

Законом України «Про Національну поліцію» електрошокових пристроїв дистанційної дії, які використовуються в діяльності правоохоронних органів зарубіжних країн та позитивно себе зарекомендували, надаючи можливість затримувати правопорушників з мінімальним ризиком завдання шкоди їх здоров'ю.

Одержано 26.02.2019


УДК 351.74(477)

ОЛЕНА ЮХИМІВНА СИНЯВСЬКА,

доктор юридичних наук, професор,

професор кафедри загальноправових дисциплін факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-6386-4151>

ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ЩОДО УСВІДОМЛЕНОГО СТАВЛЕННЯ ДО СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ

Вирішальним причинним фактором результативності діяльності людей є їх мотивація. Тісний взаємозв'язок управлінського та індивідуально-психологічного змісту мотивації заснований на обставині, що управління соціальною системою та людиною, на відміну від управління технічною системою, містить у собі як необхідний елемент узгодження цілей об'єкта та суб'єкта управління. Коли керівники правоохоронних органів мотивують своїх підлеглих, вони поліпшують якість послуг, які надаються персоналом. Розуміння важливості мотивації у тому, що стосується відношення до служби в поліції та якості правоохоронної діяльності поліцейських, дозволяє покращити не тільки рівень продуктивності особового складу, але також і лояльність персоналу до організації.

Зарубіжні фахівці багато уваги приділяють власно кадрам правоохоронних органів взагалі та проблемам їх професійної мотивації зокрема. Так, стаття американського автора T. R. Fitzpatrick «Initiative» [1] присвячена причинам, за якими поліцейські втрачають інтерес до роботи та шляхам подолання цієї байдужості. У статті «Analysing the Motivational Needs Amongst Policemen: Maslow's Theory Revitalised» аналізуються мотиваційні потреби поліцейських [2]. Стаття Jay Fortenbery присвячена питанням покращення мотивації та продуктивності працівників поліції [3], а Shaun Ward [4] та Charity Tober [5] розглядають способи, за допомогою яких керівники різних рівнів у поліції можуть мотивувати своїх працівників. Питання мотивації поліцейських перебувають також в центрі уваги керівництва МВС України [6] та вітчизняних науковців [7]. Зупинимось на такому засобі розвитку мотивації особового складу щодо усвідомленого відношення до служби в поліції, як заохочення.

Відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України, заохочення є засобом підтримання службової дисципліни, що полягає у відзначенні поліцейського за успішне виконання ним обов'язків, а також за інші заслуги перед державою та суспільством [8, ч. 1 ст. 6]. Заохочення – це форма публічного визнання заслуг, нагородження і віддання почесей працівникам у зв'язку з їх досягненнями, успіхами по службі, пов'язане із наданням певних пільг та переваг. Зазвичай розрізняють заохочення морального, матеріального та морально-матеріального характеру. В Дисциплінарному статуті Національної поліції України наведено перелік заохочень, які можуть застосовуватися до поліцейських:

- 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення;
- 2) занесення на дошку пошани;
- 3) заохочення грошовою винагородою;
- 4) заохочення цінним подарунком;
- 5) надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти днів;
- 6) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Національної поліції України;
- 7) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства внутрішніх справ України;
- 8) дострокове присвоєння чергового спеціального звання;
- 9) присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою;

10) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Вогнепальна зброя»;

11) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Холодна зброя» [8, ч. 2 ст. 6].

На нашу думку, як заохочення може використовуватися й просування по службі, зачислення в резерв на вищу посаду, хоча ці види заохочень не знайшли свого відображення в Дисциплінарному статуті Національної поліції України, що є упущенням, оскільки це досить дієві форми заохочення сумлінних та перспективних працівників. До того ж, досить дієвими видами заохочень, які застосовувалися до курсантів навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України (зараз – закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських), були передбачені Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України нагородження особистою фотокарткою курсанта або слухача, сфотографованого біля розгорнутого прапора навчального закладу; направлення батькам курсанта листа з подякою; надання дозволу на позачергове звільнення з розташування навчального закладу; надання короткострокової відпустки тривалістю до 5 діб. Вважаємо, що виключення цих видів заохочень з Дисциплінарного статуту Національної поліції України звужує обсяг прав ректорів вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, щодо застосування заохочень.

Але головне, на чому хотілося б наголосити, це те, що як справедливе заохочення може стати відповідним стимулом для підвищення продуктивності службової діяльності, так і несправедливе, застосоване без належних підстав заохочення справляє негативний вплив як на працівника, до якого воно було застосовано, так і на весь колектив. Тому пропонуємо до вимог, які необхідно було б враховувати керівникам усіх рівнів при застосуванні заохочень, віднести наступні:

1. Заохочення не менше, ніж стягнення, повинно мати фактичне обґрунтування.
2. Обраний вид заохочення повинен відповідати ступеню заслуг працівника.
3. Заохочення за повсякденну службу має значно більший ефект, виховний вплив, чим заохочення, пов'язані зі святами, певними визначальними датами, досягненнями в спортивній та культурно-масовій роботі і т.ін.
4. Кожне заохочення повинно бути гласним та своєчасним, що набагато посилює його виховне та мотиваційне значення. Оголошене віч-на-віч, казенно, воно може засмутити працівника не менше, ніж стягнення.
5. Неприпустимий швидкий перехід від покарання до заохочення, постійна зміна стягнень та заохочень. Це може породити у працівника впевненість, що можна поводитися як завгодно, і варто тільки проявити старанність, щоб одразу ж забулися нещодавні упущення в роботі, порушення тощо.
6. При визначенні виду заохочення необхідно враховувати особливості особистості працівника, заохочення повинно носити індивідуальний характер.
7. Заохочення повинні бути гарантованими, тобто при наявності службового успіху компетентний начальник повинен розглянути і вирішити питання про можливість застосування заохочення.

