

O. V. Зуева

ОСОБЕННОСТИ И МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В статье рассмотрены особенности системы мотивации сотрудников милиции, выявлен низкий уровень удовлетворенности работой, который возник вследствие существования неэффективных механизмов мотивации труда сотрудников органов внутренних дел.

Ключевые слова: мотивация труда, удовлетворенность работой, материальные и нематериальные формы стимулирования труда, профессиональная деятельность.

O. V. Zueva

PECULIARITIES AND MECHANISMS OF MOTIVATION OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS' SERVICE

In the article the author considers peculiarities of the system of militia officers' motivation and reveals the low level of job satisfaction that appeared as a result of inefficient mechanisms of motivation of law enforcement officers' service.

Keywords: service motivation, job satisfaction, material and non-material forms of service stimulation, professional occupation.

В последние годы некогда привлекательный образ стражи правопорядка померк. Основными причинами сложившейся ситуации являются, с одной стороны, низкий уровень материальной обеспеченности и степень социально-правовой защищенности персонала, с другой — значительно возросшие нагрузки на личный состав, вызванные ростом преступности. Все это привело к ощутимому размыванию профессионального кадрового ядра, снижению престижа службы, оттоку наиболее квалифицированных кадров. В связи с этим возникшие в конце XX в. проблемы комплектования вакантных должностей и потому неоправданное упрощение процесса отбора кандидатов привели к тому, что на службу в органы внутренних дел были приняты практически случайные люди. Отсутствие реального конкурса при приеме на службу

привело к тому, что немалое число принимаемых лиц оказались склонными к нарушениям законности, дисциплины, уставного порядка. В последние годы по отрицательным мотивам увольнялось в среднем до 11 % в год от общего числа персонала. Средняя текучесть кадров по системе составляет около 8 %.

Попадая на службу в органы внутренних дел, сотрудники, как правило, представляют, что им необходимо работать в режиме большого напряжения и самоотдачи, высокой степени риска потери здоровья, а иногда и жизни. Попадая в экстремальные ситуации, сотрудники без необходимых профессионально значимых, личностных, психологических качеств могут нанести непоправимый вред обществу, государству. В связи с этим возникают вопросы: «Каковы основные мотивы поступления на службу в органы внутренних

дел?», «Что толкает людей поступать на столь опасную службу?».

Условием успешного прохождения службы, выраженной в признании своей деятельности как высшей ценности, на основе которой формируются права и свободы личности, служат личные мотивы, являющиеся основанием для поступления на службу в органы внутренних дел.

Мотивация — это процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутренних и внешних факторов. Мотив — это, по преимуществу, осознанное внутреннее побуждение к определенному поведению, направленному на удовлетворение тех или иных потребностей. Мотив характеризует, прежде всего, волевую сторону поведения и представляет собой преимущественно осознанное поведение. Несмотря на то, что многие мотивы зарождаются в подсознании, тем не менее они становятся движущей силой поведения, лишь будучи в большей или меньшей степени осознанными. Мотив порождается потребностью, выступающей причиной человеческих действий.

Мотивы существуют в системном взаимодействии с другими психологическими явлениями, образуя сложный механизм мотивации. Он включает в себя потребности, притязания, ожидания, стимулы, установки, оценки и т. д.

Исходным звеном механизма мотивации является потребность, выражающая нужду, необходимость зарабатывать честным трудом определенные блага. Потребности разделяются на первичные (врожденные) и вторичные (образующиеся в ходе приобретения определенного жизненного опыта).

Одной из наиболее распространенных за рубежом классификаций потребностей является иерархия потребностей А. Маслоу, которая имеет следующую структуру:

— потребность в самовыражении — это потребность полностью развить свой творческий потенциал относительно работы, вырастить, дать воспитание и образование своим детям и

др.;

— потребность в уважении — потребность в самоуважении и уважении других людей, престиже, славе и др.;

— социальные потребности связаны с желанием человека входить в какую-либо группу людей, поддерживать с членами этой группы дружеские отношения и др.;

— потребность в безопасности — это потребность в защите и порядке;

— к физиологическим потребностям относятся потребности в пище, тепле, жилище и др.

