

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Коваленко К. В.

*доцент кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-2105-9664*

У науковій літературі наголошується, що із розширенням сфери діяльності правоохоронної системи, ускладненням криміногенної ситуації, поглибленням розподілу праці правоохоронців за функціональними і посадовими ознаками набуває все більшого значення управління й організація праці в органах Національної поліції України. Цим зумовлюється необхідність пошуку нових та вдосконалення наявних способів підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів. Одним із чинників, що визначають активне виконання професійних завдань поліцейських, є їхня мотивація до служби. Важливою умовою успішної діяльності правоохоронної системи є зацікавлена участь усього особового складу органів поліції у підвищенні результативності та якості праці. У зв'язку із цим набуває особливого значення дослідження професійної мотивації поліцейських. Крім того, управління професійною мотивацією дозволить забезпечити єдність особистої мети правоохоронців та мети системи органів поліції. Отже, вивчення мотивів праці поліцейських та налагодження успішного процесу управління їхньою професійною мотивацією є актуальним і важливим для підвищення ефективності діяльності правоохоронної системи¹. Погоджуючись із позиціями тих дослідників, які акцентують увагу на важливості засобів стимулювання і мотивації праці поліцейських, вважаємо за необхідне відзначити те, що чинний сьогодні правовий механізм забезпечення даних засобів і заходів має низку проблемних моментів, які потребують конструктивного вирішення. Правознавці зазначають, що останні наукові напрацювання та соціальні дослідження вказують на наявність радянських методів

¹ Матієнко Т. Структура та фактори формування професійної мотивації поліцейських. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 228.

та підходів щодо управління персоналом, що, на жаль, і успадкувала Національна поліція. Досить багато керівників у своєму стилі управління використовують авторитарний стиль, де єдиним заохоченням за виконану роботу є відсутність покарання¹.

Слід відзначити, що поряд зі стимулюванням досить часто ведеться мова про мотивацію працівників. З цього приводу Н. Овсюк зауважує, що стимулювання та мотивація – це не одне й те ж. Мотивацію слід розглядати на індивідуальному рівні кожного окремого працівника, котрий має свої власні мотиви до трудової діяльності. Стимулювання – це більш загальний термін, що використовується загалом до усього трудового колективу, може мати різні форми та методи застосування. Система стимулювання працівників приносить результати на рівні підприємства. Проте, незважаючи на визначену різницю двох понять, є очевидним те, що і мотивація, і стимулювання мають спільну мету – підвищення результатів та продуктивності праці як окремого працівника, так і підприємства в цілому². Згаданий стан речей зумовлює проведення додаткових досліджень щодо особливостей засобів та методів мотивування у підрозділах Національної поліції. А. Колот під мотивом, як і стимулом, розуміє спонукання до дії, але в основі його може бути як стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративна ухвала – наказ, розпорядження тощо), так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх, благородство, прагнення до самовираження тощо)³. Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини⁴. Т. Матієнко та інші науковці вказують, що мотивація – це відносно стабільна сис-

¹ Ключко А. М., Собина В. О., Христенко К. М. Проблемні питання мотивації персоналу в органах національної поліції. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління*. 2018. Вип. 2. С. 267. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNUCZUDU_2018_2_39.

² Овсюк Н. В. Мотивація та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх в обліку. *Інноваційна економіка*. 2014. № 4. С. 315. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2014_4_55.

³ Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. К. : КНЕУ, 1998. С. 37.

⁴ Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. К. : КНЕУ, 1998. С. 39.

тема стимулів і мотивів, які визначають поведінку конкретного працівника. До стимулів відносять ті фактори, що впливають на ставлення особистості до службової діяльності (організація праці, заробітна плата, премії тощо). Мотиви – це такі фактори, що безпосередньо впливають на зміст праці (наприклад, задоволення творчим, інноваційним характером праці, відчуття поваги виконуючого обов'язки з боку оточуючих, визнання результатів праці, можливість просування по службі, у професії тощо). Професійна мотивація поліцейських – це прагнення працівника задовольнити свої потреби за допомогою службово-трудової діяльності щодо виконання своїх правоохоронних та правозабезпечуючих завдань та функцій¹. О. Дьякова, порівнюючи мотивацію та стимулювання праці, пише, що мотив є результатом (продуктом) «зустрічі» зовнішнього (стимул) та внутрішнього (системи потреб або мотивів, які склалися в минулому), або, як кажуть психологи, мотив є матеріалізована потреба. Співвідношення між мотивом та стимулом, на думку вченої, можна розглядати з декількох сторін. По-перше, під впливом стимулів мотиви переходять у певну фактично здійснювану діяльність. По-друге, як мотиви, так і стимули є складовими процесу мотивації трудової діяльності. По-третє, стимул не лише активізує трудову діяльність, але й формує безліч різноманітних мотивів, які змінюватимуть один одного в міру зростання соціальної духовної зрілості працівника і утворять мотиваційну сферу особистості².

Мотивація праці поліцейських є необхідною умовою забезпечення належного рівня законності та дисциплінованості їх поведінки, досягнення високого рівня професійності, самовідданості та

¹ Матієнко Т. Структура та фактори формування професійної мотивації поліцейських. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 229.

Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. С. 5.

Соболев В. О. Менеджмент персоналу в органах внутрішніх справ : навч. посіб. Харків : Еспада, 2007. С. 330.

Венедіктов С. В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службово-трудових відносинах працівників ОВС. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 104.

² Шовгеля О. Мотивація державних службовців: теоретичні аспекти. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. Вип. 3(14). С. 225.

Дьякова О. О. Мотивація як суб'єктивний чинник протидії правовому нігілізму в діяльності поліції. *Форум права*. 2017. № 5. С. 134 // URL: <https://forumprava.pp.ua/files/132-137-2017-5--20-.pdf>.

сумлінності при виконанні ними своїх завдань та повноважень. За декілька років реформ і перетворень, що відбулися у правоохоронній системі України, було зроблено низку важливих кроків у напрямку вдосконалення якості, ефективності та результативності функціонування Національної поліції. Зокрема особлива увага була приділена врегулюванню правового статусу та гарантій діяльності поліцейських. Не обійшов нормотворець увагою і питання стимулювання їх праці. Однак нормативні засади реалізації заходів стимулювання у системі органів поліції викликають певні зауваження, що не дозволяють наразі говорити про нього (тобто стимулювання) як про однозначно дієвий інструмент впливу на ефективність та якість виконання поліцейськими своїх професійних завдань, функцій та обов'язків, інструмент, що реально спонукає їх до самовідданої та сумлінної праці в інтересах та на користь народу нашої держави.