Концептуальні основи делегування повноважень в органах внутрішніх справ

На сьогодні система державної влади в Україні залишається неефективною і не здатною подолати негативні тенденції в країні. Вона не відповідає ні рівню завдань, що стоять перед державою, ні сучасним управлінським стандартам. Про низьку ефективність виконавчої влади свідчать соціальні індикатори, насамперед — рівень безробіття і реальних доходів населення. Управління державною власністю також здійснюється неефективно, внаслідок чого величезний виробничий потенціал фактично не працює на державу.

Престиж державної служби в Україні залишається невисоким, рівень оплати державних службовців не сприяє підвищенню їх відповідальності і залученню на державну службу висококваліфікованих професіоналів. Корупція підриває економічні основи держави, блокує надходження інвестицій, унеможливлює проведення реформ, провокує недовіру населення до владних структур, заводить Україну у глухий кут деградації і занепаду.

З метою забезпечення реформування системи державного управління в Україні, створення умов для побудови відповідно до Конституції України демократичної, соціальної, правової держави, утвердження і забезпечення прав людини і громадянина Президент України підписав Указ «Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні» від 22 липня 1998 року № 811/98 [5].

Концепція Адміністративної реформи в Україні передбачає, що діяльність держави, функціонування її управлінського апарату здійснюються через державну службу, яка є особливим інститутом сучасної держави. Державна служба — це спеціально організована професійна діяльність громадян з реалізації конституційних цілей і функцій держави. Система державної служби складається з інституційних (правових, організаційних) і процесуальних структур, а також державних службовців — осіб, які спеціально підготовлені і професійно зайняті у системі державних органів.

Розбудова державності України має супроводжуватися відповідним розвитком та удосконаленням державної служби. Метою реформування цього інституту є становлення справді професійної, високоефективної, стабільної та авторитетної державної служби.

Основними цілями і завданнями державної служби як інституту української держави є: охорона конституційного устрою, створення умов для розвитку відкритого громадянського суспільства, захист прав та свобод людини і громадянина; забезпечення ефективної діяльності державних органів відповідно до їх повноважень і компетенції шляхом надання професійних управлінських послуг політичному керівництву цих органів та громадськості.

Для успішної реалізації визначених цілей і завдань державна служба повинна будуватися на таких базових принципах: верховенство Конституції і законів України; пріоритет прав та свобод людини і громадянина; патріотизм; професіоналізм і компетентність; оптимальне поєднання повноважень та відповідальності; політична і релігійна нейтральність; відкритість і прозорість.

Зазначені цілі, завдання і принципи обумовлюють головні функції державної служби, зокрема: забезпечення реалізації державної політики в управлінні суспільними процесами; залучення до державної служби та утримання на ній найбільш компетентних і відданих справі кадрів; побудову кар’єри та просування по службі на основі особистих якостей, заслуг і результатів роботи державних службовців; професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу державної служби; здійснення ефективного управління державною службою; забезпечення зв’язків з громадськістю [4, с.31].

Адміністративна реформа має стратегічно важливе значення. Від її результативності значною мірою залежить економічна, політична, соціальна і воєнна безпека України, оскільки без дієздатної влади не буде успішно завершено реформи в інших сферах.

Проведення адміністративної реформи має сприяти підвищенню добробуту населення, надійному захисту прав і свобод громадян, забезпеченню стійкого соціально-економічного, політичного та гуманітарного розвитку України на рівні європейських стандартів. Оновлені владні структури повинні забезпечувати ефективне управління не лише цивільною, але й воєнною сферами, причому і в мирний, і у воєнний час.

Виходячи з цього, можна визначити такі стратегічні цілі адміністративної реформи: 1) підвищення ефективності дій влади відповідно до завдань, що стоять перед державою на нинішньому етапі; 2) забезпечення прозорості прийняття державних рішень і персоніфікованої відповідальності за їх реалізацію; 3) наближення державного апарату до потреб пересічних громадян; 4) ліквідація причин хабарництва і корупції в державному апараті; 5) підвищення престижу державної служби. Стратегічні цілі потребують деталізації у вигляді вичерпного переліку основних напрямів і конкретних заходів, виконання яких забезпечило б реформування державної влади в Україні [5, с.31].

