

Кравченко Ірина Сергіївна,
доцент кафедри адміністративного права,
процесу та адміністративної діяльності,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, доцент

ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ

Ефективність діяльності будь-якої організації залежить, в першу чергу, від рівня реалізації методів управління персоналом, які застосовують керівники. Питання удосконалення методології управління персоналом в Національній поліції сьогодні є актуальним, зважаючи на реформаційний процес, що триває в органах та підрозділах даного державного органу. Задекларована реформа проголосила такий концептуальний принцип управління в поліції, як зміна репресивної моделі управління на партнерську [1]. Це стосується не тільки взаємодії поліції та громадськості, а й внутрішньоорганізаційних питань.

Класична теорія управління виділяє три групи методів управління персоналом: адміністративні, економічні, соціально-психологічні [2; 3]. Керівники в Національній поліції під час управління застосовують комплексно весь спектр вказаних методів. Водночас, з урахуванням реформаційних процесів в поліції, на наш погляд, слід змінити наголос у пріоритетах їх застосування.

Адміністративні методи опираються на адміністративну підпорядкованість об'єкта суб'єкту, на основі існуючої ієрархії управління, ґрунтуються на владі, дисципліні та покаранні [3, с. 13]. Такий підхід характерний для Національної поліції, зважаючи на існування службової дисципліни, моделі побудови структури та системи поліції, етики поведінки поліцейського.

Адміністративні методи орієнтуються на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, бажання людини працювати в певній організації, культура трудової діяльності.

Реалізація адміністративних методів в Національній поліції відбувається через такі механізми: правові норми й акти – Конституція України, Закон України «Про Національну поліцію», Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ, Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 878 «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України», Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 877 «Про затвердження Положення про Національну поліцію» та інші; положення, стандарти, інструкції, затверджені МВС України та Національною поліцією України; інструкції, організаційні схеми, нормування; накази, розпорядження, які використовуються в процесі оперативного управління.

Нормативна основа визначає систему підпорядкування, організуючих та контролюючих суб'єктів, їх повноваження, тощо.

Економічні методи базуються на використанні економічних стимулів. За їх допомогою здійснюється матеріальне стимулювання колективу, окремих працівників [3, с. 13]. В управлінській діяльності Національної поліції активно запроваджуються економічні методи управління персоналом завдяки наданій можливості керівникам структурних підрозділів визначати розмір премій заробітної плати особовому складу. Керівник в Національній поліції щомісячно визначає розмір премії кожного поліцейського [4]. Водночас, активно запроваджується і система де преміювання. Такий підхід має стимулювати поліцейських до сумлінного виконання покладених завдань.

Соціально-психологічні методи засновані на використанні моральних стимулів до праці і впливають на персонал за допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини. Цього можна досягти через: формування колективу, створення нормального психологічного клімату й творчої атмосфери; задоволення культурних і духовних потреб працівників; встановлення соціальних норм поведінки і соціального стимулювання розвитку колективу; встановлення моральних санкцій і заохочення; соціальний захист [3, с. 13-14].

Саме дана група методів викликає найбільший дисонанс у застосуванні в Національній поліції. Пережитки керівників старого зразка (міліції України) продовжують застосувати каральні методи (залякування, приниження своїх підлеглих, нераціональний розподіл завдань, постановка великої кількості завдань на нетривалий період часу, не створення умов для виконання завдань, неврховування особистої думки підлеглих, тощо).

Нагадаємо, що керівник сучасного, проєвропейського зразка в Національній поліції має бути, по-перше, менеджером, основним методом діяльності якого у роботі з персоналом є метод переконання.

Кожній групі людей, кожному колективу притаманний певний психологічний клімат. Тому суттєвою умовою створення й розвитку трудових колективів є дотримання в них принципів психологічної сумісності. Недостатня увага до соціальних і психологічних аспектів управління є основою нездорових взаємовідносин у колективі, що може призвести до різкого зниження продуктивності праці [5; 6].

Саме тому керівник в Національній поліції має більш активно застосовувати соціально-психологічні методи управління персоналом. Першочерговою задачею таких керівників є створення дружнього, патріотично-налаштованого колективу, кожний член якого вболіває за виконання поставлених задач. Така ситуація досягається людяним, справедливим ставленням до підлеглих (водночас слід тримати межу між панібратством та зверхнім ставленням). Спільні цілі, врахування думки колективу в питаннях планування, прогнозування розвитку діяльності колективу – це ті питання, у вирішенні яких має брати участь кожен.

Водночас, слід підкреслити, що специфічним для методології управління персоналом в Національній поліції є застосування різних методів залежно від обстановки, що склалася. Якщо існує необхідність оперативного прийняття управлінського рішення, яке не підлягає обговоренню, а вимагає чіткого виконання, то колектив має діяти як один механізм. Наприклад, у випадках виникнення надзвичайних ситуацій, розслідування злочинів по гарячих слідах, введення надзвичайного стану, тощо.

Проте, щоб колектив чітко діяв у таких ситуаціях і повністю довіряв керівникові у прийнятті управлінських рішень, робота щодо згуртування колективу має відбуватися повсякчас. Знання психологічних, життєвих, професійних особливостей кожного члена колективу та вміле врегулювання конфліктних ситуацій забезпечить керівникові здатність обирати відповідних способів впливу на кожного підлеглого.

Підсумовуючи викладене, необхідно зробити наступні висновки: необхідність пріоритету соціально-психологічних методів управління персоналом в Національній поліції; керівник в Національній поліції має стати менеджером; партнерські внутрішньоорганізаційні відносини – основа ефективності діяльності колективу, в тому числі в Національній поліції, з урахуванням особливостей проходження служби у разі ускладнення оперативної обстановки.

Використані джерела:

1. Реформа МВС. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.facebook.com/arsen.avakov.1/posts/701745133248929>
2. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://library.if.ua/book/45/3056.html>
3. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://dspace.kpnu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/1899/2/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%20%28%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%29.pdf>
4. 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 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16?nreg=z0669-16&find=1&text=%EF%F0%E5%EC%B3&x=0&y=0>
5. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу / М. І. Мурашко – К.: Т-во «Знання», КОО, 2002.– 311с.
6. Рульєв В. А. Управління персоналом.: Навчальний посібник. / В. А. Рульєв , С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостянська – К.: Кондор, 2012 – 310 с.