

УДК 351.74

К. Л. Бугайчук*orcid.org/0000-0003-2429-5010**кандидат юридичних наук, доцент,**завідувач науково-дослідної лабораторії з проблем протидії злочинності
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Постановка проблеми. Процес публічного адміністрування в органах Національної поліції, системно супроводжується розробкою та прийняттям управлінських рішень, а також побудовою дієвих комунікаційних заходів між його учасниками і застосуванням заходів їх мотивації та стимулювання.

Процеси мотивації учасників адміністрування та стимулювання їх професійної діяльності є актуальними та важливими для належного виконання Національної поліцією своїх завдань та реалізації нормативних повноважень. Від їх ефективності в більшій мірі залежить чіткість та координованість роботи поліцейських підрозділів, підвищення ефективності та удосконалення управлінських процедур.

Разом з цим значення та вплив мотивації і стимулювання на роботу правоохоронних органів майже не розглядається у спеціальній літературі, а здебільшого, є предметом наукових досліджень фахівців з питань менеджменту, психології, соціальної роботи тощо. Отже вважаємо, що застосування досягнень цих наук з метою вивчення управлінських процесів в системі Національної поліції має не аби яке значення, оскільки воно дає змогу зробити процес адміністрування зрозуміли, чітким, оптимальним, забезпечити якісне виконання передбачених планових заходів та окремих управлінських рішень, сприяти підвищенню професійного рівня особового складу поліції. На цій підставі вважаємо, що є потреба у проведенні додаткових наукових досліджень з питань визначення місця та значення мотивації для процесу публічного адміністрування в органах Національної поліції.

Аналіз останніх наукових праць. Серед наукових робіт, які стосуються ролі мотивації в процесах державного управління, публічного адміністрування або адміністративного менеджменту можна виділити здобутки Гайдученка С.О., Гуторової О.О., Дунди С.П., Побережної М.П., Крушельницької О.В., Новікова Б.В., Новікової М.М., Петруні Ю.Є. [1-7]. Разом з тим зазначені вчені не приділяли в них належної уваги системі Національної поліції або інших правоохоронних органів. На підставі зазначеного вважаємо, що потрібний додатковий теоретичний аналіз змісту понять «мотивація» та «стимулювання», їх особливостей

та співвідношення, оскільки спостерігається деяка розбіжність в наукових підходах до визначення цих категорій, крім того, є необхідність їх дослідження стосовно процесів публічного адміністрування в органах Національної поліції.

Метою зазначеної статті маємо визначити здійснення теоретико-правового дослідження понять «мотивація» та «стимулювання», їх складових елементів, особливостей співвідношення, а також аналіз їх місця та значення для організації публічного адміністрування в органах Національної поліції України.

Викладення основного матеріалу. Для початку вважаємо що слід визначити сутність основних категорій, які ми будемо використовувати у цій публікації: мотив, стимул, мотивація, стимулювання, потреба та ін.

За поглядами Ортинського В.Л., Дунди С.П., Новікова Б.В., Сініюк Г.Ф., 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 або диспозиції, ідеали. Крім того, вчені зазначають, що основними складовими мотиваційного процесу виступають стимули та мотиви [3, с. 69; 5, с. 187; 6, с. 59].

У працях Гуторової О.О., Петруні Ю.Є., Гайдученка С.О. мотивація визначається як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, її форми, надають їй спрямованості, орієнтованості на досягнення особистих цілей та цілей організації. Мотивація – це процес свідомого вибору того або іншого типу дій, обумовлених комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (відповідно стимулів і мотивів) [1, с. 5; 2, с. 186; 7, с. 181].

