

Павло Петрович Волинець,

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри управління оперативно-розшуковою діяльністю Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ЗМІСТУ ФУНКЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПРАВООХОРОННИМ ОРГАНОМ

Статтю присвячено дослідженню мотивації як елементу структури управлінської діяльності. Здійснено теоретичний аналіз наукової та спеціальної літератури, під час якого встановлено принципові розбіжності у поглядах на зазначену проблему різних наукових шкіл, зокрема “Державного управління” та “Психології”. За результатами дослідження зазначених розбіжностей визначено потребу у більш детальному дослідженні процесу формування потреб та мотивів (та, зокрема, мотивів професійної діяльності персоналу Державної прикордонної служби України) на різних етапах професійної діяльності особистості.

***Ключові слова:** мотив, мотивація професійної діяльності, потреба, стимул.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Урахування “людського чинника” у процесі управління являє собою невід’ємну частину управлінської діяльності. Тому практичне застосування психологічних знань у сфері державного управління є надзвичайно важливим аспектом роботи всіх управлінських ланок правоохоронного органу. Визначення найбільш важливих наукових положень пов’язано зі змістом функції мотивації професійної діяльності та її місцем у системі управління правоохоронним органом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Наразі проблематика мотивації професійної діяльності розглядається багатьма науками зокрема “Психологія управління”, “Державне управління”, “Загальна психологія”, “Менеджмент” тощо, і вже давно привертає увагу багатьох дослідників

(О. Бандурка, В. Бехтерев, Т. Кабаченко, М. Литвин, С. Максименко, О. Матеюк, В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик, М. Станкин, А. Урбанович, Ю. Швалба та ін.). Разом із тим, спостерігаються суттєві відмінності у поглядах на зазначену проблему різних наукових шкіл.

Мета статті полягає у пошуку оптимізації окремих аспектів управлінської діяльності щодо підвищення ефективності роботи правоохоронного органу.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Дослідниками пропонується багато підходів до змісту управлінської діяльності. Однак традиційною підставою до їх розмежування в більшості випадків ними обираються основні технологічні елементи управлінської діяльності (проекування, організація, оцінка). Проте, на відміну від етапів управлінської діяльності кожна з функцій управління здійснюється постійно і безперервно. Так, представниками школи менеджменту Г. Мошеком, Ю. Поканевичем, А. Соломко, А. Семчуком основними функціями менеджменту у процесі управління виокремлено такі: планування, організація, мотивування, контроль та регулювання. Е. Бабосов серед основних функцій управління виокремлює: цілепокладання і ціледосягання, адміністрування, інформаційно-аналітичну функцію, соціальну, прогнозування, планування, мотиваційно-стимулюючу, функцію корегування, утримання можливих відхилень у функціонуванні системи, забезпечення компетентності та дисципліни, контролю, створення сприятливого клімату у колективі, забезпечення цілісності системи, підвищення ефективності роботи. В. Малиновський розмежовує функції управління на основні, загальні, допоміжні і виокремлює загалом чотирнадцять функцій управління [1; 3; 5].

У системі управління правоохоронною діяльністю можна привести визначення змісту функцій інтегрованого управління кордонами, розроблене М. Литвиним. Він розмежовує всі функції управління на загальні та спеціальні. До загальних функцій належать: стратегічне планування; організація;

мотивація; координація діяльності; моніторинг (контроль) інтегрованого управління кордоном [2].

У процесі вивчення управлінських систем у системі “людина-людина” виявлено, що соціальне управління не буває абстрактним. Це завжди система, яка містить того, хто управляє, і того (тих), ким управляють. Отже, наявною є ієрархія. При цьому управлінська система не може існувати без певної мети. Спільна мета діяльності організованої соціальної системи спрямована на досягнення певного матеріального (духовного) продукту. Тому у філософському контексті основними ознаками системи управління можна вважати: наявність певної соціально-організованої структури; наявність ієрархії; спрямованість діяльності організації на досягнення цілей спільної діяльності.