В основу ж нової адміністративно-правової доктрини має бути покладена протилежна — «людиноцентристська» ідеологія, згідно з якою держава повинна, умовно кажучи, «служити» інтересам громадян (тобто діяти на «благо людини») — шляхом всебічного забезпечення пріоритету її прав, свобод та законних інтересів у сфері діяльності публічної адміністрації. Цей крок цілком відповідає запільній тенденції сучасного розвитку державно-правової науки та практики, згідно з якою сьогодні відбувається своєрідний «людиноцентристський поворот» вітчизняного праводержавознавства. Він, у свою чергу, за припущенням П.М. Рабиновича. призводить до становлення основ загальної теорії прав людини як концептуального ядра загальної теорії права і держави.

Таким чином, суспільна роль адміністративного права вбачається не суто «управлінською» (а тим більше суто «юрисдикційною»), а переважно «обслуговуючою» — у тому розумінні, що норми цієї галузі мають слугувати найбільш доступним та ефективним засобом забезпечення у сфері діяльності публічної адміністрації максимально повної реалізації громадянином своїх прав, свобод та інтересів, а також їх дійового захисту у випадку яких-небудь порушень. Точніше цю характеристику адміністративного права доцільно визначити як «публічно-сервісну» [5, с. 11-15].

З науковою теорією особистості, розробкою шляхів і методів її формування пов’язаний новий напрямок у науці управління персоналом — персоналізація управлінських відносин. Термін «персоналізація» походить від латинського слова «регsоnа» — персона. У російській мові слово «персона» має кілька значень, В. Даль розуміє під терміном персона людини, особу [6, с. 102]. В.В Лопатін і Л.Е. Лопатіна автори сучасного тлумачного словника російської мови, доповнюють його значенням — людина, особа при розрахунках, обслуговування [7, с.374].

У широкому розумінні під терміном «персона» розглядається не стільки сама людина як біологічна істота, скільки її соціальна роль і правовий статус. Значеннєве навантаження терміна втримується в поняттях міжнародного права — «персона ґрата» і «персона нон ґрата», «Персона ґрата» бути «бажана особистість» — особа, кандидатура якої як дипломатичного представника у якій-небудь державі прийнята урядом цієї держави [8, 458].

Стосовно системи органів з підтримки порядку термін «personnel» у сучасній англійській мові вживається у визначенні «персонал, особовий склад», а термін «sworn personnel» означає частину персоналу поліцейського підрозділу, які прийняли присягу й наділеними повноваженнями здійснювати затримання і арешт осіб. У цьому змісті із вказівкою на приналежність до жіночої статі вживається термін «polis women personnel» — жіночий персонал поліції [9].

З огляду на викладене під делегуванням повноважень слід розуміти — процес, у результаті якого суб’єкт одержує представленість (соціальну роль) у діяльності інших людей і вступає в соціальні (службові) відносини як особистість. При делегуванні повноважень управлінських відносин відбувається своєрідна «інтеграція» об’єктів і суб’єктів управління персоналом.

Взаємопроникнення цих понять у делегуванні повноважень як об’єктування суб’єктного і суб’єктування об’єктного в соціальному управлінні набуває несподіваних форм. Більш того, людина при такій взаємодії стає суб’єктом саме тоді, коли він є виразником об’єктивного, тобто соціальної дійсності [6].

Кожна конкретна особистість у системі управлінських відносин є одиничним вираженням тієї обмеженої службовими контактами сукупності управлінських відносин, з якими вона безпосередньо пов’язана з іншими індивідами — учасниками й елементами колективної структури — органами, підрозділами. Потенціал персональної спрямованості являє собою сукупність індивідуально-психологічних особистостей (ознак особистостей), які дозволяють суб’єктові делегування повноважень здійснити соціально-значимі дії, що перетворять особистість інших людей.

Людина як об’єкт делегування повноважень є такою, що постійно розвивається і змінюється залежно від зовнішніх і внутрішніх факторів впливу. Виходячи з цього, будь-який фахівець повинен мати базові знання, знати технологію управління персоналом людськими ресурсами, розуміти процеси, які відбуваються в організації, і мати можливість скеровувати їх в потрібному напрямку [1].

Індивідуальний підхід у психолого-педагогічних науках розглядається як найважливіший принцип, що дозволяє оптимізувати процеси утворення, навчання, виховання й розвитку людини за допомогою обліку його вікових, психологічних, індивідуально-типологічних та інших особливостей. В основі індивідуального підходу лежить знання своєрідності пізнавальної, емоційно-вольової сфери, інших властивостей і станів особистості. Важливими критеріями індивідуальності є освіченість (вихованість, навченість), працездатність, самостійність мислення тощо. Під індивідуальністю розуміється окрема особистість із сукупністю соціально-значимих відмінностей, своєрідних рис, що дозволяє відрізняти одну людину від іншої. Здатність до персоналізаційного впливу забезпечується багатством індивідуальності, широким спеки тором особистісних можливостей позитивного впливу на інших людей.