Крушельницька О.В. і Мельничук Д.П. трактують мотивацію як бажання працівника задовольнити свої потреби [4, с. 174]. У працях Дякової О.О. мотивація – це і процес формування мотивів, установок, ціннісних орієнтацій, і їх дія як внутрішньої причини поведінки, об'єктивованої у формі дії або бездіяльності [8, с. 133]. У спеціальній літературі питань менеджменту можна

зустріти погляди, що мотивація є процесом сполучення цілей підприємства і цілей працівника для найбільш повного задоволення потреб обох, системою різних способів впливу на персонал для досягнення намічених цілей і працівника, і підприємства [9, с. 48].

Отже, наукові погляди на мотивацію умовно можна поділити на два види:

1) Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, та спрямовують на досягнення особистих цілей та цілей організації.

2) Мотивація – це процес спонукання людини або групи людей на досягнення цілей колективу або організації.

Поняття мотивація тісно пов'язано із наступними спорідненими категоріями як то: «мотив», «стимул», «ціль», «інтерес», «потреби», а отже існує необхідність дослідження їх співвідношення.

Гордієнко Л.Ю. та Новікова М.М. говорять, що мотив – це внутрішня спонукальна сила, яка примушує людину діяти або поводитися певним чином (орієнтація, установки, бажання, інстинкти, імпульси) [6, с. 59; 10, с. 91].

Сметанюк О.А., в свою чергу, зазначає, що мотив є результатом (продуктом) «зустрічі» – зовнішнього (стимул) та – внутрішнього (системи потреб або мотивів, які склалися в минулому), а отже наведене вище можливо визначити простою формулою: стимул + потреба = мотив [11, с. 210]. Гуторова О.О. підкреслює, що у більш розгорнутому вигляді мотиви – це спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб і інтересів [2, с. 184].

На підставі вищевикладеного аналізу можна стверджувати, що в основі мотиву лежать потреби, інтереси, бажання особи.

Потреба, як зазначають фахівці, це відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестачі чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя і функціонування людини [2, с. 183]. На думку Рудьова В.А., усвідомлюючись людиною потреби проявляються у формі мотивів поведінки людської особистості, соціальної групи, суспільства в цілому [12]. Тобто в цьому випадку можна стверджувати, що мотив фактично виступає усвідомленою потребою.

На користь цього висновку наведемо погляди Колота О.М., згідно з якими мотиви – це спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб і інтересів. Потреба – це тільки образ бажаного блага, котре прийде на зміну потребі за умови, якщо будуть виконані (мотивовані) певні трудові дії [13].

Інтерес представляє собою емоційно забарвлену та підвищену увагу людини до якого-небудь об'єкту або явища [1, с. 13]. Бажання – потреба,

що відображає думку про можливість володіти чим-небудь або здійснити що-небудь. Бажання як мотив діяльності характеризується досить виразною усвідомленістю потреби. При цьому усвідомлюються не тільки її об'єкти, але й можливі шляхи задоволення [1, с. 14].

Слід також проаналізувати поняття «стимул», яке дуже часто застосовується в контексті наукових досліджень поведінки людини, а також управління соціальними системами. Рудьов В.А. визначає стимул, як зовнішню причину, яка спонукає людину діяти для досягнення поставленої мети [12]. Гапоненко А.Л. також характеризує стимули у якості зовнішніх впливів на людину, групу, організаційну систему, що впливають на процес і результати трудової діяльності. На думку дослідника стимулювання – це процес регулюючого впливу на працівника з метою підвищення його трудової активності. Якщо мотивація підштовхує діяльність зсередини, то стимулювання підштовхує її ззовні. Стимулювати поведінку – значить здійснювати такі зовнішні впливи на працівника, організаційні системи, які спонукають або змушують його діяти в установленому, заданому режимі для досягнення поставлених цілей [15].

Гуторова О.О. подібно до вищевикладених точок зору відмічає, що стимули це зовнішні спонукання, які мають цільову спрямованість. На відміну від стимулів мотив є теж спонуканням до дії, але в основі мотиву може лежати саме стимул. Стимул також перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею [2, с. 185-186].

