**Ґенеза поняття делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів**

Управління є необхідною умовою розвитку суспільства, спільної праці людей для досягнення певних цілей у відповідних сферах і галузях діяльності. Ця діяльність здійснюється людьми — суб’єктами управління й може бути охарактеризована як цілеспрямована сукупність дій, що забезпечують погодження і координацію спільної праці з метою досягнення суспільно значущих цілей та розв’язання поставлених завдань [1, с. 5].

О.В. Кузьменко та Т.О. Гуржій зазначають, що ідеологія функціонування держави на користь людини породжує такий новий елемент їх взаємовідносин, як управлінські послуги — режим виконання обов’язків держави перед громадянами, спрямованих на створення умов, необхідних для забезпечення належної реалізації ними своїх прав і свобод. Саме до таких послуг слід віднести різноманітні дозвільно-ліцензійні дії державних органів за зверненнями фізичних і юридичних осіб. Немає сумнівів, що метою існування дозвільної системи в Україні є створення гарантій для здійснення громадянами своїх конституційних прав (недоторканності особистості, її гідності, майна тощо), забезпечення громадської безпеки і порядку. Саме цією метою окреслюються контури дозвільної системи та відповідного виду адміністративних проваджень.

Аналізуючи наведені вище концепти дозвільного провадження, відповідно до яких останнє віднесено виключно до компетенції публічних органів, зазначимо, що відповідні функції державної влади, згідно з чинним законодавством, делегуються також окремими недержавними структурами. Унаслідок цього встановлена за радянських часів парадигма дозвільного провадження як різновиду виконавчо-розпорядчої діяльності публічних органів зазнає відчутних змін. Так, ст. 143 Конституції України передбачає можливість надання органам місцевого самоврядування деяких повноважень державної виконавчої влади. Керуючись зазначеним конституційним положенням, Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» делегує виконкомам місцевих рад значний обсяг державно-владних повноважень, окремі з яких мають чітко виражений дозвільний характер. Зокрема, до них слід віднести такі: прийняття в експлуатацію розбудованих об’єктів у порядку, встановленому законодавством; розв’язання відповідно до закону питань про проведення зборів, мітингів, маніфестацій і демонстрацій, спортивних, видовищних та інших масових заходів [2, с. 166-167].

Ці концепції делегування повноважень органів виконавчої влади побудовані відповідно до вертикалі адміністративно-правових відносин на принципах взаємного служіння суспільству та державі. Прикладом такої взаємодії може слугувати Закон України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» від 22 червня 2000 року [3].

Відповідно до цього Закону, забезпечення громадського порядку та громадської безпеки в Українській державі — це завдання більшою чи меншою мірою всіх державних і громадських організацій. Однак громадяни України, відповідно до Конституції України, мають право створювати на основі Закону громадські об’єднання для участі в охороні громадського порядку й державного кордону, сприяти органам місцевого самоврядування, правоохоронним органам. Члени громадських формувань після обов’язкового пред’явлення посвідчення мають право: вимагати від громадян дотримання правопорядку, припинення адміністративних правопорушень і злочинів, дотримання режиму державного кордону, а в разі підозри у вчиненні адміністративних правопорушень і злочинів перевіряти у громадян документи, що посвідчують особу; доставляти до правоохоронних органів, підрозділів Прикордонних військ, штабу громадського формування з охорони громадського порядку або громадського пункту охорони порядку, приміщень виконавчого органу селищної, сільської ради осіб, які вчинили адміністративні правопорушення, з метою їх припинення, якщо вичерпано інші заходи впливу; встановлення особи порушника, складення протоколу про адміністративне правопорушення в разі неможливості скласти його на місці вчинення правопорушення, якщо складення протоколу є обов’язковим; застосовувати в установленому порядку заходи фізичного впливу, спеціальні засоби індивідуального захисту та самооборони. Законом гарантовано захист життя, здоров’я, честі, гідності, майна члена громадського формування й членів його сім’ї від злочинних посягань та інших протиправних дій [4, с. 499-500].

Отже, ми бачимо, що Законом України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» від 22 червня 2000 року визначені основні завдання, права й обов’язки громадських формувань та їх членів, що мають свою специфіку та проявляються у правоохоронному характері, а саме в делегуванні повноважень.

