

УДК 796.011.1

**К вопросу о повышении мотивации сотрудника органов внутренних дел
к занятиям по физической подготовке**

Сергоян Аршам Сергеевич¹

Попцов Роман Викторович²

Тен Николай Аркадьевич³

¹*Дальневосточный юридический институт МВД России имени И. Ф. Шилова, г. Хабаровск*

²*ОПП УРЛС УМВД России по Хабаровскому краю, г. Хабаровск*

³*Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, г. Москва*

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы кадров, физической подготовки и престижа прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации и представлены возможные пути их решения. Выявлено, что основной причиной проблем и актуальности данной работы является отсутствие достаточных мотивирующих условий. Приведены результаты выполнения контрольных нормативов и анкетного опроса сотрудников органов внутренних дел УМВД России по Хабаровскому краю.

Ключевые слова: сотрудники органов внутренних дел РФ, физическая подготовка, мотивация, престиж службы в полиции, материальные надбавки.

**On the issue of increasing the motivation of an employee of the internal affairs
bodies for physical training classes**

Sergoyan Arsham Sergoevich¹

Poptsov Roman Viktorovich²

Ten Nikolay Arkadyevich³

¹*Far Eastern Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Khabarovsk*

²*OPP URLS UMVD of Russia for the Khabarovsk Territory, Khabarovsk*

³*Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V. Ya.*

Kikotya

Abstract. The article discusses issues related to personnel, physical training, and the prestige of serving in the internal affairs bodies of the Russian Federation, and presents possible ways to address them. It has been identified that the main cause of these problems and the relevance of this work is the lack of sufficient motivating conditions. The results of compliance with performance standards and a survey of employees of the internal affairs bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the Khabarovsk Krai are provided.

Keywords: employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation, physical training, motivation, prestige of service in the police, material incentives.

ВВЕДЕНИЕ. На сегодняшний день показатели физической подготовленности сотрудников органов внутренних дел нашей страны находятся на низком уровне. В соответствии с приказом МВД России от 5 мая 2018 года № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» в органах внутренних дел организуется и обеспечивается подготовка кадров на уровне, необходимом для выполнения служебных обязанностей. Предусмотрены нормы для определения уровня общей физической подготовки, которые должен выполнять сотрудник, они оцениваются в баллах, набранных за выполнение контрольных упражнений. Стоит отметить, что хорошая физическая форма является основополагающим элементом в жизнедеятельности человека, следовательно, способствует достижению результатов сотрудника в служебной деятельности. Можно привести множество научно доказанных примеров того, что при регулярных физических нагрузках и системных тренировках у человека повышается работоспособность, нормализуются функции центральной нервной системы, улучшается эмоциональное состояние, повышаются волевые качества, стрессоустойчивость, а также многие другие положительные аспекты личности. Указанная проблема тесно

переплетается с утерянным престижем прохождения службы в полиции и кадровым голодом в органах внутренних дел страны. Мы видим прямую взаимосвязь этих проблем и считаем, что пути их решения сводятся к определенному материальному стимулированию [1, 2].

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. В настоящее время к мотивационным рычагам можно отнести приказ МВД России от 14 сентября 2020 года № 640 «Об утверждении порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания». Целью приказа является стимулирование роста профессионального мастерства сотрудников органов внутренних дел.

Федеральный закон от 19 июля 2011 года № 247-ФЗ (ред. от 29.05.2023) «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» устанавливает, что сотрудник органов внутренних дел, выполнивший определенный норматив для присвоения квалификационного звания, получает установленную ежемесячную надбавку к должностному окладу: специалист третьего класса – 5 %, специалист второго класса – 10 %, специалист первого класса – 20 %, мастер – 30 %. Повысить свое очередное квалификационное звание сотрудник может только один раз в три года. Таким образом, сотрудник вынужден служить достаточно длинный период времени, чтобы получать надбавку равную 30 % к должностному окладу. На наш взгляд, этого недостаточно для мотивации личного состава к повышению результатов физической подготовки и к прохождению службы в целом.

Вышеизложенное также оказывает воздействие на выпускников ДВЮИ МВД России, которые прекратили службу в первый год работы в территориальных органах после окончания образовательной организации, выделяя данную проблему (табл. 1). По итогам опроса респондентов выяснилось, что основной причиной их решения является невысокое денежное довольствие сотрудников.

Таблица 1 – Число сотрудников – выпускников ДВЮИ МВД России имени И.Ф. Шилова, прекративших службу

Выпуск ДВЮИ МВД России	Прибыли на службу в УМВД России по Хабаровскому краю	Прекратили службу в первый год после окончания образовательной организации	% от числа
2018 год	116	9	7 %
2019 год	87	5	5 %
2020 год	107	14	13 %
2021 год	21	2	9 %
2022 год	63	15	24 %

В результате нашего исследования на примере УМВД России по Хабаровскому краю, в ходе сдачи контрольных нормативов по физической подготовке у личного состава было выявлено, что 13% из числа сдающих не набрали достаточное количество баллов, необходимого минимума. Анализ протоколов сдачи контрольных упражнений показал, что более 70 % незначительно пересекли минимальный порог требований. Это говорит о довольно слабой физической подготовке сотрудников и незаинтересованности в выполнении нормативов и повышении личных фи-

зических показателей. Также из общего числа 5 % сдающих выполнили контрольные нормативы выше нормы, то есть соответствовали условиям, при которых присваивается квалификационное звание специалиста [3].

