Прегледни рад
УДК 005.96:351.74/.75
DOI 10.7251/SVR2122165D

УНАПРЕЂЕЊЕ МОТИВАЦИЈЕ ЉУДСКИХ РЕСУРСА У СИСТЕМУ БЕЗБЈЕДНОСТИ

Младен Достанић[1]

Апстракт: Мотивација, заједно са способностима, вјештинама и обученошћу, представља основне компоненте људских ресурса у систему безбједности. Данас, све више преовлађује схватање да је мотивација веома сложен проблем и да се фактори мотивације морају тражити у самој личности, као и у систему саме организације рада и његовим социо - психолошким карактеристикама. На ефикасност система безбједности утичу бројни елементи, а посебно мотивисање, образовање, обука и усавршавање људских ресурса у том систему. Основни практични циљ рада јесте унапређење постојећег стања у области мотивисања, образовања, обуке и усавршавања људских ресурса система безбједности Републике Српске и утицај на побољшање ефеката у процесу превенције и отклањања посљедица криминалитета. Основна замисао је да се утврди како и на који начин унапређење мотивације, обука и усавршавање људских ресурса утичу на ефикасно извршавање послова и задатака из области унутрашњих послова, са посебним акцентом на превентивно дјеловање и спречавање настанка криминалних активности.

Кључне ријечи: *безбједност, мотивација, образовање, људски ресурси.*

УВОД

Један од најтежих задатака менаџера је интеграција циљева службе и циљева запослених, што се у науци о менаџменту углавном проучава у склопу групације проблема везаних за мотивисање људских ресурса. Људски ресурси су кључни јер располажу знањем и креативношћу који су неопходни за обављање пословних активности. Они посједују интелектуалне, биолошке и физиолошке квалитете и потенцијале без којих се не могу постићи резултати у раду. Често се каже да организација почива на људима. Добра организација без одговарајућих кадрова, не значи много, напротив,

1 Независни универзитет Бања Лука, Факултет за безбједност и заштиту; e-mail: mladen.dostanic@fbzbl.net.

врло је важно распоредити људе унутар организације на она мјеста која им највише одговарају.

С обзиром да се криминално дјеловање уз располагање савременом техником и технологијом брзо развија и непрекидно модернизује, неопходно је да се за мотивисање, образовање, обуку и усавршавање људских ресурса стално уводе нови садржаји који су кључни у праћењу модернизације криминалитета и његовом сузбијању. Стога се нужно намеће потреба за истраживањем проблема и изналажење рјешења за успјешније мотивисање, образовање, обуку и усавршавање људских ресурса у систему безбједности.

Сложеност извора мотивације захтјева да се у практичним поступцима мотивисања припадника система безбједности све више мора уважавати индивидуални приступ. То значи да су потребе људи, или, тачније речено, степен њихове изражености, зависи од мотивисања, образовања, старости и радног мјеста у хијерархији организације.

Конкретније речено, потребно је истраживањем проблема доћи до сазнања како и на који начин мотивисати и ангажовати запослене, како постићи успјех на послу, утврдити узроке незадовољатва запослених и, сходно свему томе, одабрати адекватне мјере.

ЗНАЧАЈ МОТИВАЦИЈЕ ЗА ОБРАЗОВАЊЕ, ОБУКУ, ТРЕНИНГ И УСАВРШАВАЊЕ

Процес покретања активности људских ресурса, усмјеравање њихове активности на одређене објекте и регулисање те активности ради постизања одређених циљева, назива се мотивацијом. Покретачке снаге које изазивају активност, које је усмјеравају и управљају њоме називају се мотивима. Мотивисати људске ресурсе на учење и усавршавање значи створити одређену дозу ентузијазма неопходну за стицање нових знања и вјештина и подстицати их да то научно у пракси и примјене. Мотивисање, образованје, обука и усавршаванје људских ресурса у систему безбједности сматрају се једном од најзначајнијих функција менаџмента лјудских ресурса. Образовање се посматра као посебна врста активности на стварању услова за репродукцију рада, репродукцију радне снаге или људи и репродукцију осталих елемената структуре друштва. Поред тога, образовање се јавља и као димензија, обиљежја остваривања радне активности у цјелини, односно појединих видова рада у друштвеној подјели рада. Њиме се врши оспособљавање запослених за

обављање различитих послова и стварање неопходних претпоставки за успјешан професионални развој. Менаџмент у образовању је јединствен систем вођења пословања у образовању, односно организације и управљања, руковођења, контроле, те анализе рада и, на темељу тога, планирање новог посла у образовању. Он управља образовним процесима, даје печат радним активностима, дјелатностима појединаца, категорија и заједница и преводи их у образовне активности градећи, притом, посебни образовни систем.