Відсутність комплексних теоретичних розробок щодо предмета і правової природи делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів, на жаль, супроводжуються законодавчою невизначеністю щодо змісту структури, місця та ролі адміністративно-правових основ делегування повноважень в органах правопорядку. Звідси цілком справедливо виникає ряд питань: у чому полягають критерії поняття делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів? Які концептуальні основи делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів? Які правові основи делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів?

Так, до головних завдань що виконують правоохоронні органи України, належать: забезпечення державної політики з протидії злочинності, організація роботи органів правопорядку щодо охорони громадського порядку на вулицях та в інших громадських місцях, запобігання й припинення адміністративних правопорушень; організація здійснення органами правопорядку профілактичних та оперативно-розшукових заходів з метою попередження, виявлення, припинення й розкриття злочинів, провадження дізнання та досудового слідства; безпосередньо здійснення роботи з виявлення, припинення, розкриття й розслідування злочинів, що мають міжрегіональний і міжнародний характер, ведення боротьби з організованою злочинністю та наркобізнесом, зі злочинами у сфері економіки; забезпечення профілактики правопорушень; участь у наукових, кримінологічних і соціологічних дослідженнях та розробці на їх основі державних програм боротьби зі злочинністю й охорони правопорядку; вживання разом з іншими державними органами заходів щодо запобігання дитячій бездоглядності та правопорушенням серед неповнолітніх; організація на договірних засадах охорони майна різних власників; участь у розробці проектів міжнародних договорів України з питань боротьби зі злочинністю, забезпечення в межах своїх повноважень виконання укладених Україною договорів та ін. [4, с. 491].

Чітке призначення органів правопорядку та законодавче їх закріплення забезпечуватиме стабільність державного апарату та стабільність державної служби [5, с. 342]. На нашу думку, правове забезпечення делегування повноважень з метою підтримки його нормативної бази як юридичного засобу досягнення реальної упорядкованості системи управління та її ефективності неможливо без законодавчого закріплення прав та обов’язків керівників служб та підрозділів правоохоронних органів відносно підлеглих співробітників, що повинно призвести до упорядкування внутрішньо системних відносин у сфері управління.

О.С. Виханський наводить таке визначення стратегічного управління: «Стратегічне управління — це таке управління організацією, що спирається на людський потенціал як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, гнучко реагує та проводить відповідні своєчасні зміни в організації, що відповідають виклику з боку оточення та дозволяють отримати конкурентні переваги, що в сукупності надають можливість організації відповідати потребам споживачів у довгостроковій перспективі, досягаючи при цьому своїх цілей» [6]. Доцільно виокремити певні характерні риси стратегічного управління, що випливають з цього визначення.

Наведені риси стратегічного управління збігаються з рисами державного управління, що є похідними з визначення категорії останнього: державне управління — цілеспрямований організаційний та регулятивний вплив держави на стан і розвиток суспільних процесів, свідомість, поведінку та діяльність особи і громадянина з метою досягнення цілей та реалізації функцій держави, відображених в Конституції та законодавчих актах, шляхом запровадження державної політики, виробленої політичною системою та законодавчо закріпленої, через діяльність органів державної влади, наділених необхідною компетенцією [7].

Тривалий час у теорії і практиці існував погляд на людину як на гвинтик механізму, «легко замінний елемент» делегування повноважень, який, по суті, є глибоко архаїчним і консервативним. Він відбиває погляди тих, хто не піднявся до розуміння сутності делегування повноважень як основи раціонального використання співробітників правоохоронних органах, які виконують свої функції та завдання.

З огляду на це ступінь розуміння значимості делегування повноважень явно недостатній. Водночас слід зазначити, що стосовно діяльності людини, яка будучи суб’єктом – керівником, здійснює керівний вплив на певний об’єкт — підлеглих співробітників, доречним є використання терміна керування. Тобто керівник керує певним колективом. Однак термін «керування» людина здійснює і стосовно неживих об’єктів — керування автомобілем. Таким чином, можна говорити про відповідність організаційно-керівної діяльності керівника структурного підрозділу правоохоронного органу щодо здійснення адміністрування внутрішньо системних управлінських відносин стосовно підлеглих співробітників.

