

БЕЗБЕДНОСНИОТ СЕКТОР КАКО СПЕЦИФИЧЕН ОБЛИК НА ОРГАНИЗАЦИЈА

Оливер БАКРЕСКИ

355.45-025

АПСТРАКТ:

Силните промени што го предизвикуваат општествениот развој можат да се осмислат само преку организациите кои можат да се разберат како функционална група или институција (држава, претпријатие, полиција, војска и сл.) и како процес на организирање кој е насочен кон креирање организациона структура.

Во организацијата се одвиваат разновидни процеси во рационална форма во облик на координација, поврзување и насочување на многубројните специјализирани знаења и умешности во осмислини целесообrzани целини кои треба да обезбедат ефикасна употреба и распоред на времето во однос на човечките активности, и особено потребата од организирано реализирање на поставени цели.

Организацијата не е само последица на организирањето како посебен дел на менаџмент процесот, туку последица на целокупниот менаџмент на една организација.

Клучни зборови: организирање, организација, организациона структура, организациони елементи, безбедносен сектор.

THE SECURITY SECTOR AS A SPECIFIC FORM OF ORGANIZATION

ABSTRACT:

The powerful changes which generate social progress may be comprehended only through organizations which are understood both as a functional group or an institution (state, corporation, police, army etc.) and as an organizational process directed toward creation of organizational structure. Within an organization, as a specific social creation, there are various ongoing processes. They get a rational form through the coordination, interlinkage and direction of numerous specialized forms of knowledge and skills in the conceived whole which should provide efficient usage and timetable regarding human activities and especially need of organized realization of the designated aims.

The organization is not only consequence of one specific part, but rather an outcome of the overall managerial process.

Key words: organization, organizational structure, organizational elements and security sector, police, army.

1. Општо за организацијата

Динамиката на работата, потребата од комплексен пристап во извршување на одредени задачи, и општо, сложениот живот, како и други слични фактори, ја наметнаа потребата од организирање и организација. Феноменот на организирањето и на организацијата се составен дел во човечкото размислување за поголема рационализација на напорите во работата, но се и основна рационална претпоставка за негово постоење.

Значи, носител на секоја активност е конкретна организација како комплексен, интегрален, функционален и структурен ентитет во однос на средината. Со други зборови, организирањето на некоја активност е детерминирано од одредена организација која се одликува со препознатлива вредносна матрица и конкретен структурен профил, како и со поседување одредени ресурси (човечки, финансиски итн.) и со одредено ниво на акциона перформанса што ги одразува претходно спомнатите нејзини карактеристики.

Секоја организација настојува да се развива и да ја зголемува својата моќ. Таквото настојување може да се разбере и како определен израз на конкретно специфично дејство при што со жаргонот на одредено организациско размислување организацијата се доживува како организам, како нешто што се развива, како нешто што живее и како нешто што има свој идентитет со одредени лични амбиции од одредени луѓе кои се дел од организацијата.

При дефинирањето на организацијата се среќаваат различни концепции во поглед на елементите кои ја конституираат, како на пример: општествена единка, поврзување на луѓето со целите, збир на луѓе, систем на активности и други. Организациите се општествени единки кои се ориентирани кон целта, која е свесно структуриран систем на активности со дефинирани граници. Од аспект на систематското поврзување на луѓето со целите секоја организација има намера и е составена од луѓе кои се групирани според одредени критериуми. Намерата на секоја организација се изразува во цели. Организацијата е свесно создадена општествена единка, составена од луѓе кои ги координираат нивните активности за остварување на општите цели. Исто така, организацијата е збир на луѓе кои работат заедно за да можат преку поделба на работата да остварат општа намера, а организациите можат да бидат претставени и како систем на активности. Организацијата претставува систем на активности на две или повеќе личности. Организацијата има пресудна улога за задоволување на потребите на човекот. Поединецот може да ги оствари своите цели во соработка со други луѓе. Луѓето се поврзани заедно во организацијата за да остварат некои општи цели. На таков начин човекот е принуден да соработува за да ги оствари своите лични цели.⁹²

Организацијата во речниците се дефинира како - одреден број лица или групи обединети заради некоја цел или задача, односно таа е детерминиран систем, тоа значи дека нејзините составни елементи се смислено избрани и компонирани во една целина за

⁹² Пошироко види: Шуклев Б., Менаџмент, Економски факултет, Скопје, 2004, стр. 171-172.

да се постигне определена цел, а нејзината структура смислено и рационално заснована за да се постигне поголема ефикасност.⁹³ Учесниците им се покориле, во определен степен, на целите на организацијата заради некоја заедничка цел, а тоа, подразбира и стекнување покорност на луѓето или групите надвор од организацијата. Сепак, во неговата основна употреба зборот „организација“ покрива многу различни видови здружувања и различни степени на внатрешна и надворешна покорност.⁹⁴

Секоја политичка партија е организација. И покрај тоа што таа нема силна внатрешна структура и не може да се зборува за поголема покорност на нејзините партиски членови во остварување на целите што ги поставила пред себе, сепак таа ги има основните елементи кои се својствени за една организација. Надворешната покорност што ја стекнува самата партијата како одреден облик на организација најчесто е мала.

