

Олександр Маркович БАНДУРКА,

доктор юридичних наук, професор,
академік Національної академії правових наук України,
заслужений юрист України

МІСЦЕ І РОЛЬ КЕРІВНИКА У ПІДРОЗДІЛАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Керівництво розглянуто у тезах як явище у сфері правових, політичних, економічних, соціальних відносин, а лідерство – як явище психологічне. Зазначено, що у наші дні не може розраховувати на успіх той керівник, який бачить у підлеглих тільки виконавців. Керівник поліції, який хоче працювати якомога ефективніше, має навчитися користатися всіма стилями, методами і типами впливу, найбільш придатними для конкретної ситуації.

Ключові слова: керівник, лідер, поліція, управлінський процес, персонал, стиль управління.

Ефективність управлінського процесу, настроїв людей у підрозділі, стосунки між працівниками залежать від багатьох факторів: безпосередніх умов роботи, професійних якостей працівників по роботі з персоналом, рівня керівного складу тощо. Дійсно, багато в чому робота підрозділу залежить від керівника. Не випадково один із відомих спеціалістів у галузі соціальної психології Г. Сельє писав: «Вибір місця роботи слід починати з вибору керівника»[1]. Керівник – це особа, яка наділена правом прийняття рішень і виступає єдиначальником у межах наданих йому повноважень.

У наші дні не може розраховувати на успіх той керівник, який бачить у підлеглих тільки виконавців.

Керівник поліції, який хоче працювати якомога ефективніше, повинен навчитися користатися всіма стилями, методами і типами впливу, найбільш придатними для конкретної ситуації, а не використовувати якийсь один стиль управління протягом усієї своєї кар'єри.

Управління є в деякій мірі мистецтвом. Можливо, з цієї причини дослідники не змогли розробити й обґрунтувати теорію ефективного стилю

управління, який би можна було використовувати в самих різних ситуаціях і різними керівниками. У деяких ситуаціях керівники можуть домогтися ефективності своєї роботи, структуруючи завдання, плануючи й організовуючи задачі і ролі, проявляючи турботу і надаючи підтримку. В інших ситуаціях керівник може вважати більш правильним впливати на підлеглих, а не структурувати умови здійснення їхньої роботи. Згодом ті ж самі керівники змінять стиль через заміну характеру завдання з виникаючими перед підлеглими проблемами, тиском з боку вищого керівництва і багатьма іншими факторами, характерними для організації. Тому ефективні керівники – це ті, хто може поводитися по-різному – у залежності від вимог реальності.

Управляти – означає бути здатним змусити весь колектив прагнути виконання задач, поставлених перед організацією. Управління як єдиний процес може бути розбитий на окремі дії і кроки керівника поліції. Вони спрямовані на досягнення проміжних, оперативних цілей. Управління безпосереднє пов'язане з впливом на підлеглих. Готовність персоналу виконувати накази і розпорядження керівника визначається наступними факторами:

- ступенем розуміння змісту розпорядження;
- сумісністю розпоряджень з індивідуальними потребами й інтересами співробітників;
- інтелектуальними і фізичними здібностями підлеглих;
- особистими взаєминами;
- організаторськими талантами керівника;
- якостями управління;
- мотиваціями.

Одним з елементів управління є обов'язкова наявність загальної мети, на досягнення якої будуть спрямовані спільні зусилля. Особисті цілі окремих індивідів змушують керівника або виконати їх для досягнення загального завдання, або підкорити їх досягненню загальної мети, або вони не повинні заважати досягненню цілей організації. Щоб підкорити мету індивіда цілям групи керівник повинен застосувати всю свою енергію, а іноді і владу.

Діяльність сучасного керівника є багатоплановою. Вона поєднує діяльність по визначенню основних цілей інституту, організації, підрозділу, а також шляхи їх досягнення, стратегії розвитку: це і вплив на підлеглих, і виконання певних функцій як по відношенню до підлеглих і організації в цілому, так і до вищих органів. Нарешті, діяльність керівника передбачає і певний тип спілкування у стосунках з особами – учасниками управлінських відносин.

Вплив керівника на підлеглих має на меті спонукати їх до певної службової поведінки, що відповідала б як вимогам організації (підрозділу), так і власним уявленням. Відомі два основні способи впливу: прямий (наказ, завдання) і опосередкований, мотивувальний (через стимули).

У першому випадку створюється ситуація, коли невиконання необхідних дій призводить до покарання. Така формула відносин між керівником і підлеглим називається примусом, тобто в цьому випадку цілі керівника безпосередньо не пов'язуються з інтересами виконавця, а іноді можуть і протистояти їм.

У другому випадку створюється ситуація, коли за виконання необхідних дій заохочують, впливають на потреби і мотиви працівника.