Донедавна у вітчизняній теорії та практиці не було єдиної думки щодо визначення змісту делегування повноважень, однак нині простежується тенденція до виділення ролі менеджменту персоналу в системі раціонального використання персоналу в діяльності правоохоронних органів. Найбільш близькими до проблеми, що досліджується, можна назвати публікації провідних економістів у галузі кадрового управління персоналом, зокрема Г.В. Щокіна [8], Й.С. Завадського [9] та ін. Однак з позицій делегування повноважень і правових відносин потрібно ще багато зробити з метою створення нової парадигми соціального управління персоналом, що відповідає радикальним змінам у діяльності органів правопорядку України.

Методологічною основою делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів є особистісно-діючий підхід [10], системно-діюча парадигма [11], концепція персоналізації А.В. Петровського і В.А. Петровського. Передумови цього підходу ми знаходимо в працях В.М. Бехтерєва, культурно-історичній теорії розвитку особистості Л.С. Виготського, розробках діяльнісного підходу А.Н. Леонтьєва та інших учених. Це ідеї, пов’язані з позитивним особистісним впливом індивіда на інших людей. Так, В.М. Бехтерєв писав, що індивідуальні якості людини можуть передаватися його постійним контакторам [12]. Факт подовженості особистості в навколишньому відзначав Л.С. Виготський: «особистість стає для себе тим, що вона є в собі, через те, що представляє для інших» [13, с.144].

Логічне наукове завершення ці ідеї одержали в концепції персоналізації особистості, висунуті в роботах А.В. Петровського та В.А. Петровського [14]. Відповідно до концепції персоналізації, в результаті соціально обумовленого процесу суб’єкт виявляється представленим у життєдіяльності інших людей і його особистість одержує можливість проявитися в суспільному житті. «Потреба індивіда в персоналізації — це глибинна й не завжди усвідомлювана основа таких не утилітарних форм спілкування людей, як альтруїзм, аффіліація, прагнення до суспільного визнання й самовизначення в групі та ін. Здатність індивіда до персоналізації проявляється в його діяннях, тобто значимих змінах соціального буття, за які індивід відчуває свою відповідальність перед суспільством»[14].

Величезним внеском у теорію наукової організації керування, зокрема у вивчення нормативних актів щодо організації діяльності правоохоронних органів України як вираження основ делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів, є дослідження, проведені вченими із наукової школи, очолюваної академіком О.М. Бандуркою [15]. Так, управління виховно-виправним процесом досліджували В.П. Пєтков, С.В. Нікітенко [16], організаційно-правові основи інформаційної політики — І.В. Арістова, Б.А. Кормич [17], управління ОВС в особливих умовах — Ю.В. Дубко, С.О. Кузніченко, Ю.Б. Оболенський [18], новітня методологія в управлінні ОВС — О.Г. Фролова, В.В. Ковальська, О.Ю. Синявська [19].

Для розуміння сутності делегування повноважень необхідно розглянути поняття менеджменту в правоохоронних органах, яке може розглядатись як: 1) управління діловою організацією; 2) організація ефективної роботи підлеглих; цілеспрямований вплив керівника на підлеглих з метою забезпечення ефективного виконання завдань, що стоять перед ними; 3) політика забезпечення прийняття рішень за рахунок аналізу чинників, які впливають на його ефективність; 4) адміністрація, орган (група керівників), що здійснює управління як діловою, так і адміністративною (державний орган) організацією; 5) сукупність знань і умінь, що становлять основу мистецтва управління [7, с.616]. Виходячи з цього, ми бачимо, що застосування делегування повноважень практично немає меж. Воно застосовується в державних і громадських організаціях, і там, де метою є отримання максимальної ефективності при мінімальних витратах. У зв’язку з цим існують різні професійні модифікації делегування повноважень.

Делегування повноважень в правоохоронних органах — це складовий елемент, який забезпечує взаємодію систем, підрозділів і служб органів виконавчої влади як єдиного цілого з метою виконання поставлених перед ними завдань у зазначеній галузі. Без делегування повноважень діяльність органів виконавчої влади неможлива, як неможливе й регулювання суспільних відносин, керування матеріальним виробництвом. Скрізь необхідна координація, узгодженість, упорядкованість, цілеспрямованість груп людей і технічних механізмів. Коли порушуються принципи внутрішньо системних відносин, то в суспільстві виникають кризові явища, які виявляються у зниженні виробництва, занепаді духовності й моралі, збільшенні правопорушень [2].