Исто така, и секоја фирма или корпорација е организација. Во споредба со политичките партии во фирмите се бара поголем степен на внатрешна покорност, но главно на активности кои се однесуваат во голема мера на самото производство, на самиот пласман и во делот на остварување на поголем профит. Од друга страна, надворешната покорност во сферата на економскиот сектор се изразува преку купување на одредените стоки и услуги од страна на потрошувачите, а се бара и покорност кон сите свои програмски цели и од страна на државата.

И власта е организација. Ако се знае дека власта има реална сила на располагање која може да ја употреби или „злоупотреби“, тоа значи дека ги има сите механизми на моќ. Тоа несомнено е исклучителна моќ и сила. Во основа, власта ги принудува на внатрешна покорност своите приврзаници и тоа на многу различни начини и за различни надворешни цели. На пример, во одбранбениот сектор или поточно во војската, внатрешната покорност на припадниците на воената организација на некаков начин се подразбира и таму се бара висок степен на покорност на припадниците кон целите на воената организација, додека надворешната покорност посебно кога се применува воена сила, таа исто така е сеопфатна. Во другите сфери на власта, внатрешната покорност кон политиката и целите на организацијата е помала, односно може да се каже дека добива пријатен изглед.

⁹³ Чокревски Т., *Организационо општество*, Студентски збор, Скопје, 1995, стр. 72-73.

⁹⁴ Galbraith J.K., *The Anatomy of Power*, Houghton Mifflin Company Boston, 1983, p. 71.

2. Цели на организацијата

Основата на постоењето на организацијата е да служи на определени цели поради кои свесно е воспоставена.⁹⁵ Целите на организацијата се оној елемент кој во голема мера придонесува за обликување на организацијата, односно, тие се оној елемент, што го насочува дејствувањето на организацијата кон идните замислени состојби или очекувани резултати. Тие во голема мера се апстрактна можност за идните положби или резултати што би требало (и во најголем број случаи би можело) да се остварат преку дејствувањето на организацијата. Имагинацијата на идните сакани состојби и резултати, длабоко извира од сопствената практика и стварност. Во целесообразното дејствување човекот ги замислува резултатите што ќе ги добие. Во сложената стварност на општеството, целесообразното дејствување станува можно преку организацијата што координира и усогласува многу индивидуални поведенија, ги насочува кон една замислена положба или сакан резултат. Општата карактеристика на човековата дејност во една организација е задачите да ги направи видливи пред нивното конкретизирање и остварување.⁹⁶

Значи, целите на организацијата се двигател на нејзината активност. Оттука, целите на организацијата мораат да бидат јасни, бидејќи околу нив, како мотивациони фактори, се собираат сите членови на организацијата и секако остварливи бидејќи мораат да се расчленат на конкретни задачи кои мора да се остварат во одредено време и простор и да се рангираат по приоритет и по носители.⁹⁷ Тука се поставува прашањето „Кои се носителите на целите на организацијата?“. Првиот впечаток определува дека носителите на целите се наоѓаат во самата внатрешна структура на организацијата. Оттука, носителите на целите можат да бидат во „топ менаџментот“ на самата организација, односно во раководните и извршните органи на организацијата, но има и сличаи кога како носители се појавуваат сите членови на организацијата. Без разлика на тоа кои се носители на целите во организацијата и без разлика на статусот кој го имаат членовите на организацијата, сепак за да може организацијата да функционира успешно, и да ги остварува своите цели беспрекорно, таа ги прикажува целите како заеднички за да го обедини заедничкиот напор на сите вработени.

Во организациите почесто постојат повеќе цели, а поретко само една цел. Во множеството цели, во сообразност со рационалното дејствување на организацијата, се воспоставува хиерархија на целите. Секој степен на хиерархиската скала претставува крај на претходната и во исто време средство за достигнување до следниот степен. Секој даден степен од хиерархијата на целите, може да се смета за создавач на средства за постигнување на степенот над него. Така нагоре сè до нивото до кое се создава општата политика на организацијата и каде се донесуваат крајните вредносни одлуки. На тој начин хиерархијата

⁹⁵ Etzioni A., *Modern Organisation*, Prentice Hall, New Jersey, 1964, стр. 6.

⁹⁶ Чокревски Т., *Организационо општество*, Студентски збор, Скопје, 1995, стр. 75.

⁹⁷ Harrison F., *The Managerial Decision-Making Process*, Houghton Mifflin, Boston, 2003, p. 356.

на целите може да се идентификува со организационата хиерархија.⁹⁸ Во поголемите организации целите се групираат и се распоредуваат помеѓу разните организациони единици. Во ваквата конгломерација на цели, ако не постои хиерархија на целите, тогаш постои опасност самите организациони единици да се фокусираат само на реализирање на своите цели без да водат сметка за другите цели кои треба да ги остварат другите организациони единици во самата организација.