В действительности кадровый голод присутствовал всегда, но в последнее время этот вопрос обострился. Согласно статистическим данным, только в июле 2023 года из органов внутренних дел Российской Федерации уволилось около пяти тысяч сотрудников. В нашем регионе по итогам 2022 года, согласно учётным данным, штатная численность УМВД России по Хабаровскому краю аттестованного состава равна 7786 единиц. Некомплект по состоянию на 31 декабря 2022 года зафиксирован на 14,5%, или 1131 единица. Рост некомплекта относительно аналогичного периода прошлого года увеличился на 2,6% или на 196 единиц. Результаты некомплекта текущего года отражены на диаграмме ниже.



Рисунок 1 – Некомплект аттестованного состава УМВД России по Хабаровскому краю в 2023 году

Следовательно, нагрузка при выполнении служебных обязанностей на оставшийся личный состав увеличивается. Почти в каждом отделе Хабаровского края наблюдается тот факт, что один участковый уполномоченный полиции обслуживает административно-территориальные участки, рассчитанные на трех и более сотрудников. Такие примеры встречаются во всех структурных подразделениях на территории субъекта. Предполагаем, что подобная картина имеет место и в других регионах нашей страны.

Из вышеупомянутых в статье важнейших проблем непроизвольно вытекает и третья – снижен престиж прохождения службы в полиции, что, следовательно, влияет на снижение числа кандидатов на обучение в образовательные организации МВД России и на прохождение службы в территориальных органах внутренних дел Российской Федерации.

Очевидно, что решение одной проблемы поможет устранить другие. В результате нашего исследования мы выявили определённые «рычаги», которые могут способствовать решению существующих проблем, а именно внести изменения в оценочную систему сдачи контрольных нормативов по физической подготовке и изменить размер стимулирования в зависимости от полученных результатов. Например, существующую балльную систему, представленную в нормативно-правовых актах, можно дифференцировать на четыре ступени оценок: неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо и отлично. За выполнение контрольных упражнений сотрудник может получить соответствующую надбавку в материальных

средствах в течение года, согласно разработанной таблице (табл. 2). Возможность реализации условий будет доступна независимо от выслуги лет сотрудника.

Таблица 2 – Размер надбавки к должностному окладу сотрудника по итогу выполнения контрольных упражнений

неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
0 %	20 %	70 %	100 %

ВЫВОДЫ. Резюмируя вышесказанное, в нашем случае сотрудника или кандидата на службу необходимо мотивировать, так как мотивация – это психофизический процесс, управляющий поведением человека, тем самым играющий большую роль в его работоспособности. Как показал анонимный опрос сотрудников УМВД России по Хабаровскому краю, из 370 респондентов на вопрос «занимались бы вы повышением уровня физической подготовки при представленных выше условиях?», 85 % ответили – «да», с большей ответственностью. Мотивированный сотрудник будет демонстрировать высокие результаты во всех направлениях деятельности, что неизбежно приведет к решению стоящих перед органами внутренних дел задач, таких как:

1. Кардинальное повышение показателей физической подготовки у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

2. Решение вопроса дефицита кадров (увеличение конкурса кандидатов на обучение в образовательные организации МВД России и кандидатов, поступающих на службу в территориальные органы МВД России).

3. Повышение престижа прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации (подъем общего уровня кандидатов для прохождения службы в МВД России, что приведет к высокой и здоровой конкуренции).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Астахов Н. Э. Влияние физической культуры и спорта на работоспособность студента // Молодой ученый. 2018. № 46 (232). С. 409–411.

2. Алексина А. О., Плиев Д. А. Положительное влияние спорта на психологическое здоровье человека // OlymPlus. Гуманитарная версия. 2022. № 2 (15). С. 26–29.

3. Соборнов А. В., Фоменков О. Н. Общая физическая подготовка как инструмент развития личности сотрудника ОВД // Актуальные вопросы взаимодействия образовательных организаций и практических подразделений правоохранительных органов России в ходе профессионального обучения : сборник материалов междунар. науч.-практ. конф., Нижний Новгород, 2018. С. 71–72.

REFERENCES

1. Astakhov N. E. (2018), "The influence of physical culture and sports on the student's performance", *Young scientist*, Vol. 46 (232), pp. 409–411.

2. Aleksina A. O. and Pliev D. A. (2022), "The positive impact of sports on mental health", *OlymPlus. Humanitarian version*, Vol. 15, No. 2, pp. 26–29.

3. Sobornov A. V. and Fomenkov O. N. (2018), "General physical training as a tool for developing the personality of an internal affairs officer", *Actual issues of interaction between educational organizations and practical units of law enforcement agencies of Russia during professional training*, N. Novgorod, pp. 71–72.

Информация об авторах: Сергоян А.С., старший преподаватель кафедры физической подготовки, judo101khv@mail.ru; Попцов Р.В., заместитель начальника отдела – начальник отделения (отделение физической подготовки) ОПП УРЛС УМВД России по Хабаровскому краю, troptcov@mvd.ru; Тен Н.А., старший преподаватель кафедры огневой подготовки учебно-научного комплекса специальной подготовки, tennikolay@mail.ru. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию 27.03.2024.

Принята к публикации 23.04.2024.