У сучасних умовах розвитку Української держави використання технологій делегування повноважень є не просто необхідним, а життєво важливим. Кожному керівникові державної установи слід пам’ятати, що саме зараз вирішується питання, яке місце посідатиме його служба або структурних підрозділ, його країна серед інших. Відповідно до наказу МВС України «Про вдосконалення науково-дослідної діяльності в системі МВС України» від 15 травня 2003 року № 491 на сьогодні необхідно вдосконалювати науково-дослідну діяльність у сфері вивчення питань удосконалення організаційно-правової діяльності та підготовки менеджерів для правоохоронних органів України [2].

Н.П. Матюхіна зазначає: «За сучасних умов поняття «менеджмент» та «управління» все частіше використовуються як ідентичні, взаємозамінні. Це знаходить відображення у визначенні цих понять у фундаментальних працях вітчизняних та зарубіжних авторів. В Оксфордському російсько-англійському словнику (1994 р.) слово «управління» перекладається на англійську мову такими термінами, як management, administration, direction (вони розглядаються як синоніми). Зміст поняття management розкривається широко та багатогранно: як спосіб управління, керування, направлення або контролю; мистецтво управління та керування; люди, які контролюють та направляють роботу організацій, а також управлінський персонал [3, с.7].

Отже, суттю менеджменту виступає делегування повноважень як складова процесу управління, а делегування повноважень, у свою чергу, становить невід’ємну частину обов’язків керівника. Суб’єктам делегування повноважень будь-якого рівня необхідно забезпечити обстановку співробітництва в колективі, щоб підлеглі співпрацювали один з одним і не сперечалися. Однак чим більше серед них високопрофесійних фахівців, майстрів своєї справи, тим важче керівникові нейтралізувати конфлікти й підсилити їх позитивну функцію [3]. У зв’язку з цим особливої актуальності набувають питання налагодження внутрішньо системних відносин — уміння керівника делегувати свої повноваження підлеглим.

При вирішенні проблем делегування повноважень неабияке значення мають думки тих науковців, які визначають, що будь-яка людська особистість, як би не була обтяжена повсякденними службовими справами, вміщає в собі цілий світ, історичний досвід поколінь та індивідуальної соціалізації. Вона причетна до найвищих справ і понять незалежно від того, на якому щаблі соціальних сходів перебуває [2]. Проте в процесі делегування повноважень нерідко забувається аксіома давньогрецьких філософів про те, що «міра» всіх речей — людина.

Показником падіння моральної сторони менеджменту є розпад зв’язків між людьми. Державне управління Сократ називав мистецтвом: «Мистецтво державного управління — знання прекрасного й корисного; творче знання справедливості в державі. Для того, щоб навчитися управляти іншими людьми, а це основний зміст управлінської діяльності, керівникові необхідно чітко усвідомлювати свої можливості, своє місце, призначення і роль у суспільстві» [3, с.226].

Це необхідно сучасному керівникові в системі правоохоронних органів. Він повинен виступати в системі делегування повноважень як керуючий (керівник), лідер (формальний і неформальний), новатор нових управлінських технологій, психолог і педагог, організатор і вихователь, професійний експерт службової діяльності підлеглих і правознавець у сфері забезпечення громадського порядку й боротьби зі злочинністю та іншими правопорушеннями.

Сучасний керівник правоохоронного органу повинен бути не тільки розумним, освіченим, енергійним, рішучим, чесним, фізично і духовно здоровим, уміти передбачати розвиток ситуації, але й мати організаторські здібності, бути тактовним і комунікативним [4, с.618]. Основою цих якостей є знання природи й психології людей.

Для суб’єктів делегування повноважень будь-якого рангу корисною є настанова античних філософів про те, що перед тим як пізнавати світ навколо себе, слід пізнавати самого себе [3, с.40]. Результати самопізнання дозволять ефективно реалізувати в усіх сферах життєдіяльності, у тому числі в сфері делегування повноважень своїм підлеглим, «мистецтво бути собою» і «мистецтво бути іншим», що сприяє розумінню себе і людей, які оточують [6]. Тільки самопізнання веде до якісного здійснення функції саморегуляції і регуляції поведінки інших людей [3].

