

*Хазиева Д.Ф.*

*студент*

*Научный руководитель: Андреева С.А., доцент, к.с.н*

*Башкирская академия государственной службы и управления при Главе  
Республики Башкортостан*

## **К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

*Аннотация: В статье рассмотрены понятие и сущность мотивации сотрудников. Охарактеризованы особенности мотивации сотрудников в системе органов внутренних дел. Показаны некоторые современные проблемы мотивации сотрудников в системе органов внутренних дел.*

*Ключевые слова: мотивация, сотрудники, система мотивации, заработная плата.*

*Khazieva D.F.*

*student*

*Scientific supervisor: Andreeva S.A., Associate Professor, PhD*

*Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head  
of the Republic of Bashkortostan*

## **ON THE ISSUE OF EMPLOYEE MOTIVATION IN THE SYSTEM OF INTERNAL AFFAIRS BODIES**

*Abstract: The article discusses the concept and essence of employee motivation. The features of employee motivation in the system of internal affairs bodies are characterized. Some modern problems of employee motivation in the system of internal affairs bodies are shown.*

*Keywords: motivation, employees, motivation system, salary.*

Мотивация сотрудников является важнейшим фактором успеха любой организации. Мотивированные сотрудники более вовлечены,

удовлетворены и продуктивны, что приводит к повышению уровня производительности и улучшению бизнес-результатов.

Мотивация сотрудников относится к факторам, которые побуждают человека вести себя определенным образом или предпринимать конкретные действия. Это процесс активизации, направления и поддержания усилий сотрудников, направленных на достижение целей организации. Мотивация может быть обусловлена различными внутренними и внешними факторами, включая личное удовлетворение, признание, вознаграждения и чувство достижения.

Мотивация – это фундаментальный аспект человеческого поведения, который побуждает людей достигать своих целей и работать наилучшим образом. В контексте организаций мотивированные сотрудники с большей вероятностью будут вовлечены, продуктивны и удовлетворены своей работой. Следовательно, понимание взаимосвязи между мотивацией и эффективностью управления персоналом имеет решающее значение для организаций, стремящихся повысить свою эффективность и оптимизировать свои человеческие ресурсы [1].

Одним из ключевых мотивационных факторов является осознание значимости и важности работы, которую выполняют сотрудники ОВД. Ведь их деятельность направлена на обеспечение правопорядка в обществе, защиту граждан и предотвращение преступности. Причем непосредственное влияние на жизнь и безопасность людей делает задачи, стоящие перед ОВД, особенно важными и значимыми.

Следующий фактор мотивации – это возможность профессионального роста и развития внутри органов внутренних дел. Перспективы карьерного роста и повышения должностей являются мощным стимулом для сотрудников ОВД. При этом важно обеспечить объективность и прозрачность процесса оценки персонала, чтобы каждый сотрудник имел равные возможности для развития и продвижения по службе. Также мотивацию можно усилить путем проведения специализированного

обучения и тренингов, которые помогут сотрудникам развивать свои профессиональные навыки и добиваться новых результатов в работе.

Также важным мотивационным фактором является социальный пакет, который предоставляется сотрудникам ОВД. К нему относятся выплаты, дополнительные льготы, забота о здоровье и социальное обеспечение сотрудников и их семей. Создание комфортных условий для службы и жизни сотрудников также влияет на их мотивацию и готовность проявлять высокую профессиональную активность.

В условиях проведения специальной военной операции в Российской Федерации наблюдаются тенденции развития криминогенной обстановки, негативно сказывающейся на внутренней безопасности и социально-экономическом развитии страны. Масштабы и темпы роста данного асоциального явления с каждым месяцем набирают невиданные обороты, что обусловлено негативными последствиями санкционного давления, ухудшением финансового положения граждан России, а также действиями диверсионных групп в приграничных районах государства. В результате все большее количество граждан становится вовлеченными в противоправную деятельность общественной жизни, что отражается на количестве правонарушений и уровне преступности в целом.

В этих условиях система внутренних дел, которая играет жизненно важную роль в поддержании правопорядка в обществе, требует квалифицированной и мотивированной рабочей силы.

Подбор и мотивация сотрудников в системе внутренних дел имеют решающее значение для общества. Используя различные методы подбора персонала, такие как конкурс, внутреннее продвижение по службе и сотрудничество с учебными заведениями, органы внутренних дел могут привлекать нужных людей. Кроме того, мотивация сотрудников за счет конкурентоспособной заработной платы, возможностей карьерного роста, признания и вознаграждений, а также благоприятной рабочей среды может привести к повышению удовлетворенности работой и общей

эффективности в системе внутренних дел. Постоянные усилия по подбору персонала и мотивации сотрудников будут способствовать успеху и эффективности организации в целом.

В настоящее время можно отметить следующие проблемы мотивации сотрудников в системе органов внутренних дел: высокий уровень текучести сотрудников; недостаточное количество квалифицированных кандидатов; недостаточная осведомленность о возможностях и преимуществах, предлагаемых органами внутренних дел; высокий уровень стресса и эмоционального выгорания.

МВД уже более пяти лет испытывает нехватку кадров. В ноябре 2022-го Колокольцев отмечал, что дефицит составляет 90 тыс. человек, сейчас некомплект уже критический. Он предупреждал, что это может сказаться на уровне преступности [2]. Давление на трудовые ресурсы в экономике оказывает продолжающийся набор в Вооруженные силы России. Сотни тысяч потенциальных рабочих для других секторов экономики были призваны в армию или подписали контракт.

Таким образом, мотивация сотрудников в системе органов внутренних дел является сложной и многогранным процессом, требующим постоянного внимания и усилий.

#### **Использованные источники:**

1. Белова А.А. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами организации в России и за рубежом // Современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. – 2020. – №10. – С. 46-49.
2. Глава МВД заявил о критической нехватке полицейских и следователей [Электронный ресурс] // РБК. – URL: <https://www.rbc.ru/politics/10/08/2023/64d4d2629a7947695baea197?from=copy> (дата обращения: 14.01.2024).