3. Организациона структура

Организационата структура ја сочинуваат вкупност на елементи или делови усогласени меѓу себе во функција на постигнување определени цели на организацијата. Од една страна, деловите или елементите што го сочинуваат основниот состав на структурата ги содржат главните и општите својства на организацијата, а од друга страна, поседуваат свои карактеристики и особини врз основа на кои, во рамките на целата структура, се дадени како релативни целини, со своја релативна самостојност. Релативната самостојност се изразува во односот кон другите делови на организационата структура.⁹⁹

Според тоа, важна карактеристика на организационата структура е внатрешното меѓусебно поврзување и дејствување на нејзините делови. Структурата ја изразува поврзаноста на елементите, нивното движење и менување и таа ги интегрира и поврзува деловите коишто усогласено дејствуваат за остварување на целите на вкупната организација. Динамиката и постојаните промени на деловите и на целината предизвикани од внатрешни или надворешни причини, се одвиваат во рамките на структурата на организацијата.¹⁰⁰ Деловите на организационата структура подредени на целината имаат извесна поголема или помала самостојност. За секој вид организација постои специфична самостојност на нејзините делови што произлегува од специфичната функција на некој дел во однос на другите делови. Во такви околности делот на организационата целина извршува само некои од задачите или остварува делумни и поединечни цели на организационата целина. Помеѓу деловите и целината од една страна, и самите делови меѓу себе од друга страна, постојат различни видови односи кои се зависни од самиот карактер на организацијата. Во некои организации, деловите на структурата се идентификуваат со целината, поточно се слеваат во неа и надвор од односот дел-целина не можат да постојат. Во други организации деловите не се во толкава зависност од целината на организацијата.¹⁰¹

⁹⁸ Barnard I., The Function of the Executive, Harvard University, 1938, во трудот *Organizaciono opftestvo*, Studentski zbor, Skopje, 1995.

⁹⁹ Врската со развојот на теоријата на системите или кибернетиката, е доследно претставена во трудот на Оскар Ланго: О Ланго, *Wholo and Part – A General Theory of System Behaviour* – Oxford- Warsasawa 1965 и трудот на Ludwig Von Bertalanffy: *General Sistem Theory*, Georg Braziller, New Yourk, 1968.

¹⁰⁰ Афанас В.Г., Научное управление обществен-Опит системного исследование, Москва, 1968, стр. 7, во трудот *Organizaciono општество*, Студентски збор, Скопје, 1995, стр. 72-77.

¹⁰¹ Чокревски Т., *Organizaciono општество*, Студентски збор, Скопје, 1995, стр. 75.

Во основа, организационата структура ги поврзува деловите со механички или органски односи. Таа не може да опстане и да се одржи без органски односи коишто ја обезбедуваат виталната комуникација и координација помеѓу самите делови и деловите со целината. Насоките на течението на комуникациите во организационата структура може да биде хоризонтална и вертикална. Хоризонталната комуникација се одвива помеѓу деловите или поединците на исто ниво на организациониот ранг. Вертикалната комуникација обезбедува течение на информациите и пораки надолу и нагоре и тоа почесто од организациониот врв кон основата, а поретко обратно. Двете комуникациони насоки вршат определена функција во организационата структура. Хоризонталните комуникации повеќе имаат кохезиона функција внатре во одделните делови или во одделните нивоа на организацијата, а вертикалните комуникации го обезбедуваат поврзувањето на целокупната организациона структура и имаат интеграциона функција.¹⁰²

Значи, организационата структура настанува како последица на процесот на организирање. Со организационата структура се уредуваат сите врски и односи кои постојат во една организација, помеѓу различни организациони целини на таа организација, како и врските и односите кои постојат внатре во самите организациони единици. Покрај уредувањето на врските и односите, со организационата структура се врши и поделба на надлежностите внатре во организацијата, што е многу значајно за поефикасна и поефективна работа. Постоенето на организациона структура овозможува стабилност и континуитет во работата на организацијата, без разлика на кадровските промени.¹⁰³ Исто така, организационата структура укажува на начинот на поврзување на процесите и функциите, на степенот на поделба на задачите, на распределбата на авторитетите и на начинот на контрола. Ефикасноста на организацијата зависи од поделбата на работата во рамките на организационите единици, додека ефикасноста зависи од интеграцијата на организационите единици.

Генерално, организационата структура е како архитектонски план на зграда, и колку што е поголема и покомплицирана зградата, толку поважен станува централниот архитектонски план. Кога се дизајнира организациона структура, мора да се земат предвид ограничувањата на функционалниот авторитет, проблемите на комуницирање и мноштво други специјализирани аспекти на организацијата и да се размислува како поединечните делови треба да бидат приспособени заедно во интегрираната структура. Резултатот во целина е поголем отколку збирот на одделните делови.¹⁰⁴

¹⁰² Donald M.N., *Some Concomitene of Verring Paterns of Communication in the Large Organization*, Univrsity of Michigan, 1959.

¹⁰³ Види: Гоцевски Т., *Образовен менаџмент*, Македонска ризница, Куманово, 2003, стр. 212.