У сучасному суспільстві відчуження людини від людини і людини від самої себе стає майже всеосяжним. Під відчуженням розуміється припинення або відсутність близькості між ким-небудь [38], внутрішнє віддалення [39]. У психології поняття відчуження вперше використав З. Фрейд для пояснення невротичної втрати суб’єктом почуття реальності, або втрати своєї індивідуальності (деперсоналізації) [4]. У сучасній соціальній психології відчуження використовується при характеристиці міжособистісних відносин, коли втрачається почуття солідарності в спільній діяльності й індивід протиставляється іншим індивідам, або коли індивід у групі сприймає інших як далеких і ворожих собі, відкидаючи при цьому норми групи, законів, приписів [1]. Давньогрецькі філософи мистецтво державного управління персоналом бачили в умінні начальників рятувати людей від відчуженості [3]. Відчуження переборюється в процесі твердження принципів соціальної справедливості й здійснення гуманістичних ідеалів [4].

Ерік Фромм диференціював п’ять форм відчуження: від ближнього, від роботи, від потреб, від держави, від себе [3]. Відчуженість у державному управлінні має особливий вид — бюрократизація. Для бюрократа навколишні — просто об’єкт його діяльності. У бюрократичній машині немає місця для окремої особистості. Людина стає лише об’єктом управління персоналом, до якого керівник не відчуває ні любов, ні ненависть, а тільки байдужість. У професійній діяльності керівника-бюрократа, люди перетворюються в неживі предмети, статистичні показники, цифри. Куди б не звернулася людина в бюрократичному світі, він почуває себе загубленим і безпомічним.

Міркуючи про державу і державне управління персоналом, І.А. Ільїн відзначав, що корисливі, аморальні, продажні люди, безсоромні й безпринципні кар’єристи, цинічні демагоги, честолюбні й властолюбні авантюристи, не говорячи вже про простих злочинців, не можуть ні створити, ні підтримати здоровий державний організм. Оскільки держава — це організоване спілкування людей, пов’язаних між собою духовною солідарністю, та тих, хто визнає цю солідарність не тільки розумом, але й підтримує її силою патріотичної любові, жертовною волею, гідними й мужніми вчинками [4].

Будь-які масштабні діяння, що ведуть до корінних змін у суспільстві, здійснюють конкретні люди шляхом конкретних вчинків. Кожний — від голови держави до громадянина та рядового співробітника правоохоронного органу — вносить у процес делегування повноважень частину своєї душі, знань, досвіду, навичок, енергії, а відтак делегує свої повноваження підлеглим. І від того, у якому напрямку відбувається персоналізація, залежить ефективність делегування повноважень. Держава, делегування персоналом і закон потрібні чесним людям, добропорядним і право слухняним громадянам. Однак аналіз історії свідчить про те, що саме цій категорії людей часом не вистачає рішучості, твердості, організованості для того, щоб персоналізувати делегування повноважень гідним чином, не дозволяти домінувати негативним явищам [3].

Стан системи делегування повноважень в сучасних умовах української держави відповідає науковій теорії глобального еволюціонізму, розробленої в працях деяких фахівців у сфері управління персоналом правоохоронного органу [4]. За цією теорією будь-яка соціальна система розвивається своїми «каналами еволюції». У зв’язку з корінними змінами в соціально-політичних, економічних і правових умовах всі соціальні системи вичерпали свої «канали еволюції» і вступили в стадію «біфуркації» (від лат. bifurcus «роздвоєння, поділ, розгалуження чого-небудь») — пошуку нових каналів [7]. При цьому елементи системи необхідним чином змінюються, набуваючи якісного стану, необхідного для створення нових систем і нових каналів еволюції систем.

Одним з напрямків цього процесу, на нашу думку, є делегування повноважень, що відкриває нові шляхи гуманістичного еволюціонування внутрішньо системних відносин в системі правоохоронних органів України. Не секрет, що Міністерства і відомства правоохоронних структур надають стільки уваги громадськості, скільки це потрібно, адже питання функціонування цих систем, реорганізації будь-яких перетворень, особливо результатів конкретної діяльності всіх підрозділів, перебувають під постійною пильною увагою суспільства. Як у краплі води концентруються всі якості субстанції, так і в правоохоронних органах сконцентровані всі позитивні й негативні риси державної влади [8].