Согласно теории А. Маслоу пять приведенных основных типов потребностей людей определяют поведение человека. При этом потребности более высокого уровня не мотивируют его поведение, если хотя бы частично не удовлетворены потребности нижнего уровня.

Однако эта иерархическая структура не является абсолютно жесткой, и относительная значимость потребностей в разных случаях может меняться.

Существуют и другие достаточно распространенные классификации потребностей работников (например, разделение их на материальные, духовные и социальные).

Теория потребностей А. Маслоу и его последователей (Херцберг, Мак-Грегор и др.) находит свое выражение в разработанных на предприятиях конкретных системах мотивации (стимулирования) труда.

Основными формами мотивации (стимулирования) сотрудников органов внутренних дел являются следующие.

1. Заработка плата, характеризующая оценку вклада сотрудника в результаты деятельности своего подразделения. Заработка работника определяется в зависимости от его должности и звания, личных способностей и достижений на службе и включает различные доплаты и премии.

2. Системы льгот сотрудников органов внутренних дел:

- оплата расходов на проезд сотрудников и членов их семей в период отпусков;
- оплата больничных листов, страхование здоровья сотрудников;
- эффективное премирование, доплаты за стаж работы в ОВД и др.;
- компенсация оплаты за детские дошкольные учреждения, оплата санаторно-курортного отдыха детей сотрудников ОВД.

3. Нематериальные (неэкономические) льготы и привилегии сотрудникам:

- увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков сотрудникам, имеющим определенный стаж работы;
- более ранний выход на пенсию и др.

4. Мероприятия, повышающие содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника, стимулирующие его квалификационный рост.

5. Создание благоприятной социальной атмосферы, устранение статусных, административных, психологических барьеров между отдельными группами сотрудников, между рядовым и начальствующим составом, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива.

Образование различных неформальных функциональных групп сотрудников (например, кружки качества), участие в которых формирует чувство непосредственной причастности к делам своего подразделения. Моральное поощрение сотрудников.

6. Продвижение сотрудников по службе, планирование их карьеры, оплата обучения и повышения квалификации.

Однако данные мероприятия не в полной мере позволяют эффективно использовать трудовой потенциал подразделения в борьбе с преступностью в современном обществе.

Вторым звеном механизма мотивации (после потребностей) выступает стимул, представляющий собой те или иные блага (предметы, ценности), способные удовлетворять потребность при осуществлении определенных действий (поведения). Стимул ориентирован на удовлетворение потребности, мотив же

является главным соединительным звеном, которое при определенных условиях связывает потребность и стимул. Установка, как предрасположенность, обеспечивает стереотипное восприятие стимула с точки зрения удовлетворения потребности и тем самым сокращает путь от потребности к деятельности.

Мотивы обуславливают выработку человеком целей деятельности, в результате чего осуществляется переход к реализации интересов через деятельность, опирающуюся на ценностные ориентации. Ценностные ориентации проявляются как жизненная позиция индивида, его мировоззрение, нравственные принципы.

Потребности и ценностные ориентации ложатся в основу мотивов профессиональной деятельности. Это внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные стороны самой профессиональной деятельности (содержание, процесс, результат и др.) или на факторы, лежащие вне профессиональной деятельности (заработка, льготы и др.).

Процесс формирования ценностных ориентаций, взглядов на будущую профессию как средство реализации потребности самоопределения происходит на основе (само)отождествления, т. е. интеграции свойств и отношений личности, ее стремления к сведению воедино представлений о выбранной профессии и о собственных качествах и способностях.