Отже у якості попереднього висновку можемо відмітити що:

- поняття «мотив» пов'язується із внутрішніми спонуканнями особи та є усвідомленою потребою. Підсилюють мотиви бажання та інтереси особи;

- мотивація, як процес, є певним комплексом дій щодо спонукання особи на вчинення певних дій або утримання від них для досягнення задекларованих цілей;

- стимули представляють собою 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;

- для задоволення потреби особа вчиняє певні діяння (діє активно, чи утримується від них). За результатами таких дій в залежності від ступеня досягнення цілі у неї може виникнути нова потреба і вона «переключиться на її задоволення» або повторно актуалізувати потребу, переусвідомити її і знов вчинити діяння спрямовані на її задоволення. В неї також, якщо потреба незадоволена, може виникнути так званий фрустраційний стан,

що виражається в характерних переживаннях і викликається об'єктивно непереборними (або суб'єктивно сприйнятими як непереборні) труднощами на шляху до досягнення мети (рис. 1).

В теорії мотивації виділяють декілька видів мотивації (стимулювання). При дослідженні позицій вчених з цього 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 методи (форми) мотивації називають як «види мотивації» так і «види стимулювання».

Зокрема, вчені виділяють 1) адміністративну, економічну, моральну та матеріальну мотивацію [3, с. 70]; 2) матеріальне заохочення (економічну мотивацію) та нематеріальні стимули (соціальні, або моральні; організаційні). До останньої також входять статусна та трудова мотивація [16, с. 46-47]; 3) матеріальне та моральне стимулювання праці, як окремі форми мотивації [7, с. 181-182]; 4) матеріальну, трудову і статусну мотивацію [1, с. 8; 2, с. 188, 190].

Зважаючи на вищезазначене, вважаємо, що за своїм змістом доцільно буде виділити наступні види стимулювання:

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 тощо.

В цьому аспекті слід наголосити, що сама по собі заробітна плата не є засобом мотивації, а виступає обов'язковою складовою трудових відносин. Треба також розуміти, що у людини потреба в грошах може стояти не на першому місці, а отже система бонусів, премій може не працювати як засіб матеріального стимулювання.

Потрібно враховувати й те, що преміювання, як засіб стимулювання, має застосовуватися за певними правилами: премія не повинна нараховуватися за результати і діяльність працівника, що є обов'язковими, не можна визначити доцільною виплату премії за мотивами, не зв'язаними з роботою, незначне за розмірами, але широке за охопленням працівників і часте преміювання перетворюється в стабільну форму виплат і тому не буде виступати фактором підвищення продуктивності [2, с. 203; 17, с. 136-139].

Засновуючись на вищевикладеному зробимо висновок, що в організації має бути розроблена власна система преміювання в якій повинні бути виписані умови його здійснення, розмір преміального фонду, періодичність, порядок виплат премій та ін.

Заходами організаційного стимулювання є:

– залучення працівників до прийняття рішень;