Кадрова політика є дійсно вузловим питанням при реформуванні правоохоронних органів України. Від того, хто буде працювати в підрозділах органів правопорядку, залежить і успіх реформ, а також основна мета, що ставиться реформою — досягнення якісно нового рівня діяльності правоохоронних органів [8]. У зв’язку з цим в умовах демократизації суспільства виняткову значимість мають соціально-психологічні механізми делегування повноважень в органах правопорядку. З огляду на це на сьогодні існує необхідність дослідження феномена правових основ делегування повноважень в системі правоохоронних органів України.

Злободенність вирішення цієї проблеми на сучасному етапі розвитку системи правоохоронних органів визначається також тим, що персоналізація делегування повноважень повинна привести до оздоровлення морально-психологічного клімату в підрозділах органів правопорядку, створення в очах населення привабливого образу співробітника правоохоронного органу, який володіє не тільки високою правовою культурою, але й досить розвиненим імунітетом проти негативного соціального впливу, у тому числі й кримінального.

Сучасний стан делегування повноважень вимагає від керівництва підрозділу правоохоронного органу стабільної кадрової політики. Тут можна констатувати, що в досить бюрократизованих системах, до яких відноситься і система правоохоронних органів, як в управлінській діяльності, так і в нормативних актах, спостерігається відсутність основ делегування повноважень — безпосередньої спрямованості до людини — учасника правовідносин у сфері правоохоронної діяльності. Відсутність державної ідеології і стратегії адміністративних реформ приводить до ослаблення соціальної захищеності як громадян, так і співробітників правоохоронних органів як членів суспільства, а це, у свою чергу, дезорганізує й самі інститути влади, створюючи простір для свавілля і неправомірних дій. Наявний розрив між ідеями правової держави й рівнем дійсного стану правопорядку девальвує зусилля правоохоронних органів, знижує їх авторитет в очах населення. Гіпертрофування ж силових методів вирішення цих проблем підриває авторитет права, а в окремих випадках навіть криміналізує самі органи правопорядку [9].

Розвиток ринкової економіки в Україні та пов’язаний з цим процес формування нових економічних відносин змусив по-новому поглянути на деякі теоретичні аспекти делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів, критично переосмислити проблеми, що виникли, виробити адекватні сучасним умовам розвитку економіки підходи до вирішення цього питання.

Проблеми делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів ми розглядаємо з гуманістичних позицій [5]. «Людина як людина в жодному з людських питань не повинна виходити за межі своєї сутності, що визначає її розум і гуманність. І це єдина й гідна її перспектива, що надає зміст її індивідуальному існуванню й історичному розвитку людини в цілому» [10, с.548].

Управляти людиною набагато важче, ніж верстатом. Людина може різко змінити свої погляди, рішення, може захворіти або просто зробити помилку. Люди різною мірою здатні проявляти недисциплінованість чи припускати помилок. Одні це роблять рідко, а для інших — це норма. Незнання конкретних людей, їх психологічних і психофізіологічних особливостей є однією з головних причин низької ефективності системи делегування повноважень від керівника правоохоронного органу підлеглому [2].

Виходячи з цього, слід зазначити, що у класичній системі здійснення організаційно-правової діяльності в правоохоронних органах розглядалось у двох площинах: як зовнішня діяльність — виконання правоохоронних функцій держави щодо інших суб’єктів правовідносин; як внутрішня — координація роботи співробітників правоохоронних органів в делегуванні повноважень для здійснення зовнішніх функцій. Правоохоронні послуги — система заходів з профілактики та припинення порушень прав людини. Відповідно кадрове забезпечення було одним з елементів у виконанні поставлених державою перед правоохоронними органами завдань. Отже, делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів розглянуто у площині цілісної системи взаємопов’язаних функцій, які є основою для здійснення завдань та досягнення цілей, що стоять перед нею. У цьому контексті суттю менеджменту взагалі і делегування повноважень зокрема є підвищення ефективності діяльності підрозділів правоохоронних органів і якості обслуговування населення.