Попри певні розбіжності у визначенні основних функцій управління різними науковцями існують також й узгоджені погляди (див. таблицю). На основі аналізу та узагальнення запропонованих джерел можна запропонувати робочий варіант основних функцій управління залежно від досягнення мети спільної діяльності. Так, управлінська діяльність як процес (не зважаючи на його циклічний характер) має певні напрямки, етапи і стадії:

– процес управлінської діяльності починається з визначення цілей та завдань, на основі яких здійснюється вивчення об’єкту діяльності і прогнозування подальшого розвитку досліджуваних характеристик;

– на основі визначених завдань та цілей діяльності, а також наявного прогнозу здійснюється планування діяльності системи;

– у подальшому управлінська система організовує виконання запланованого;

– у процесі здійснення практичної діяльності спостерігається певне уточнення планів, а також їх корегування;

– якість отриманих результатів діяльності безпосередньо залежить від контролю (моніторингу) виконання запроваджених заходів.

Таблиця – Структурування управлінської діяльності різними науковцями

Автор	Функції управлінської діяльності				
	Стратегічне планування	Організація діяльності	Прийняття управлінських рішень	Мотивація	Контроль
В. Малиновський		бюджетна	юридично-судова		
		управління персоналом	діловодство		
		зв'язки з громадськістю			
Г. Кунц, С. Одонел	планування	організація	керівництво і лідерство	робота з кадрами	контроль
Г. Мошек, Ю. Поканевич, А. Соломко	планування	організування	регулювання	мотивування	контроль
Е. Бабосов	цілепокладання	адміністрування	ціледосягання	соціальна	контроль
	інформаційно-аналітична	утримання можливих відхилень у функціонуванні системи	корегування	мотиваційно-стимулююча	забезпечення компетентності та дисципліни
	прогнозування	підвищення ефективності роботи		створення сприятливого клімату у колективі	
	планування	забезпечення цілісності системи			
Л. Байерс, Л. Руе	планування	організація	комплектація кадрами	мотивація	контроль
М. Литвин	стратегічне планування	організація	координація діяльності	мотивація	моніторинг інтегрованого управління кордоном

Визначена структура є цілком достатньою, щоб описати порядок, послідовність і зміст управлінської роботи, спрямованої на досягнення цілей спільної діяльності. Крім того, зазначені елементи діяльності присутні у будь-якому управлінському процесі, тому виступають як його форми. Отже, отримуємо такі форми управлінської діяльності: прогнозування, планування, організація, корегування, контроль.

Проте, визначений перелік не враховує першу та другу ознаки управління, а саме – наявність певної соціально-організованої ієрархічної

структури. Така структура не може існувати без цілої низки норм і правил як її внутрішньої організації та діяльності, так і відносин між нею та навколишнім соціальним середовищем. При цьому зазначені норми і правила не можуть бути сталими. Вони постійно змінюються залежно від характеру й умов діяльності, а також від зміни психічних станів її членів та особливостей міжособистісних відносин, як у середині групи, так і між групою (окремими її членами) та зовнішнім соціальним середовищем.

Ефективність спільної діяльності неможливо досягнути одним лише нормативним врегулюванням, адже будь-яка організована структура складається з людей (особистостей), наділених унікальною психікою, а тому деякою мірою непередбачуваних. Людську активність неможливо формально обмежити, отже необхідно враховувати її непередбачуваний характер (так званий людський чинник) у процесі здійснення управлінської діяльності. З вищевикладеного випливає потреба врахування як соціального, так і індивідуально-психологічного чинників. Повне або часткове ігнорування зазначених чинників неминуче призведе до порушення плановості роботи та організації діяльності, ускладнить або унеможливить досягнення спільної мети.

За необхідності обґрунтування і пояснення різниці в ефективності роботи тих чи інших професійних груп на початку ХХ століття на заході в межах теорії менеджменту було сформовано так звану “доктрину людських відносин”, засновниками якої вважають Мері Паркер Фоллет та Елтона Мейо, які довели, що висока заробітна платня і чітка організація праці не завжди призводять до адекватного зростання продуктивності праці. Розвинувши цю теорію, Мак Грегор створив концепцію, побудовану на поєднанні психології та процесу управління. У результаті ним було виокремлено ще одну функцію управління – мотивацію. Під мотивацією Мак Грегор та його послідовники розуміли спрямування поведінки персоналу до певної мети [3].

Підсумовуючи різні формулювання мотивації, можна дати таке визначення: мотивація – це рушійна сила, яка ґрунтується на задоволенні

певних потреб, примушуючи людину діяти з максимальним зусиллям для досягнення особистісних чи організаційних цілей.

Функцію мотивації за Мак Грегором прийнято розмежовувати на такі етапи:

1. Виникнення потреб.
2. Розроблення стратегії та шляхів їх реалізації.
3. Визначення тактики діяльності і поетапне її впровадження.
4. Задоволення потреб та отримання матеріальної чи духовної винагороди.

