной и профессиональной деятельности. Доказано, что потребности имеют большое влияние на формирование личной и профессиональной ответственности сотрудника полиции.

Полученные в ходе эмпирического исследования данные будут способствовать будущему детальному исследованию и использованы нами при более подробном изучении в диссертационном исследовании, полученные нами результаты и внедрены в практическую деятельность психологов.

Личная ответственность – способность личности к контролю своей деятельности в соответствии с установленными общественными и коллективными правилами и нормами; человеческой обязанности нести определенный уровень ответственности за совершаемые поступки и действия, с их последствиями. Процесс личностного осознания ответственности, определяется когнитивными, мотивационными, характерологическими, ситуативными и другими факторами. Основанием для формирования ответственности выступает чувство уверенности в своих силах, с четкими собственными критериями деятельности и способностью к их обоснованию для окружающих, посредством реализации определенных поведенческих паттернов.



## ЛИТЕРАТУРА

1. Бабаев Т.М., Каргина Н.В. Сравнительный анализ мотивационной сферы людей, находящихся на разных этапах развития карьеры // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2015. №3. С. 39–44.
2. Чудновский В.Э. К проблеме соотношения «внешнего» и «внутреннего» в психологии // Психологический журнал. – 1993. – Т.14. – №5. – С. 3–12.
3. Леонтьев Д.А. Очерк психологии личности / Д.А. Леонтьев, 5-е изд. – М.: Аспект-Пресс, 2015. – 43 с.
4. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн – М.: Книга по требованию, 2017. – 813 с.
5. Панасюк, А.Ю. Имидж / А.Ю. Панасюк. – М, 2012. – 769 с.
6. Алишев Б.С. К проблеме социальных установок эволюционно-культурного уровня // Социокультурные установки, ценности и мотивы учения современных студентов. Сборник научных трудов / Под ред. Б.С. Алишева. Казань: Отечество, 2009. С. 5–28.
7. Леонтьев Д.А. Очерк психологии личности / Д.А. Леонтьев, 5-е изд. – М.: Аспект-Пресс, 2015. – 43 с.
8. Опарина Н.Н. Мотивация кадрового резерва // Сборник материалов 3-й международной научно-практической интернет-конференции "Мировой опыт и отечественные традиции управления человеческими ресурсами", – 2012, – с. 26–32.
9. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. / В.А. Ядов, – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
10. Котельникова И.А. Развитие мотивации достижения успеха как фактор стрессоустойчивости личности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 30. – С. 16–20.
11. Муздыбаев К. Психология ответственности / Под ред. В.Е. Семенова. Изд. 2-е, доп. – М.: Editorial URSS, 2017. – 238 с.
12. Кудин В.А. Профессионально-нравственное самосовершенствование сотрудника органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2017. – № 4(76). – С. 8–12.
13. Мордовина Л.В., Попов Д.Е. Моральный облик сотрудника полиции и его отражение в общественном мнении // Аналитика культурологии. – 2011. – №21. – С. 30–40.
14. Каданцева Н.П. Имидж сотрудников органов внутренних дел России: история и направления развития // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2012. – №3. – С. 183–186.

**Anufrieva Daria Alexandrovna**

Moscow university of the ministry of internal affairs of the Russian Federation named after V.Ya. Kikotya, Moscow, Russia  
Danja1993@inbox.ru

## **Needs as a basis for the formation of personal and professional responsibility of a police officer**

**Abstract.** One of the most pressing problems of modern labor psychology is the study and analysis of the personal and professional responsibility of a police officer. This article discusses the theoretical aspect of the psychological impact of needs on the formation of personal and professional responsibility on the image of police officers. The empirical basis of the study is based on two groups of respondents, who are employees serving in educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia and employees serving in practical units. The length of service in the internal affairs bodies of these employees of the two groups varies from 5 to 7 years.

The purpose of the study is to consider needs as the basis for the formation of personal and professional responsibility of a police officer and an empirical study of determining the leading needs of the category of police officers we have indicated. We have analyzed the work devoted to the study of issues related to the concept of "need", such as R.S. Nemova, A.N. Leontiev, S.L. Rubinstein. In particular, the concept of psychological defense and its mechanisms were considered.

A review of the problem of personal motivation and determination of the essence of the motive in the form of the internal motivation of the subject was also carried out. In this paper, typologies of the motives of work are disclosed and its motivational processes are studied. The activities of the police officer, based on personal and situational motives, were examined.

It is proved that needs have a great influence on the formation of personal and professional responsibility of a police officer.

Our results will contribute to future detailed research in the thesis and will be introduced into the practical activities of psychologists.

**Keywords:** personal responsibility; professional responsibility; basic needs; levels of needs; professional orientation; motivational processes; image; professional behavior