

УДК 159.922

В. Барко, д-р психол. наук, проф.,

В. Барко, канд. пед. наук

Державний науково-дослідний інститут МВС України, Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРА З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Присвячена проблемі підготовки керівників підрозділів Національної поліції до здійснення ефективного управління персоналом. Досвід роботи поліцейських менеджерів розвинутих зарубіжних країн свідчить про зростаючу увагу до вивчення психологічних чинників ефективності роботи поліції, створення умов для збереження фізичного і психологічного здоров'я персоналу, проведення психопрофілактичної роботи. Показано, що діяльність поліцейських відносно складна, вона супроводжується значними фізичними і психологічними навантаженнями на працівників, нерідко несе загрози для їх життя і здоров'я. Робиться акцент на тому, що в основі сучасних концепцій поліцейського менеджменту лежать ідеї проактивного підходу, який покликаний забезпечити психологічну профілактику конфліктів, стресів, невдоволення працівників тощо. Встановлено, що психологічними умовами здійснення такого управління є реалізація керівником гуманістичного особистісно орієнтованого підходу до працівників поліції; організація ефективної командної роботи та лідерства в підрозділах; мотивація і стимулювання роботи поліцейських. Саме проактивний підхід до управління забезпечує високу ефективність роботи поліцейських підрозділів, забезпечує збереження їх фізичного і психологічного здоров'я. Показано, що з метою його реалізації важливо здійснювати психологічну підготовку керівників поліції, спрямовану на формування навичок проактивного управління персоналом. Ефективним засобом такої підготовки є впровадження в практику професійного навчання керівників поліцейських підрозділів технології професійно-психологічного тренінгу, авторський проект якого підтвердив свою ефективність.

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

Постановка проблеми. Національна поліція України – це державний правоохоронний орган, який функціонує з липня 2015 року. Відповідно до Закону України "Про Національну поліцію" від 2 липня 2015 р. метою її діяльності є реалізація державної політики у сфері захисту прав, свобод і законних інтересів громадян України, іноземних громадян, осіб без громадянства; захист об'єктів права власності; протидія злочинності; охорона громадського порядку та забезпечення громадської безпеки. Національна поліція України побудована за зразком поліції передових західноєвропейських країн; працівники української поліції виконують службові завдання у тісній взаємодії з населенням, вони діють на основі неухильного дотримання законності, прав людини і громадянина.

Службова діяльність поліцейських традиційно відноситься до складних видів професійної діяльності, вона супроводжується значними психофізіологічними і фізичними навантаженнями на працівників, багатьма чинниками ризику для їх життя і здоров'я, характеризується стресогенністю, необхідністю протидіяти кримінальному

оточенню, застосовувати заходи фізичного впливу, зброю, спеціальні засоби тощо. Дослідження зарубіжних авторів свідчать про те, що складні умови роботи поліцейських нерідко призводять до порушень у психічній діяльності працівників поліції, появи посттравматичних розладів, схильності до девіантної поведінки і професійної деформації. Тому важливим напрямом підвищення ефективності функціонування нового правоохоронного органу є проведення керівником спеціальної психопрофілактичної роботи з персоналом поліцейських підрозділів, завданнями якої є усебічне забезпечення психологічного здоров'я працівників, здатності успішно протидіяти стресовим чинникам, конфліктам та іншим факторам ризику, які супроводжують їх професійну діяльність.

Аналіз останніх наукових досліджень. Аналіз теорії і практики здійснення психопрофілактичної роботи, а також психологічних засад 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. Мяких,

В.Є. Петров, М. Свон, Р. Чарльз та інші). Моделі поліцейського менеджменту пройшли значний еволюційний шлях – від бюрократизованих, "реактивних", до сучасних гуманістичних ідей, спрямованих на підтримання психічного і фізичного благополуччя поліцейських і соціально-психологічного клімату колективів підрозділів. 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 багатьох операцій; 3) жорстка детермінація операцій часовими параметрами, заданими організаційними умовами; 4) значний обсяг та різноманітність оперативних задач і дій; 5) соціотехнічний характер управлінських дій; 6) висока психологічна напруженість діяльності; 7) залежність ефективності управлінських дій від індивідуально-психологічних якостей суб'єкта управління; 8) залежність результату діяльності поліцейського управління від чинників, які перебувають поза межами регулюючого впливу [1-5].