Погоджуючись, у цілому, з Мак Грегором і застосовуючи в своїх працях деякі запропоновані ним визначення як робочі, М. Литвин визначає три ключових складових змісту мотивації: зусилля, організаційні цілі, індивідуальні потреби [3]. Отже, функція мотивації розглядається зазначеними дослідниками як одна з найважливіших функцій державного управління, як безперервний процес, невід'ємно інтегрований у загальну структуру управлінської діяльності. При цьому мотиви, що спонукають людину до діяльності, можуть бути або внутрішніми чинниками, або зовнішніми (зокрема, заохочення, стягнення тощо). За вказаної позиції очевидно є необхідність та важливість ефективної роботи всіх ланок системи управління з мотивації професійної діяльності персоналу.

Порівнюючи викладені висновки школи державного управління з надбанням вітчизняної школи психології, не можна не побачити певних (іноді суттєвих) відмінностей.

Так, проблему мотивації в процесі професійної діяльності у своїх працях вивчали С. Максименко, С. Занюк, О. Сафін, О. Матеюк та ін. На їх думку, мотивація – це процес формування мотиву, який проходить через певні стадії й етапи, проте мотив – це продукт мотиваційного процесу, або мотивації [1]. При цьому мотивом визначається стійка особистісна риса, що спонукає індивіда до певних, конкретних дій (або бездіяльності). Отже, мотиви є внутрішньо властивими психіці конкретного індивіда. При цьому зазначається про

суб'єктивне співвідношення потреби (як початкового мотивоутворювача) та об'єктивно існуючих речей та явищ, які є предметами діяльності суб'єкта. Отже, мотивом можна назвати суб'єктивне віддзеркалення потреби у психіці людини. У свою чергу, термін “мотивація” застосовано як родове поняття, що визначає всю сукупність умов, механізмів і процесів, які забезпечують формування спонук до життєво необхідних (важливих) цілей та відповідного спрямування поведінки особистості на задоволення потреб. Під мотивацією професійної діяльності розуміють сукупність чинників і процесів, які на рівні психічного відображення явищ об'єктивної реальності спонукають та спрямовують професіонала до виконання службових обов'язків і виявляються у вигляді особливого емоційного ставлення до предмету діяльності [2]. При цьому більшість психологів вважає, що мотиви не можна сформулювати або “задати” ззовні, адже вони являють собою продукт психічної діяльності людини [2].

На думку багатьох видатних вчених, основну ланку структури функції мотивації в процесі управління відіграють потреби [3; 4]. Існує багато змістовних теорій мотивації, зокрема, “теорії потреб” А. Маслоу, К. Алдерфера, Ф. Герцберга, Д. МакКлеланда тощо. Розроблені зазначеними видатними вченими теорії суттєво вплинули на розвиток багатьох наук, зокрема і теорії управління.

З порівняння визначень мотивації західної та вітчизняної наукових шкіл найбільш вагомою відмінністю є саме процес формування потреб як початкових рушіїв (мотиваторів) діяльності людини. Адже за умов, що потреба формується як об'єктивно необхідна реакція на зовнішні (внутрішні) психологічні умови діяльності, актуальним є запитання “Наскільки обґрунтованою є мотивація професійної діяльності як функція управління?”. Таке питання має сенс, оскільки об'єктивна реальність (зовнішні обставини) цілком може існувати незалежно від волі конкретної особи, зокрема керівника. Отже, і формування потреб буде здійснюватись без участі або за незначної участі управлінських ланок.

Іншим важливим питанням є конкретний час (період) формування потреб професійної діяльності як основних мотиваторів. Виходячи із зазначеного, можна припустити, що базові потреби (а, отже, елементи мотивації) професійної діяльності формуються ще до початку її здійснення на різних етапах (обрання виду майбутньої професійної діяльності, навчання в спеціалізованому навчальному закладі, початковий період практичної професійної діяльності тощо) самореалізації особистості. При цьому на кожному етапі буде сформовано певні окремі компоненти структури мотивації професійної діяльності.

Не зважаючи на суттєві відмінності у визначенні та структуруванні ієрархії потреб, усі вони мають певні спільні риси у контексті теорії управління. Аналіз змісту теорій потреб надає можливість зробити висновки щодо роботи керівника з питання мотивації підлеглих, а саме:

- а) визначення індивідуальних потреб підлеглих;
- б) створення відповідного робочого середовища для їх задоволення.