¹⁰⁴ Newman W.H., *Administrative Action. The Techniques of Organization and Management*, Prentice-Hall, Inc, New York, 1971, pp. 272-274.

Во дизајнирањето на организациската структура како фиксни се земаат целите утврдени во фазата на планирањето. Организационата структура може да се развие преку:¹⁰⁵

- создавање департаманизација – упатува на одделенија во кои работата може најдобро да биде поделена;
- фокус на авторитет – единици и нивоа во кои најголем број деловни одлуки ќе бидат подготвени;
- помошни единици потребни за водење и помагање на оние кои се одговорни за примарните должности;
- соодветна ефикасност за функциите на врвниот менаџмент;
- структурно уредување на оперативните и помошните одделенија со кои ќе се обезбеди едноставност, конзистентност и придонес за нормално работење на организацијата.

Организационата структура се претставува графички со помош на организациона шема, која ги прикажува односите помеѓу организационите единици и работните места. Без разлика на големината на организационата шема таа содржи само три симболи и тоа: квадрати, вертикални линии и хоризонтални линии. Квадратите претставуваат организациони единици и работни места, а често и едното и другото, и во квадратите се впишуваат имињата на организационите единици. Вертикалните линии ги претставуваат правците на простирање на авторитетите и одговорностите. Најголемиот авторитет и одговорност е на врвот на организационата шема, а најмалиот на дното. Авторитетот се простира од горе па надолу, додека одговорноста се простира од долу па нагоре. Сепак, одговорноста по работните места е најмала на дното на шемата, а е најголема на самиот врв. Хоризонталните линии претставуваат врска на задолжителна соработка во организацијата. Работните места кои се наоѓаат на иста хоризонтална линија мора да се договараат. Исто така, соработката е можна и по дијагонала, но не е задолжителна. Длабочината на организационата шема е одредена со бројот на нивоата во организацијата. На исто ниво се работните места кои имаат исти карактеристики (авторитет, одговорност, должност и сл.) на дното на организационата шема се претставува бројот на работните места кои се подредени на еден раководител, а на врвот на организационата шема има еден раководител.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Ibid., p. 274.

¹⁰⁶ Dragišić Z., Bezbednosni menadžment, Službeni glasnik i Univerzitet u Beogradu-Fakultet bezbednosti, Beograd, 2007, str. 92-93.

Организационата шема покажува дека:¹⁰⁷

- работата е поделена на организационите единици - одделенија, сектори, отсеци или групи;
- секоја организациона единица има раководно лице, кое е одговорно за работата на единицата и за работата што треба да ја изврши лично;
- работата се извршува на различни нивоа;
- ја покажува поврзаноста и односите во извршувањето на работата на различни нивоа;
- го покажува процесот на координација при извршувањето на работата.

4. Организација на безбедносниот сектор

Организациите коишто се занимаваат со остварување на безбедноста и одбраната на земјата се организирани во повеќе степени и во голем број насоки во согласност од пошироките општествени интереси и од целите кои се сака да се постигнат. Организацијата на безбедносниот сектор¹⁰⁸ опфаќа мрежа на институции и организации кои на најефикасен начин ја остваруваат одбранбено-заштитната и безбедносната дејност на сите утврдени нивоа и за сите безбедносни потреби.

Организацијата и управувањето со безбедносните институции произлегува од нивната конкретизација во одредена ситуација што произлегува од специфичноста и од природата на нивната дејност и специфичноста на нивната работа. Според тоа, организацијата и управувањето со безбедноста се разбира како една симбиоза на активности кои се насочени кон остварување на безбедносната дејност, но и кон оние кои го обезбедуваат нејзиното непречено остварување, па сè до осигурувањето на поставените конкретни цели и резултати од самиот процес.

Во основа, теоријата на организацијата на безбедносниот сектор е насочена кон изучување на процесите и согледување на перспективите кои треба да придонесат за ефективен безбедносен систем, со операционализација на нови решенија во организациско-структурниот модел на работа, поефикасно управување со безбедносните процеси итн.

¹⁰⁷ Стаменковски А., Менаџмент со одбраната, ТНИД Ѓурѓа, Скопје, 2004, стр. 268.

¹⁰⁸ Безбедносен сектор денес покрај традиционалните конституенци (војска и полиција) ги опфаќа и сите оние органи на државата кои се овластени да носат и да употребуваат оружје, односно применуваат сила: граничните единици, разузнавачките служби, финансиската полиција, специјални антитерористички единици, царината, судските и затворските служби. На сето тоа треба да се додадат и формациите кои изникнаа од тековната приватизација како делови на секторот за безбедност и вооружените сили. Пошироко види: *Security Sector Reform: The Challenges and Opportunities of the Privatisation of Security*, Damian, Lilly D. and Page T., (eds), International Alert, London, 2002; Heiner Hänggi, *Conceptualising Security Sector Reform and Reconstruction*, vo *Reform and Reconstruction of the Security Sector*, Bruden A. and Heiner Hänggi (eds.), Lit Verlag Münster, 2004, pp. 5-6; Бакрески О., Контрола на безбедносниот сектор, Филозофски факултет, Скопје, 2008, стр. 8-18.