Сучасним напрямом світового поліцейського менеджменту є проактивний підхід до управління персоналом поліції, який виник на ґрунті досягнень суспільного та підприємницького менеджменту, увібрав у себе досягнення попередніх підходів – системного, поведінкового, ситуаційного, якісного тощо. Він базується на ідеї завчасної психопрофілактики, попередження проблем та негараздів усередині поліцейської організації і в зовнішньому середовищі за рахунок дотримання керівником наступних психологічних умов: а) забезпечення гуманістичного особистісно-орієнтованого підходу до працівників поліції; б) організації ефективної командної роботи та лідерства в поліцейських підрозділах; в) мотивації і стимулюванні роботи працівників поліції, їх особистісного розвитку [6-7].

Метою статті є розкриття психологічних чинників здійснення керівниками поліцейських підрозділів ефективної діяльності з управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. У січні-лютому 2016 року нами проведено дослідження, спрямоване на визначення психологічних проблем, які виникають у процесі правоохоронної поліцейської діяльності працівників Національної поліції України. З цієї метою розроблено опитувальник для визначення психологічних проблем в діяльності поліцейських, який включав декілька видів запитань, що стосувались думок, очікувань, планів, мотивів, поведінки фахівців. За формою опитувальник містив закриті запитання (пропонували набір можливих відповідей) у поліваріантній, шкальній або табличній формах, а також напівзакриті (окрім переліку можливих відповідей містили графу для висловлювання власної думки) і відкриті запитання (відповідь формулює сам респондент). З його допомогою обстежено 250 працівників патрульної поліції УМВС України в Миколаївській та Черкаській областях. Вік респондентів становив від 25 до 35 років, стаж роботи – від декількох місяців до 5 років, 32% опитаних – працівники жіночої статі. Під час проведення опитувань використовувався не випадковий (спрямований) спосіб побудови експериментальної вибірки, умовою проведення якої є вірне представлення у експериментальній вибірці досліджуваної генеральної сукупності. Такий підхід дозволив відобразити реальне співвідношення в поліції працівників із різним досвідом і дозволив довести обсяг вибірки до кількості, що дозволяє формулювати статистично надійні висновки на задовільному рівні значущості ($p \leq 0,05$).

Дослідження дозволило встановити важливі аспекти, які стосуються психологічних аспектів діяльності поліцейських, і чинників, які можуть впливати на стан їх пси-

хологічного здоров'я. Встановлено, що ставлення працівників поліції до власної професійної діяльності, системи управління і своїх керівників є досить негативним. Так, задоволеність власною професійною діяльністю висловили 55% опитаних, натомість 18% відмітили сильний прояв незадоволення і 27% відзначили помірне невдоволення. Більшість поліцейських (67%) усвідомлюють суспільну користь виконуваної професійної діяльності користі від неї, проте 12% такої користі не відчують, а 21% обстежених не змогли висловити чітку позицію щодо цього. Не все гаразд у поліцейських складається у сфері стосунків з керівництвом, ставленні до методів управління, поваги і оцінки авторитетності і лідерських якостей керівника. Так, стосунки з керівником оцінили як позитивні близько половини (45%) обстежених, 26% респондентів вважають їх негативними; стиль управління керівників поліцейських підрозділів є переважно авторитарним, про це зазначили 72% обстежених. Серед методів роботи з підлеглими значною є частка примусових, вважають 61% респондентів. Заохочення з боку керівництва не є поширеним явищем, вважають 68% опитаних працівників, натомість покарання досить часто практикується, вважають 65% обстежених. Високим є рівень вимогливості з боку керівників (52% опитаних), рівень контролю роботи підлеглих з боку керівника (67%).