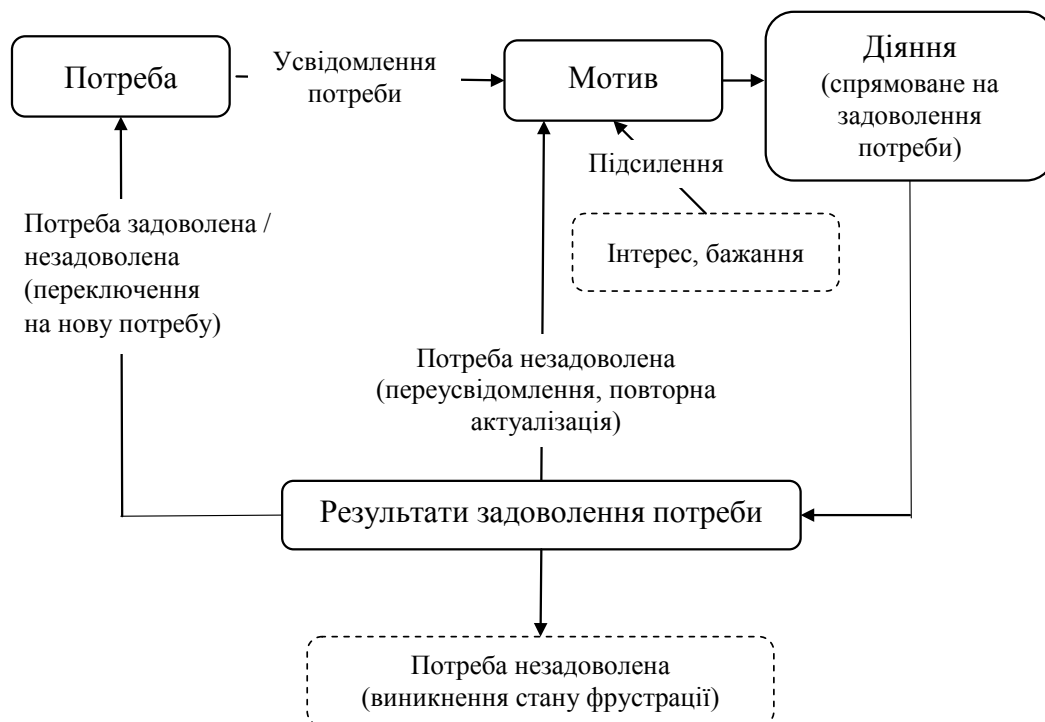


Рис. 1

- 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;
- делегування повноважень;
- підвищення в посаді.

Слід відмітити, що підвищення в посаді (просування по службі) є дуже цікавим заходом стимулювання, адже його застосування впливає на розмір заробітної плати та непрямі матеріальні стимули, особа залучається до більш масштабної та цікавої роботи, крім того підвищення є засобом визнання заслуг та результатів 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.

Підкреслимо, що моральні заходи стимулювання мають бути органічно поєднаними із матеріальними, крім того, вони мають бути чітко орієнтованими на конкретні результати роботи особи та бути співрозмірними, адже занадто часте їх застосування, або застосування за досягнення, які не пов'язані із професійною діяльністю нівелюють їх позитивний вплив.

Усі вищеперераховані заходи мотивації можуть бути застосовними як в позитивному, так і негативному аспекті. Наприклад особа може піддаватися конструктивній критиці на протигагу визнанню досягнень, може бути переведена на нижчу посаду – на протигагу підвищенню, позбавлена премії та додаткових виплат чи надбавок (за виключенням тих, що належать їй на підставі чинних нормативно-правових актів).

Від заходів стимулювання ми пропонуємо відрізняти 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. Також слід сказати, що заходами мотивації можуть бути визнані цілеспрямовані дії керівників різного рівня, або інших уповноважених осіб, які складаються у ідейно-психологічному впливі на свідомість людини. Методами мотивації в цій ситуації виступають переконання, інформування, пояснення, логічні доводи, психологічні докази, бесіди тощо. Саме за допомогою зазначених методів в людини формується власне усвідомлення потреби вчинення дій, а отже з'являється певний мотив її діяльності.

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). Саме через такі умови і відбувається вплив на свідомість людини.

4. Мотивація носить позитивний характер, стимулювання, в свою чергу, може бути як позитивним так і негативним (наприклад, встановлення системи стягнень).

5. Процес мотивації, відбувається до того часу, поки не відбудеться реалізація потреб, або людина переключиться на іншу потребу. Система стимулювання існує та змінюється в залежності від волі керівника.

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

Для суб'єктів адміністрування, керівників будь-якого рівня важливим є усвідомлення відмінностей між мотивацією та стимулюванням з тим, щоб ефективно впливати на 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 праці, вміння і навички мотивації підлеглих є ключовими вимогами до керівника у західних країнах, що не спостерігається стосовно відповідних посадових осіб системи Національної поліції. Як правило знання та вміння керівників 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.

