

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ

Фоменко Андрій Євгенович
*Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ,
ректор, полковник поліції,
кандидат юридичних наук,
Заслужений юрист України*

РОЛЬ КЕРІВНИКА В РОЗВИТКУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ СУЧАСНОГО ПРАВООХОРОНЦЯ

Сучасність з її раптовими та бурхливими викликами вимагає від працівників Національної поліції постійної готовності та вдосконалення власних навичок з метою успішного реагування на згадані виклики, з врахуванням безпеки власного життя та здоров'я. Лише такий, постійний і динамічний, стан розвитку та навчання забезпечує ефективність та професіоналізм правоохоронної діяльності, а отже і публічної, та, як наслідок, національної безпеки. Саме розуміння індивідуальності та цінності підготовки й збереження професіонала і має визначати реформування і розвиток системи спеціальної освіти та підготовки керівної ланки в Національній поліції України. У цьому контексті, одним з першочергових завдань, що стоїть перед керівниками, є формування належного психологічного клімату у колективі, а також певного рівня стресостійкості, який би відповідав специфіці виконуваних підрозділом завдань.

Практика свідчить, що ефективність та якість виконання поліцейськими поставлених перед ними завдань, здебільшого залежить саме від здатності діяти в умовах ризику, причому, таким ризиком навіть не обов'язково має бути загроза життю чи здоров'ю. Різноманітна, довготривала, понаднормова, монотонна діяльність працівників правоохоронних органів теж є причиною зниження ефективності роботи, не кажучи вже про персональні показники задоволеності службою, які впливають на сприйняття і імідж правоохоронного органу. А виконання високоінтенсивних завдань в екстремальних, напружених умовах (у тому числі у зоні постійного ризику – АТО/ООС), висуває додатково підвищені вимоги до фізичного та психічного здоров'я правоохоронця, наявності високої нервово-психічної стійкості.

За таких умов, ключове значення має взаємодія між поліцейськими та

керівною ланкою органу поліції, оскільки керівник здатен убезпечити колектив від низки стресів ще на початку його формування, вміло врахувавши у власній кадровій політиці та подальшому розподілі повноважень особистісні характеристики підлеглих. У такому випадку необхідність примусу в межах відносин «підлеглих» буде мінімальною, створивши умови взаємодовіри та цілісного механізму взаємодії, що зводить до мінімуму низку внутрішніх виробничих конфліктів, які, як і пов'язані з ними причини стресів, умовно поділяються на:

а) внутрішньоособистісні (інтраперсональні), що виникають у процесі управління на рівні однієї особистості (наприклад, на рівні керівника підприємства або його конкретного працівника);

б) міжособистісні (інтерперсональні) – виникають між двома працівниками;

в) внутрішньогрупові (інтрагрупові) конфлікти, які в процесі управління виникають в групі, зокрема, між конкретною особою і групою, або між декількома групами в межах неформальних відносин;

г) міжгрупові (інтергрупові) конфлікти – характеризуються тим, що у процесі управління виникають між соціальними групами, причому як всередині самої організації, так і при взаємодії з оточуючими.

Управління даним явищем вимагає від керівника напрацювання ефективних способів психологічного впливу на підлеглих, що залежать від усвідомлення наступних факторів:

- врахування особливостей особистості підлеглого (культурно-освітніх, національних, вікових, психологічних та професійних рис);

- досконалого знання змісту професійної діяльності та обов'язків підлеглого зокрема;

- уміння об'єктивно оцінювати власні особистісно-ділові риси, компетентність щодо винесених на з'ясування проблем;

- сприйняття критики та самокритика, оскільки завищення (як і заниження) самооцінки створюють додаткові труднощі керівнику та підлеглому у комунікації, виконанні обов'язків, а отже і в досягненні мети;

- володіння технологічним інструментарієм риторики.

Поведінка керівника у взаємодії з підлеглими, колегами визначається його функціями, становищем у структурі управлінського процесу, правами та обов'язками щодо інших людей. Місце керівника, способи його впливу на об'єкти управління, ознаки, що характеризують його як певний соціально-психологічний тип, фіксуються в понятті «статус», головними складовими компонентами якого є авторитет і престиж, а загальна назва найбільш прийнятної з них як для формальних так і неформальних (у першу чергу) відносин у колективі, визначається як «лідер». З огляду на це, саме стратегія особистого прикладу виступає стимулом та мотивацією росту для підлеглих, у тому числі і у сенсі стресостійкості, адже стресові ситуації не просто стають керованими, а протидія їм взагалі особисто очолюється керівником.

За такого підходу, стрес може використовуватися керівником не лише з огляду на зміцнення колективу та психіки кожного окремо, а і як цілком конструктивний метод вирішення проблемних завдань у професійній діяльності. Показовим можемо вважати метод «мозкового штурму», який забезпечує включеність всіх підлеглих у процес генерації можливих стратегій рішення тої чи іншої ситуації та є конструктивним керованим конфліктом. Саме так. Оскільки стрес безпосередньо пов'язаний зі стресовою ситуацією, або напям'ю, будучи тотожним їй, або будучи наслідком конфлікту.

Все це формує запит до особистості керівника на вміння управляти конфліктами які виникають в процесі службової діяльності та, що не менш важливо, вміння створювати конструктивні конфліктні ситуації та керувати вже ними, з метою формування належних рис підлеглих, а також фактичного виховання та формування потенційної ланки нових керівників.

Аброськін В'ячеслав Васильович
*Одеський державний
університет внутрішніх справ,
ректор, генерал поліції другого рангу,
кандидат юридичних наук*

МЕТА ТА ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ ЯК ОBOB'ЯЗКОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ЇХ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ

На сьогоднішній день, кадри для Національної поліції України (НПУ), Національної гвардії України (НГУ), Державної прикордонної служби України (ДПСУ), Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС), Державної міграційна служба України (ДМС) та безпосередньо для Міністерства внутрішніх справ України (МВС) готують заклади вищої освіти із специфічними умовами навчання (ЗВО). І хоча сутність діяльності перелічених органів вочевидь відрізняється один від одного, проте робота зазначених ЗВО спрямовується Кабінетом Міністрів України лише через одного Міністра – Міністра внутрішніх справ.

Водночас з тим, головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах освіти і науки, ... а також забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері здійснення державного нагляду (контролю) за діяльністю закладів освіти, підприємств, установ та організацій, які надають послуги у сфері освіти або провадять іншу діяльність, пов'язану з наданням таких послуг, незалежно від їх підпорядкування і форми власності [2, ч. 1] є Міністерство освіти і науки України (МОН).

Таким чином, відомчі ЗВО із специфічними умовами навчання, що на-