Приблизно третина обстежених поліцейських (32%) відмітили лідерські якості свого керівника, проте 40% вважають, що керівник підрозділу не є лідером, 28% опитаних не змогли чітко висловити свою позицію з цього приводу. Окрім того, приблизно половину опитаних (46%) відмітили, що керівники недостатньо знають своїх працівників і вказали на наявність проблем у взаємодії управлінців з підлеглими. Значна частка працівників поліції (35%) відмітили, що їм складно зустрітись зі своїм керівництвом. Для керівників поліції характерна завищена самооцінка своїх лідерських якостей і ефективності застосовуваних методів, яка, здебільшого, не збігається з думкою персоналу (34% опитаних). Не завжди адекватними є застосовувані керівниками методи впливу і стилі керівництва, дії керівника при вирішенні конфліктів (40% респондентів). Щодо критеріїв оцінки ефективності роботи поліцейських, респонденти вважають, що головними є якість і продуктивність діяльності, ставлення з боку населення і ступінь досягнення поставленої мети. Конфлікти є досить поширеним явищем у професійному середовищі працівників поліції (це відмітили 62% респондентів). Найчастіше відбуваються конфлікти з керівництвом (20% опитаних), конфлікти між працівниками підрозділу (22%), конфлікти з громадянами під час виконання службових обов'язків (20%). У професійній діяльності поліцейських значними є втома і фізичні навантаження на працівників (38% опитаних), психологічні навантаження (35%) і стреси (34%). Значними є загрози для життя і здоров'я працівників поліції під час несення служби, так вважають 70% обстежених. Більшість поліцейських відчують труднощі при спілкуванні з громадянами при виконанні службових обов'язків (53%), хоча ставлення громадян до працівників поліції, у більшості випадків, є позитивним, про що зазначили 69% опитаних. Досить високим є рівень авторитетності поліцейських серед громадян, на що вказали 67% опитаних.

Значна частка обстежених працівників поліції відчують труднощі в управлінні власними емоціями, про це зазначили 48% опитаних, розумінні емоційного стану інших людей (40%), здатності (в разі потреби) впливати на поведінку громадян (38%). Майже третина обстежених відзначають часті виникнення негативних психічних станів (агресії, тривоги, страху, підозрілості, ненависті

тощо) у процесі професійної діяльності (29%), відчувають потребу у психологічній допомозі у процесі діяльності (31%). Також значними є потреба у професійно-правовій підготовці поліцейських (40% опитаних), потреба у професійно-психологічній підготовці (52%), потреба у фізичній підготовці (30%).

Доброзичливість і взаємопідтримка в колективі поліцейських підрозділів є значними, вважають 79% опитаних, проте самостійність дій працівника під час несення служби є недостатньою (70% обстежених). Працівники поліції вважають досить поширеними прояви девіантної поведінки в своєму професійному середовищі працівників, про це відзначили 25% респондентів, її основними проявами є агресивність, надконтроль, зверхність і ригідність. Керівники, в свою чергу, також дотримуються думки про наявність проявів девіантної поведінки серед підлеглих (33% респондентів).

Отже, проведене констатувальне дослідження 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 психопрофілактику, збільшення задоволення поліцейських професійною діяльністю, ефективну міжособистісну комунікацію, розвиток лідерського потенціалу, командну роботу, профілактику конфліктів і дистресіву професійної діяльності тощо.

Як зазначалось, теоретики проактивного поліцейського управління визначили основні психологічні умови ефективного менеджменту, яких повинні дотримуватись керівники: забезпечення гуманістичного особистісно-орієнтованого підходу до працівників поліції; організація ефективної командної роботи та лідерства в поліцейських підрозділах; мотивація і стимулювання роботи персоналу поліції, особистісний розвиток працівників.