Індивідуальний стиль діяльності обумовлений індивідуально-специфічною системою психологічних засобів, прийомів, навичок, методів, способів виконання тієї або іншої діяльності. Можливість індивідуального стилю делегування повноважень як виду організаційно-керованої дії, опосередкована «зоною операціональної невизначеності» або «зоною невизначеності дії». Звідси випливає варіативність діяльності і можливість творчого підходу до її виконання. Інтенсивність мотивації, що впливає на індивідуальний стиль діяльності, дозволяє людям з різними індивідуально-типологічними особливостями нервової системи, різною структурою здібностей — темпераментом, характером домагатися результативності у виконанні однієї і тієї ж діяльності різними способами, компенсуючи при цьому індивідуальні особливості, що перешкоджають ефективності діяльності [2].

Індивідуально-специфічний вплив може розглядатись як форма делегування повноважень, здійснювана шляхом трансляції оточуючим людям своїх зразків особистісної активності. Саме на цьому феномені ґрунтується використання методу прикладу (як зразка окремої дії) та інші способи наставництва в органах правопорядку [3, с.456-477].

У чому полягає суть делегування повноважень, зокрема, в правоохоронних органах. Як відомо, делегування повноважень як складовий елемент є об’єктивно необхідним різновидом діяльності людей, що забезпечує погодженість і впорядкованість їх спільних дій щодо досягнення суспільно-значимих цілей і вирішення завдань, які виникають при цьому [4, 91-99]. Делегування повноважень виражається у формі свідомого, заснованого на пізнанні об’єктивних закономірностей і тенденцій, впливу на колектив або особу. В цьому випадку воно організовує вплив як на окремих індивідів, так і на суспільство в цілому. У зв’язку з цим деякі автори у широкому розумінні делегування повноважень визначають як управління людини людиною [6].

На відміну від соціального управління персоналом, яке здійснюється у двох напрямках: поза системою, контактна діяльність, за визначенням Ю.Е. Аврутина [6, с.51], що забезпечує реалізацію основних функцій — завдань системи; усередині системи (внутрішньоорганізаційні, внутрішньосистемні управлінські відносини), що забезпечують функціонування органу правопорядку як соціальної організації.

Делегування повноважень здійснюється лише всередині системи, хоча ззовні делегування повноважень здійснюється у глобальному вигляді, коли держава делегує частину своїх повноважень певному державному органу, в нашому випадку — правоохоронному органу.

По суті, як зазначав Г.В. Атаманчук, ефективність діяльності будь-якої соціальної системи — організації — це ефективність управління її персоналом, здійснюваного або зовні, з боку, або всередині системи.

З метою дослідження феномена делегування повноважень розглядаються тільки внутрішньосистемні управлінські відносини в їх діалектичному зв’язку й взаємозалежності, що виступає як окремий випадок зв’язку філософських категорій поодинокого, особливого й загального. У цій тріаді особливим для діяльності правоохоронних органів є внутрішньосистемні комунікації.

Внутрішньосистемні управлінські відносини в органах правопорядку — це службові контакти їх учасників у її процесі виконання таких управлінських функцій, як планування, аналітична робота, виконання, контроль і перевірка виконання. Їх особливістю є те, що вони охоплюють своїм впливом всі види зовнішньоспрямованої контактної діяльності. В адміністративній, процесуальній, оперативно-розшуковій діяльності правоохоронних органів завжди присутні елементи організації, тобто внутрішньосистемних управлінських відносин. Тому розподіл управлінських відносин на зовнішні й внутрішньосистемні в теорії управління правоохоронними органами тривалий час є дискусійним при розгляді питання про призначення й завдання правоохоронних органів.

На думку В.Т.Дзюби, «суспільним призначенням правоохоронних органів є не допустити відхилення в поведінці громадян, посадових осіб органів і організацій від тих нормативних приписів, які викладені в нормах права. Орган правопорядку — засіб у руках держави, що забезпечує законність і правопорядок у суспільстві» [8, с.21]. Аналогічні позиції висловлювалися в різний час іншими авторами [9].

При такому підході за межами уваги залишаються питання організаційно-управлінського характеру, від рішення яких багато в чому залежить реалізація соціальної сутності правоохоронних органів. Соціальна сутність правопорядку не може бути вичерпно виражена поняттям реалізації норм права, а гарантом свободи — обмеження репресивної влади правом [70], оскільки, за твердженням І. Канта, «право може служити як засобом обмеження сваволі, так і засобом попрання свободи людини» [7, с.140].