Во однос на научната организација на безбедноста во литературата се сретнуваат неколку аспекти во разгледување на овој феномен и тоа: од функционален аспект, од структурен аспект и од институционален аспект.

Функционалниот аспект на самиот поим организација на безбедноста посочува на одреден процес во кој се подредуваат деловите од системот на функционирањето на системот како целина. Ова значи дека дејноста на организацијата е добро осмислена и за остварување на истата целосно се ставаат во функција сите потребни ресурси (човечки и материјални), во насока на остварување на поставените цели на безбедносниот систем.

Структурниот аспект се однесува на структурните елементи на организацијата, односите кои се јавуваат меѓу елементите, нивната меѓузависност и комплементарност, начинот на остварување на потребната соработка, подреденоста на елементите итн. Тоа значи дека организацијата на некоја безбедносна институција ја отсликува нејзината реалност преку прикажување на определената внатрешна поставеност на елементите на таа институција, нивната подреденост и надреденост, кохезивноста на елементите и начинот на кој се остварува основната функција на самиот систем.

Институционалниот аспект на организација на безбедноста значи систем во којшто се остваруваат разни односи и влијанија на одделните елементи во организационата структура сè со цел преку остварување на општите цели да се реализираат посебните цели на самата организација.

Вообичаен начин за прикажување на организацијата на безбедносниот сектор е шемата на полициската и на воената организацијата. Во воените и полициски организациони шеми распределбата на моќ е доследно прикажана, затоа што станува збор за организациони шеми, особено војската која е цврсто воспоставена и многу дисциплинирана организација, чие обележје е хиерархијата на функцијата и културата на строга послушност и во која „формалните врски секогаш доминираат над личните“. Сепак, покрај формалната организација која ја апострофира организационата шема постои и неформална организација која како последица на неформалните односи кои владеат во самата организација не може да се раководиме на конкретна организациона шема. Од аспект на безбедноста има одредени ситуации каде повеќе се фаворизира неформалната организација отколку формалната, бидејќи неформалната организација има реална моќ и добра поставеност на членовите на организацијата, наспроти формалната организација која не мора секогаш да ја прикажува вистинската моќ. Најчесто неформалната организација развива една широка лепеза на комуникација, контакти (лични неформални контакти, неформални канали на комуникација) и начини да се извршат некои задачи, а кои не се совпаѓаат со официјалните процедури.

4.1. Организација и структура на полицијата

За ефикасно извршување на поставените задачи потребна е добра организираност на полицијата. Начинот на организирање и вршење одделни задачи во полицијата не зависи само од условите на извршување, туку и од законското уредување на прашањата кои се врзуваат за самата организација на полицијата.

Досегашната практика на раководење со полицијата покажува дека доброто организирање се заснова на следниве работи:¹⁰⁹

- детална подготовка која обезбедува оптимална организациска структура и структура на раководење во пресрет на претстојните задачи, со што ќе се избегне импровизација и ќе се обезбеди концентracија на сили и средства за извршување на задачите и ќе се направи нивна деконцентрација по извршувањето на задачата;
- навремено ќе се дистрибуираат потребните податоци на пониските нивоа на раководење (со помош на информационите системи) за да може побрзо да отпочнат подготовките на сите нивоа на раководење;
- командниот, функционалниот и соработничкиот однос треба да ја обезбеди органската поврзаност на сите елементи на организацијата, а сите акции ќе ги поврзе за материјалните и за човечките можности со усогласување на желбите и можностите;
- работење брзо, но сталожено, со избегнување нервоза и брзање, и обезбедување на докази за сè што се работи. Нервозата и брзањето го удвојуваат времето потребно за подготовка и извршување на задачите. Тие стануваат синоним за неподготвеност и неспособност за да може организацијата да се подготви за задачата која ѝ претстои.

Процесот на организирање на полицијата води кон креирање организациона структура која дефинира како е поделена задачата, како остваруваат соработка секторите, одделенијата, како се користат ресурсите итн. Според ваквата концептуализација на дадениот пристап во делот на дефинирањето на организационата структура во полицијата самата структура посочува на: поединци кои извршуваат одредени задачи, односи на формално известување, одговорност за одлуките, хиерархиските подреденост на нивоата, планирање на активностите што треба да обезбеди потребна координација и соработка итн. Субјектите на организационата структура се во меѓусебна интеракција каде се одвива постојаната функција на полициската организација. Заемните односи помеѓу вработените во самата организацијата, што во нејзината структура заземаат определени места и имаат

¹⁰⁹

Пошироко види: Стевановиќ О., *Руководење и командовање*, Полицијска академија, Београд, 1999, стр. 109.

определени улоги, повеќе или помалку се формализирани и регулирани со соодветни прописи.