Для швидкого й ефективного досягнення мети керівник повинен координувати роботу і мотивувати персонал для виконання її. Ключ до мотивації персоналу варто шукати так, щоб вибірково використовувати той вид впливу, який відповідає конкретним обставинам і застосовується до конкретного співробітника.

Індивідуальна мотивація вимагає знань характеристик, темпераментів, здібностей та інших якостей співробітників. Для мотивації групи існують певні правила і керівнику поліції необхідно їх знати.

Вдало створена керівником група (коли розподіл офіційних посад відповідає ролям, які грають люди в повсякденному житті, а не симпатіям керівників) працює рівно, без зривів, і більшість проблем вирішує без конфліктів, зацікавлена в кінцевих результатах. Натхнена головною ідеєю група домагається поставленої перед нею мети й охоче приймається за нове завдання.

Реальний вплив керівника на діяльність органу, підрозділу ґрунтується не тільки на його офіційних повноваженнях, але й на особистому авторитетові, тобто має дві складові: формального керівника та неформального лідера. Найоптимальнішим є тип керівника з високим офіційним, професійним та особистим статусом.

У теорії управління відпрацьовано ознаки, за якими проходить розподіл між керівництвом і лідерством. Вище вже йшлося про те, що будь-яким організаційним структурам властиві два типи відносин між людьми: формальні та неформальні. Відносини першого типу – службові, другого – психологічні, емоційні.

Керівництво в цьому зв'язку прийнято вважати продуктом формальних, або офіційних відносин, а лідерство – це результат неформальних (неофіційних) відносин. Місце і роль керівника заздалегідь обумовлені певними нормативними документами. Лідер з'являється стихійно, у штатному розписі підрозділу такої посади немає.

Керівник колективу призначається ззовні, вищим керівництвом, наділяється відповідними владними повноваженнями, контролює хід діяльності підлеглих. Лідера висувають з-поміж людей, які його оточують, по суті, рівних або, принаймні, близьких йому за службовим становищем. Лідером ніколи не можна стати, якщо оточуючі не сприймуть конкретну особу як лідера. А ось керівником нерідко призначають на пост незалежно від того, чи сприймають підлеглі його таким, чи відповідає він цій ролі, чи ні.

Отже, керівництво – це явище у сфері правових, політичних, економічних, соціальних відносин, а лідерство – явище психологічне.

В сучасній практиці і теорії управління лідерство визначається однією з основних якостей необхідних керівнику для ефективної діяльності. Нажаль, далеко не всі керівники поліції і її підрозділів володіють такою властивістю як вміння бути лідером. Лідерство являє собою вельми складний вид діяльності, для оволодіння якою потрібні, крім певних природних задатків, ще й набуті в процесі професіонального розвитку і особистого становлення цілеспрямованість, самовідданість ідеї, самокритичність, орієнтація на людину, широка ерудиція і сучасність як керівника. Талант лідера – якість, яка зустрічається в керівниках порівняно рідко.

Дійсним лідерам притаманна висока працездатність, рішучість в прийнятті рішень в умовах невизначеності, вміння володіти собою і підтримувати підлеглих, здатність виявляти головні проблеми, талант підбирати потрібних працівників і позбавлятися від «баласту», вміння вести переговори і розв'язувати конфлікти, здатність іти на оправданий ризик і на впровадження нововведень в діяльність організації, бачити потрібні кінцеві результати і досягати їх.

Проте між керівництвом і лідерством є чимало спільного. Як керівництво, так і лідерство є засобом координації, організації, управління поведінкою людей. Тільки в одному випадку – це управління у сфері формальних, офіційних відносин, а в другому – відносин неформальних, неофіційних. І керівництво, і лідерство є засобами впливу на поведінку інших людей. Але в першому випадку – це вплив на офіційному рівні, в другому – на неофіційному. Як для керівництва, так і для лідерства властивою є певна субординація відносин. Тільки в керівництві вона виступає досить чітко і закріплена посадовими інструкціями, а в лідерстві її присутність менш помітна і виявляється у формі традицій, звичаїв. Спільне в керівництві і лідерстві є основою переходу лідерства в керівництво і навпаки. Прикладів такого роду трансформації в минулому і зараз дуже багато.

Наведені положення про співвідношення особистості керівника й особистості лідера покликані допомогти молодим офіцерам правильно будувати свою кар'єру в системі управлінських відносин.

Список бібліографічних посилань

1. Сельє Г. Стрес без дистресу. Київ. 2018.
2. Основи управління в органах внутрішніх справ : навч. посіб.; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2010. 660 с.

Governance is considered in theses as a phenomenon in the field of legal, political, economic, social relations, and leadership - as a psychological phenomenon. It is noted that nowadays the leader who sees in subordinates only executors cannot count on success. A police chief who wants to work as effectively as possible must learn

to use all the styles, methods and types of influence that are most appropriate for a particular situation.

Key words: *leader, leader, police, management process, staff, management style.*