Менаџмент у систему безбједности игра важну улогу у стварању и одржавању мотивације за рад и учење. Кључни задатак менаџмента је да створи повољну климу у којој ће жеља и потреба за учењем бити стална.

Мотивисање,тренинг и образовање људских ресурса су од кључног значаја за обезбјеђивање знања и способности код припадника система безбједности. Запослени који на вријеме не уоче важност континуираног учења и усавршавања суочавају се са проблемима некомпетентности и немогућности извршавања стратешких циљева у процесу превенције и отклањању посљедица криминалитета.

Да бисмо имали квалитетно образовање људских ресурса у систему безбједности, мора се водити рачуна о неколико кључних фактора а то су:

- понашање запослених,
- мотивација запослених,
- примјена модела учења и сл.

Да би се помогло менаџерима и запосленим, неопходно је подстицати мотивисаност, индивидуалну обука и развој, са циљем обнављања старих и стицања нових знања, а посебно из области криминалистике, како би се унаприједио цјелокупни процес у сузбијању криминалитета. На понашање запослених утичу бројни спољни фактори, а посебно стање у окружењу у којем организационе јединице раде, као и закони, прописи и правила која се примјењују у организацији. Организација мора да привуче људе и да их охрабри да остану у њој, да дозволи људима да извршавају задатке због којих су запослени као и да стимулишу људе да постану креативни и иновативни у свом послу.

Да би осигурали добре резултате и висок степен квалитета у извршавању свакодневних задатака, неопходно је плански и

континуирано улагати у тренинг и образовање запослених у организацији.

Важан фактор за реализацију образовних програма је организациона клима унутар организације, која мора одговарати развоју људских ресурса. Да би се успјешно спровео програм обуке мора се извршити и анализа људских ресурса а њену основу чине: постојећа знања, вјештине и способности, потребна знања, вјештине и способности, развојна знања, вјештине и способности утемељене на процјени. Такође је потребно извршити и анализу посла, системским утврђивањем података важних за реализацију одређеног посла, гдје се дефинишу знања, вјештине и способности које припадници система безбједности Републике Српске морају имати, да би се постигли зацртани циљеви у процесу превенције и сузбијању криминалитета.

Један од најзначајних фактора за успјешну реализацију задатака запослених у систему безбједности је њихова мотивисаност за учење и усавршавање. Ту мотивисаност покрећу промјене у понашању запослених до којих се долази после успјешно завршених програма образовања. Све организације се баве тиме шта би требало урадити како би се остварили планирани циљеви помоћу људи. У том смислу, пажња се усмјерава на то како се појединци најбоље могу мотивисати помоћу таквих средстава као што су иницијатива, вођство, награде, посао који обављају и организациони контекст унутар кога реализује тај посао. Циљ је развити мотивационе процесе који ће помоћи да појединци покажу резултате у складу са очекивањима менаџмента.

Да би људски ресурси система безбједности успјешно одговорили задацима у борби против криминалитета, неопходно је разумјети важност обезбјеђења добре радне атмосфере и услова за рад. Људи желе да раде добро и, што је још важније, они ће радити добро ако су мотивисани и ако је радна средина примјерено структурисана. Залагање на послу сматра се личним интересом радника, јер тиме обезбјеђује непосредну егзистенцију, сопствену и своје породице. Поред плате, која може бити већа или мања, зависно од залагања, успјеха и квалитета рада, припадници службе безбједности себи обезбјеђују углед у колективу и ван њега, могућност напредовања и стручног усавршавања, једном ријечју-перспективу.

Поред фиксне плате, која изражава квантитативну вриједност послова неопходно је да организација додатно стимулише оно понашање које доприноси стратегијским циљевима и приоритетима. За разлику од радне мотивације, гдје се људски ресурси понашају

индивидуално имајући у виду личне интересе и циљеве, радни морал, као психосоцијална категорија, представља усмјереност или оријентацију личности према заједничким циљевима колектива. Старајући се да радом задовољи личне потребе, радник истовремено уважава интересе групе да буде успјешнија у односу на друге групе у ширем окружењу.

