



Научная статья

УДК 159.923.5

<https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-3-311-316>

EDN: <https://elibrary.ru/jricfb>

ИПОН: 2003-0059-3/23-717

MOSURED: 77/27-003-2023-03-916

Анализ системы мотивации труда сотрудников ОВД и пути ее повышения

Ирина Викторовна Усачева

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, Москва, Россия, irina-u@yandex.ru

Аннотация. Рассматривается личность сотрудника правоохранительных органов, внутренние потенциалы личности, а именно движущие жизнедеятельность компоненты личности, которые являются в условиях реформ, кризисов и сложной геополитической обстановки значимыми для эффективного обеспечения деятельности системы МВД РФ и реализации ее основополагающих целей и задач. Поэтому в настоящее время остро встает вопрос о необходимости более глубокого изучения мотивационной сферы личности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

Ключевые слова: сотрудники ОВД, мотивация труда, потребности, служебная деятельность

Для цитирования: Усачева И. В. Анализ системы мотивации труда сотрудников ОВД и пути ее повышения // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 3. С. 311–316. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-3-311-316>. EDN: JRICFB.

Original article

Analysis of the system of labor motivation of police officers and ways to improve it

Irina V. Usacheva

Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot', Moscow, Russia, irina-u@yandex.ru

Abstract. The article considers the personality of a law enforcement officer, the internal potentials of a personality, namely, the components of a personality that drive life, which are significant in the conditions of reforms, crises and a complex geopolitical situation for the effective provision of the activities of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation and the implementation of its fundamental goals and objectives. Therefore, at present, the question of the need for a deeper study of the motivational sphere of the personality of an employee of the internal affairs bodies of the Russian Federation is acute.

Keywords: police officers, labor motivation, needs, performance

For citation: Usacheva I. V. Analysis of the system of labor motivation of police officers and ways to improve it. Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2023;(3):311–316. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-3-311-316>. EDN: JRICFB.

Одной из основных задач министерства внутренних дел Российской Федерации является обеспечение благоприятного социального самочувствия сотрудников на основе создания приемлемых социально-бытовых условий осуществления служебной деятельности, наиболее полного удовлетворения социальных потребностей и сбережения кадрового потенциала органов внутренних дел.

В тоже время, стимулирование служебной деятельности является одним из способов социального управления и означает сознательное воздействие в целях побуждения людей к определенным действиям, способствующим достижению целей субъекта управления [2, с. 78]. Эта управленческая функция, повседневно осуществляемая на различных уровнях управления в ОВД. От умелого

использования руководителями этой функции во многом зависит эффективность работы подчиненного подразделения. Необходимость исследования эффективности стимулирования служебной деятельности личного состава ОВД обуславливает актуальность темы.

В соответствии с актуальностью обозначенной проблемы для достижения цели работы было проведено исследование мотивации сотрудников ОВД и решены заявленные задачи [3].

По результатам теоретико-методологического анализа заявленной проблемы исследования можно сформулировать следующее.

1. Мотивация — это биологические и социальные потребности человека и основанные на них отношения. Мотивация — это то, что необходимо для



Таблица 1.

Результаты исследования потребностей, критерий Манна-Уитни

	Сумма рангов. Молодые сотрудники	Сумма рангов. Опытные сотрудники	Uэмп.	p-level	n 1	n 2
Социальные контакты	308,5	511,5	98,5	> 0,01	20	20
Разнообразие и перемены	504	316	106	> 0,01	20	20
Креативность	496	323,5	113,5	> 0,05	20	20

целенаправленности человека, что приводит к удовлетворению его потребностей.

2. Стимулирование служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел носит комплексный характер, так как ее эффективность в конечном итоге зависит от эффективности как системы правовых основ данного процесса, так и их применения для реализации сущности управленческой деятельности организации.

3. При реализации стимулирования деятельности сотрудников ОВД, соблюдении основных принципов мотивирования [1] выявляется исключительно субъективный характер данного процесса, форма зависимости его от руководителей, их личностных и профессиональных качеств, а также типа организации системы управления.

4. Система организационно-правовых основ стимулирования служебной деятельности, предлагаемых нынешним аппаратом руководителей, весьма разнообразная и разноуровневая. Она предлагает ряд мер материального, морального, социального и правового характера.