Генерално, организационата структура на полицијата е составена од сплет на односи меѓу различни позиции и меѓу различни личности кои се на одредени позиции. Основните компоненти на организационата структура во полицијата се хоризонтални и вертикални димензии. Вертикалната димензија е изразена преку нивоата на авторитет, додека хоризонталните нивоа се дадени во облик на департамизацијата. Во вертикалната димензија нивоата на авторитет се подредени во форма на хиерархија (од врвот-надолу, односно од министерот кој се наоѓа на самиот врв на пирамидата до нивото на полициските службеници кои се наоѓаат во нејзината основа). Самите односи произлегуваат од делегиран авторитет од едно до друго ниво, а меѓу нивоата постои постојана комуникација со која авторитетот е пренесен меѓу нивоата. Ова е стандарден пристап за да се разберат некои од односите на авторитетот во полициската организација. Сепак, за целосно разбирање на проблемите кои се врзани за полициската организација, потребно е да се има соодветно знаење за природата на нивоата и за начинот како тие се креираат.

Досегашните искуства упатуваат дека најдобрата варијанта во организационата структура во полицијата е да има департамизација (формирање дополнителен и потребен број одделенија и служби); со нив да раководат стручни и компетентни лица кои ќе донесуваат стручни и оперативни планови и во организационата единица треба секогаш да се има помошни служби за извршување на дополнителни работи.

Организацијата во полицијата, секаде во светот, па и во нашата држава, е заснована на строги законски правила и прописи, односно врз дефинирана организациона шема. Организационата шема на полицијата претставува еден вид на органограм кој ги прикажува односите меѓу организационите единици. Во основа, тој ја покажува организацијата на сите организациони единици според делокругот на работа. За да се обезбеди добра и ефикасна тимска работа меѓу организационите единици, треба да има соодветна поделба на работата меѓу нив, треба да има избалансирана ангажираност на поединците со прецизно утврдени задачи, треба да постојат добри услови за работа и добри внатрешни односи меѓу организационите единици и треба функционалните односи да бидат строго дефинирани. Организационата единица треба да биде одговорна за својот делокруг на работа, а дава и придонес за остварување на поставените цели и задачи на Министерството во целина. Во органограмот јасно се дефинирани нивоата и позициите на надредените и нивните подредени и односите меѓу нив.¹¹⁰

Во Република Македонија организациската поставеност на полицијата оди по определен редослед. Првото ниво е олицетворено преку Бирото за јавна безбедност кое ги врши полициските и криминалистичките работи во рамките на Министерството за внатрешни

¹¹⁰ Организационата структура на полицијата ја сочинуваат разни сектори и одделенија. Поделбата продолжува и во специјализирани оддели, во кои работат стручни и специјализирани тимови. Ваквата поделба придонесува за брзо решавање на настанатите состојби кои можат да имаат големи безбедносни импликации.

работи. Неговата внатрешна организациска поставеност се заснова на линиски и територијален принцип и е уредена со Законот за полиција. Во надлежност на Бирото се следните работи:¹¹¹ концептуалното планирање, следење и анализирање на безбедносната состојба и причините за појава на криминалитет и загрозување на јавната безбедност; усогласување, насочување, генерален и стручен надзор и контрола на работата на организационите единици на полицијата; едукација на полициските службеници; собирање, обработка, анализа, користење, оценување, пренос, чување и бришење на податоци од делокругот на полицијата; (учество во извршувањето на одредени сложени работи од делокругот на работа на организационите единици на полицијата); предлагање стандарди за опрема и материјално-технички средства за организационите единици на полицијата итн.

Следното ниво во организациската структура припаѓа на Централните полициски служби. Тие се формирани за вршење полициско-криминалистички работи за кои е потребно висок степен на специјализираност, како и заради ефикасно и економично извршување на одредени специфични и сложени задачи, самостојно, како и работи во содејство со секторите за внатрешни работи и регионалните центри за гранични работи, по принципот на централизирано работење. Централните полициски служби работите ги вршат на целата територија на Република Македонија, а тоа се работи од областа на спречување на организираниот криминал, криминалистичко-технички истражувања и вештачења, работите на давање поддршка во извршувањето на одредени специфични и сложени работи на подрачјето на секторите за внатрешни работи и регионалните центри за гранични работи од страна на посебните (специјалните) единици на полицијата, како и други работи и задачи. Во рамките на Централните полициски служби функционира Оддел за организиран криминал¹¹² за спречување и откривање кривична дела за кои гонењето се презема по службена должност, извршени од организирана група од најмалку три лица, која дејствува во одреден период за да оствари непосредна или посредна финансиска корист или друг вид материјална корист и која ќе изврши едно или повеќе кривични дела, како и други кривични дела за кои со закон е пропишана казна затвор во траење од најмалку четири години. Со Централните полициски служби раководи началник.

Заради поефикасно извршување на полициските работи на територијата на Република Македонија формирани се Сектори за внатрешни работи. Во рамките на секторите формирани се полициски станици за вршење полициски работи од општа надлежност и за сообраќајни работи на одредено подрачје. Работата на Секторите за внатрешни работи се уредува со Законот за полиција. Тие ја следат и ја анализираат безбедносната состојба; ја организираат, усогласуваат, насочуваат и вршат контрола на работата на полициските станици; вршат криминалистички работи и работи на превенција и спречување на

¹¹¹ Закон за полиција (Службен весник на РМ, бр.114/06).