Сутністю органів охорони правопорядку є специфічна, службова (управлінська) форма соціальної активності їх персоналу, реалізована в сфері забезпечення правопорядку за допомогою спеціальних правових інститутів, форм і методів. Маючи об’єктивний характер, управлінські відносини в той же час суб’єктивні оскільки переломлюються через свідомість людей і вдосконалюються ними в процесі пізнання об’єктивного світу [2, с.68-81]. Тому основним компонентом будь-якої соціальної системи є людина, котра одночасно виступає як суб’єктом, так і об’єктом делегування повноважень, у зв’язку з чим соціально-психологічний аспект управлінської діяльності має важливе значення і максимальний облік його прямо впливає на ефективність діяльності соціальних систем. Суть делегування повноважень пов’язана із психологічним впливом на людей і необхідністю обліку їх вольових, емоційних та інших особистісних особливостей у процесі здійснення управління правоохоронними органами [3].

Однак слід пам’ятати, що управлінська діяльність у будь-яких соціальних системах має так званий вторинний характер на відміну від предметної (основної) діяльності системних утворень. Ця діяльність спрямована на досягнення кінцевих результатів зі здійснення предметного функціонування відповідної системи й оптимізації діяльності її виконавців.

Таким чином, роль і значення делегування повноважень в управлінні соціальними системами і, зокрема, в системі правоохоронних органів досить значна й багатогранна. По-перше, у колективі створюється сприятливий психологічний клімат, що багато в чому сприяє досягненню цілей управління персоналом, які стоять перед тією або іншою системою. По-друге, максимально повно використовується морально-психологічний фактор для підвищення активності, ентузіазму й працездатності як колективу в цілому, так і окремих його співробітників. По-третє, виробляється найбільш ефективний стиль керівництва, підвищується авторитет керівника, підсилюється його управлінський вплив на підлеглих [7].

Особливість соціального управління персоналом при ефективному виконанні делегуванні повноважень основним компонентом якого є люди, полягає також у відсутності твердої, яскраво вираженої детермінації між керуючим впливом суб’єкта (або керуючої підсистеми) і реакцією на нього об’єкта делегування повноважень (керованих підсистем). Об’єкти соціального управління персоналом у цьому випадку виступають досить самостійними утвореннями, здатними до самоврядування й саморегуляції, обумовленої найчастіше або якими-небудь зовнішніми факторами, або факторами, що ставляться до самої діяльності об’єкта делегування повноважень, що найчастіше є сам по собі складним системним багатофакторним утворенням (наприклад, підлеглі структурних підрозділів та служб органів правопорядку, колектив самого органу правопорядку та ін.) [5].

Будь-який колектив характеризується властивими йому «соціально-психологічними відносинами», «психологічним настроєм», «колективною думкою», «своїми традиціями» та ін. З огляду на це управлінські комунікації визначають значною мірою і весь соціально-психологічний клімат колективу [6]. Значне місце в делегуванні повноважень в діяльності правоохоронних органів приділяється правосвідомості співробітників [7]. Вивчаючи соціально-психологічні відносини, закономірності їх функціонування й розвитку, суб’єкт делегування повноважень одержує резерв суттєвого підвищення ефективності й оптимальності предметної діяльності системи захисту інтересів громадян, суспільства й держави від протиправних зазіхань.

Розглянемо детальніше роль людського фактора в системі делегування повноважень, оскільки «категорія» «людський фактор» є відправною в гуманістичному вимірі [8, с.26]. На нашу думку, ця проблема є складником соціально-психологічного аспекту керування персоналу, і без її розгляду важко буде розглядати безпосередньо сам процес здійснення делегування повноважень в органах правопорядку.

Значимість цього питання, на нашу думку, визначається рядом причин. По-перше, це подвійна роль людини в соціальних системах, що виражається в тому, що, з одного боку, особа як член колективу виступає виконавцем системи делегування повноважень, а з іншого боку — як активна особистість сама деякою мірою впливає на характер діяльності системи (у цьому випадку як би суб’єктом делегування повноважень).

Це дуже важливо, оскільки, розглядаючи безпосередньо механізм делегування повноважень в правоохоронних органах, необхідно враховувати, що об’єкт цього впливу в цьому випадку вже є носієм певних особистісних якостей і соціальних властивостей, придбаних ним поза (або усередині) системи. Вибір своєї мети життєдіяльності при цьому він обумовлює сформованими на сьогодні суспільними відносинами матеріального і ідеологічного характеру.