В связи с вышеизложенным, возникает предположение о том, что знание особенностей потреб-

ностно-мотивационной сферы сотрудника помогает в выборе того или иного приема стимулирования, воздействие которой способствует изменению его поведения. Проведенное экспериментальное исследование с целью изучения особенностей мотивации сотрудников органов внутренних дел, а именно отличий на разных этапах профессиональной деятельности компонентов мотивационной сферы, подтвердило выдвинутую гипотезу. В исследовании участвовали 20 сотрудников одного из территориальных подразделений органов внутренних дел, имеющие высшее образование, в возрасте от 25 лет до 45 лет, со стажем работы в полиции от 3-х до 20 лет (опытные сотрудники); 20 человек — в возрасте от 22 до 24 лет, со стажем работы в полиции от 1 года до 3 лет (молодые сотрудники). Методами сбора информации являлись: личностные опросники изучения мотивационной сферы личности: В. И. Герчикова — тест Motype — построение мотивационного профиля, Модифицированный вариант методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартина (М-профиль). Для обработки результатов применялись непараметрические критерии и коэффициенты статистического анализа: Н-критерий Крускала-

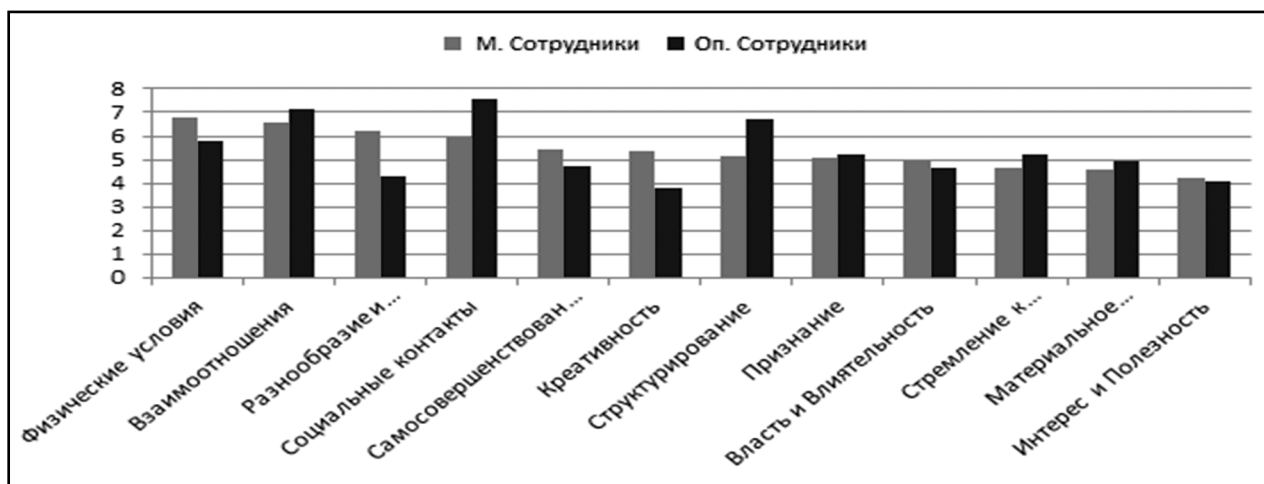


Рис. 1. Результаты сравнительного анализа потребностно-мотивационной сферы (стены)



Таблица 2.

Ранжирование результатов исследования потребностно-мотивационной сферы

Ранг	Молодые сотрудники	Опытные сотрудники
1	Физические условия	Социальные контакты
2	Взаимоотношения	Самосовершенствование
3	Разнообразие и перемены	Разнообразие и перемены
4	Социальные контакты	Взаимоотношения
5	Самосовершенствование	Креативность
6	Креативность	Структурирование
7	Структурирование	Физические условия
8	Признание	Материальное вознаграждение
9	Власть и влияние	Признание
10	Стремление к достижениям	Власть и влияние
11	Материальное вознаграждение	Интерес и полезность
12	Интерес и полезность	Стремление к достижениям

Уоллиса, критерий U Манни-Уитни, рангового коэффициента корреляции R Спримена.