Основными мотивами поступления на службу в органы внутренних дел в настоящее время являются: принцип материального характера; информация прессы, радио, телевидения; продолжение государственной службы (после увольнения из Вооруженных сил); возможность получения бесплатного высшего образования за счет системы МВД; желание изменить отношение окружающих к себе (повышение своего социального статуса); стремление избежать службы по призыву в Вооруженных

силах; невозможность желаемого трудоустройства по месту жительства; совет знакомого сотрудника; желание родственников; традиция семьи [1, с. 48—50] и т. д.

Для того чтобы проследить, насколько действенными являются механизмы мотивации труда в системе органов внутренних дел, необходимо выявить уровень удовлетворенности службой милиционеров. Ведь самая наилучшая работа — это та, выполняя которую ты ощущаешь себя самим собой. Удовлетворенность работой оказывает сильное влияние на отношение человека к работе; чем больше человек удовлетворен своей работой, тем более качественно он ее выполняет.

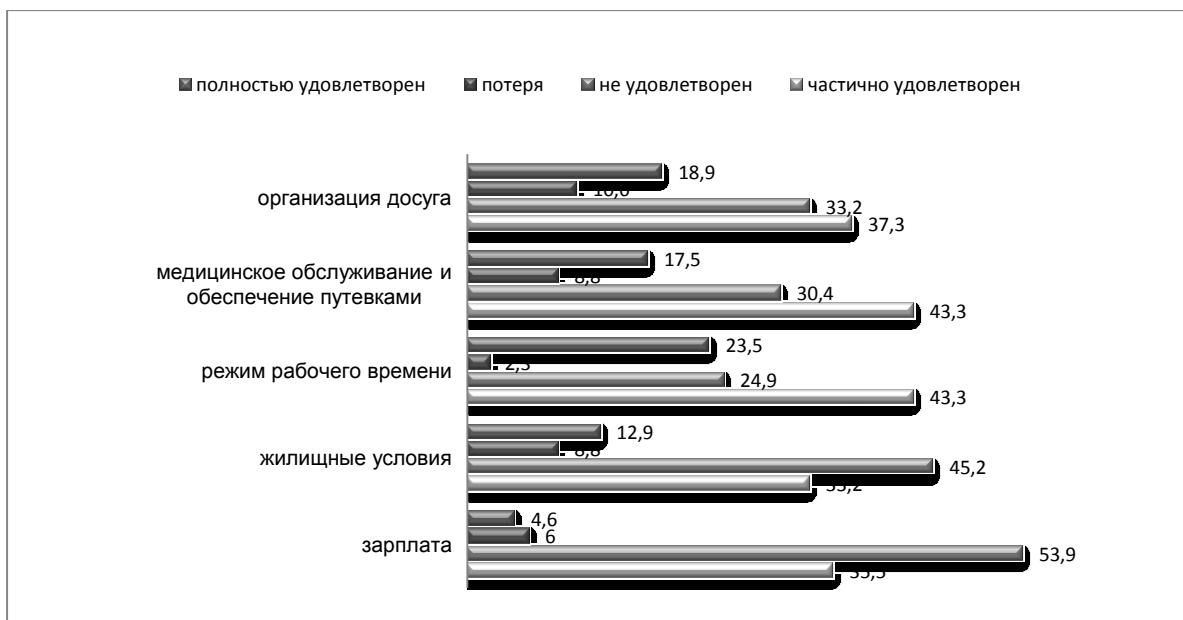
Степень удовлетворенности службой зависит от множества факторов, как внутренних, так и внешних по отношению к человеку. Однако при большом разнообразии факторов и различной направленности их влияния на человека выделяются следующие характеристики работы, от которых зависит степень удовлетворенности работой:

- оплата труда (все формы компенсации);
- характер и содержание работы (режим рабочего времени);
- сослуживцы и руководство;
- распорядок, правила поведения и т. п.;
- организация досуга и др.