По-друге, при аналізі ролі людини в делегуванні повноважень необхідно розглядати його як специфічне позначення функціонування самої людини в системі наявних управлінських комунікацій [9]. Сам «людський фактор» проявляється в цьому випадку таким чином: з одного боку — через об’єктивні можливості вираження, а з іншого — через суб’єктивні умови його реалізації. Тобто властивому індивідові творчий потенціал його діяльності може повністю реалізуватися тільки при наявності об’єктивних соціальних, економічних і політичних умов. Похідними ж у цьому випадку виступають сукупність інтересів і реальної діяльності співробітника. Отже, у цьому контексті людський фактор містить у собі особливі властивості діяльності співробітника, що полягають у зацікавленій, свідомій, активній і творчій його участі у вирішенні завдань щодо підтримки правопорядку [8].

Розвиваючи ці загальнотеоретичні посилки, слід зазначити, що зміни, які відбуваються у соціальному житті й діяльності правоохоронних органів, накладають відбиток і на концептуальні підходи до делегування повноважень в правоохоронних органах. Якщо раніше методологію феномена, що розглядалось становила марксистсько-ленінська ідеологія й управлінські комунікації були найвищою мірою політизовані, то в сучасних умовах актуальним завданням є подолання надмірної політизації й орієнтація делегування повноважень на особистість і закон.

Політизація правоохоронних органів — це втягування їх у політичну боротьбу, тобто виконання ними непередбачених законом (а отже, невластивих правоохоронним органам) завдань політичного характеру; відхід їх співробітників при виконанні службової діяльності від положень закону з міркувань політичної доцільності; домінування останніх при прийнятті юридично значимих рішень; надання пріоритету політичним, приватним і корпоративним інтересам перед інтересами державними й суспільними.

У контексті досліджуваної проблеми важливе значення має розробка методів діагностики і критеріїв рівня правосвідомості, ступеня виразності професіоналізму, цивільних та особистісних якостей співробітників. За результатами діагностики повинна здійснюватися оцінка персоналу на всіх етапах роботи з особовим складом (починаючи від прийняття на службу й завершуючи звільненням). Це дозволить удосконалити систему стимулювання Професійно-службової активності співробітників у контексті управлінських комунікацій. Від цього багато в чому залежить авторитет правоохоронних органів і держави в цілому [8].

Моральними й правовими в цьому випадку зізнаються такі управлінські комунікації «делегування повноважень» в правоохоронних органах, які забезпечують інтереси людей і не суперечать цілям захисту закону та підтримки правопорядку. У зв’язку із цим виникають проблеми моральної й правової оцінки делегування повноважень, їх відповідність правовим нормам, нормам моралі, моральності й гуманності, а також адекватність моральної і юридичної справедливості [2].

Для вирішення цих теоретичних і практичних завдань щодо делегування повноважень в органах правопорядку необхідною умовою є постійне відстеження та аналіз своєрідності управлінських відносин. Не менш важливим є пошук ефективних шляхів делегування повноважень з розвитком соціальних відносин у колективах співробітників правоохоронних органів, формуванням їх світогляду й правосвідомості, відношенням до різних явищ і процесів, що відбувають у суспільстві. Усе це дозволяє чітко визначити місце і роль кожного співробітника в системі делегування повноважень, їх життєву позицію, психологічну структуру особистості та показники, що характеризують її основні властивості [8].

При розгляді питання про роль людини в соціальному управлінні необхідно розкрити зміст поняття «правова культура», визначити його місце в системі елементів, що характеризують особистість співробітників правоохоронних органів. У філософській і юридичній літературі цій проблемі традиційно приділяється значна увага [4]. Правова культура немислима без людини і його діяльності, обумовленої його світоглядом і відповідною правосвідомістю, що виступає невід'ємною частиною суспільної свідомості, що втілює погляди, подання. переконання, настрої й почуття людей щодо сутності її характеру правової основи громадського життя. Індивідуальна правова культура співробітника правоохоронного органу в цьому випадку являє собою насамперед ступінь оволодіння правом особистості в її суспільне значимій діяльності. Індивідуальна правова культура обумовлена правовою культурою суспільства й виступає як критерій і характеристика правового розвитку особистості, які забезпечують її правомірну службову діяльність. Правова культура проявляється тут як позитивна правосвідомість особистості в дії [6]. Вона припускає необхідність оволодіння правом у практичній поведінці співробітників органів правопорядку її перетворення ними своїх здатностей і якостей на основі наявного правового досвіду. У цьому випадку правова культура передбачає таку діяльність співробітника, що відповідає сучасному рівню розвитку суспільства у правовій сфері й завдяки якому відбувається правове збагачення самої особистості співробітника. До змісту правової культури правоохоронних органів включають: знання чинного законодавства як системи загальнообов’язкових правових норм, а також відомчих і міжвідомчих нормативних документів, що регулюють належне виконання службової діяльності; переконання в необхідності точного й неухильного виконання правових норм. Усвідомлення того, що боротьба зі злочинністю, охорона громадського порядку й безпека є найважливішою державною функцією в умовах формування правової держави, і що найсуворіше дотримання законності є проявом високих професійно-моральних рис особистості: правомірну службову діяльність, засновану на професійній компетенції співробітника [7, с.9].