Как видно из табл. 1, после применения непараметрического критерия различий Манна-Уитни (U) были обнаружены достоверные статистические отличия между испытуемыми двух групп сравнения. Во-первых, у молодых сотрудников значительно сильнее выражена потребность в разнообразной и творческой деятельности, во-вторых, у опытных сотрудников отмечается усиление потребности в межличностном общении.

При помощи данных рис. 1 мы также убедились в том, что практические сотрудники «соскучились» по живому общению, так как показатели шкалы «Взаимоотношения» выходят за границы средних значений.

После проведенного ранжирования потребностей в двух группах испытуемых было обнаружено, что основные интересы в выборке молодых сотрудников связаны с хорошими физическими условиями труда, дружескими отношениями в служебном коллективе и разнообразной, не рутинной работой, при этом молодых сотрудников не интересуют вопросы карьеры, материального благополучия и социально-значимой пользы выбранной профессии. В то же время, у опытных сотрудников преобладают потребности в расширении социальных контактов, самосовершенствовании и переменах в профессиональной деятельности (табл. 2).

В группе молодых сотрудников преобладают два типа мотивационных профилей: патриотический и

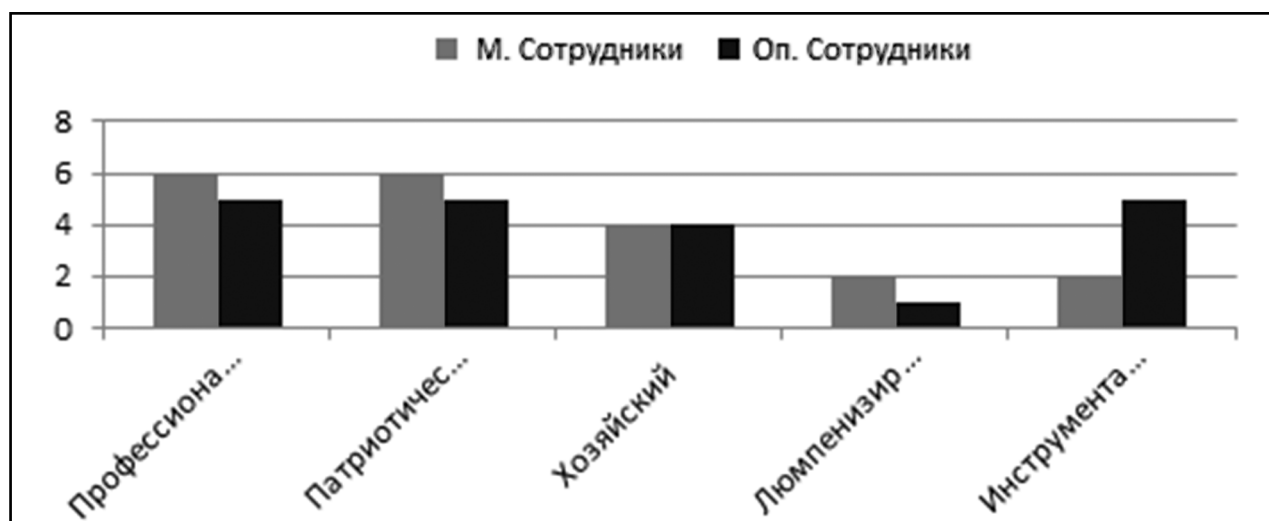


Рис. 2. Процентное соотношение типов трудовой мотивации (количество испытуемых)



Таблица 3.

Корреляционная матрица исследования типов трудовой мотивации, n = 40

	1	2	3	4	5
1. Профессиональный	1,00	-0,38*	-0,29	-0,13	-0,27
2. Патриотический	-0,38*	1,00	-0,33*	-0,15	-0,30
3. Хозяйский	-0,29	-0,33*	1,00	-0,11	-0,23
4. Люмпенизированный	-0,13	-0,15	-0,11	1,00	-0,11
5. Инструментальный	-0,27	-0,30	-0,23	-0,11	1,00

* $p < 0,05$

профессиональный. Данный результат может быть связан с качественным и целенаправленным процессом морально-психологической подготовки и воспитания профессионально-важных качеств и профессиональных ценностей при обучении.