Реалії перебудови суспільства — полягають у найшвидшому конструюванні нового механізму організаційно-правової діяльності правоохоронних органів у сфері застосування делегування повноважень від керівника органу до підлеглого. Цей процес неприпустимо зводити лише до організаційної перебудови наявних організаційних структур — важливо втілити нову ідеологію, одночасно використовуючи все найбільш передове, найкраще, що є в нашій країні.

У зв’язку з цим можна зробити висновок, що у процесі забезпечення делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів давно назріла необхідність формування нового напрямку — забезпечення внутрішньо системних відносин, які виникають під час виконання службових обов’язків між керівником підрозділу та підлеглим.

Це обумовлено такими обставинами:

1) нова державно-правова ситуація в Україні, характерною рисою якої є тенденція до включення у світове співтовариство, вказує на необхідність приведення норм національного законодавства й практики правоохоронної діяльності у відповідність до загальновизнаних принципів міжнародного права й міжнародно-правових документів;

2) розробка державно-правових основ правоохоронної діяльності органів правопорядку з позицій делегування повноважень особовому складу й нормативно-регулюючої діяльності з метою підвищення ефективності делегування повноважень набуває особливої значимості у період кризового становища українського суспільства;

3) сам статус правового регулювання делегування повноважень, на нашу думку, повинен стати принциповою основою для конструювання відповідної системи внутрішньо системних відносин в правоохоронних органах, без чого практично неможлива нейтралізація негативного впливу на співробітників негативних факторів і підвищення ефективності їх службової діяльності;

4) державно-правові основи статусу співробітника правоохоронного органу виступають теоретико-методологічною базою для розробки й реалізації довгострокової політики держави в області охорони громадського порядку та боротьби з правопорушеннями й злочинністю в Україні;

5) відсутність глибокої наукової розробки питань делегування повноважень і правових основ делегування повноважень призводить до ряду негативних моментів: бюрократизації управлінських відносин, колізій і конфліктів, проблем і протиріч у нормативно-правовому регулюванні тощо.

У науковій літературі створений певний фундамент для формування теорії правових основ делегування повноважень у державному управлінні і, зокрема, правоохоронних органах України.

Таким чином, делегування повноважень від керівника підрозділу правоохоронного органу до підлеглого значною мірою залежить від раціонального розподілу між виконавцями обов’язків і повноважень. Це залежить від: сучасної комплексної системи навчання, добору та просування по службі співробітників правоохоронних органів, що ґрунтується на поєднанні сучасних психологічних та педагогічних технологій, які мають якості, необхідні для найбільш оптимального й досконалого здійснення делегування повноважень в органах правопорядку; ефективної конструкції функціонування організаційно-правової системи забезпечення діяльності співробітників правоохоронних органів, що ґрунтується на концепції постійного вдосконалення якості виконання функціональних обов’язків та зростання рівня задоволення соціальних потреб співробітників правоохоронних органів; оптимальної діяльності співробітників правоохоронних органів, стосовно якої є стратегія ефективності, спрямована на підвищення якості обслуговування населення, що ґрунтується на передових методах наукового управління, досягнення в інших галузях науки і правових нормах українського законодавства [8].

Можна зробити висновок, що на підставі аналізу праць вітчизняних і зарубіжних учених обґрунтовується місце та роль делегування повноважень як адміністративно-правової основи діяльності правоохоронних органів України, що є не просто необхідним, а життєво важливим.

В процесі здійснення історичного аналізу поняття делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів визначили, що особливості середовища функціонування, призначення, виконання функцій делегування повноважень в діяльності правоохоронних органів зумовлюють створення та розвиток нормальних внутрішньо системних відносин в службах та підрозділах органів правопорядку під час виконання ними службових обов’язків.

В цьому контексті делегування повноважень в підрозділах правоохоронних органів — це нормативно-врегульований комплекс адміністративно-правових дій, спрямованих з боку керівництва на співробітників підпорядкованого підрозділу (органу) з метою ефективного виконання завдань, що стоять перед правоохоронними органами, або вдосконалення та ефективного функціонування системи органів правопорядку як складового елементу органів державної влади.