При дотриманні цих вимог, заохочення можуть стати впливовим фактором зміцнення службової дисципліни, міцним засобом розвитку мотивації особового складу щодо усвідомленого відношення до служби в поліції.

Висновок. Незважаючи на закріплення в Дисциплінарному статуті Національної поліції України видів та загального порядку застосування заохочень, існують певні прогалини у правовому регулюванні цього питання. Для посилення дієвості заохочень як засобу розвитку мотивації особового складу щодо усвідомленого відношення до служби в поліції необхідно ретельно опрацювати і нормативно закріпити перелік та вимоги до застосування заохочень персоналу в поліції.

Список бібліографічних посилань

1. Fitzpatrick T.R. Initiative. *Law and order*. 1990. No. 11. P. 62–64.
2. Gupta N. J. Analysing the Motivational Needs Amongst Policemen: Maslow's Theory Revitalised. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*. 2002. Vol. 75, Iss. 3. P. 193–203. <https://doi.org/10.1177/0032258x0207500302>.
3. Fortenbery J. Improving Motivation and Productivity of Police Officers. FBI Law enforcement bulletin – LEB. August 4, 2015. URL: <https://leb.fbi.gov/articles/featured-articles/improving-motivation-and-productivity-of-police-officers> (дата звернення: 17.03.2019).

4. Ward S. 4 ways police leaders can motivate personnel. How can leaders motivate their officers to perform at optimal levels? *PoliceOne.com*. Aug 2, 2018. URL: <https://www.policeone.com/chiefs-sheriffs/articles/478521006-4-ways-police-leaders-can-motivate-personnel/> (дата звернення: 17.03.2019).

5. Tober C. How Would a Police Sergeant Motivate His Employees? *Work – Chron.com*. URL: <http://work.chron.com/would-police-sergeant-motivate-his-employees-29828.html> (дата звернення: 17.03.2019).

6. Аваков презентував «мотиваційний пакет» для поліцейських // Укрінформ : сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2575780-avakov-prezentuvav-motivacijnij-paket-dla-policejskih.html> (дата звернення: 24.03.2019).

7. Швець Д. В. Мотивація як засіб підвищення професійності в Національній поліції // Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листоп. 2017 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 58–61.

8. Дисциплінарний статут Національної поліції України : затв. законом України від 15.03.2018 № 2337-VIII. *Офіційний вісник України*. 2018. № 54. Ст. 7.

Одержано 26.03.2019

УДК 351.746.2:316.454.5

ГАЛИНА ГРИГОРІВНА СТЕФАНОВА,

аспірант Національної академії внутрішніх справ (м. Київ)

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СЛІДЧОГО ЯК ЧИННИК ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНИМ КОНФЛІКТАМ

Слідча діяльність – це окремий вид практичної юридичної діяльності, який поряд з діяльністю судді та прокурора є невід’ємною частиною судочинства, завдяки якій відбувається процес реалізації права, втілення соціальної справедливості. Велику роль в цьому відіграє сама особистість слідчого, його інтелект, темперамент, наполегливість.

Сучасний професійно грамотний працівник повинен знати, що конфліктом можна і потрібно управляти, тобто зводити до мінімуму негативні наслідки і максимально розвивати конструктивну взаємодію між конфліктуєчими сторонами. Поза конфліктом його служба суспільству навряд чи можлива. Однак його завдання, зокрема, полягає не тільки в компетентному вирішенні, а й у своєчасному розпізнаванні ознак насуваючого конфлікту: інцидентів, непорозумінь, напруги і відкритої кризи в стосунках між людьми [3, с. 104].

Компетентність (від лат. – «відповідність, належність») – глибокі та різнобічні знання людини у певній сфері, галузі. Компетентність кожної посадової особи в сфері її службових обов’язків є необхідною умовою попередження та вирішення управлінських і організаційних конфліктів. Чим вище компетентність співробітників, тим менше конфліктів у колективі [1, с. 193].

Характер професійних конфліктів певною мірою залежить від рівня розвитку конфліктологічної компетентності працівників колективу; від обізнаності співробітників поліції про генезис конфлікту, діапазон можливих стратегій поведінки у конфлікті та навичок реалізації цих стратегій у конкретних життєвих ситуаціях; від вміння прогнозувати конфлікт [2, с. 190].

Конфліктологічна компетентність – одна із складових соціально-психологічної компетентності, складне інтегральне утворення особистості, яке характеризується наявністю знань про конфлікт, рефлексивної культури, широкого спектру позицій, емоційної саморегуляції [1, с. 194].

Конфліктологічна компетентність включає в себе знання про закономірності виникнення, розвитку та завершення конфліктів; розуміння природи суперечності та конфліктів між людьми; вміння орієнтуватися у конфліктній ситуації, прогнозувати її динаміку, не допускати деструктивних дій, із мінімальними втратами для себе й опонента завершити конфлікт, розвинути здібності до рефлексії та аналізу.

Також конфліктологічна компетентність передбачає: формування конструктивного ставлення до конфліктів різного рівня; володіння навичками неконфліктного спілкування у складних ситуаціях; вміння оцінювати та пояснювати проблемні ситуації, що виникають; вміння передбачати можливі наслідки складних ситуацій взаємодії; вміння конструктивно регулювати суперечності й конфлікти [1, с. 194].