Индикатори високог радног морала су разноврсни и бројни, а у значајније спадају:

- ефикасност колектива јединица полиције у остваривању радних задатака,
- задовољство радника послом,
- хомогеност групе и социјалне климе у колективу,
- идентификација појединаца са групом и
- спремност појединца да прихвати послове и задатке од ширег интереса за групу (Костић, 2003: 91-93).

Велика одговорност на подизању мотивације за обучавање и учење припадника система безбједности лежи на менаџменту, који мора створити повољну климу у којој ће жеља и потреба за тренингом, образовањем и учењем бити стална. Менаџер мора да буде у стању да идентификује и схвати запослене и да помогне запосленима да задовоље своје жеље и потребе кроз организацију. Да би се постигли ови циљеви, неопходно је створити повољну радну средину путем отклањања објективних препрека, развијањем добрих међуљудских односа, охрабривати и подстицати припаднике система безбједности на међусобну сарадњу и примјену нових знања и вјештина, као и узајамно преношење искустава и знања стечених тренинзима и усавршавањем.

Људи су мотивисани када очекују да ће акција водити остварењу циља и наградама које задовољавају њихове потребе, имају различите потребе, постављају различите циљеве како би задовољили потребе и предузимају различите акције да би остварили циљеве.

Менаџери имају кључну улогу у јачању и одржавању свијести о значају мотивисања, образовања и усавршавања, креирајући повољне услове за рад, гдје се подстиче образовање, усавршавање и награђује знање. Оне организацијске јединице које успију створити добре услове за учење и усавршавање, и успију мотивисати запослене да уче и да стечено знање примјењују у пракси, могу очекивати да успјешно реализују планиране задатке и да њихова борба против криминалитета буде успјешна.

УТИЦАЈ СТИМУЛАТИВНОГ СИСТЕМА НАГРАЂИВАЊА ЉУДСКИХ РЕСУРСА НА МОТИВАЦИЈУ

Веома важан аспект управљања људских ресурса је унапређење, премјештање, деградирање и разрјешење дужности људских ресурса. За сваког менаџера доношење одлуке о томе кога треба унаприједити а кога отпустити представља једну од најтежих и најважнијих одлука.

Да би се донијела адекватна одлука у овој фази управљања људским ресурсима, морају бити унапред утврђене процедуре и стандарди. Стандардна процедура оцјењивања рада садржи најмање сљедећа три основна елемента:

- одређивање критеријума за оцјену,
- праћење обављања посла,
- давање оцјене.

Као један од начина подстицања извршилаца и менаџера за веће залагање, јесте напредовање на хијерархијској љествици. Напредовање у положају представља један од начина награђивања за успјешно обављање задатака. Напредовање је процес управљања људским ресурсима, гдје се врши помјерање кадрова на хијерархијској љествици у организацијским структурама и означава да је радник и менаџер добар у извршавању задатака и остваривању стратешких циљева у организацији.

Напредовање представља перманентан кадровски процес у организацији и посебан мотивациони фактор је за сваког човјека. Напредовање је посебно важно за менаџера и представља прелазак са нижег на виши менаџерски положај. Као критеријуми за напредовање, у пракси се најчешће примјењују радни стаж и дискрециони избор кандидата.

Да би се радни стаж могао примјењивати као мјерило напредовања, било би потребно да у сваком конкретном случају постоји онолико виших стручних мјеста колико има равноправних кандидата, док дискрециони избор кандидата може довести до негодовања, неспоразума и затегнутих односа између чланова колектива.

Награђивање запослених, такође, је једна од најосјетљивих функција управљања људским ресурсима. Ријеч је о функцији која се остварује креирањем система награђивања гдје се подразумјевају плате, стимулације, накнаде и друге вриједности које се обезбјеђују.

