

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ

Доценко О.С., т.в.о. завідувача
кафедри управління та роботи з
персоналом НАВС, кандидат
юридичних наук, доцент

РОЛЬ КЕРІВНИКА ЯК ОРГАНІЗАТОРА УПРАВЛІННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Нагальна потреба посилення в Україні законності та правопорядку є однією з найбільш суттєвих складових завдання зі зміцнення демократії та створення правової держави. Саме органом, на який покладено завдання із забезпечення особистої безпеки громадян, захисту їх прав і свобод, законних інтересів; запобігання правопорушенням; охорони і забезпечення публічного порядку; виявлення і розкриття злочинів, розшуку осіб, які їх вчинили [1, с. 175], є Національна поліція України - центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, певне місце в діяльності якого займає управлінська діяльність керівника [2].

Варто підкреслити, що реформування системи МВС України, виконання завдань, покладених на неї Конституцією, законами України щодо забезпечення прав та свобод громадян, боротьби зі злочинністю, охорони публічного порядку висувають нові вимоги щодо особистих і професійних якостей працівників керівної ланки Національної поліції України, зумовлюють необхідність підвищення їх ролі в системі управління органами Національної поліції, рівня їх управлінської компетенції.

На відміну від інших спеціалістів, що забезпечують управління, керівники являють собою групу посадових осіб, яким делеговані права та обов'язки владного характеру. Вони можуть видавати накази, доручення, що є обов'язковими для

відповідних виконавців. Саме керівний склад органів та підрозділів поліції несе на собі основний тягар діяльності з управління та відповідальності за результати [3].

Слід урахувати, що керівниками Національної поліції є посадові особи, які на постійній основі здійснюють керування різними підрозділами Національної поліції, мають ввірений підлеглий колектив і реалізують управлінські функції. Крім того, керівник Національної поліції, як працівник поліції, відповідає за свою діяльність перед суспільством, має певне службове призначення, виступає у відносинах із населенням як професійний працівник, безпосередній представник державної влади, носій державно-владних повноважень. Тому надзвичайно важливим напрямком роботи кадрових служб є відбір кандидатів для зарахування до резерву керівного складу Національної поліції, об'єктивна оцінка їх ділових та особистих якостей, забезпечення навчання кандидатів під час знаходження їх у складі резерву, аналіз їх діяльності та вибір і призначення на вакантні посади найбільш придатних працівників.

У зв'язку з цим, керівництвом Національної поліції України проводиться ряд організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію структури та підвищення ефективності якості її кадрового забезпечення. Значна робота знаходить своє зовнішнє вираження у формах управління персоналом. Серед зазначених форм можна виділити *загальні*, що характерні для всіх сфер управлінської діяльності, та *спеціальні*, які можна зустріти лише в досліджуваній сфері.

До загальних форм відносяться видання нормативних актів, видання індивідуальних (на правових, адміністративних) актів, здійснення інших юридично значущих дій, організаційні дії та матеріально-технічні операції.

До спеціальних форм управління персоналом можна віднести визначення потреб у персоналі (прогнозування нових робочих місць, планування кількості та якісної потреби у персоналі, вибір методів розрахунку кількості потреби у персоналі). Наступною формою управління персоналом є профорієнтаційна робота з кандидатами на службу (аналіз

джерел відбору персоналу, відбір персоналу, встановлення зв'язків із зовнішніми організаціями, ділова оцінка кадрів під час відбору) [4].

Ефективність протікання управлінського процесу, дотримання законності, настроїв людей в підрозділі, стосунки між працівниками залежать від багатьох факторів - безпосередніх умов роботи, професійних якостей кадрових працівників, рівня керівного складу тощо.