Якщо керівник хоче домогтися від своїх підлеглих якісних результатів роботи та забезпечити ефективне виконання прийнятих управлінських рішень роботи, йому слід розробити цілеспрямовані заходи для посилення їх трудової мотивації, тобто підвищення зацікавленості в кінцевих результатах. Це можливо лише в тому випадку, якщо умови, в яких поліцейські виконують професійні обов'язки, будуть в повній мірі відповідати їх потребам, цінностям, та очікуванням. Покладатися на те, що працівник «сам знайде» стимули в роботі, які спонукають його виконувати завдання не варто, що знов таки повертає нас до необхідності розвитку у суб'єктів публічного адміністрування професійних компетенцій в галузі мотивації та стимулювання праці.

Наприклад, для звичайних виконавців основними потребами можуть бути гідна оплата праці, належні умови організації праці, можливості для навчання і професійного розвитку, впевненість у завтрашньому дні, гідний рівень соціального захисту, в той же час для керівників середньої ланки окрім вищеперерахованого, можна додати кар'єрні перспективи, гарні стосунки з керівником, можливість самостійно приймати рішення та брати участь в управлінні колективом. Не слід забувати й про сімейний стан працівника, який часто впливає на результати роботи, - йому потрібно більше часу на родину, а отже потребою може бути гнучкий робочий графік.

На цій підставі можемо зазначити, що застосування суб'єктами публічного адміністрування знань вмінь та навичок мотивації співробітників та стимулювання діяльності колективу буде мати визначний вплив на суспільні відносини, що складаються з приводу розробки прийняття та виконання управлінських рішень, забезпечення ефективної внутрішньоорганізаційної роботи в системі Національної поліції України завдяки:

- запровадженню адекватної та справедливої системи оплати праці. Зокрема існує потреба у удосконаленні наказу Міністерства внутрішніх справ України від 06.04.2016 № 260 «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання» [18] в частині оптимізації процесу преміювання поліцейських;

- здійсненню дієвого правового та соціального захисту особового складу, що може виражатися у поліпшенні житлових умов, пенсійного забезпечення, наданні правничої допомоги;

- розробці та впровадженні дієвої системи підвищення кваліфікації та стажування персоналу, а також його просування по службі. В цьому аспекті дуже важливу роль відіграє процес задоволення потреб персоналу у здійсненні наукової та викладацької діяльності;

- розробці та запровадженні нетрадиційних заходів стимулювання діяльності, якими можуть виступати заходи з компенсації витрат, висвітлення результатів роботи у ЗМІ, створення бонусних систем тощо;

- підвищенню компетенцій управлінського персоналу в галузі комунікацій, вирішення конфліктів, ведення переговорів, публічних виступів, що напряму пов'язані із процесом мотивації підлеглих на досягнення запланованих результатів.

Висновки з проведеного дослідження.

1. В основі поведінки особи лежить потреба, що представляє собою певну нестачу матеріальних та нематеріальних благ. Усвідомлена потреба представляє собою мотив, як внутрішнє спонукання людини задовільнити відповідну потребу. В свою чергу задоволення потреби представляє собою певну дію, чи уникнення здійснення такої.

2. Мотивація за своєю природою спрямована на зміну внутрішнього стану особи, формування у неї власного усвідомлення в існуванні певних потреб та необхідності їх вирішення. Як процес вона є певним комплексом дій щодо спонукання особи на вчинення певних дій або утримання від них для досягнення задекларованих цілей.

3. Стимули представляють собою зовнішні засоби впливу на процес усвідомлення потреб та формування в особи мотивів з метою досягнення особою чи колективом певних управлінських цілей. Стимулювання в більшості випадків спрямовано на зміну організаційних факторів або елементів забезпечення діяльності соціальної системи.

4. Мотивація відрізняється від стимулювання індивідуальністю та позитивністю свого характеру, а також спрямованістю на самосвідомість особи. В свою чергу метою стимулювання є підтримка та удосконалення управлінських процесів, воно розповсюджується на велике коло суб'єктів управлінських відносин та не залежить від задоволення конкретною особою своїх потреб.

