

УДК 159.922

Вадим Іванович БАРКО,

доктор психологічних наук, професор,
головний науковий співробітник лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту МВС України;
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>;

Вадим Вадимович БАРКО,

кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту МВС України;
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3836-2627>;

Володимир Петрович ОСТАПОВИЧ,

кандидат юридичних наук,
завідувач лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту МВС України;
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9186-0801>

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Стаття присвячена пошуку психологічних умов вдосконалення підготовки керівників підрозділів Національної поліції до здійснення ефективного управління персоналом. Показано, що в основі сучасних концепцій поліцейського менеджменту лежать ідеї проактивного підходу, покликаного забезпечити психологічну профілактику конфліктів, стресів, невдоволення працівників тощо. Психологічними умовами його здійснення є реалізація керівником гуманістичного підходу до працівників; організація командної роботи; мотивація роботи поліцейських.

Ключові слова: психологічні засади, управління персоналом, психопрофілактична робота, поліція, керівники, професійно-психологічний тренінг.

Успішність діяльності підрозділів поліції багато в чому залежить від професіоналізму їх менеджерів. Метою статті є розкриття психологічних чинників здійснення керівниками поліцейських підрозділів ефективної діяльності з управління персоналом.

Аналіз теорії і практики управління персоналом поліції показав, що цим питанням приділяли увагу багато вітчизняних і зарубіжних науковців (О. М. Бандурка, О. В. Землянська, С. І. Яковенко, Б. Г. Бовін, М. І. Мягких, В. Є. Петров, М. Свон, Р. Чарльз та інші). Моделі

поліцейського менеджменту, пройшли значний еволюційний шлях – від бюрократизованих, «реактивних», до сучасних гуманістичних ідей. Дослідники відзначають складність професійної правоохоронної діяльності, вказують на специфічні психологічні особливості, властиві менеджменту персоналом поліції, а саме: 1) опосередкованість операцій управління через наявність статутних відносин; 2) неалгоритмічний характер операцій; 3) жорстка детермінація операцій часовими параметрами, організаційними умовами; 4) значний обсяг та різноманітність оперативних задач і дій; 5) соціотехнічний характер управлінських дій; 6) висока психологічна напруженість діяльності; 7) залежність ефективності дій від індивідуально-психологічних якостей суб'єкта управління; 8) залежність результату діяльності від чинників, які перебувають поза межами регулюючого впливу [1–5]. Сучасним напрямом світового поліцейського менеджменту є проактивний підхід до управління персоналом, який виник на ґрунті досягнень суспільного та підприємницького менеджменту, увібрав у себе досягнення попередніх підходів. Він базується на ідеї завчасної профілактики, попередження проблем та негараздів усередині поліцейської організації і в зовнішньому середовищі за рахунок дотримання керівником психологічних умов: а) забезпечення гуманістичного особистісно-орієнтованого підходу до працівників поліції; б) організації ефективної командної роботи та лідерства в підрозділах; в) мотивації і роботи працівників поліції, їх особистісного розвитку [6].

Експериментальне дослідження, проведене упродовж 2017–2018 років, виявило значну кількість психологічних проблем в діяльності працівників Національної поліції. Подальше підвищення ефективності діяльності поліцейських вбачається у розробці системи психологічного забезпечення службової діяльності поліцейських, спрямованої на збільшення задоволення поліцейських професійною діяльністю, ефективну міжособистісну комунікацію, розвиток лідерського потенціалу, командну роботу, профілактику конфліктів і дистресів тощо. Визначено основні психологічні умови ефективного менеджменту, яких повинні дотримуватись керівники поліцейських підрозділів: забезпечення гуманістичного підходу до працівників поліції; організація ефективної командної роботи та лідерства; мотивація і стимулювання роботи персоналу поліції, особистісний розвиток працівників.

Перша умова – забезпечення гуманістичного підходу до працівника з боку керівництва. Це означає, що керівник, у різних ситуаціях службової діяльності, виявляє повагу до поліцейського як до особистості, довіряє йому, цінує накопичений поліцейським практичний і

життєвий досвід та знання. Такий підхід передбачає демократичний, колегіальний стиль управлінської діяльності керівника, делегування працівникові частки власних повноважень. Також, гуманістичний підхід означає, що керівник дотримується ідеї про існування прихованих можливостей особистості працівника, наявність у нього нереалізованого потенціалу, який з різних причин може бути заблокованим.

Друга умова – забезпечення командної роботи і лідерства у поліцейському підрозділі. Необхідною є взаємодія її членів завдяки обміну інформацією, використанню спільних ресурсів, взаємній координації зусиль і взаємному реагуванню з метою успішного виконання спільного завдання. Дослідження показують, що команді властиві такі специфічні ознаки: постійний персонал; чіткий розподіл ролей; присутність соціально цінних типів суспільних відносин; наявність усвідомленої і прийнятої усіма мети; позитивний емоційний фон членів команди; задоволення потреб особистості у значимості повазі; наявність лідера. Типові професійні групи працівників поліції, які об'єднують співробітників за функціональним принципом повинні діяти як команди. Власні дослідження показали, що для успішного формування і згуртування команди керівник повинен: визначити організаційну структуру команди, підібрати її склад, розподілити функції і обов'язки; призначити керівників і відповідальних за певні напрямки; своєчасно планувати, розподіляти і координувати роботу; чітко пояснювати цілі і завдання; долати перешкоди і уникати конфліктів; забезпечити активність команди силою авторитету і прикладу, зацікавити кожного члена команди, допомагати, підтримувати, показувати перспективу; залучати всіх до вирішення завдань [6].

