

УДК 331.101.3

***МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ
СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ***

Малкова Л.Л.

к.э.н., доцент,

*Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения
наказаний России,*

Вологда, Россия

Аннотация

В статье рассмотрена и проанализирована система мотивации служебно-профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, предложены пути решения проблемы повышения их трудовой активности и удовлетворенности трудом.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация, сотрудник, уголовно-исполнительная система, стимулирование, мотивационный комплекс.

***THE MECHANISM FOR FORMING EFFECTIVE MOTIVATION OF
PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE PENAL SYSTEM STAFF
UNDER MODERN CONDITIONS***

Malkova L.L.,

*PhD. in Economics, Associate Professor, Vologda Institute of Law and Economics of
the Federal Penal Service of Russia,*

Annotation: The article considers and analyzes the motivation system for the professional activities of the penal system staff, suggests ways to solve the problem of increasing their work activity and satisfaction with work.

Key words: personnel management, motivation, employee, penal system, incentive, motivational complex.

Совершенствование системы управления деятельностью учреждений и органов уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) является одним из главных факторов повышения ее эффективности. Однако система управления не будет работать с максимальной эффективностью, если она не будет включать в себя действующую систему мотивации.

В самом общем виде под мотивацией трудовой деятельности понимается стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации [4, 61].

Мотивацию невозможно рассматривать вне характеристики основных понятий, составляющих ее, среди них: потребности, мотив, мотивационная структура, мотивирование, стимулы, стимулирование.

Потребности – это то, что возникает и находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определенное индивидуальное проявление у каждого человека. До сих пор нет одной всеми принятой классификации потребностей. Однако большинство ученых соглашаются, что потребности можно классифицировать как первичные и вторичные [2, 134]. Первичные потребности являются по своей природе физиологическими и, как правило, врожденными (например, потребности в пище, воде и др.). Вторичные потребности по природе своей психологические. Например, потребности в успехе, уважении, привязанности, власти и потребность в принадлежности кому или чему-нибудь.

Мотив – это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие. Так как мотивы поддаются осознанию, то человек может воздействовать на свои мотивы, приглушая их действие или даже устраняя их из мотивационной совокупности [3, 25].

Совокупность мотивов, которые находятся в некотором соотношении друг с другом по степени воздействия на человека, определяя тем самым поведение человека, образуют мотивационную структуру человека или мотивационный комплекс [1, 148].

В роли средств мотивирования, вызывающих появление определенных мотивов, выступают стимулы. Стимулирование трудовой деятельности – это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации [4, 71].

Изучение теоретических основ мотивации труда позволяет нам рассмотреть и проанализировать систему мотивации служебно-профессиональной деятельности сотрудников УИС, наметить научную логику решения проблемы повышения трудовой активности сотрудников УИС.

Мотивация сотрудников УИС заключается в создании таких условий в служебно-профессиональной деятельности, которые обеспечат необходимую потребность в добросовестном и эффективном труде [5, 80].

Система стимулирования в УИС определяется главным образом нормативно-правовой базой, однако затрагивает в основном аспекты материального стимулирования. В системе морального стимулирования сотрудников УИС в связи с принятием Федерального закона от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации

и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» значительных изменений не произошло. Так меры поощрения остались те же (объявление благодарности; выплата денежной премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой федерального органа УИС; занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на Доску почета учреждения или органа УИС; награждение личной фотографией сотрудника, снятого у развернутого Знамени учреждения или органа УИС; награждение ведомственными наградами; досрочное присвоение очередного специального звания; присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в УИС; награждение огнестрельным или холодным оружием; досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания), за исключением того, что допускается применение к сотруднику одновременно нескольких видов поощрения. Возможно, что это будет мотивировать сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы проявлять больший интерес к службе, и тем самым с полной отдачей выполнять свои должностные обязанности,

Так же изменения произошли и относительно мер дисциплинарного воздействия, а именно, в новом федеральном законе отсутствуют такие виды взысканий, как понижение в должности, снижение в специальном звании на одну ступень и лишение нагрудного знака. После получения предупреждения о неполном служебном соответствии для сотрудников УИС следующим и последним видом дисциплинарного взыскания будет являться увольнение со службы. Можно предположить, что такая система наказаний, возможно, будет сдерживать сотрудника от возможности получения серьезных дисциплинарных взысканий и более ответственно подходить к выполнению своих должностных обязанностей.