Беззаперечним є те, що для ефективного управління людьми сучасний керівник повинен мати такі особисті якості, які б давали йому моральне право очолювати колектив [3]. Наприклад, знання й уміння виконувати спеціальну роботу у сфері управління Національною поліцією. До таких якостей належать розуміння природи управлінської праці й процесів управління; знання посадових і функціональних обов'язків, способів досягнення цілей і підвищення ефективності діяльності органу; уміння використовувати сучасну інформаційну технологію й засоби комунікації, необхідні у процесі управління; здібності до керівної роботи. У практичній діяльності керівника ці здібності проявляються в здатності управляти людьми і самим собою, умінні навчати і розвивати підлеглих, здатності розбиратися в людях і формувати малі групи, спрямовувати їх діяльність; володіти педагогічними прийомами та вміннями, тонко і непомітно для підлеглих навчати їх дорученій справі, доводячи їх професійну кваліфікацію до необхідних стандартів. Тому керівникові, впливаючи на підлеглих, необхідно мати на меті спонукання їх до певної службової поведінки, що відповідає б вимогам підрозділу та його власним уявленням. Сьогодні дуже важливо, щоб в управлінських апаратах знаходилися не просто високоосвічені люди, що мають життєвий і практичний досвід, а компетентні працівники, які спроможні підтверджувати сучасний стиль роботи і оволодіти новітніми формами керування органами і підрозділами поліції.

Говорячи про вимоги, що ставляться до керівника Національної поліції, повинні відобразитись два аспекти.

Перший аспект стосується вимог, що ставлять до особи, яка претендує на службу в Національній поліції. Вони є основними та повинні характеризувати особу як здатну виконувати ті чи інші функції працівника Національної поліції, визначати риси особи як майбутнього управлінця. Другий аспект стосується вимог, що ставлять до особи, вже призначеної на відповідну посаду. Вони виступають як нормативно закріплені правила, якими керівник повинен керуватися у своїй діяльності.

Керівнику Національної поліції передусім необхідно володіти сукупністю знань і умінь, які б надавали можливість забезпечувати діяльність органу або його структурного підрозділу згідно з сучасними економічними, політичними і соціальними умовами та вимогами; поєднувати знання фундаментальних питань з практикою, володіти сучасною методологією обґрунтування управлінських рішень з урахуванням загальнолюдських цінностей, інтересів особи, суспільства і держави; вільно орієнтуватися в законодавстві, що стосується сфери професійної діяльності; критично оцінювати і прогнозувати політичні, економічні, соціальні, культурні події і явища; аналітично мислити, розуміти сучасні проблеми управління, технології адміністративної роботи, продукувати нові ідеї, управлінські рішення; володіти стилістикою офіційних документів тощо.

Щодо наступного комплексу вимог, що висуваються до керівника Національної поліції, слід виходити із певних загальних принципів управління. За основу необхідно брати принцип законності. Поліція, відповідно до ст. 8 Закону України «Про Національну поліцію» діє виключно на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією та законами України [2].

Отже, важливою передумовою якісного відбору на керівні посади є розробка та впровадження у практику управління кадрового забезпечення моделей управлінської компетентності керівників. Структура моделі містить три основних елементи: сфери компетентності, які складають фундамент управлінської компетенції; якості, які є необхідними для керівника в кожній

сфері, та опис ключових характеристик діяльності й поведінки керівника відповідно до кваліфікаційних вимог. Використання моделі управлінської компетентності дає методичну основу для визначення потенційних лідерів, розробки навчальних програм, складання планів професійного розвитку керівників, призначення на конкретну посаду найбільш придатних працівників.

Також вагомий пласт компетенції керівника в Національній поліції мають становити повноваження з питань організації служби в Національній поліції, оскільки дозволяють застосовувати на рівні з методами прямого впливу (накази, доручення тощо) й заходи стимулювання та заохочення працівників Національної поліції до належного виконання покладених на них посадових обов'язків.

Список використаних джерел

1. Дивак М. М. Шляхи вдосконалення форм управління якістю кадрового забезпечення Національної поліції в Україні / М. М. Дивак // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - 2012. - № 1 (56). - С. 175-181.
2. Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 р. № 580-УШ.
3. Ануфрієв М.І. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в Національній поліції України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей) : [посіб.] / [М.І. Ануфрієв, Ю.Б. Ірхін та ін.]. - К. : МВС України; КІВС, 2003. - 80 с.
4. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : [підруч.] / В. М. Плішкін. - К. : Нац. академія. внутр. справ, 1999. - 702 с.