делегування кадровий персонал підлеглий

ЛІТЕРАТУРА

Колпаков В.К. Адміністративна відповідальність (адміністративно-деліктне право) : навч. посіб. / В.К. Колпаков. — К. : Юрінком Інтер, 2008. — 256 с.

2. Кузьменко О.В. Адміністративно-процесуальне право України : підручник / О.В. Кузьменко, Т.О. Гуржій. — К. : Атіка, 2007. — 416 с.

3. Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону : Закон України від 22 червня 2000 року // Офіційний вісник України. — 2000. — №30. — Ст. 1248.

4. Адміністративне право України : підручник / Ю.П. Битяк, В.М. Гаращук, О.В. Дьяченко та ін. ; за ред. Ю.П. Битяка. — К. : Юрінком Інтер, 2006. — 544 с.

5. Оболенський О.Ю. Державна служба : підручник / О.Ю. Оболенський. — К. : КНЕУ, 2006. — 472 с.

6. Виханский О.С. Стратегическое управление : учебник / О.С. Виханский. — [2-е изд., перераб. й доп.]. — М. : Гардарики, 2000. — 356 c.

7. Оболенський О.Ю. Державна служба України: реалізація системних поглядів щодо організації та функціонування / О.Ю. Оболенський. — Хмельницький : Поділля, 1999.

8. Щёкин Г.В. Теория кадровой политики : монографія / Г.В. Щёкин. — К. : МАУП, 1997. — 176 с.

9. Завадський Й.С. Управління / Й.С. Завадський. — Т.1. — [2-ге вид.]. — К. : Українсько-фінський інститут Управління і бізнесу, 1998. — 542 с.

10. Петровский А.В. Деятельностный подход к психологии коллектива / А.В. Петровский // Вопросы истории и теории психологии : избранные труды. — М. : 1984. — С. 212-228.

11. Рожков В.В. О роли личностно-деятельностного подхода в развитии личности сотрудника ОВС / В.В. Рожков // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 1997. — №2(6). — С. 7-9.

12. Бехтерев В.М. Бессмертие человеческой личности как научная проблема // Вестник знания. — Пг., 1918. — Вып. 2. — С. 2-23.

13. Выготский Я.С. Собр. соч. : в 6-ти т. / Я.С. Выготский — Т.3. — М., 1983. — 366 с.

14. Петровский А.В. Индивид и личность. Концепция персонализации / А.В. Петровский // Вопросы истории и теории психологии: Избранные труды. — М, 1984. — С. 228-258 ; Петровский В.А. Системно-деятельностная парадигма : концепция персонализации / А.В. Петровский // Личность в психологии: парадигма субъектности. — Ростов н/Д., 1996. — С. 393-403.

15. Бандурка О.М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України / О.М. Бандурка. — Харків, 2004. — 780 с.

16. Пєтков В.П. Управління виховно-виправним процесом / В.П. Пєтков. — Запоріжжя : ЗЮІ МВС України, 1998. — 538 с.

17. Арістова І.В. Державна інформаційна політика : організаційно-правові аспекти / І.В. Арістова. — Харків : Ун-т внутрішніх справ, 2000. — 368 с. ; Кормич Б.А. Організаційно-правові засади інформаційної безпеки України / Б.А. Кормич. — Одеса : Юридична література, 2003. — 472 с.

18. Бандурка О.М., Кузніченко С.О. Організація діяльності органів внутрішніх справ в умовах надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру : наук.-практ. посібник / О.М. Бандурка, С.О. Кузніченко. — Харків : Ун-т внутрішніх справ, 2000. — 116 с.

19. Фролова О.Г. Новітня методологія в управлінні в органах внутрішніх справ / О.Г. Фролова. — Донецьк : ДІВС МВС України, 2001. — 312 с.

20. Організація управління персоналом в органах внутрішніх справ / [Сущенко В.Д., Смирнов А.М., Коваленко О.І. та ін.] ; за ред. В. Сущенка ; Нац. акад. внутр. справ України. — К., 1999.— 350 с. : табл.

21. Бандурка О.М., Соболєв В.О. Теорія та методі роботи з персоналом в органах внутрішніх справ / О.М. Бандурка, В.О. Соболєв. — Харків : НУВС 2000. — 353 с.