В группе опытных сотрудников практически не проявился люмпенизированный тип трудовой мотивации, а остальные четыре: инструментальный, профессиональный, патриотический и хозяйский проявились практически в равных долях среди опрошенных (рис. 2).

Далее, рассмотрим результаты, полученные после применения корреляционного анализа. Как видно из

матрицы корреляционных зависимостей, в изучаемой нами выборке испытуемых патриотический тип мотивации взаимосвязан с профессиональным типом, а хозяйский — с патриотическим. Такая картина зависимостей подтверждает специфику правоохранительной деятельности, основанную на чувстве долга, профессионализме и самостоятельных решениях сотрудников полиции (табл. 3).

Для проверки выдвинутой нами гипотезы о том, что знание особенностей потребностно-мотивационной сферы сотрудника помогает в выборе эффективных приемов стимулирования профессиональной деятельности, нами был использован непараметрический

Таблица 4.

Результаты статистического анализа при помощи критерия Краскела-Уоллиса

Независимая переменная	Зависимая переменная	H-критерий	p-level	n
Молодые сотрудники				
Материальное вознаграждение	Инструментальный	19	< 0,01	20
Физические условия		19	< 0,01	20
Структурирование		12	< 0,05	20
Признание		12	< 0,05	20
Самосовершенствование		19	< 0,01	20
Интерес и Полезность	Хозяйский	11	< 0,05	20
Опытные сотрудники				
Структурирование	Инструментальный	11,4	< 0,05	20
Социальные контакты		11,4	< 0,05	20
Взаимоотношения		14,6	< 0,01	20
Креативность		16,5	< 0,01	20
Самосовершенствование		11,4	< 0,05	20
Самосовершенствование	Хозяйский	11	< 0,05	20
Власть и Влиятельность		8,6	< 0,05	20
Стремление к Достижениям		9,6	< 0,05	20
Структурирование		9,5	< 0,05	20



критерий Краскела-Уоллиса (H), который направлен на изучение причинно-следственных связей и является разновидностью однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) для изучения выборок с ненормальным распределением данных исследования.

По итогам применения H-критерия было обнаружено, что в выборке как молодых сотрудников, так и опытных сотрудников эффективное воздействие возможно только на две группы испытуемых — с преобладанием инструментального и хозяйского типов трудовой мотивации. Стоит отметить, что у опытных сотрудников было выявлено больше приемов стимулирования их профессиональной деятельности, что, по-видимому, объясняется более развернутой структурой потребно-мотивационной сферы (табл. 4).

Для уточнения характера последствий (положительных или отрицательных) применения того или иного приема стимулирования, нами дополнительно был проведен корреляционный анализ уже выявленных пар причинно-следственных связей.

Анализ корреляционных связей табл. 5 позволил нам выявить следующие закономерности стимулирования профессиональной деятельности молодых сотрудников и опытных сотрудников. Во-первых, для

молодых сотрудников, ориентированных в работе только на справедливую оценку ее результатов и достойное вознаграждение наиболее эффективными приемами стимулирования труда являются материальное вознаграждение и улучшение условий труда; при этом на инструментальный мотивационный профиль негативно могут повлиять планирование труда, благодарность за выполненную работу и поиск новых форм решения ее задач [4]. Во-вторых, молодые сотрудники, которые привыкли самостоятельно решать различные служебные и профессиональные задачи, не нуждающиеся в контроле со стороны руководства, также не нуждаются в таком приеме стимулирования труда, как раскрытие интересных, новых сторон их профессиональной деятельности. В-третьих, для повышения эффективности труда опытных сотрудников с инструментальным мотивационным профилем рекомендуется поддерживать их межличностные контакты, оказывать помощь в планировании труда и показывать новые возможности их работы в профессиональном и личностном плане; при этом нестандартные способы решения труда и озабоченность вопросами взаимоотношений только понижают их профессиональную мотивацию. В четвертых, самостоя-

Таблица 5.