Викладене дозволяє зробити висновок, що проблема вдосконалення делегування повноважень в правоохоронних органах найтіснішим чином пов’язана із соціально-психологічними процесами, складником яких є делегування повноважень, а тому подальше вдосконалення соціально-психологічних відносин у колективі співробітників правоохоронних органів е необхідною умовою підвищення їх керованості й активності у виконанні завдань щодо забезпечення правопорядку. Немаловажним для досягнення цього успіху є створення сприятливого психологічного клімату в колективі, що в остаточному підсумку дозволяє підвищити ефективність службової правоохоронної діяльності.

Як показують наукові дослідження, ефективність діяльності правоохоронних органів значною мірою залежить від характеру застосовуваних у системі соціально-психологічних методів управління персоналом в тому числі делегуванні повноважень [8]. У випадку їх грамотного використання можливе створення позитивного психологічного мікроклімату в колективі та його орієнтації на успішне виконання основних завдань — дотримання законності; забезпечення особистої безпеки, прав і свободи громадян; підтримка громадського порядку; запобігання, розкриття й розслідування злочинів.

У науковій і спеціальній літературі на сьогодні немає єдиної точки зору про зміст соціально-психологічних методів управління персоналом. У роботах найчастіше описуються соціальні й психологічні методи.

До соціальних методів делегування повноважень ставляться прийоми, пов’язані із соціально-масовими процесами, в основному націленими на виконання кадрової функції системи. Це методи управління персоналом колективами органів правопорядку, групами співробітників, що передбачають планування, облік, контроль та інші засоби активізації службової діяльності.

Особливо слід зупинитися на методах делегування повноважень, які пов’язані з індивідуально-особистісною поведінкою співробітників правоохоронних органів, тобто на методах соціального регулювання. До них відносять і методи, спрямовані на формування правосвідомості співробітників органів правопорядку. Застосування цієї групи соціальних методів, як справедливо вказується в літературі, повинно ґрунтуватися на наявності повної й достовірної інформації у керівника про позитивні й негативні тенденції розвитку колективу, про ціннісні орієнтації його членів та ін. Успішне й ефективне застосування керівництвом правоохоронного органу методів делегування повноважень можливо лише у випадку постійного й глибокого відстеження соціальних процесів, що відбуваються в керованому колективі [9]. Тільки в цьому випадку методи соціального регулювання будуть закріплювати й розвивати позитивні відносини в колективі співробітників та їх відповідний рівень правосвідомості.

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови делегування повноважень, щоб підлеглі сприймали саме цю працю як свідому діяльність. Система мотивації, яка в даному випадку є основою делегуванню повноважень повинна розвивати почуття належності до конкретної організації, і основу будь-якої моделі мотивації складають передусім психологічні аспекти. Моделі мотивації ґрунтуються на теорії потреб, очікування та справедливості. Розглядані методи соціально-психологічного управління персоналом можуть впливати на делегування повноважень в правоохоронних органах тільки в тому випадку, якщо їх застосування буде комплексним і з обов’язковим обліком психологічних і моральних характеристик кожного конкретного співробітника органу правопорядку, а також єдності його службово-професійної й загальнокультурної підготовки [90].

Вирішення завдань делегування повноважень в правоохоронних органах неможливо також без відповідної професійної та загальнокультурної підготовки керівників та підлеглих правоохоронних органів [9]. Їх правосвідомість та вміння делегувати повноваження повинні ґрунтуватися на знанні проблем соціальної науки й практики управління персоналом, умінні глибоко й усебічно здійснювати аналіз та оцінку конкретних соціально-політичних факторів, оперативної обстановки, власних управлінських і професійних позицій.

Делегування повноважень в правоохоронних органах є складником загального процесу формування світогляду й професіоналізму співробітників у процесі їх службової діяльності. На сучасному етапі безпрецедентного динамізму й суперечливості соціальних, економічних, політичних та інших процесів, феномен делегування повноважень в правоохоронних органах є вкрай актуальним і необхідним.