¹¹² Види: Член 18 од Законот за полиција (Службен весник на РМ, бр.114/06).

криминалитетот итн.,¹¹³ додека полициските станици ја организираат дејноста за внимавање, патролната и набљудувачката дејност, контролата и регулирањето на сообраќајот. Тоа се основни дејности кои се организираат во рамките на секторската работа, како видови превентивно и репресивно дејствување на секторското подрачје. Полициските службеници во одделните сектори за својата работа одговараат пред нивниот претпоставен. Началникот на секторот ја планира и ја организира работата на својот сектор. За добро следење на безбедносната состојба, ефикасно планирање и извршување на работата, за секој сектор се изготвува годишен план на мерки и активности како и планови на мерки и активности посебно за секоја безбедносна појава која е актуелна на подрачјето кое го покрива секторот. Важноста на секторската работа за полицијата е голема, а тоа значи: добро познавање и следење на безбедносната состојба и ефикасно работење, со што се обезбедува прилагодливост на полициските службеници во подрачјето кое го опфаќаат; зголемена одговорност на секторските раководители за безбедносната состојба во својот делокруг на работа; воспоставување на добри и долготрајни односи со граѓаните, со што се придонесува за добар углед на полицијата меѓу месното население и негова подобра безбедносна заштита.

4.2. Организација и структура на војските

Војските им служат на националните држави за одбрана на суверенитетот, територијалниот интегритет, независноста и уставниот поредок. Тие биле и сè уште се олицетворение на националната свест и волја.

Развојот на современите војски може да се следи од периодот по Средниот век, кога европските сили почнале да развиваат стандардизирани облици на воена организација, главно засновани на постојана војска, до XIX век кога војската станала специјализирана институција со професионално раководство одвоено од остатокот на општеството. Од друга страна, европскиот колонијализам доведе до прифаќање на ваквиот воен модел во целиот свет, претварајќи ја војската во речиси универзален дел на државната организација.

Денешните војски се резултат на искуството од Втората светска војна, но и како резултат на настојувањата во ерата на Студената војна да се истакне нивната доминантност и супериорност, за подоцна напорите да се насочат кон градење армии организирани и подготвени да се справат со новите безбедносни предизвици. Оттука, правците во кои, во организациска смисла, се движел нивниот развој укажуваат на одредени фактори кои влијаеле на нивната денешна физиономија.

Првиот организациски елемент се однесува на нивното пополнување. Еден дел од војските се пополнуваат со општа воена обврска. Во тие рамки, постои и супститутор професионална или платена војска.

¹¹³ Закон за полиција (Службен весник на РМ, бр.114/06) член 21.

Втората организациска придобивка се гледа во фактот дека, речиси во сите војски на светот, врховната команда е во рацете на цивили (претседателот на државата или премиерот), а министерството за одбрана го водат, исто така, цивили. Тоа, всушност, најдобро ја изразува тенденцијата за целосна цивилна и демократска контрола на војската.¹¹⁴ Тоа е изразено најмногу во државите од Западна Европа. Во земјите од поранешниот социјалистичкиот поредок, министерствата и другите врвни функции во одбраната, до 1990 година, речиси без исклучок, ги извршуваа професионални војници. Денес, ситуацијата е сосема изменета.

Третиот организациски елемент, всушност, е еден од столбовите на функционирањето на модерните војски. Станува збор за хиерархијата и субординацијата кон и во самата војска. Во таа смисла, задржан е најстариот и најнедемократскиот начин на раководење. Воената организација на војската ѝ е подредена на основната цел на нејзиното постоење, а тоа е водењето војна. Заради тоа и постои потчинување на голема маса луѓе на еден човек - врховен командант. Тој постои заради извршување на таа цел, но постои и поради спречување на можноста војската да се истргне од контрола или да се осамостои надвор од рамките кои се определени со уставот и со законите на една држава. Врховниот командант е цивил кој, меѓу другото, треба да обезбеди војската да не се претвори, од апарат на државата, во апарат против државата.¹¹⁵

Во организациска смисла на зборот на структурата на војските влијаат повеќе фактори кои се од внатрешна, но и од надворешна природа. Исто така, на организационата структура влијаат и брзите промени кои се резултат на научните откритија во делот на технологијата што ги примораа војските да се реструктурираат водејќи сметка за новите техничко-технолошки достигнувања. Техниката и технологијата на новите видови оружја и опрема придонесоа да се случат големи промени во формациските структури на војските. Континуираното зголемување на степенот на усовршување на оружјето во современата епоха, како и потенцирањето на објективните предности кои се должат на самата организација - упатуваат на постоење тенденција на рапидно зголемување на надмоќноста (супериорноста) на војската во однос на невооружената популација во општеството.

