

Список використаних джерел

1. Сокурєнко В. В. Реформа правоохоронної системи як уособлення практичної реалізації вектора безпеки Стратегії сталого розвитку «Україна — 2020». URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/doc/4/06.pdf>.
2. Барко В. В., Барко В. І., Остапович В. П. Професійна психологічна підготовка поліцейських Національної поліції України. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2018. Випуск 2. Том 1. С. 176–181.
3. Топоркова І. В. Психологічна готовність поліцейських у роботі зі злочинцями. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : збірник наукових праць. Харків : ХНУВС, 2018. С. 120–123.
4. Александров Д. О Психологічна підготовка працівників правоохоронних органів до дій в екстремальних умовах // Юридична психологія. URL: http://pidruchniki.com/16330826/psihologiya/psihologichna_pidgotovka_pratsivnikov_pравоохоронnih_organiv_diy_ekstremalnih_umovah.
5. Євдокімова О. О. Специфіка формування психологічної стійкості у поліцейських у процесі професійної підготовки. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : збірник наукових праць. Харків : ХНУВС, 2018. С. 63–66.

Сапна Микола Миколайович,

професор кафедри соціології і психології
Харківського національного університету
внутрішніх справ, доктор соціологічних
наук, професор

ПАБЛІК РІЛЕЙШНЗ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ПІДРОЗДІЛУ ПОЛІЦІЇ

У роботі [1] розглянуто цілі і напрямки діяльності служби паблік рілейшнз (PR) у закладі вищої освіти МВС України. Було показано, що запровадження паблік рілейшнз у ЗВО системи МВС є потужним ресурсом дієвого менеджменту, спрямованого на підвищення ефективності роботи підрозділу. Зазначимо, що ця та інші роботи, присвячені PR у діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України стосуються головним чином взаємодії із зовнішньою громадськістю, тобто тієї, що знаходиться поза межами організації.

Ефективний менеджмент припускає створення працюючої людині таких соціальних, побутових, психологічних і інших умов в організації, у яких він почуває себе комфортно. Матеріальне стимулювання і визначення важливості ролі кожного співробітника в загальних справах, розширення його участі в управлінні та ролі в розвитку організації, прояв відповідальності перед організацією в здійсненні її задач – веде до росту ефективності діяльності організації. Для PR, який є ефективним знаряддям менеджменту організації, головним завданням в цей галузі є

створення необхідних соціально-психологічних умов в організації, які сприяють підвищенню її ефективності.

У принципі, ідеологія публік рілейшнз у менеджменті може бути реалізована і в організаціях із жорсткою ієрархічною підпорядкованістю, управління якими за статутом спирається на накази, розпорядження і команди. Так важливим ресурсом, використання якого сприяє ефективності діяльності підрозділу поліції, є створення доброзичливих соціально-психологічних умов роботи в колективі. Це пояснюється тим, що керування підрозділом, який психологічно об'єднаний на виконання спільного завдання, помітно полегшується, а ефективність його роботи зростає.

Для використання цього ресурсу слід визначити головні напрямки PR-діяльності, спрямованої на створення сприятливих соціально-психологічних умов в підрозділі поліції задля підвищення ефективності його діяльності, що і є метою роботи.

Об'єктом впровадження управлінських PR технологій є підрозділах поліції різних рівнів – як за рівнями їх завдань, так і за чисельністю – тобто за їх організаційними можливостями. В значних за розмірами підрозділах суб'єктом діяльності з покращення соціально-психологічного клімату в колективі є спеціально призначені посадові особи (або служби) з соціальної, психологічної роботи або з публік рілейшнз. Для багатой кількості підрозділів поліції, в яких, через їх малу чисельність не може бути посади спеціаліста з указаних фахів, проводити ідеологію PR в менеджменті мусить безпосередньо сам керівник підрозділу, зацікавлений у підвищенні ефективності його роботи.

Виходячи з того, що відносини службовців у підрозділі є фактором, який може суттєво впливати на ефективність його роботи, визначаємо, що найбільш ефективною організацією відносин співробітників є стан, коли вони виступають єдиною командою, і всі. В тому числі і прості виконавці, стають учасниками спільної діяльності. Можливі два основних напрямки формування взаємного порозуміння та доброзичливих відносин службовців в підрозділі поліції:

- удосконалення взаємин керівництва і підлеглих (вертикальний рівень);
- удосконалення взаємин між співробітниками (горизонтальний рівень) [2].

У рамках першого напрямку керівникові підрозділу слід враховувати, що будь який елемент його публічної поведінки, будь яке спілкування із підлеглими впливають на формування його іміджу, тобто на ступень прихильності до нього співробітників і ефективності виконання його розпоряджень. Дуже важливо, щоб імідж керівника спирався не тільки на його посадовий та інструментальний авторитети, а й на авторитет особистісний.

В якості зразкової моделі комунікації керівництва підрозділу із співробітниками можна запропонувати наступні дії:

- здійснювати у спілкуванні з співробітниками особистісний підхід до кожного з них;

– інформувати всіх співробітників про досягнення, цілі і пріоритети в діяльності підрозділу, а також про те, яку це може принести їм користь;

– створити умови, при яких ясно визначаються завдання і обов'язки підлеглих, а також оцінювання їхньої роботи;

– доводити до всіх співробітників вимоги до якості роботи,

– заохочувати співробітників до рекомендацій з удосконалення робіт підрозділу і вчасно інформувати їх про результати їх розгляду;

– забезпечити підлеглих інформацією, яку вони можуть використати в своїх кар'єрних планах, та одержувати інформацію від них про ці плани;

– заохочувати співробітників до висловлювань про їхні проблеми, та своєчасно вирішувати проблеми підлеглих.

Для удосконалення взаємин між співробітниками підрозділу необхідно створення потужної системи комунікативної діяльності для забезпечення розуміння внутрішньою громадськістю цілей підрозділу та згуртування її на їх виконання. Внутрішня комунікація в підрозділі здійснюється через необхідні для цього PR-звернення, для розповсюдження яких можуть бути використані різноманітні засоби:

– журнальне видання підрозділу (для інформування про стратегічні задачі в значних за розміром підрозділах);

– багатотиражна газета (для оперативної інформації та вирішення конфліктних ситуацій);

– листівки (оперативна інформація, що адресована малій групі);

– «гарячий» телефон (обов'язково із зворотнім зв'язком);

– безпосереднє спілкування співробітників.

Безпосереднє спілкування проводиться як ділове – при виконанні професійних ролей, так і неофіційне спілкування – при цьому важливі не соціальні або професійні ролі його учасників, а їх особистісні якості. Неофіційне спілкування проводиться в неофіційних обставинах – «зустрічі за кавою», на спортивних майданчиках, при виїздах на природу і т. д. Для цього типу спілкування, де превалує неофіційна та довірча інформація, дуже важлива регулярність проведення зустрічей. Вони є найбільш ефективними для прояву особистісних якостей і згуртування колективу.

Список використаних джерел

1. Саппа М.М. Модель служби публік рілейшнз ВНЗ системи МВС: цілі і напрямки діяльності // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2005. В. 31. С. 432–436.

2. Саппа М.М. Сутність, основні принципи і технології діяльності поліції по зв'язках з громадськістю / Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 361–371.