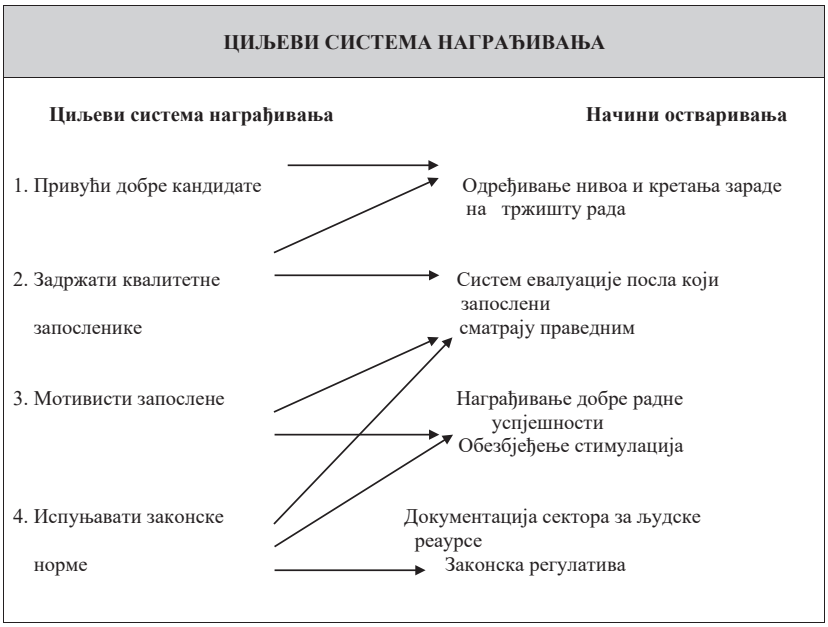
Теорија о материјалној стимулацији има доста, логичне су и због тога су популарне. Према овим схватањима, у основи људског рада лежи награда, као материјални еквивалент у виду плате, новца. По овом моделу, човјек је биће чије поступке и понашање одређује неки мотив, најчешће мотив користи, што је „принцип хедонизма“, а затим мотив за друштвом, мотив моћи итд. Каснијим проучавањем, пре свега, у психологији, показало се, а и данас је сасвим јасно, да је понашање човека комплексно и да у сваком акту увјек представља интеграцију свих функција“ (Гузина, 1980: 115).

Материјалне компензације (плате, накнаде и други облици надокнада) сматрају се кључним фактором управљања људским ресурсима.

Оне се могу посматрати као: степен редовног материјалног примања и улоге индивидуалног рада и понашања у њиховом остваривању.

Утврђивање индивидуалних примања значајна је активност награђивања запослених и важан сегмент мотивисања и подстицања рада. То је један од важних механизама остваривања циљева цијелог система, што је приказано на слици бр.1.

Слика 17: Циљеви система награђивања и начини њиховог остваривања



Извор: Циљеви система награђивања и начини њиховог остваривање[2]

2 M.R.Carrell: Human Resource Management, 1995, str.501.

Да би се утврдила структура зарада и разлике у основној заради за послове различите сложености, неопходно је извршити процјену посла. Процјеном посла остварујемо бројне циљеве а најзначајнији су: утврђивање структуре зараде, односно плата; утврђивање релативне вриједности сваког посла; отклањање могућности неједнакости у плаћању истих послова; могућност упоређивања висине зарада за различите послове, функције и јадинице унутар организације; идентификовање задатка, вјештина и одговорности у вези са сваким послом; обезбјеђивање основе за преговарање о зарадама и аспектима плаћања везаних за радну успјешност.

Суштина процјене послова је утврдити хијерархију послова, а њена основа је анализа посла. Када се утврде релативне вриједности посла неопходно је одредити структуру зарада.

Структура зарада, плата је основа цјелокупног система награђивања, гдје посебно треба дати значај једнакости и правичности. Овдје посебно треба водити рачуна и правилно процјенити колике би зараде морале бити да би се мотивисали, привукли и задржали прави људи који су способни да остваре циљеве у борби против криминалитета, а да се истовремено не угрозе циљеви организационих јединица. На основу вриједности послова и структуре зарада доноси се стимулативни систем материјалног награђивања, којим се подстиче и награђује успјешност и квалитет извршавања задатака.

Систем награђивања мора бити повезан са стратегијом организацијских јединица и мора бити у њеној функцији. Код већине програма награђивања везују се за радну успјешност. Неадекватно награђивање и недовољно ослањање на индивидуални учинак може довести до одласка најбољих руководилаца и извршилаца.

Да би систем награђивања, заснован на радној успјешности био дјелотворан неопходно је испунити сљедеће претпоставке:

- постављање високих радних стандарда,
- развити квалитетан систем процјењивања успјешности,
- обучити менаџере за процјењивање успјешности,
- повезивање награда и успјеха,
- фаворизовати широк распон повећања зарада и сл (Wayne & Cascio, 2003: 436).