5. Використання вмінь та навичок мотивації та стимулювання має важливе значення для всього процесу публічного адміністрування в органах Національної поліції і його окремих стадій і 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.

Перспективними напрямками подальших досліджень маємо визначити аналіз теорій мотивації та стимулювання персоналу та визначення напрямів їх практичного застосування до діяльності особового складу Національної поліції України.

Література

1. 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.
2. Гуторова О.О. Адміністративний менеджмент: навч. Посібник. Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків: ХНАУ. 2014. 383 с.
3. 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.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб. К.: Кондор. 2003. 296 с.
5. Новіков Б.В., Сініок Г.Ф., Круш П.В. Основи адміністративного менеджменту: Навч. посіб. К. Центр навчальної літератури. 2004. 560 с.
6. Новікова М.М. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)» (для студентів усіх форм навчання на пряму 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.
7. Прийняття управлінських рішень: навчальний; за ред. Ю.Є. Петруні. Дніпропетровськ: Університет митної справи та фінансів. 2015. 209 с.
8. Дьякова О.О. Мотивація як суб'єктивний чинник протидії правовому нігілізму в діяльності поліції. *Форум права*: електрон. наук. фахове вид. 2017. № 5. С. 132–138. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm 2017_5_20.pdf
9. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: Решение проблем управления. *Повышение в десятки раз темпов роста капитала*. Изд. 2-ое, доп. и перераб. М.: Экономика. 2004. 361 с.
10. Гордієнко Л.Ю. Адміністративний менеджмент : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця. 2016. 216 с.
11. Сметанюк О.А., Дельгадо Р.Х.Г. Поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності. *Економічний простір*. 2014. №. 86. С. 206-213
12. Рульєв В.А. Менеджмент: навч. посіб.. К.: Центр учбов. л-ри. 2011. 312 с. URL: <https://goo.gl/ReBF4p>
13. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ: КНЕУ. 2002. 337 с. <https://library.if.ua/book/116/7758.html>
14. Короткий курс лекцій з дисципліни «Психологія». URL: <https://goo.gl/1yHVYv>
15. Гапоненко, А. Л. Теория управления: учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт. 2015. 336 с. URL: <https://goo.gl/1cfYdC>
16. Дімітрієва С.Д. Шляхи підвищення мотивації персоналу. *Культура народів Причорномор'я*. 2011. № 216. С. 46-49.
17. Веснин В.Р. Менеджмент : учеб. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. 504 с.
18. Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання: Наказ МВС України від 06.04.2016 № 260

Анотація

Бугайчук К. Л. Зміст та значення мотивації в процесі публічного адміністрування в органах Національної поліції. – Стаття.

У статті проведено теоретико-правове дослідження понять «мотивація» та «стимулювання», їх складових елементів та особливостей. Визначено співвідношення мотивації та стимулювання, а також проаналізовано їх значення для організації і здійснення процесу публічного адміністрування в органах Національної поліції України.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, публічне адміністрування, Національна поліція.

Аннотация

Бугайчук К. Л. Содержание и значение мотивации в процессе публичного администрирования в органах Национальной полиции. – Статья.

В статье проведено теоретико-правовое исследование понятий «мотивация» и «стимулирование», их составляющих элементов и особенностей. Определено соотношение мотивации и стимулирования, а также проанализировано их значение для организации и осуществления процесса публичного администрирования в органах Национальной полиции Украины.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, публичное администрирование, Национальная полиция.

Summary

Bugaychuk K. L. Content and significance of motivation in the process of public administration in the National Police. – Article.

The article conducted a theoretical and legal study of the concepts of «motivation» and «stimulation», their constituent elements and features. The ratio of motivation and incentives has been determined, and their importance for the organization and implementation of the public management process in the National Police of Ukraine has been analyzed.

Key words: motivation, stimulation, public management, National Police.