

влияние метода ситуации, который выступает основой методологии обучения в Гарвардской школе бизнеса, где имеется банк ситуаций по разнообразным аспектам управления. Здесь опыту придается больше значения, чем научным методам. Такая практика является свидетельством признания узости классической рационалистической теории вообще и рационалистической парадигмы управления в частности.

Движение к открытой рациональности породило новый научный подход — синергетику. Но и она не ликвидирует несоответствие между научным знанием и ценностями, возникшее в новоевропейской культуре. Для решения задач, с которыми столкнулось современное человечество, нужна новая система ценностей [2, с. 198]. Соответственно возникает вопрос о создании более открытого и гармоничного общества, в котором не только экономика, технология и наука усиливали бы друг друга, но и взаимодополняли бы столь же органичным образом экономическое и духовно-нравственное, знания и ценности.

Литература

1. Микешина, Л. А. Философия познания. Полемиические главы / Л. А. Микешина. — М. : Аспект Прес, 2008. — 328 с.
2. Степин, В. С. Философия науки. Общие проблемы / В. С. Степин. — М. : Гардарика, 2006. — 384 с.

Д.В. Атаманчук

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)

МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ ВЕДОМСТВ

В условиях современного общества с характерной для него многовекторностью, взаимообусловленностью и взаимозависимостью с собой остротой встает вопрос о подготовке кадров (в том числе и военных) и становлении личности специалиста, в частности личности будущего офицера.

Одной из важнейших составляющих процесса подготовки будущих офицеров является всестороннее изучение особенностей личности и применение эффективных систем стимулирования сотрудников силовых ведомств.

Мотивационный компонент профессиональной деятельности военнослужащих является «стержневым, своего рода направляющим образованием», так как «вне мотива и смысла невозможны ни одна деятельность, не реализуемы никакие, даже самые усвоенные знания и предельно сформированные умения» [1]. В структуре профессиональной готовности офицера к службе в войсках наиболее важное место занима-

ют мотивы. Мотив — это внутреннее побуждение к активности, связанное с удовлетворением определенных потребностей. В качестве мотивов выступают потребности, интересы, убеждения, представления о нормах и правилах поведения, принятых в обществе [2].

Побуждение сотрудников к службе и повышению эффективности осуществляется с помощью методов мотивации, которые представляют собой способы целенаправленного воздействия на коллектив или отдельного сотрудника. В основу классификации этих методов положена их мотивационная характеристика, т.е. те мотивы, на активизацию которых они направлены. Исходя из этого стандартные методы мотивации можно разделить на административные, экономические, социально-экономические и социально-психологические. В свою очередь административные методы подразделяются на организационные, распорядительные и дисциплинарные. Социально-экономические методы включают условия труда, социальную инфраструктуру, подчеркивание индивидуальности сотрудника [3]. При выборе и реализации перечисленных выше методов важно соблюдать следующие принципы: целенаправленность, реализуемость, системность, адаптивность и эффективность [4].

Вся имеющаяся у человека совокупность мотивационных образований представляет собой мотивационную сферу личности: диспозиций (мотивов), потребностей и целей, интересов и др.

Безусловным является тот факт, что каждый сотрудник имеет собственную систему ценностей, определяющую уникальный набор и соотношение мотивирующих факторов, в конечном счете и представляющую собой мотивационную сферу личности.

Таким образом, задача создания действенной системы стимулирования сотрудников силовых ведомств становится невыполнимой без учета множества мотивирующих факторов и без учета важнейшей сферы личности любого человека — мотивационной сферы. Система стимулирования должна учитывать типы возможной мотивации. На основе типизации личности выделено пять таких типов профессиональной мотивации: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский и люмпенский [5].

Литература

1. Агеев, Б. А. Мотивационная готовность молодых офицеров к военно-профессиональной деятельности / Б. А. Агеев. — М. : ГА, 1994. — 234 с.
2. Философский словарь студента / под общ. ред. В. Ф. Беркова и Ю. А. Харина. — Минск : ТетраСистемс, 2003. — 352 с.
3. Виханский, О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — М. : Гардарики, 2003. — 670 с.
4. Гладышевский, А. И. Формирование производственного потенциала: анализ и прогнозирование / А. И. Гладышевский. — М. : Наука, 1992. — 152 с.
5. Герчиков, В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала : учеб. пособие / В. И. Герчиков. — М. : ГУ ВШЭ, 2003. — 280 с.