Већина организационих јединица залаже се за успостављање јасне везе између рада и зараде и стимулишу квалитетан рад и

добре резултате. Веома је битно да се уз зараду развија читав низ стимулација, које се везују за индивидуално и групно понашање.

Осим материјалних компензација, на мотивацију запослених утичу и различити нематеријални подстицаји за рад као што су: обликовање посла, обогаћивање посла, демонстрирање стила менаџмента, учешће запослених у одлучивању и рјешавању разних питања, управљање помоћу циља, признавање успјеха и организациона култура.

Обликовањем посла се утврђују садржаји посла и његове функције, као и социјални односи на послу како би се остварили организациони циљеви и индивидуалне потребе запослених. Обликовањем посла одређује се који послови и у ком обиму се обављају на одређеном радном мјесту, која знања и вјештине су потребна, какву одговорност имају запослени за њихово обављање, каква је веза посла који се обавља са другим пословима у организацијским јединицама.

Један од најбољих одговора на савремене захтијеве у подизању мотивационог потенцијала посла је обогаћивање посла. Овим начином се послу придодаје више различитих задатака и вјештина као и одговорности.

Аспекти обогаћивања посла у циљу подизања мотивационих фактора су: цјеловитост посла и прецизирање задатака, употребљавање различитих знања и вјештина приликом извршења задатака, давање значаја и важности послу, степен самосталности и независности оних који обављају посао и право одлучивања о начину обављања посла, повратна информација о оствареним резултатима у послу. Због сталне комуникације са запосленима, менаџери имају пресудан фактор у мотивисању запослених, и они утичу на понашање других и мотивишу запослене да остваре максималне резултате у раду.

Те активности могу бити различите, а углавном се везују за мотивацију за обављање добро осмишљених и изазовних послова, подстицање квалитетног начина извршавања послова и постављених циљева и успостављање коректних односа са претпостављеним и потчињеним.

Велико мотивационо дјеловање има и учешће запослених у поступку одлучивања и рјешавања различитих проблема у циљу ефикаснијег дјеловања и квалитетнијег остваривања организационих циљева. Овим начином мотивације остварује се неколико кључних циљева, а посебно подизање мотивације и заинтересованости за извршење задатака, рационалније коришћење укупних потенцијала

запослених, побољшање квалитета одлука и квалитета радног живота, повећање цјелокупне успјешности у организацији. Уколико запослени учествују у постављању циљева, долази до веће мотивисаности, заинтересованости и ангажовања у остваривању и реализацији задатака.

УПРАВЉАЊЕ ПОМОЋУ ЦИЉЕВА

Значајна стратегија савременог менаџмента, нарочито у погледу мотивисања запослених, као и коришћење и развој људских ресурса, је управљање помоћу циљева. Овим начином управљања, кроз сарадњу свих заинтересованих постављају се организацијски и индивидуални циљеви. Овдје се циљеви утврђују на свим нивоима и то на организационим, секторским, групним и индивидуалним.

Управљање помоћу циљева има три начина дјеловања на мотивацију и то:

- циљеви и њихово остваривање објективан су показатељ радне успјешности, па тиме и основа за награђивање, дистрибуцију и диференцијацију материјалних и других награда запослених,
- оно само по себи, као процес и стратегија менаџмента, има независан мотивациони потенцијал, интегрише мотивисање и постављање циљева са учешћем запослених у тој активности,
- оно нужно води обогаћивању посла (Бахтијаревић-Шибер, 1999: 682).

Циљеви постају основа у изради планова и постају извор мотивације запослених. Они су повезани вертикално и хоризонтално како би обезбиједили дјеловање субјективних фактора организације.

Мотивација је једна од најважнијих и најпроучаванијих тема у науци о организационом понашању. „Мотивација је широк и комплексан феномен који се у науци често дефинише као скуп процеса који подстичу, усмјеравају и одржавају људско понашање према неком циљу“ (Гринберг и Барон, 1998: 115).

