

Бугайчук Костянтин Леонідович, кандидат юридичних наук, доцент, завідувач науково-дослідної лабораторії з проблем протидії злочинності Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, Україна

e-mail: klbugaychuk@gmail.com

тел.: +38067-574-30-42

Дискусійна група: Управління персоналом в умовах формування та розвитку системи публічного управління в Україні.

ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДЛЯ ПРОЦЕСУ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

За поглядами Дунди С.П., Новікова Б.В., Новікової М.М мотивація представляє собою процес спонукання людини або групи людей (працівників організації або її частини) до досягнення цілей такої організації. Мотивація включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки, ідеали [1, с. 69; 2, с. 187; 3, с. 59]. В свою чергу, під мотивом розуміється внутрішня спонукальна сила, яка примушує людину діяти або поводитися певним чином [3, с. 59]. В основі мотиву лежать потреби, інтереси, бажання особи. Потребою виступає відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестачі чогось [4, с. 183]. Натомість інтерес представляє собою емоційно забарвлену та підвищену увагу людини до якого-небудь об'єкту або явища [5, с. 13].

З термінами «мотив» та «мотивація» пов'язані споріднені поняття «стимул» та «стимулювання». Стимули – це зовнішні засоби впливу з метою досягнення особою чи колективом певних цілей. Стимулювання в більшості випадків спрямовано на зміну організаційних факторів або елементів забезпечення діяльності соціальної системи.

Викладена інформація дає змогу виділити наступні відмінності мотивації та стимулювання: 1) метою мотивації є формування внутрішнього усвідомлення особою власних потреб та формування особистісного спонукання до дій, яке має діяти через самосвідомість особи. Стимулювання, на відміну від мотивації, діє не з середини, а з зовнішнього боку, його метою

є підтримка та удосконалення управлінських процесів; 2) мотивація має індивідуальний характер та спрямовується на свідомість конкретної людини. Стимулювання діє з зовні та спрямовано, в своїй більшості, на дуже велике коло осіб; 3) мотивація спрямовується на особу, а стимулювання представляє собою організацію та вплив на зовнішнє середовище професійної діяльності або процесів управління (система заробітної плати, преміювання, компенсації, моральні заохочення).

В теорії мотивації виділяють декілька видів мотивації (стимулювання). При дослідженні позицій вчених щодо зазначеного питання можуть виникнути певні труднощі, оскільки у певні частині робіт стимулювання та мотивацію не розрізняють, обмежуючись загальним терміном «мотивація». З цієї причини одні й самі види (методи, форми) називають як «види мотивації» так і «види стимулювання».

Отже на підставі вищезазначених відмінностей мотивації від стимулювання ми пропонуємо виділяти наступні види стимулювання особового складу Національної поліції:

Заходи матеріального стимулювання. Вони представляють собою використання та застосування певної системи матеріальних засобів. Серед матеріальних заходів стимулювання можна виділити заходи прямого та непрямого матеріального стимулювання. До перших входять наступні складові: заробітна плата, премії, матеріальна допомога, надбавки, грошові винагороди. До непрямих можна віднести компенсації, пільги, знижки, безкоштовні путівки, лікування, харчування, участь в кредитних програмах.

Заходами організаційного стимулювання можемо визначити: залучення співробітників до прийняття управлінських рішень, надання додаткового часу на підвищення кваліфікації, набуття нових навичок та вмінь, встановлення більш гнучкого графіку роботи або звітності, залучення до виконання більш відповідальної та значущої роботи.

Заходи морального стимулювання, які не пов'язані із матеріальною винагородою, а спрямовані на свідомість та психологічну сферу особи. До

таких заходів належать подяки з боку керівництва, грамоти, відзнаки, нагороди, суспільне визнання заслуг (може виражатися у занесенні на дошку пошани, публікаціях у ЗМІ), привітання з нагоди свят.

Від вказаних заходів стимулювання ми пропонуємо відрізнати заходи мотивації. Стимулювання виступає впливом не на саму особу, а на оточуючі обставини та організаційні умови роботи особи. В той же час мотивація це певний моральний, психологічний та ідейний вплив на людину, що допомагає їй самій усвідомити потребу та вчинити дії, що спрямовані на її задоволення. Отже слід сказати, що заходами мотивації можуть бути визнані цілеспрямовані дії керівників різного рівня, або інших уповноважених осіб Національної поліції, які складаються у ідейно-психологічному впливі на свідомість працівника. Методами мотивації в цій ситуації виступають переконання, інформування, пояснення, логічні доводи, психологічні докази, бесіди тощо. Саме за допомогою зазначених методів у адресата формується власне усвідомлення потреби вчинення дій, а отже з'являється певний мотив здійснення діяльності.

Яке ж прикладне значення та використання має теорія мотивації для організації та здійснення публічного адміністрування в органах Національної поліції України?

Для суб'єктів адміністрування, керівників будь-якого рівня, важливим є усвідомлення відмінностей між мотивацією та стимулюванням з тим, щоб ефективно впливати на розробку та виконання управлінських рішень. Для цього необхідно пам'ятати, що заходи стимулювання не є визначальними для ефективної праці, найбільший ефект управлінський вплив має тоді, коли у співробітника системно задовольняються його потреби. Зазначені потреби різняться в залежності від віку особи, його посади, сімейного та матеріального становища.

Компетенція побудови адекватної системи стимулювання управлінської діяльності, вміння і навички мотивації підлеглих є ключовими вимогами до керівників у західних країнах, що не спостерігається стосовно відповідних

посадових осіб системи Національної поліції. Як правило їх знання та вміння обмежуються сферою матеріальних виплат та призначенням покарань, в той же час питання мотивації, як процесу впливу на свідомість особи на підставі вивчення її потреб, часто перебуває поза увагою як відомчих програм підвищення кваліфікації та і науковців, що досліджують діяльність персоналу Національної поліції України.

Отже використання компетенцій мотивації та стимулювання в процесі організації та здійснення публічного адміністрування в органах Національної поліції може проявлятися у наступних заходах:

- побудові ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу на основі вивчення та класифікації його потреб;
- удосконаленні заходів матеріального та нематеріального стимулювання, забезпечення нормативно-правової основи їх застосування;
- впровадженні нетрадиційних заходів стимулювання професійної діяльності поліцейських;
- запровадженні комплексних програм з підвищення кваліфікації керівного складу Національної поліції в галузі ефективної комунікації, вирішення конфліктів, проведення соціально-психологічної роботи.

Список використаних джерел:

1. Дунда С.П., Побережна М.П. Адміністративний менеджмент: Конспект лекцій для студ. напр. 6.030601 «Менеджмент» денної та заочн. форм навч. К.: НУХТ, 2013. 122 с.
2. Новіков Б.В., Сініюк Г.Ф., Круш П.В. Основи адміністративного менеджменту: Навч. посіб. К. Центр навчальної літератури. 2004. 560 с.
3. Новікова М.М. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)» (для студентів усіх форм навчання напряму підготовки 6.030601 – Менеджмент). Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва і-м. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова. 2016. 98 с.

4. Гуторова О.О. Адміністративний менеджмент: навч. Посібник. Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків: ХНАУ. 2014. 383 с.

5. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування»); Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова Х.: ХНУМГ. 2013. 111 с.