Результаты корреляционного исследования в разных группах испытуемых

Корреляционная зависимость		n	Spearman — R	p-level
Молодые сотрудники				
Материальное вознаграждение	Инструментальный	20	0,53	0,02
Физические условия		20	0,54	0,01
Структурирование		20	-0,50	0,02
Признание		20	-0,03	0,90
Самосовершенствование		20	-0,18	0,46
Интерес и Полезность	Хозяйский	20	-0,42	0,07
Опытные сотрудники				
Структурирование	Инструментальный	20	0,04	0,86
Социальные контакты		20	0,06	0,80
Взаимоотношения		20	-0,07	0,76
Креативность		20	-0,10	0,66
Самосовершенствование		20	0,49	0,03
Структурирование	Хозяйский	20	0,36	0,12
Стремление к достижениям		20	0,19	0,42
Власть и Влиятельность		20	0,21	0,38
Самосовершенствование		20	0,13	0,58



тельным и независимым сотрудникам для поддержания их мотивации рекомендуется создавать такие условия труда, которые отличались бы планомерностью, целенаправленностью, влиятельностью и значимостью полученных результатов (награды, благодарности), а также возможностью профессионально-личностного роста.

Проанализировав результаты исследования, представляется возможным сделать следующие выводы.

1. Более сложную систему мотивационной деятельности необходимо строить в отношении опытных сотрудников, отдавая предпочтение индивидуальному подходу, детальной диагностике личностных особенностей организации и условий профессиональной деятельности.

2. Система мотивации молодых сотрудников и опытных сотрудников целесообразно совершенствовать в направлении воспитания профессионально-значимых качеств, развития профессиональных компетенций и создания ориентированности и значимости для выпускников образовательных организаций МВД России результатов и достижений их деятельности, очень важной и ценимой обществом и государством.

3. Проведенное исследование открывает необходимость детального анализа системы мотивации труда действующих сотрудников ОВД, в зависимости от направления и специфики деятельности, личностных особенностей и действующей системы мотивации.

4. Также, использование методик, используемых при профессиональном психологическом отборе и в плановой диагностике сотрудников, должно носить комплексный взаимодополняющий характер, нацеленность на четко сформулированный вопрос, касающийся мотивации труда, предполагаемой специфики деятельности, совершенствования морально-психологического климата в служебных коллективах и организации взаимоотношений между сотрудниками для

достижения максимально качественного результата их деятельности и деятельности всего подразделения.

Список источников

1. Вахнина В. В. Психологические особенности мотивации личности руководителя органов внутренних дел: дисс. ... канд. психол. наук. М., 1999.
2. Маркушин А. Г. Казаков В. В. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для СПО. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2018.
3. Печенкова Е. А. Специфика мотивации профессионального выбора будущими сотрудниками органов внутренних дел. В сб.: Актуальные проблемы адаптации курсантов образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности. 2020. С. 381–385.
4. Усачева И. В., Михайлова С. Ю. Психологическое консультирование сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел: учеб.-практ. пособие. М., 2021.

References

1. Vakhnina V. V. Psychological features of the motivation of the personality of the head of the internal affairs bodies: diss. ... cand. psychological sciences. M., 1999.
2. Markushin A. G. Kazakov V. V. Fundamentals of management in the internal affairs bodies: textbook for SPO. 2nd ed., reprint. and additional M. : Yurayt, 2018.
3. Pechenkova E. A. Specifics of motivation of professional choice by future employees of internal affairs bodies. In the collection: Actual problems of adaptation of cadets of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia to the conditions of professional activity. 2020. P. 381–385.
4. Usacheva I. V., Mikhailova S. Yu. Psychological counseling of employees who were first employed in the internal affairs bodies: textbook-practice. manual. M., 2021.

Информация об авторе

И. В. Усачева — преподаватель кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, кандидат психологических наук.

Information about the author

I. V. Usacheva — Lecturer of the Department of Psychology of the Educational and Scientific Complex of Psychology of Service Activities of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V. Ya. Kikot', Candidate of Psychological Sciences.

Статья поступила в редакцию 14.02.2023; одобрена после рецензирования 03.04.2023; принята к публикации 19.05.2023.

The article was submitted 14.02.2023; approved after reviewing 03.04.2023; accepted for publication 19.05.2023.