Резултати истраживања су потврдили да су данашњи људски ресурси мотивисани могућношћу да раде послове који су занимљиви и изазовни, а не само послове који су добро плаћени. Људи се могу самостално мотивисати тражењем, проналажењем и реализовањем посла који ће задовољити њихове потребе, а могу бити мотивисани од стране менаџмента путем таквих метода као што су зараде, унапређења, награде и слично. Упркос екстремним разликама у

економским и социјалним условима земаља у којима је спроведено истраживање, ова сазнања показују да су циљеви који мотивишу људе на послу у великој мјери слични широм свијета. Установљено је да су два најважнија мотивациона фактора - успјех и обављање занимљивог посла. Да би мотивисали своје раднике, руководиоци треба да предузму три важна корака и то:

- морају да установе скуп принципа који ће дефинисати њихово понашање,
- руководилац мора да створи окружење које погодује мотивацији радника и
- руководилац мора ефикасно да комуницира са својим радницима, који морају тачно да знају шта се од њих очекује (Вјештина управљања са лексиконом менаџмента, 1995: 155).

Мотивација, као подстицај људи на неку активност, има веома широко значење и разноврсну примјену. Задатак менаџера у области мотивисања састоји се у усмјеравању људи да што успјешније обављају своје радне задатке и да омогуће остваривање организационих циљева, чиме се стварају услови за задовољавање и испуњавање циљева радника. Истраживањем ове области дошло се до сљедећег сазнања и појава:

- традиционалног концепта мотивације,
- концепта међуљудских односа,
- модела људских ресурса.

Према традиционалном концепту мотивације, најважније обавезе менаџера биле су да нађе раднике који одговарају захтјевима посла, да изврши обуку радника како би задатке извршавали на најефикаснији начин и да се изради стимулативни систем награђивања. Модел међуљудских односа у приступу мотивацији, тежиште је ставио на човјека и његову друштвену позицију у организацији. Радници су имали могућност да сазнају више информација о организацији и њеним циљевима као и да добију могућност да изнесу своја мишљења о уоченим проблемима и да учествују у доношењу разних одлука у организацији.

Модел људских ресурса третирао је другачије приступ човјеку и његовим потенцијалима. Према овом моделу, мотивацију чине низ међусобно повезаних фактора, као што су новац, потреба за припадањем, потреба за одговорношћу и потреба за доказивањем. Менаџер је имао задатак да пронађе најбоље начине да искористи

потенцијале извршилаца у остваривању зацртаних циљева. Модел људских ресурса полазио је од четири предпоставке, да са својим радом запослени желе пружити значајан допринос организацији, да у раду радници не желе бити одбачени, да радници могу доносити значајне одлуке у интересу организације, и да је неопходан пораст самосталности и самоконтроле у раду. Сваки процес мотивације почиње са одређеном потребом и завршава се након њиховог задовољења. Међутим, успјех, односно неуспјех може довести до крајности, да човјек изгуби повјерење у себе или да постане превише самопоуздан.

У објашњавању радне мотивације најчешће је кориштена Масловљева теорија мотивације. Познато је Масловљево учење о хијерархији мотива, по коме се љествица људских потреба може сврстати у пет група по сљедећем хијерархијском реду:

- физиолошке потребе,
- потребе сигурности,
- афективна везаност,
- самоактуализација и
- потребе самопотврђивања (Костић, 2003: 88).

Маслов људске потребе види као хијерархијски организоване од најнижих до највиших. Менаџери који желе примјенити Масловљеву теорију о мотивисању имају многе могућности приликом примјене. Извршиоцима се омогућава да самостално доносе одлуке, унапређују сопствени рад, стичу знања, сигурност, способност и вјештине. Менаџери настоје да задовоље потребе новчаном мотивацијом, програмом заштите на раду задовољавају потребе безбједности, тимским радом задовољавају потребе за припадањем, успјешним обављањем посла, омогућавају задовољавање потреба за поштовањем као и потребе за самодоказивањем.

Значајни фактори мотивације запослених је и организациона култура. Захваљујући организационој култури, запослени зна шта се од њега очекује, какво је понашање пожељно, шта се у организацији вреднује и слично. Да би организациона култура имала високо мотивационо дејство на запослене морају се испунити одређени услови као што су:

- да се њене вриједности везују за људе и квалитет рада,
- да се прилагођава потребама и захтјевима способних и креативних људи,
- да се њоме развија одговорност, оспособљавање и развој,

- да се њоме фаворизује и на адекватан начин вриједнује и награђује добар и успјешан рад,
- да се њоме отвара простор за успостављање и његовање интензивних и непосредних комуникација о свим значајним питањима везаним за рад и њихово рјешавање,
- да се ствара и шири осјећај успјеха и задовољства због доброг извршавања задатака,
- да се међу запосленима, шири дух заједништва и бриге о људима итд (Кулић и Васић, 2007: 297).