Перечисленные характеристики носят достаточно общий характер. Применительно к каждой отдельной реальной работе они могут быть уточнены либо дополнены в зависимости

от характера деятельности организации, особенностей трудового коллектива и т. п. Так, в рамках социологического исследования, проводимого кафедрой философии ВА МВД России, «Эстетическая культура сотрудников ОВД» была поставлена задача — выявить уровень удовлетворенности сотрудников ОВД службой [2]. Для этого использовались такие характеристики работы, как: заработка плата, жилищные условия, режим рабочего времени, медицинское обслуживание и обеспечение путевками, организация досуга.

Как показывает исследование, большинство опрошенных сотрудников органов внутренних дел (53,9 %) не удовлетворены размером денежного содержания, частично удовлетворены — 35,5 %, полностью удовлетворены только 4,6 %. Жилищными условиями не удовлетворены 45,2 %, частично удовлетворены — 33,2 % опрошенных, полностью удовлетворены — 12,9 % респондентов. Что касается режима рабочего времени, то здесь следует отметить, что большинство опрошенных респондентов, а именно 43,3 %, частично удовлетворены режимом рабочего времени, не удовлетворены — 24,9 %; полностью удовлетворены — 23,5 %. По данным исследования, большинство опрошенных респондентов (43,3 %) частично удовлетворены медицинским обслуживанием и обеспечением путевками, не удовлетворены — 30,4 %; полностью удовлетворены — 17,5 %. Организацией досуга полностью удовлетворены 18,9 %, частично удовлетворены — 37,3 %, не удовлетворены — 33,2 % (рис.1).



*потеря — % респондентов, не ответивших на данный вопрос

Рис. 1. Уровень удовлетворенности сотрудников ОВД службой (%)

Таким образом, уровень удовлетворенности сотрудников органов внутренних дел службой достаточно низкий. Это позволяет говорить о неэффективности мотивационных механизмов, работающих в милиции.

1. Однако действенность механизмов мотивации в органах внутренних дел зависит не только от материальных, но и от нематериальных форм стимулирования. Уровень эффективности работы в органах внутренних дел во многом зависит и от таких факторов, как: система моральных ценностей общества; система моральных ценностей служебного коллектива; конкретное место сотрудника милиции в системе общественных отношений; система норм и правил, регулирующих деятельность сотрудника органов внутренних дел; место сотрудника милиции в служебной иерархии; образ жизни сотрудника милиции. (Исследование проводилось кафедрой философии ВА МВД России при непосредственном участии автора в мае — июле 2009 г. Метод сбора информации — формализованное интервью. Тип выборки — случайная, стратифицированная, механический

способ отбора. Выборочная совокупность — 217 человек (респондентами являлись сотрудники ОВД разных подразделений).

Тем не менее и здесь наблюдается целый ряд проблем. Особенно актуальной на сегодняшний день остается проблема отношения населения к милиции. По данным социологических исследований, большинство опрошенных милиционеров (70 %) угнетает факт негативного отношения общества к милиции, неуважения со стороны граждан, что сказывается на удовлетворенности милиционеров службой. (Исследование, проводимое Левадо-Центром, представляло собой социологический опрос сотрудников различных подразделений милиции, проведенный с 7 по 21 декабря 2005 г. в 41 городе России (список включал города различной численности — от столичных мегаполисов до средних городов с населением не менее чем 250 тыс. жителей). Число опрошенных составляло 634 чел. Анкета содержала более 30 вопросов, касающихся различных аспектов взаимоотношений милиции и населения). Милиционеры отмечают, что им тяжело

работать в условиях недостаточного финансирования, бюрократизма, показухи, злоупотреблений, к которым их толкает начальство. Более того, они склонны низко оценивать профессиональный уровень своих коллег и их правовую культуру.

Таким образом, существующие механизмы мотивации в органах внутренних дел действуют достаточно слабо, что усложняет путь к эффективной профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов. Остается надеяться, что в рамках реформы в органах внутренних дел будет предложена эффективная система форм и методов управления мотивацией поведения милиционеров.

Список библиографических ссылок

1. Бушкевич В. Н. Основные внутренние направления и перспективы кадровой политики в деятельности органов дел. М., 1999.

© О. В. Зуева, 2010