Следует отметить тот факт, что удовлетворение либо материальных, либо моральных, либо социальных потребностей в отдельности, а не в системе не

решает проблему активизации служебно-профессиональной деятельности сотрудников. В реальной жизни возникает необходимость конструирования системы стимулирования в отдельно взятом учреждении, так как мотивирование – это не набор общих правил, для каждого отдельного человека существуют свои методы. Поэтому главная задача – найти то, что важно именно для конкретного сотрудника. Основная проблема состоит в нахождении правильного соотношения материального и морального мотивирования персонала [6]

В теории менеджмента наиболее популярной и всесторонне учитывающей разнообразные потребности сотрудников, с точки зрения управления, является теория А. Маслоу. Руководитель, который знает уровень потребностей своего подчиненного, может выбрать наиболее эффективный мотиватор, речь идет о создании мотивационного комплекса. Установлено (в теории и прикладных исследованиях), что мотивационный комплекс, создаваемый руководителем, имеет следующие стимулы:

1. Правильно выбранная профессия, применительно к УИС, имеется в виду увлеченности и склонности к службе.
2. Задания сотруднику соответствуют его квалификации.
3. Нормальные условия труда.
4. Авторитетный руководитель.
5. Контроль и ответственность.
6. Осознание общественной полезности выполняемой работы.
7. Справедливое вознаграждение.
8. Хороший социально-психологический климат.
9. Возможность участия в принятии важных решений.
10. Устроенный быт.

Реализация данного комплекса в практике управления персоналом позволяет решить проблему удовлетворённости его трудом и повышения внутренней мотивации. Таким образом, решение руководителем проблемы

удовлетворённости трудом является базовой позицией мотивационного комплекса.

Механизм формирования мотивационного комплекса служебно-профессиональной деятельности сотрудника УИС предполагает реализацию следующих этапов:

1. Диагностика состояния мотивации и выявление доминирующих мотивов сотрудников старшего и младшего начальствующего состава. На данном этапе предполагается создание индивидуальных мотивационных карт.

2. Разработка практических мероприятий с целью повышения качества системы мотивации аттестованного персонала.

3. Контроль и мониторинг состояния мотивации сотрудников. На данном этапе осуществляется контроль со стороны начальника учреждения УИС за исполнением мотивационного комплекса по таким показателям, как текучесть кадров, уровень удовлетворенности трудом, количество дисциплинарных взысканий, качество выполнения служебных обязанностей [7].

Данный мотивационный комплекс, являясь частью мотивационной среды учреждения УИС, предполагает разработку или пересмотр действующей системы стимулирования персонала, так как существующая система стимулирования, в большинстве случаев, не влияет существенно на поведение сотрудников и даже игнорируется ими. Сотрудники в конечном итоге теряют интерес к выполняемым обязанностям или увольняются по разным причинам, но суть их кроется в одном – в недостатке мотивации.

Библиографический список:

1. Алиев В. Г. Организационное поведение : учебное пособие / В. Г. Алиев, С. В. Дохолян. – Махачкала: ИПЦ Даггосуниверситета, 1998. – 312 с.
2. Виханский О. С. Менеджмент : учебник, 3-е изд. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Гардарики, 1998. – 528 с.

3. Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога / К. Замфир. – М.: Политиздат, 1983. – 142 с.

4. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 524 с.

5. Ковалева С. Н. Мотивация и стимулирование как элементы служебного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. Н. Ковалева // Прикладная юридическая психология. – 2014. – № 2. – С. 79–85.

6. Крячко К. С. Эффективная мотивация персонала / К. С. Крячко // Экономическая наука и практика: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). – Чита: Издательство «Молодой ученый», 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/75/3391/> (Дата обращения: 24.08.2018).

7. Малкова Л. Л. Современные проблемы мотивации служебно-профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы / Л. Л. Малкова, В. Д. Имамвердиева // Аллея науки. 2018. № 6 (22) [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: http://www.alley-science.ru/domains_data/files/June_journal/7%20tom%20.pdf (Дата обращения: 25.08.2018).