

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

Рівень підготовленості працівника до професійної діяльності завжди пов'язаний з особливостями його особистості, сукупність яких характеризує ступінь розвитку здібностей до цієї професії. Професійна діяльність працівників правоохоронних органів здійснюється в реальному світі, який створено складною системою суб'єктно-об'єктних відносин. Ефективність цих відносин забезпечується всією системою психологічної організації особистості працівника. Головне місце в ній займає мотивація та стимулювання.

Вивчення та дослідження мотивації, а саме переважання того чи іншого мотиву при виконанні професійних обов'язків, є досить важливим для діяльності працівника правоохоронної системи. Навіть за наявності у працівника всіх інших професійно важливих розвинених якостей, професійна діяльність його не буде повною мірою ефективною до тих пір, поки він не буде зацікавлений у результатах своєї праці. Поняття мотивації можна зустріти скрізь, де йдеться про цілеспрямовану поведінку людини в визначених із великою ймовірністю соціально-онтологічних ситуаціях.

Науковий інтерес становить той факт, які види мотивації діяльності є провідними у працівників правоохоронних органів, оскільки саме мотивація є необхідною умовою ефективної професійної діяльності. Найбільш сприятливою є внутрішня мотивація (відчуття значущості своєї праці, задоволення від спілкування, дружніх відносин із колегами). Разом із тим важливу роль відіграє і зовнішня мотивація (заробітна плата, певні пільги, просування по службі, символи службового статусу і престижу виконуваних функціональних обов'язків).

А.Н. Роша описує професійні мотиви та виділяє чотири групи мотивів: 1) стійкий інтерес до професії (захоплення професією ще з середньої школи); 2) прагнення стати працівником правоохоронного органу, під впливом родичів; 3) вплив книг та кінофільмів;

4) так звана «тимчасова» мотивація, коли людина мріє про іншу спеціальність, але за якихось обставин йде на службу до правоохоронних органів.

Проте, незважаючи на важливість мотивації для ефективності службової діяльності, мотивація працівників правоохоронних органів досліджується лише при професійному відборі.

Отже, мотивація – це спонукання, що викликає активність організму та визначає її спрямованість. У процесі усвідомлення мотивів діяльності або поведінки виникають і формуються такі функції мотиву: спонукальна, спрямовуюча та регулююча. Саме ці три функції визначають і впливають на ефективність діяльності правоохоронців. Мотиваційна сфера працівника може бути як позитивною, так і негативною стосовно діяльності, тобто позитивно чи негативно впливати на діяльність.

Вибір майбутньої професії являє собою складне соціальне явище, що детерміноване певними факторами. В системі таких факторів, при визначальному значенні загальних соціально-економічних умов життя людей в організації поведінки індивіда важливе місце займають його уявлення про суспільну оцінку професії, її престиж.

Знаючи те, чим керуються наприклад, поліцейські у своїй поведінці, що спонукає їх до активної діяльності, які мотиви лежать в основі їхніх дій, можна розробляти, впроваджувати і застосовувати ефективні методи управління професійною мотивацією правоохоронців. Дослідження мотиваційної структури поліцейських дає змогу виявляти і своєчасно усувати недоліки, що мають місце у процесі підвищення їх трудової активності, а також скерувати необхідні зусилля у тому напрямі мотивування, який потребує вдосконалення.

Актуальним є вивчення професійної мотивації поліцейських як особливої групи працюючих. Оскільки мотивація до праці визначає до певної міри результативність та ефективність трудового процесу, керівники органів поліції мають бути зацікавлені в налагодженні цілеспрямованого мотиваційного впливу на професійну мотивацію підлеглих.

Аналіз мотивів праці частково дає змогу визначити причини того, чому правоохоронці працюють добре або ж погано, які фактори формують їх позитивне/негативне ставлення до виконання службових завдань. Постійний моніторинг рівня мотивації поліцейських дасть змогу своєчасно виявляти й усувати фактори, які негативно впливають на ставлення поліцейських до служби, а також оцінювати ефективність проведених заходів.