Своєрідність феномена делегування повноважень у теорії соціального управління персоналом пояснюється як особливостями розвитку суспільних відносин на сучасному етапі, так і специфікою діяльності органів правопорядку, що забезпечують правозастосування, правовиконання та правоохорону. Дослідження проблем правоохоронної діяльності й делегування повноважень останнім часом помітно активізувалися [2].

З огляду на це феномен делегування повноважень як соціально-психологічний механізм підвищення ефективності діяльності органів внутрішніх справ може бути розглянутий в аспекті управління персоналом конкретними співробітниками, котрі виконують службові обов’язки й усвідомлюють соціальну необхідність своєї діяльності в інтересах громадян, суспільства й держави. Однак, як показують дослідження й практика діяльності органів правопорядку принципи форми й методи делегування повноважень, що існують та застосовуються, не завжди є оптимальними як з управлінських, так і із психолого-педагогічних позицій. Найчастіше вони несуть у собі недоліки командно-адміністративної системи управління персоналом.

Усе це дозволяє говорити про делегування повноважень як найважливіший елемент внутрішньоорганізаційного управління. Організаційно-правові, соціально-психологічні й педагогічні закономірності делегування повноважень ведуть до підвищення ефективності процесу управління персоналом органів правопорядку.

Терміни «персонал», «персоналізація», «персональна спрямованість» у поєднанні з делегуванням повноважень рідко трапляються у науці й практиці управління персоналом правоохоронних органів хоча, термін «персонал» ужитий у ряді наукових праць і документів [3]. Наприклад. А.Б Борисов і А.В. Кудрявцев розкривають основи роботи з персоналом правоохоронних органів у сучасних умовах [94]. В.Н. Воліна та С.А. Козлов у «Методичних рекомендаціях з попередження самогубств співробітників ОВС» серед типів психічного реагування на психотравми називають персоналізацію. У їх розумінні «персоналізація — тенденція зв’язувати все, що відбувається навколо себе із власною особистістю» [95, с.3]. На нашу думку персоналізація виражається з одного боку в мотивації персоналу з іншого в делегуванні повноважень.

Таким чином, під делегуванням повноважень в правоохоронних органах розуміється базоване на гуманістичних принципах соціально-ціннісне відношення до суб’єктів та об’єктів делегування повноважень. На основі обліку їх індивідуально-психологічних, типологічних особливостей, персональної спрямованості до учасників делегування повноважень сприяє максимальному використанню на службі, у родині, здібностей співробітників: сприяє їх оптимальній соціально-трудовій адаптації; дозволяє забезпечувати фізичне, психічне й соціальне благополуччя особистості. Делегування повноважень є соціально-психологічним джерелом активізації службової діяльності співробітників правоохоронних органів.

Разом із тим у руках керівника-професіонала, делегування повноважень підлеглому в умовах постійного нервово-психічних і фізичних перевантажень є потужним засобом психопрофілактики й психогігієни деструктивних форм поведінки співробітників правоохоронних органів, при несприятливому стіканні оперативно-службових і побутових обставин, що провокують девіантну поведінку. Воно може відігравати психотерапевтичну роль для попередження й подолання кризових станів як окремої особистості, так і колективу співробітників правоохоронних органів у цілому.

Делегування повноважень допоможуть вирішити ряд управлінських проблем, пов’язаних з роботою персоналу в правоохоронних органах. Персональна спрямованість до суб’єктів і об’єктів делегування повноважень полегшує контроль, оптимізує регуляцію поведінки підлеглих, підвищує їх відповідальність за виконання посадових обов’язків. Вона забезпечує комфортність становища особистості в службовому колективі, а отже, буде сприяти ефективності виконання оперативно-службових завдань з правоохоронної діяльності.

В основі індивідуального підходу, який використовується як принцип навчання й виховання в педагогіці, лежить облік індивідуально-типологічних особливостей особистості, що дозволяє нейтралізувати й перебороти її негативні й розвита позитивні якості. Поняття делегування повноважень як управлінського принципу в органах правопорядку розширюється й заглиблюється внаслідок обліку не тільки психологічної своєрідності співробітника правоохоронного органу, але і його соціального статусу, становища в суспільстві, правової й загальної культури.

Делегування повноважень гарантує інтереси персоналу від суб’єктивізму, зведення рахунків, протекціонізму і є своєрідним «фільтром якості» співробітника. Реалізуючи на практиці принципи гуманізму, індивідуальної й взаємної відповідальності, делегування повноважень є одночасно і розділовим бар’єром, і сполучною ланкою між начальником і підлеглим, працівником і колективом.