За креирање организационе културе кључну улогу има менаџмент, а активну улогу у подизању мотивације мора имати и сваки појединац. Напред наведено показује да менаџери морају водити рачуна да извршиоцима дају висок степен самосталности, пошто често сами морају да одлуче шта, како и на који начин треба да ураде.

Ако извршиоци имају повратну информацију о ефектима њиховог рада они процјењују колико су добро радили, што побољшава њихову ефикасност.

2ЗАКЉУЧАК

Циљ организовања система безбједности јесте постизање задовољавајућег стања безбједности, односно стања у коме друштву, његовим дјеловима или појединцима не пријети никаква опасност.

Без унапређења мотивације, без квалитетних знања, искустава, вјештина, образовања и усавршавања нема ни квалитетне борбе против криминалитета. Нестручан и неквалитетан одабир људских ресурса у систему безбједности, изазива ширење криминалитета са катастрофалним посљедицама за државу и друштвене вриједности. Зато је веома битно да се истраживањем дође до података и критеријума о њиховој мотивацији, вредновању , рационалном ангажовању, образовању, обучавању и усавршавању.

Да би постигли наведени циљ људски ресурси система безбједности морају имати квалитетан менаџмент са способним и моралним кадровима, са искуством, знањем и вјештинама, а запостављање ових чињеница имало би катастрофалне посљедице за реализацију процеса превенције и сузбијање посљедица криминалитета. Стога је предмет интересовања у овом раду и био унапређење мотивације људских ресурса у систему безбједности.

Људски ресурси обухватају широку лепезу знања, вјештина и способности, представљају кључну компоненту свих друштвених дјелатности и с правом можемо рећи да имају пресудан значај за

остваривање пројектованих циљева у систему безбједности. Људи, као елемент организације, обухватају цијели кадровски потенцијал, они својом покретљивошћу утичу на промјену организационе структуре чија ефикасност, рационалност, организованост и једноставност, зависе, прије свега, од карактера и вриједности структуралних веза и односа унутар организације.

Да би процес реализације задатака био успјешан, неопходно је стално унапређење мотивације као и стално стицање нових знања и вјештина. Значи, систем мотивације и образовања је тај који ствара човјека, који је потребан друштву, па ако он није адекватан, онда и кадрови који су резултат таквог система образовања представљају камен спотицања система у цјелини.

ADVANCEMENT OF MOTIVATION IN HUMAN RESOURCES IN THE SECURITY SYSTEM

Mladen Dostanić

Abstract: Motivation, along with abilities, skills and training, represents the main component of the human resources in the system of protection. Nowdays, the prevailing concept is that motivation is a complex issue, and its factors must be seeked in the personality itself, as well as in the system of the work organization and its socio-psychological characteristics.

Efficiency of the security system is impacted by the numerous elements, such as motivation, education, training and improvement of the human resources within.

The aim of this paper is the advancement of the existing condition in the fields of motivation, education, training and elaboration of human resources in the protection system of Republic of Srpska, as well as improving prevention and eliminating the consequences of crime.

The main idea is to determine in what ways, the promotion of motivation, training and human resources improvement affects the efficiency of work and tasks in the field of internal affairs, with accent on prevention and crime reduction.

Key words: *security, motivation, education, human resources*

ЛИТЕРАТУРА

1. Бјелица, С., Милошевић, З. (2006). *Менаџмент у образовању*. Нови Сад.
2. Бахтијаревић-Шибер, Ф. (1999). *Менаџмент људских потенцијала*. Загреб: Голден Маркетинг.
3. Вујић, Д. (2003). *Менаџмент људских ресурса*. Београд: Људи - кључ квалитета и успјеха, центар за примјењену психологију.

4. Костић, И. (2003). *Психологија руковођења у полицији*. Београд.
5. Кулић, Ж., Васић, М. (2007). *Менаџмент људских ресурса*. Бања Лука.
6. Кулић, Ж., Талијан, М. (2010). *Управљање људским ресурсима*. Бања Лука.
7. Талијан, М., Аранђеловић, Д., Велимировић, Д. (2001). *Организација и надлежнос униформисаних припадника полиције*. Београд.
8. Марковић, Б: *Наука о управљању*, Крагујевац, 2003.
9. Werner-Jon M. & Desimone, Randy L. (2005). *Human Resource Development* (4ed), Ohio: ThomasSouth-Western, Mason.