Розглянемо ці умови детальніше. Перша – забезпечення гуманістичного підходу до працівника з боку керівництва. Це означає, що керівник у будь-яких ситуаціях службової діяльності, виявляє повагу до поліцейського як до особистості, довіряє йому, цінує накопичений поліцейським практичний і життєвий досвід та знання. Гуманістичний підхід також реалізується керівником у процесі організації обміну думками, здійсненні зворотного зв'язку з підлеглими у нетравмуючій формі доброзичливого спілкування. Такий підхід передбачає демократичний, колегіальний стиль управлінської діяльності керівника, делегування працівникові частки власних повноважень у деяких ситуаціях службової діяльності. 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, не повністю розкритим [5-6]. Отже, гуманістичний підхід пов'язується з вірою керівника у можливості професійного розвитку і особистісного росту поліцейських. Досвід показує, що гуманістичний підхід до підлеглих значно підвищує ефективність діяльності поліцейської організації, підвищує самооцінку поліцейського, задоволення від роботи і стан психологічного здоров'я.

Друга умова – забезпечення командної роботи і лідерства у поліцейському підрозділі. Колективи і команди – це групи вищого рівня, які характеризуються спільністю значимих цілей, високим рівнем згуртованості, психологічною сумісністю. На відміну від колективу, який може бути масштабною соціальною системою (організацією) без тісного контакту її членів, команда являє собою обмежене соціальне об'єднання, яке працює всередині більшого колективу і для якого характерне ідентифіковане

членство, наявність чітко визначеного завдання або їх сукупності. Необхідною умовою роботи команди 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 команди властиві такі специфічні ознаки: постійний персонал; чіткий розподіл ролей; присутність соціально цінних типів суспільних відносин (довіра, взаємодопомога, взаєморозуміння, згуртованість та ін., які забезпечують позитивний емоційний клімат, високу працездатність і стійкість); наявність усвідомленої і прийнятої усіма мети; позитивний емоційний фон членів команди; задоволення потреб особистості у значимості, повазі; наявність лідера, який очолює команду. Типові професійні групи працівників поліції, які об'єднують співробітників за функціональним принципом (патрульна, кримінальна, спеціальна поліція тощо), повинні діяти як команди. Для створення команди поліцейського підрозділу керівник має стати водночас його лідером, поєднувати у собі добре розвинені здібності організатора, професіонала і особистості, яку поважають усі члени групи. Внаслідок процесів групової диференціації у кожного працівника в групі утворюється свій статус, тобто місце в групі, обумовлене його правами і обов'язками (груповою роллю), а також престиж – ступінь визнання групою людських заслуг та достоїнств [4].

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 проекту; забезпечувати підтримку з боку керівництва, створювати привабливий імідж команди.

Для організації успішної взаємодії особистості і групи керівникові поліцейського підрозділу при комплектуванні слід враховувати індивідуально-психологічні особливості працівників, які входять до складу групи. Необхідно брати до уваги такі особливості людей, які важко піддаються або взагалі не піддаються зміні чи корекції: тип вищої нервової діяльності, тип темпераменту. У складі групи поліцейських повинні бути працівники із різними показниками індивідуально-психологічних особливостей. Досвід показує, що правильно укомплектована команда, в якій оптимально збалансовані різні особистісні якості поліцейських, враховані міжособистісні відносини, буде діяти значно ефективніше, ніж спонтанно підібрана група.

Керівнику потрібно вміти візуально визначати основні властивості вищої нервової діяльності, темпераменту і характеру своїх підлеглих з тим, щоб вірно будувати команду. Важливо знати ознаки, за зовнішніми проявами яких керівникові можливо судити про ступінь сформованості таких якостей вищої нервової діяльності, як сила процесу збудження і гальмування, слабкість та рівень лабільності нервової системи. За допомогою спостереження керівник може визначити, до якого типу особистості – сильного чи слабого – відноситься поліцейський. Якщо керівник помічає прояв показників сили збудження чи гальмування у 70-80% випадків, такий працівник належить до сильного типу, є витривалим, сміливим, тривалий час працездатним, стійким до стресів. Часті прояви слабкості нервової системи означають, що поліцей-

ський не може витримувати значні нервово-психічні навантаження, проявляти рішучість і впевненість, діяти сміливо і наполегливо.