Дослідження успішних команд поліцейських підрозділів дозволило виділити декілька психологічних принципів командної роботи, а саме: а) надання керівником зворотного зв'язку і прийняття його від інших членів команди, бажання і готовність членів команди допомагати один одному; б) сприйняття членами команди самих себе як одного цілого, успіх якого залежить від взаємодії; в) розвиток командної взаємозалежності, за якої кожному члену команди не лише можливо, а й потрібно покладатись на партнерів у здійсненні командної місії, г) командне лідерство керівника, який є зразком для інших членів команди, бере участь у командній роботі, його вплив на роботу команди дуже великий.

Третя умова – мотивація і стимулювання роботи персоналу поліції, особистісний розвиток працівників. Досвід показує, що в гуманістичній концепції проактивного управління основним методом мотивації і стимулювання поліцейських є заохочення.

З метою *особистісного розвитку* поліцейських менеджеру доцільно застосовувати технологію професійно-психологічного тренінгу. Такий тренінг розроблений групою авторів (під керівництвом В. І. Барко), його метою є розкриття перспектив особистісного і професійного розвитку поліцейських, виявлення особистісного потенціалу, здібностей і можливостей працівників, допомога поліцейським у плануванні життя і службової кар'єри. Тренінг ґрунтується на засадах гуманістичної психології, досвід його використання свідчить про інтерес з боку поліцейських і його ефективність.

Таким чином, досвід роботи поліцейських менеджерів розвинутих зарубіжних країн свідчить про зростаючу увагу до вивчення психологічних чинників ефективності роботи з персоналом поліції. В основі сучасних концепцій поліцейського управління лежать ідеї проактивного підходу, який покликаний забезпечити психологічну профілактику негараздів в поліцейській організації, попередження конфліктів, стресів, невдоволення працівників. Психологічними умовами здійснення проактивного управління персоналом є реалізація керівником гуманістичного підходу до працівників поліції; організація ефективної командної роботи та лідерства в поліцейських підрозділах; мотивація і стимулювання роботи працівників поліції, їх особистісного розвитку.

Список бібліографічних посилань

1. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2003. 448 с.
2. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб. : Питер, 2004. 539 с.
3. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. : Дело, 1992. 702 с.
4. Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России. СПб. : Алетейя, 2000. 296 с.
5. Чарльз М. Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России. СПб. : Алетейя, 2000. 268 с.
6. Barko V., Beck A., Tatarenko A. Developing Police Management Training in Post-Soviet Societies: Understanding the Context and setting the Agenda. *Police Quarterly*. 2002. Vol. 5, No. 4. P. 447–469. DOI: <https://doi.org/10.1177/109861102237690>.

Одержано 04.03.2019

Стаття посвящена поиску психологических условий совершенствования подготовки руководителей подразделений Национальной полиции к управлению персоналом. В основе современных концепций полицейского менеджмента положены идеи проактивного подхода,

призванного обеспечить психологическую профилактику стрессов, конфликтов, недовольств. Психологическими условиями его осуществления являются: реализация гуманистического подхода к личности, командной работы, мотивация и работы полицейских.

Ключевые слова: *психологические факторы, управление персоналом, психопрофилактическая работа, полиция, руководители, профессионально-психологический тренинг.*

УДК 366.632+378+351.74+347.943.1

Руслан Гельманович ВАЛЕЄВ,

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри тактико-спеціальної підготовки

факультету підготовки фахівців для підрозділів превентивної діяльності

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ;

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8593-5515>;

Юрій Вікторович ГЕРАСИМЧУК,

заступник декана факультету підготовки

фахівців для підрозділів кримінальної поліції

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ДО ТАКТИЧНОЇ КОМУНІКАЦІЇ З УРАХУВАННЯМ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Автори на підставі досвіду впровадження віртуальних та реальних ділових ігор у професійній підготовці закордонних поліцейських впровадили їхні аналоги, зокрема, під час підготовки майбутніх поліцейських до тактичної комунікації. Пропонується перелік навичок, що повинні формуватися з використанням відповідного дидактичного прийому.

Ключові слова: *професійна підготовка поліцейських, тактична підготовка, ділові ігри, тактика поліцейського опитування.*

Українське громадянське суспільство пов'язує свої надії з євроінтеграційними реформами. Однією з перших та знакових реформ є розбудова Національної поліції – найбільш наближеного до населення правоохоронного органу. Це обумовлює значний інтерес до ходу та результатів цієї реформи з боку науковців та громадськості. Важливим аспектом поступового становлення Національної поліції є налагодження системи ефективної професійної підготовки персоналу, ключове місце в якій відіграє тактична підготовка. Проте особливості підготовки майбутніх поліцейських до тактичної комунікації