

УДК 349.2

МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ

Швець Д. В.,

*перший проректор Харківського
національного університету
внутрішніх справ,
канд. пед. наук*

В сучасних умовах все більше уваги держави та суспільства приділяється проблемам оптимізації структури та складу органів державної влади, підвищення ефективності їх роботи, мінімізації витрат бюджетних коштів на здійснення функцій держави. Проте будь-який орган державної влади є, в першу чергу, колективом людей, які в ньому працюють. І саме від рівня їх професійної майстерності, особистих та ділових якостей найбільшою мірою залежать якість та ефективність роботи органу державної влади. Більшість спроб реформування державного апарату супроводжувалося гаслами про залучення молодих або досвідчених кадрів, які бажають та, головне, спроможні запроваджувати ті чи інші зміни. Ці вигоди повною мірою стосуються і органів Національної поліції України.

Стаття 43 Конституції України проголошує: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності... Використання примусової праці забороняється». Таким чином, в Україні по суті запроваджена свобода праці, коли особа може вільно обирати, працювати їй, чи ні, і де працювати. Роботодавці вправі тільки пропонувати певні умови праці та її оплату, а вибір в кінцевому результаті залежить саме від людини. Так само як роботодавці не можуть вимагати виконання роботи, на яку працівник не погоджується. Стаття 59 Закону України «Про Національну поліцію» фіксує: «Служба в поліції є державною службою особливого характеру, яка є професійною діяльністю поліцейських з виконання покладених на поліцію повноважень». Таким чином, держава в особі органів національної поліції є роботодавцем нарівні з іншими структурами на ринку праці.

Дослідження ринку праці в Україні вказує на формальну наявність безробіття. Однак роботодавці констатують недостатність працівників, які відповідають все більш зростаючим вимогам до певних посад. Держава в цьому випадку вступає в конкурентну боротьбу за найбільш якісні кадри, тому має як запропонувати конкурентні умови залучення нових фахівців, так і зробити все можливе для утримання власних працівників у своїй структурі.

Засобом залучення та, головне, утримання кваліфікованих працівників є мотивація. Остання має різні інтерпретації залежно від того, із яких позицій її розглядати.

В довідковій літературі мотивація – спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. З економічної точки зору, це прагнення задовольнити певні свої потреби за рахунок трудової діяльності або те, що активізує людину до праці. В менеджменті мотивація розглядається, здебільшого, з позицій вивчення процесу активізації діяльності працівника для досягнення цілей організації.

Не вдаючись до детального аналізу змісту мотивації та мотиваційного процесу, необхідно зосередити увагу на окремих мотивах (стимулах) як головних рушіях мотивації, які застосовуються або можуть бути застосовані в поліції. Для тематики даного дослідження умовно мотиви можна поділити на матеріальні та нематеріальні.

До матеріальних стимулів у поліції по суті можна віднести грошове забезпечення поліцейських та премії. Останні за законодавством віднесені до складу грошового забезпечення, однак, з точки зору мотивації, є самостійним чинником, адже залежать від результатів службової діяльності поліцейського. Механізм дії і ефективність грошового забезпечення як мотиву відома та досліджена. За результатами дослідження, слід звернути увагу на перспективи розвитку такої мотивації. Так, практично завжди в органах національної поліції є незаміщені посади поліцейських, а обсяг функцій такого працівника розподіляється між іншими працівниками або покладається на одного. Непоодинокі випадки, коли дільничні інспектори обслуговують дві та навіть три зони. Тобто працівник працює за двох. При цьому грошове утримання отримує за однією посадою, а за додатковий обсяг отримує премії. Однак преміювання не є належним механізмом компенсації додаткового навантаження, адже залежить значною мірою від волі керівника. Таким чином, складається ситуація, коли премія розглядається не як заохочення, а як додатковий засіб застосування стягнень. За певні недоліки в роботі накладається не стягнення, а «знімається» преміювання. Це, у свою чергу, призводить до того, що поліцейський працює понад обсяг навантаження, а заробітну плату за це не отримує.

Поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової або творчої. Таким чином, суворо не заборонено покладати виконання функцій одного поліцейського на іншого поліцейського, при цьому встановлювати доплату за суміщення. Однак така практика для органів поліції є мало застосовуваною, а дарма. Адже в разі необхідності та, головне, спроможності професійно виконувати обов'язки за основною та суміщеною посадою без належного грошового стимулювання першими звільняються з поліції саме талановиті та професійні кадри. Що, у свою чергу, це більше підвищує навантаження на працівників, що залишилися, та зменшує рівень професійності поліції. В спілкуванні з працівниками практичних підрозділів неодноразово висловлювалася ними позиція, що служба в поліції буде продовжуватися або до іншої належної роботи або до мінімальної пенсії, якщо строк вислуги років дозволяє її отримати впродовж 2 – 4 років.

Таким чином, вбачається можливим більш широке застосування виплат за суміщення посад поліцейських. Що дозволить встановити гарантії належної оплати праці поліцейського за додатковий обсяг навантаження, зменшити плинність кадрів, підвищити професіоналізм поліцейських.

До нематеріальних мотивів у поліції, на яких варто зупинитися поряд з іншими, необхідно віднести формування здорового клімату в підрозділі та формування самоповаги поліцейського.

Фахівці у сфері кадрового забезпечення та кадрові агентства, які забезпечують діяльність комерційних структур, відзначають досить велике значення психологічної складової роботи працівника в певній структурі. Непоодинокі випадки переходу працівника з однієї роботи на іншу менш оплачувану зі здоровішим кліматом. Комерційні організації прискіпливіше ставляться до пошуку та, головне, утримання працівників та підбору керівників, які здатні формувати команду, що може виконувати завдання організації. Для керівника підрозділу визначальним є вміння керувати людьми, аніж професійна підготовка.

В поліції діють особливі умови управління персоналом, які ґрунтуються на субординації та підпорядкуванні військового характеру. Це є жорсткою необхідністю виходячи з функцій, які покладаються на поліцію. Однак зловживання авторитарними стилями управління на практиці призводить до відтоку кадрів саме через психологічні чинники. При цьому на ринку праці недержавного сектору особи, які мають досвід роботи в правоохоронних органах, при інших рівних умовах щодо підготовки та професійності користуються більшою затребуваністю. Тому головним завданням керівника практичних підрозділів поліції є створення здорового, націленого на результат психологічного клімату в колективі.

Стосовно такого чинника мотивації поліцейських, як формування самоповаги, слід відзначити наступне. Особа, яка є і, головне, вважає себе фахівцем з високим рівнем самоповаги в поліції незалежно від волі інших учасників, в кожній ситуації буде приймати рішення тільки на підставі закону та принципів розумності і справедливості. На таку особу досить важко психологічно тиснути для досягнення незаконних цілей, виконання незаконних наказів, меншою мірою вона піддається корупційним впливам тощо. Поліцейський з високим рівнем поваги до себе саме як поліцейського буде достатньою мірою вмотивований до подальшої служби. Особа, яка не має самоповаги, не буде виявляти повагу до інших. Особа, яка соромиться свого статусу поліцейського, за першої нагоди від такого статусу буде позбавлятися.

Підсумовуючи слід зазначити, що реформування органів Національної поліції України привело в її лави значну кількість молодих осіб, які не мають схильності до авторитарного стилю управління керівництвом, мають високий ступінь трудової мобільності, що вимагає більш широкого застосування засобів сучасної мотивації для їх залучення та залишення на службі. Це є значним викликом усій системі Національної поліції та серйозним її випробуванням, від якого залежить практично вся ефективність реформування поліції.