Висока лабільність свідчить про швидкість орієнтації, реагування, засвоєння знань і умінь. Низька, навпаки, притаманна людям флегматичним, ґрунтовним, які люблять добре подумати, перш ніж діяти. Працездатна команда повинна включати в себе людей різних типів, не ефективною буде група, до якої входять, наприклад, поліцейські з невідносною нервовою системою або з низькою лабільністю нервових процесів. Позитивні сторони кожного типу найповніше проявляються у поєднанні із протилежними рисами типу-антиподу. Наприклад, встановлено, що поліцейський з високою лабільністю і силою нервових процесів буде добре взаємодіяти з врівноваженим, розсудливим, низько лабільним. Окрім цього, у сформованій команді учасники завжди розподіляються за виконуваними ролями. Дуже важливо, щоб керівник-лідер міг забезпечити оптимальний розподіл командних ролей в підрозділі. Б. Басс виділяє три можливі групові ролі відповідно до трьох можливих позицій: орієнтацію на вирішення завдання, на відносини з іншими людьми і на самого себе. Працівник, орієнтований на вирішення завдання найкраще здійснює ініціювання; інформаційний пошук; передачу інформації, думок, оцінок і почуттів; координування; оцінювання; забезпечення консенсусу. Працівник, орієнтований на підтримку відносин у групі схильний до підбадьорення і підтримки; гармонізації відносин; посередництва; забезпечення компромісу. Працівник з орієнтацією на себе схильний до домінування, блокування, агресивності, відходу від проблеми, пошуку допомоги. Англійський дослідник Р.М. Белбін вважає, що для створення дійсно ефективної групи необхідно, щоб у ній були люди, що виконують вісім ролей: шефа, формувальника, мозкового центра, монітора-оцінювача, дослідника, працівника команди, координатора команди, фінішера.

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. Цей метод являє собою схвалення діяльності і поведінки підлеглого, він полягає в задоволенні фундаментальних потреб особистості в безпеці і визнанні, підвищенні соціального статусу. Заохочення сприяє закріпленню позитивних форм поведінки поліцейського, крім того, заохочувальні вчинки є еталоном поведінки для інших. Дослідження показують, що застосування керівником заохочення пов'язано із дотриманням низки вимог: а) воно повинно бути справедливим та своєчасним, враховувати характер дій, цінність мотивації і ступінь докладних працівником вольових зусиль; б) застосовуючи заохочення, керівнику потрібно дотримуватись міри; занадто часті заохочення можуть привести до розвитку егоїзму, самовпевненості, неадек-

ватної самооцінки; в) заохочення слід поєднувати із пред'явленням нових вимог; г) заохочення сприяє виявленню і розвитку позитивних якостей працівника.

Заохочення може виступати у формі схвалення, яке являє собою позитивний відгук про поведінку підлеглого. Схвалення виражається короткою реплікою, яка підтверджує, що поліцейський діє правильно, наприклад, словами "вірно", "молодець", "так тримати" керівник висловлює задоволення і стимулює активність підлеглого. При схваленні також керівнику важливо дотримуватись низки психологічних правил, зокрема: а) схвалення повинно бути не абстрактним, а конкретним, із зазначенням, які саме дії і чому саме заслуговують заохочення; б) схвалення завжди слідує одразу за діями поліцейського, які заслуговують на це; в) схвалення повинно відповідати особистому внеску кожного працівника, ніхто із фактичних учасників виконання завдання не повинен бути забутий керівником.

Важливою формою заохочення є також подяка керівника, яка заноситься до особової справи, нагородження працівника – вручення йому матеріальних цінностей (грошей, цінних подарунків), знаків вшанування – нагрудних знаків, Почесних грамот, дострокове присвоєння чергового спеціального звання. Формою заохочення є також дострокове зняття з підлеглого раніше накладеного стягнення. Створення перспектив просування по службі представляє собою ще одну форму заохочення і засіб особистісного розвитку працівників поліції. Службове зростання є важливим шляхом реалізації потреб особистості у визнанні і приналежності до групи. Керівник повинен показати підлеглому можливі варіанти службового росту, підкреслити важливість належного виконання своїх обов'язків і підвищення власного професійного та інтелектуального рівня. Корисно тимчасово ставити кандидата на висунення в реальні умови діяльності управління, делегувати йому частину повноважень керівника поліцейського підрозділу, оцінюючи при цьому якість виконання різних функцій, зміни в морально-психологічному стані особистості працівника. З метою особистісного розвитку поліцейських 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.

Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень. Досвід роботи поліцейських менеджерів розвинутих зарубіжних країн свідчить про зростаючу увагу до вивчення психологічних чинників ефективності роботи з персоналом поліції, створення належних умов для збереження фізичного і психологічного здоров'я поліцейських, проведення психопрофілактичної роботи. Діяльність поліцейських відноситься до числа складних, вона супроводжується значними фізичними і психологічними навантаженнями на працівників, нерідко несе загрози для їх життя і здоров'я. 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 особистісно орієнтованого підходу до працівників поліції; організація

ефективної командної роботи та лідерства в поліцейських підрозділах; мотивація і стимулювання роботи працівників поліції, їх особистісного розвитку. Проактивний підхід до управління забезпечує високу ефективність роботи поліцейських підрозділів, з метою його реалізації важливо здійснювати спеціальну професійно-психологічну підготовку керівників поліції, спрямовану на формування навичок роботи з персоналом, впроваджувати в процес професійної підготовки і підвищення кваліфікації керівників поліцейських підрозділів технологію професійно-психологічного тренінгу.

Список використаних джерел:

1. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): монографія. Київ : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

2. Журавлёв А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом / А.Л. Журавлёв // Вопросы психологии. – 1993. – № 1. – С. 57–67.

3. Мучинский П. Психология, профессия, карьера. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.

4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.

5. Свон Р.Д. Эффективность правоохранительной деятельности и её кадровое обеспечение в США и России. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2000. – 296 с.

6. Чарльз М.Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2000. – 268 с.

7. Barko V., Beck A., Tatarenko A. Developing of Police Management Training in Post-Soviet Societies: Understanding the Context and setting the Agenda // Police Quarterly. 2002. – Vol. 5. – № 4. – P. 447–469.

Надійшла до редколегії 06.09.18

В. Барко, д-р психол. наук, проф.,

В. Барко, канд пед. наук

Государственный научно-исследовательский институт МВД Украины, Киев, Украина

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ МЕНЕДЖЕРА С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

Посвящена проблеме подготовки руководителей подразделений Национальной полиции к осуществлению эффективного управления персоналом. Деятельность полицейских относится к числу сложных, она сопровождается значительными физическими и психологическими нагрузками на сотрудников полиции, нередко несет угрозы для их жизни и здоровья. В статье делается акцент на идею проактивного подхода, лежащего в основе современных концепций полицейского менеджмента и призванного обеспечить психологическую профилактику проблем в полицейской организации, предупреждение конфликтов, стрессов, недовольства полицейских. Раскрываются психологические условия осуществления руководителем такого проактивного менеджмента, подчеркивается необходимость осуществления специальной психологической подготовки управленцев полиции посредством проведения профессионально-психологических тренингов.

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

V. Barko, Doctor of Psychology, Professor,

V. Barko, PhD in Pedagogical Sciences

State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kyiv, Ukraine

PSYCHOLOGICAL INDICATORS OF THE WORK OF THE MANAGER WITH THE PERSONAL STRUCTURE OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

The article is devoted to the problem of training the heads of units of the National Police to implement effective personnel management. The activities of the police are among the complex, it is accompanied by significant physical and psychological stress on police officers, often containing threats to their lives and health. The article focuses on the idea of a proactive approach that underlies the modern concepts of police management and is designed to provide psychological prevention of problems in the police organization, prevention of conflicts, stress, police discontent. The article reveals the psychological conditions for the manager to carry out such proactive management, emphasizes the need for special psychological training of police managers through vocational psychological training.

Key words: psychological conditions, personnel management, psychoprophylactic work, police, managers, professional and psychological training.