

дійствий, направлених на найлучше досягнення цілей в конкретній професійній діяльності (В.С. Мерлін, Е.А. Клімов).

По нашому мнению, дослідження ролі індивідуально-психологічних особливостей в професіогенезі пам'яті дозволить вирішувати питання кадрового відбору в ОВД не тільки на основі свідчень про професійно важких мнемічних властивостях працівника, але і передбачувати їх психічну стійкість, витривалість по відношенню до стресам, монотонії, екстремальним умовам. професійної діяльності в правоохоронних органах.

О. Ю. Синявська

ДЕЯКІ ПИТАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, затверджений Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 29.07.1991р., визначає, що дисципліна в органах внутрішніх справ досягається:

- вихованням у осіб рядового і начальницького складу високих моральних і ділових якостей, свідомого ставлення до виконання службових обов'язків ;
- вироблення високого професіоналізму;
- забезпечення додержання законності і статутного порядку ;
- повсякденної вимогливості начальників до підлеглих, постійною турботою про них, виявлення поваги до їх особистої гідності, забезпечення соціальної справедливості, вмільм поєднанням і правильним застосуванням засобів заохочення, переконання та примусу.

Але ніякі встановлені зовні цілі не викликають зацікавленості людини в активізації своїх зусиль до того часу, доки вони не перетворяться у його «внутрішню» ціль і далі – його «внутрішній» план дій. Вирішальним причинним фактором результативності діяльності людей є їх мотивація. Тісний взаємозв'язок управлінського та індивідуально-психологічного змісту мотивації оснований на обставині, що управління соціальною системою та людиною, на відміну від управління технічною системою, містить в собі як необхідний елемент узгодження цілей об'єкта та суб'єкта управління.

У розпорядженні керівника є цілий арсенал моральних і матеріальних засобів стимулювання кадрів органів внутрішніх справ. Я ж хочу зупинитися лише на деяких найбільш загальних питаннях мотивації співробітників у сучасних умовах.

Р. Оуен та А. Сміт вважали гроші єдиним мотивувальним фактором. Згідно з їх трактуванням люди – суто економічні істоти, які працюють тільки для отримання коштів, необхідних для придбання їжі, одягу, домівки і т.д.

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що дійсні причини, що спонукають людину віддати роботі усі сили, досить складні та різноманітні.

При розгляді мотивації необхідно зосередитись на факторах, які примушують людину діяти та посилюють її дії. Основні з них: потреби, інтереси, мотиви та стимули.

Потреби не можна безпосередньо спостерігати або вимірювати, про них можна судити лише по поведінці людей. Виділяють первинні та вторинні потреби. Первинні за своєю природою є фізіологічними: людина не може без їжі, води, одягу, житла, відпочинку і т. п. Вторинні виробляються в ході пі-

знання та придбання життєвого досвіду, є психологічними потребами в прив'язаності, повазі, успіху.

Потреби можна задовольнити винагородою, давши людині те, що вона вважає для себе цінним. «Внутрішню» винагороду людина отримує від роботи, відчуваючи значущість своєї праці, та відчуваючи почуття до свого колективу, задоволення спілкування, дружніх відносин з колегами. «Зовнішня» винагорода – це заробітна плата, просування по службі, символи службового статусу та престижу.

Для управління трудом на підставах мотивації необхідні такі передумови, як виявлення схильностей та інтересів працівників з урахування їх персональних і професійних здібностей, визначення мотиваційних можливостей та альтернатив у колективі та для конкретної особи.

Засоби покращення мотивації праці об'єднуються у п'ять відносно самостійних напрямків: матеріальне стимулювання, поліпшення якості кадрів, удоскоалення організації праці, залучення персоналу до процесу управління та негрошове стимулювання.

В Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ України є перелік заохочень, які можуть застосовуватись для відзначення сумлінного ставлення осіб рядового і начальницького складу до виконання службових обов'язків, а в додатку до Дисциплінарного статуту – перелік посад начальників та їх прав щодо застосування заохочень. Але не можна нехтувати й іншими, переліченими вище, засобами покращення мотивації праці, обмежуючись лише матеріальним або моральним заохоченням співробітників.