

172/8. Порушення вимог щодо повідомлення про конфлікт інтересів // Мего-інфо: юрид. бібл. № 1 : портал. URL: <http://mego.info/%D0> (дата звернення: 12.11.2018).

Одержано 19.11.2018



УДК 354

Олександр Олександрович ПИХТІН,

курсант 4 курсу факультету № 1

Харківського національного університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Юлія Олександрівна ЗАГУМЕННА,

професор кафедри теорії та історії держави і права

факультету № 1 Харківського національного

університету внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук, доцент

МОДЕЛІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО УПРАВЛІННЯ

В умовах реформування Національної поліції України (далі – НП) особливе місце займає питання вдосконалення адміністративного управління органами поліції. Дана проблема являється ключовою на теперішній час, адже сьогодні структура управління НП представляє собою директивну, ієрархічну, бюрократичну систему, що будується на системі наказів та примусу, з певною системою щомісячних обов’язкових «показників». На нашу думку, така система управління являється застарілою та абсолютно неефективною, вона погіршує якість роботи поліцейських, рівень сервісу НП, знижує мотивацію та зумовлює плінність кадрів НП. Саме тому, вирішення даної проблеми повинно стати пріоритетним напрямом керівництва Національної Поліції та Міністерства Внутрішніх Справ у найближчий час.

Управління – це соціальний феномен, що являє собою мистецтво організації і розподілення завдань, спілкування і мотивації підлеглих в процесі певної роботи. Структура управління поділяється на декілька рівнів: вищий, середній та нижчий. В даній роботі нас цікавить саме управління на вищому та середньому рівнях. В свою чергу управління базується на певних теоріях та певних моделях. Дослідження моделей

управління, що можуть бути використанні керівниками різних ланок НП, становлять предмет даної роботи [1; 2].

Поліцейське управління, як специфічний вид загального управління, являє собою набір теоретичних і практичних методів поведінки, а також відносин з підлеглими в процесі роботи та управління, які впливають на розвиток особистості підлеглого, формування команди, прийняття ефективних рішень, організацію роботи і контроль її успішного виконання. Керівник (далі – менеджер поліції) повинен на кожному етапі виконання роботи супроводжувати та допомагати своїм підлеглим, підтримувати з ними зв'язок, слідкувати за їхнім психологічним та емоційним станом. Тобто, менеджер поліції, на основі вибраної моделі управління, повинен спонукати підлеглих до певної поведінки. Така поведінка має відповідати як вимогам підрозділу, так і керівництва.

Зазвичай, в поліції основні методи впливу є прямими, у виді наказів або розпоряджень, і рідше – мотивованими (за допомогою стимулів). В свою чергу, обрана модель управління поліцією відображає особистість, характер, професійність, світобачення і досвід відповідного менеджера поліції. Вважається, що існує 4 моделі поліцейського управління (які не являються вичерпними): авторитарне, авторитетне, трансформаційне, «невтручання». Одразу варто зазначити, що професійний та досвідчений менеджер поліції повинен навчитися використовувати всі ці моделі управління/лідерства під час своєї роботи і визначити, який з них найбільше підходить для нього та його підлеглих в конкретної ситуації. Таким чином, охарактеризуємо дані моделі поліцейського управління.

Авторитарна модель поліцейського управління характеризується концентрацією влади і її централізацією в одній особі. Менеджер поліції, який використовує таку модель, особисто вирішує важливі й дрібні питання. В його управлінні характерні порядок, системність, ієрархічність, структурованість, слухняність та чітке виконання наказів та розпоряджень. При цьому, авторитарна модель вимагає дуже високих особистих якостей лідера, включаючи бездоганне відчуття справедливості і здатність прогнозувати можливі наслідки прийнятих рішень. Якщо авторитарний керівник не володіє такими якостями, неминуче з'являться конфлікти з персоналом і плинність кадрів. Більш того, в більшості

випадків, його підлеглі не можуть відчувати себе командою при таких обставинах.

Модель трансформаційного поліцейського управління характерна для керівника, який надихає, мотивує і заохочує своїх підлеглих. Трансформаційний менеджер поліції відрізняється своїм потягом до змін та інновації. З підлеглими він гарно будує комунікацію, мотивує їх, йому характерна відкритість та політика відкритих дверей. Однак, ця модель може призвести до почуття всюдозволеності і непокори серед підлеглих. Більше того, керівникам вищої ланки може не задовільними дана модель управління/ лідерства тому, що вона характеризується високою автономністю, відсутністю порядку і системності [3].

Модель «невтручання» характеризується відсутністю активної участі керівника в діяльності підрозділу. Такий менеджер чекає або вимагає вказівки від вищого керівництва, вважаючи за краще не ризикувати, уникати і не втручатись в конфлікти в підрозділі, прагнучи таким чином зменшити свою особисту відповідальність. Така модель управління є гарною для творчих колективів, де члени відрізняються своєю автономією і творчою індивідуальністю [4]. Таким чином, дана модель управління не може використовуватися професійним менеджером поліції.

Авторитетна модель управління передбачає надання підлеглим автономії і обговорення проблем в команді. Ця модель має на увазі шанобливе ставлення до підлеглих, критику і самокритику, а також здатність розглядати думки інших з приводу будь-яких питань. Авторитетна модель управління характеризується розподілом повноважень, ініціатив та обов'язків між керівником і його підлеглими. Поліцейський менеджер, що використовує дану модель, завжди розглядає думку колективу з важливих питань і приймає колегіальні рішення. Він також вміє створити сприятливий психологічний клімат в команді і захищає інтереси своїх підлеглих. На нашу думку, дана модель є найбільш доцільною та ефективною для успішного поліцейського управління.

Підводячи підсумок, варто зазначити, що немає найбільш гарної або найбільш поганої моделі поліцейського управління. Однак, безумовно, модель директивного, ієрархічного, бюрократичного управління, яка зараз існує в НП, повинна бути змінена назавжди. Конкретна ситуація, особисті характеристики менеджера і його підлеглих, а також інші

фактори визначають оптимальну модель управління/лідерства. Більш того, найкращий керівник – це менеджер та лідер, який використовує різні моделі управління під час своєї роботи. Таким чином, професійний і ефективний менеджер поліції повинен навчитися використовувати всі ці моделі управління і зрозуміти, яка з них є найбільш оптимальною та ефективною в конкретній ситуації.

Список бібліографічних посилань

1. Барко В. І. Сучасні психологічні аспекти управління персоналом в органах внутрішніх справ. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2007. № 3. С. 70–82.

2. Матієнко Т. В. Соціально-психологічні засади становлення та розвитку поліцейського менеджменту. *Національний юридический журнал: теория и практика*. 2016. № 1. С. 186–190

3. Vera, A. (2016). Transformational, transactional and cooperative police leadership in theory and practice. *European Police Science and Research Bulletin*, 14, 34–43.

4. What style of police leadership is most effective? // University of San Diego (n.d.). URL: <https://onlinedegrees.sandiego.edu/what-style-police-leadership-most-effective> (дата звернення: 19.10.2018).

Одержано 24.11.2018



УДК 342.841(477)

Максим Юрійович ПОГУЦА,

курсант 3 курсу факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Мар'яна Олександрівна КАЧИНСЬКА,

доцент кафедри адміністративної діяльності поліції

факультету № 3 Харківського національного

університету внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук

ДОМАШНЄ НАСИЛЬСТВО В УКРАЇНІ

Домашнє насильство є однією з найбільш розповсюджених форм порушення прав людини, яке відрізняється великою латентністю [1, с. 28]. Проблема домашнього насильства