Отже, виходячи з аналізу “теорій потреб”, керівник не формує потреби. Він може лише визначити потреби, які на даний час є домінуючими для конкретного підлеглого, та спробувати створити оптимальні умови для їх задоволення.

Потреби, що мають яскраво виражений суб’єктивний характер (залежно від внутрішніх прагнень, бажань, спрямувань конкретної людини), важко піддаються корегуванню ззовні на відміну від стимулів, які можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми. Тому саме стимуляція в процесі організації професійної діяльності може бути “основним знаряддям” впливу на підлеглих керівниками всіх рівнів.

Виходячи з викладеного вище, можна зробити висновок про те, що одна з основних розбіжностей у визначенні змісту та структури мотивації між науковими школами державного управління і психології полягає у визначенні “кута погляду” на зазначену проблему. У контексті “Державного управління” проблема мотивації розглядається як функція соціальної організації спільної

діяльності, тобто від загального (соціальної організації) до конкретного (людини), тоді як психологи традиційно вивчають мотивацію як важливу складову психіки людини та відслідковують її через діяльність людини, тобто від конкретного (людини) до загального (оточення). При цьому обидва підходи є раціональними і надають змогу вивчати мотиваційні процеси залежно від завдань, які покладені на ті чи інші науки.

Висновки. Отже, у процесі дослідження було визначено окремі розбіжності серед різних наукових шкіл (державного управління та психології) щодо розуміння значення і змісту мотивації в функціональній структурі управлінської діяльності. Зокрема, було привернено увагу до таких компонентів мотивації, як потреба, стимул, спонукання, дія тощо. Вказано на розбіжності у характері особистісно-психологічних та суспільних потреб та в порядку і способах їх задоволення.

Перспективами подальших розвідок в даному напрямку автор вважає дослідження процесу формування потреб та мотивів (зокрема, мотивів професійної діяльності персоналу Державної прикордонної служби України) на різних етапах професійної діяльності особистості, що надасть змогу скорегувати й оптимізувати змістовне наповнення мотивації у системі управлінської діяльності. Це, у свою чергу, надасть можливість покращити систему управління загалом.

Список використаної літератури

1. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб : Питер, 2000. – 512 с.
2. Литвин, М. М. Основи інтегрованого управління кордонами : курс лекцій / М. М. Литвин. – Хмельницький : Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 2001. – 368 с.
3. Малиновський, В. Я. Державне управління : навчальний посібник / В. Я. Малиновський. – 3-тє вид., перероб. та допов. – К. : Атіка, 2009. – 608 с.
4. Матеюк, О. А. Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності : монографія / О. А. Матеюк. –

Хмельницький : Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 2006. – 347 с.

5. Мошек, Г. Є. Менеджмент : навчальний посібник / Мошек Г. Є., Поканевич Ю. В., Соломко А. С., Семчук А. В. ; заг. ред. Мошека Г. Є. – К. : Кондор, 2009. – 392 с.

Рецензент: кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник

Андрощук О. Ю.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2013.

Волынец П. П. Результаты теоретического анализа содержания функции мотивации профессиональной деятельности в системе управления правоохранительным органом

Статья посвящена исследованию мотивации как элемента структуры управленческой деятельности. Осуществлен теоретический анализ научной и специальной литературы, в ходе которого установлены принципиальные расхождения во взглядах на указанную проблему различных научных школ, в частности “Государственного управления” та “Психологии”. По результатам исследования указанных расхождений определена необходимость в более детальном изучении процесса формирования потребностей и мотивов (и, в частности, мотивов профессиональной деятельности персонала Государственной пограничной службы Украины) на различных этапах профессиональной деятельности личности.

Ключевые слова: мотив, мотивация профессиональной деятельности, потребность, стимул.

Volynets P. P. Results of theoretical analysis of function content of motivation of professional activity in the system of management of law-enforcement organ

The article is devoted to the research of motivation as an element of structure of management activity. An author carried out the theoretical analysis of scientific and special literature, in which principle distinctions of opinions on the particular problem of different scientific schools namely “State management” and “Psychology” are set. As a result of the research of the distinctions mentioned the necessity for more detailed study of the process of formation of need and motives (especially motives of professional activity of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine) at the different stages of professional activity of personality has been outlined.

Key words: motive, motivation of professional activity, necessity, stimulus.