

## ЛИТЕРАТУРА

1. Чиркин, В.Е. Российская конституция и международный опыт/ В.Е. Чиркин // Государство и право. 2000. № 6. С. 5 – 24.
2. Гапоненко, Л.Б. Современные проблемы взаимодействия социального государства и гражданского общества: автореф. дис. на соиск. ... к.полит.н. / Л.Б. Гапоненко. Екатеринбург: Институт философии и права УрО РАН, 2004.

УДК 159.99

А. Болат, магистрант (КазНУ им. аль-Фараби, г.Алматы)

### **ХАРАКТЕРИСТИКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ИЗМЕНЕНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

Понимание функций мотивации дает возможность получения нужного результата в установленные сроки через личностные факторы различных людей, каждый из которых обладает индивидуальными способностями и возможностями, но стремящихся, так или иначе, достичь удовлетворения собственных потребностей. Приемы, применяемые для активации необходимых личных качеств сотрудников, называются методами стимуляции, способами корректировки поведения сотрудника[1].

В статье «Совершенствование механизмов контроля как фактора развития профессиональной компетенции следователей органов внутренних дел» [2] описан механизм разработки рекомендаций, методик работы сотрудников и критериев оценки их деятельности, как работодателем, так и сотрудником лично.

Любая мотивация как внешняя, так и внутренняя зависит от потребностей человека, желая удовлетворять социальные и физические потребности на том или ином уровне.

При решении вопроса о выборе стратегии мотивации сотрудников органов внутренних дел удобнее использовать классификацию с точки зрения мотивов, предложенную Б. Ф. Квашой и Г. А. Витольник, которые изучали непосредственно мотивацию сотрудников, проходивших службу в правоохранительных органах:

- адекватный тип — мотивы выбора согласуются с общепринятыми социальными нормами поведения, ярко выражена направленность на борьбу с преступностью, а также выраженное стремление защищать граждан, закон;

- конформистский тип — мотивы выбора профессии сформировались под влиянием группы, нормы которой являются для данной личности высоко значимыми;

- ситуативный тип — выбор профессии произошел под влиянием факторов, не связанных с профессией (в дальнейшем может привести к разочарованию в работе и неудовлетворенностью выбора);

- компенсаторный тип — служба воспринимается как возможность преодоления слабых черт характера (возможна гиперкомпенсация слабых сторон, что может быть неблагоприятно для личности в целом);

- криминальный — маскируемая «правильными» формулировками антисоциальная направленность, преследующая цель использования служебного положения[3].

Мотивация может быть как положительной (основанная на положительных стимулах), так и отрицательной (основанная на отрицательных стимулах), при этом и те и другие формы могут проявляться как в материальном, так и в нематериальном стимулировании.

К наиболее часто используемому механизму мотивации относятся материальное стимулирование.

К положительному механизму материального стимулирования относят премирование сотрудников, повышение уровня заработной платы и т. п. К отрицательному – лишение премиальных выплат, уменьшение оклада и т.п.

Если вопрос материального стимулирования определяется руководством организации, то это является внешним стимулированием, если же сам сотрудник дает оценку своих результатов, сам определяет какие задачи он должен выполнить, то это — внутренние факторы мотивации.

Однако работники не прикладывают достаточных усилий к тому, чтобы добиться более высокого результата, так как зачастую не имеют стимула на повышение результативности своего труда.

В компаниях Республики Казахстан 80% сотрудников – в отношении числа работников, которые могут добиться значительно лучших результатов, приводит большинство казахстанских руководителей разного уровня [4].

Зачастую отсутствие внутренней мотивации в деятельности сотрудника связано с непрозрачностью применяемых систем стимулирования труда персонала, нежелание руководства замечать достижения сотрудников также ведет к снижению желания сотрудника эффективно выполнять поставленные перед ним задачи.

Другим немаловажным фактором, влияющим на мотивацию сотрудников, является нематериальное стимулирование, так как при

всем разнообразии видов материального вознаграждения они не могут служить уравнивающим фактором. В этой роли выступают методы нематериального поощрения. Видов такого поощрения также существует великое множество. Это может быть как возможность получения дополнительного образования и навыков, так получение новой должности, возможности заниматься творчеством и т.п., то есть получение возможности личностного роста и самореализации.

Современные методы мотивации рассчитаны, с одной стороны, на хорошо образованный персонал, обладающий высоким самосознанием и свободой выбора. С другой стороны, обучение и самообучение становится постоянной составляющей жизни компаний, работники которых должны быть мотивированы к обучению. Все вместе это приводит к созданию нового климата и изменению корпоративной культуры организаций в направлении формирования производственных отношений на основе принципов всеобщего качества [5].

Механизмы позволяют не только шире использовать внутреннюю мотивацию сотрудников, но и сделать более прозрачным механизм поощрения или лишения выплат, создать благоприятный климат в коллективе.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Раззорова И. Н., Вольфсон Э. Н. Особенности мотивации сотрудников правоохранительных органов / И. Н. Раззорова, Э. Н. Вольфсон // *Juvenis scientia*. – 2015. – №1. ПРАВОВЕДЕНИЕ – С. 82-85.

2. Вольфсон Э. Н., Раззорова И. Н. «Совершенствование механизмов контроля как фактора развития профессиональной компетенции следователей органов внутренних дел» / Э. Н. Вольфсон, И.Н. Раззорова // *Вестник Кузбасского государственного технического университета*. – 2013. – № 2. – С. 161–162.

3. Кваша Б. Ф., Витольник Г. А. «Воспитание личности сотрудника ОВД» / Санкт-Петербург, 1998.

4. Альбеков А. «12 способов эффективной мотивации сотрудников» [Электронный ресурс] / [p-podhod.ru](http://p-podhod.ru/statyi/12-12.html) > [statyi/12-12.html](http://p-podhod.ru/statyi/12-12.html).

5. Внешняя и внутренняя мотивация [Электронный ресурс] / [www.itsoch.ru](http://www.itsoch.ru/referats/read/224795) > [referats/read/224795](http://www.itsoch.ru/referats/read/224795).