Соціально-психологічні механізми делегування повноважень внутрішньо-системних управлінських відносин в правоохоронних органах можуть реалізуватися шляхом використання такого інструментарію: персональна спрямованість основних законодавчих і нормативних актів, що регламентують діяльність керівників правоохоронних органів України щодо делегуванні своїх повноважень підлеглим; формування почуття задоволеності співробітника від усвідомлення своєї причетності до соціально значимої діяльності, пов’язаною із правовиконанням, правозастосуванням, правоохороною; особистісного й професійного визнання колег, громадян, суспільства в цілому в процесі виконанні делегованих повноважень від керівника підрозділу; делегування повноважень через включення індивідуально-особистісних підходів до учасників службових відносин в правоохоронних органах, розвитку позитивних способів протидії конфліктним і кризовим ситуаціям на службі й у побуті. Делегування повноважень це джерело активності учасників управлінських відносин в правоохоронних органах, в основі якого лежить потреби кожної особистості в персональній спрямованості до неї. Це поняття нерозривно пов’язане з поняттям індивідуальності та колективізму.

Таким чином, проаналізував концептуальні основи делегування повноважень в правоохоронних органах можна визначити, що під делегуванням повноважень від керівника підрозділу правоохоронного органу до підлеглого розуміється система відносин, що виражає специфіку діяльності правоохоронних органів в процесі прийняття управлінських рішень.

Оцінивши наявні теоретичні концепції та позиції науковців стосовно концептуальних основ делегування повноважень дійшли висновку, що своєрідність феномена делегування повноважень у теорії соціального управління персоналом пояснюється як особливостями розвитку суспільних відносин на сучасному етапі, так і специфікою діяльності органів правопорядку, що забезпечують правозастосування, правовиконання та правоохорону.

Поняття делегування повноважень як управлінського принципу в органах правопорядку розширюється й заглиблюється внаслідок обліку не тільки психологічної своєрідності співробітника правоохоронного органу, але і його соціального статусу, становища в суспільстві, правової й загальної культури. Якісне виконання суб’єктами та об’єктами делегування повноважень завдань та функцій з охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки перебуває у прямій залежності від соціальної науки й практики управління персоналом, умінні глибоко й усебічно здійснювати аналіз та оцінку конкретних соціально-політичних факторів, оперативної обстановки, власних управлінських і професійних позицій.

ЛІТЕРАТУРА

державний влада делегування повноваження

1. Васильков В.М. До проблеми розробки соціально-психологічної концепції підготовки робочих кадрів / В.М. Васильков // Проблеми загальної та педагогічної психології. — Т. 3. — Ч. 7. — К., 2001. — С. 22-27.
2. Горлинський В.В. Система соціально-моральної регуляції у Збройних силах України : соціально-філософський аналіз : автореф. дис… канд. філос. наук : 09.00.03 / В.В. Горлинський. — К., 2003. — 18 с.
3. Петровский В.А. Личность учителя с позиции персонализации / В.А. Петровский, И.Г. Дубов. — Ростов н/Д., 1996.
4. Карамушка Л. М. Дослідження актуальних проблем психології управління та організаційної психології у період трансформаційних процесів в Україні (До 10-річчя лабораторії психології управління) // Актуальні проблеми психології. Том І. : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С.Д., Карамушки Л. М. — К. : Міленіум, 2003. — Ч. 9. — 156 с.
5. Психология личности: словарь-справочник / под. ред П.П. Горностая и Т.М. Титоренко. — К. : Рута, 2001. — 320 с.
6. Аврутин Ю.Е. Эффективность деятельности органов внутренних дел (опыт системного исследования) / Ю.Е. Аврутин. — СПб, 1998. — 412 с.
7. Атаманчук Г.В. Управление — социальная ценность и эффективность / Г.В. Атаманчук. — М., 2001. — 256 с.
8. Дзюба В.Т. Уголовно-правовая защита личности и деятельности работников милиции и народных дружинников / В.Т. Дзюба. — К., 1989.
9. Демків Р. Проблеми вдосконалення нормативно-правового регулювання діяльності міліції України в умовах побудови правової держави / Р. Демків // Підприємство, господарство і право — 2006. — № 4. — С.100-102.
10. Понятовская Т.Г. Концептуальные основы утоловного права России (история и современность) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук / Т.Г. Понятовская. — Екатеринбург, 1997. — 17 с.
11. Кант И. Сочинения / Кант И. — Т.4. — М., 1965. — 544 с.