Денешните војски, во својата структура, имаат од неколку десетици до неколку стотици различни воени специјалности. Спектарот на средствата и на опремата, нивното одржување, ракувањето со нив и нивната употреба, наложуваат голема динамика во создавањето нови специјалности. Од класичната структура, остана само поделбата на војската на видови, родови и служби. Но нивната содржина е радикално различна. Не е отповеќе ако се каже дека границата меѓу видовите (копнена војска, воена морнарица и воено воздухопловство) е мошне формална бидејќи станува збор за испреплетени структури.¹¹⁶

¹¹⁴ Види: Ѓорески, В., *Сите војски на светот*, НИП „Ѓурѓа“, Скопје, 1995, стр. 32.

¹¹⁵ Исто., стр. 32-33.

¹¹⁶ Исто., стр. 33.

Заклучок

Организацијата има исклучителна улога и зазема доминантно место во современото општество. Таа има важна улога затоа што ги обединува вкупните напори и потребните ресурси и луѓе, ја синхронизира, координира и насочува работата преку добро осмислени програми, го димензионира просторот и времето и што е најважно, обединува луѓе кои располагаат со одредено знаење од различни области чии поединечни напори се здружуваат во еден заеднички напор кој е насочен кон остварување конкретни цели на организација.

Организациите имаат одредена структура, начин на кој функционираат (процедура) и специфична динамика на внатрешни и надворешни односи. Прашање кое се наметнува е: „Дали сето тоа позитивно влијае или пак на некаков начин ги кочи активностите што, по логиката на нештата, организацијата ги врши или пак треба да ги врши?“. Одговорот на ова прашање не е лесен, ниту едноставен затоа што самата организација е подведена на активностите што треба да ги врши, но од друга страна самата организација со нејзината внатрешна структура и внатрешни односи може да се објасни, анализира и дефинира и без да се разгледува во сооднос со определените активности бидејќи како таква е интересна за пошироката општествена средина.

Денес, посебно во развојот на самата организација присутни се две тенденции: научно-технолошките достигнувања и човечкиот субјективитет. Тука се поставуваат неколку прашања, како: „Дали овие две тенденции се компатибилни?“, „Дали организационата структура треба да биде одраз на објективните потреби?“ (на пример, рационалност во постигнувањето на целите), „Дали има место за човечкиот субјективизам?“ и „Дали новите техничко-технолошки достигнувања се услов за ефикасна организација?“. Секако дека за создавање успешна организација не постои стандардно прифатлив модел, ниту стандарден рецепт. Таа, како помалку или повеќе успешна, се етаблира во текот на работењето, а учејќи од своите успеси и падови треба да се прилагодува кон новата реалност или ако е потребно да се надоградува. Но, тоа не значи дека треба да се менува визијата, туку само другите фактори кои придонесуваат за нејзиното опстојување, како што се: планови, програми, стратегија, формација, стил на управување и ресурси. Во практика често се сретнуваат организации кои имаат иста намера на дејствување да имаат различни организациони шеми или организациски модели, како и различен состав. Очигледен пример за тоа се различните модели на армиските и полициските сили од различни земји, кои иако имаат иста визија (намера), бележат разлики во структурниот модел, во зависност од тоа дали генералната политика на земјата на којашто ѝ служат е ориентирана кон зачувување на меѓународниот мир, или кон гарантирање само на националната територија, потоа зависат и од економијата, општествените прилики, традицијата на земјата, итн.

ЛИТЕРАТУРА:

- Афанас В.Г., *Научное управление обществен-Опит системного исследование*, Москва, 1968
- Бакрески О., *Контрола на безбедносниот сектор*, Филозофски факултет, Скопје, 2008
- Barnard I., *The Funcion of the Executive*, Harvard University, 1938
- Simon, Smithburg, Thompson, *Modern Organization Theories*, Advanced Management, New York, 1950
- Galbraith J.K., *The Anatomy of Power*, Houghton Mifflin Company Boston, 1983
- Гоцевски Т., *Образовен менаџмент*, Македонска ризница, Куманово, 2003
- Daft R.L., *Management*, The Dryden Press, Chicago, 1988
- Donald M.N., *Some Concomintene of Verring Paterns of Comunication in the Large Organization*, Univrsity of Michigan, 1959
- Dragišić Z., *Bezbednosni menadžment*, Službeni glasnik i Univerzitet u Beogradu-Fakultet bezbednosti, Beograd, 2007
- Ѓорески, В., *Сите војски на светот*, НИП „Ѓурѓа“, Скопје, 1995
- Etzioni A., *Modern Organisation*, Prentice Hall, New Jersey, 1964
- Newman W.H., *Administrative Action. The Techniques of Organization and Management*, Prentice-Hall.Inc, New York, 1971
- О Ланго, *Wholo and Part – A General Theory of System Bahaviour* – Oxford- Warsasawa 1965
- Стаменковски А., *Менаџмент со одбраната*, ТНИД Ѓурѓа, Скопје, 2004
- Security Sector Reform: The Challenges and Opportunities of the Privatisation of Security*, Damian, Lilly D. and Page T., (eds), International Alert, London, 2002
- Стевановић О., *Руковођење и командовање*, Полицијска академија, Београд, 1999
- Чокревски Т., *Организационо општество*, Студентски збор, Скопје, 1995
- Harrison F., *The Managerial Decision-Making Process*, Houghton Mifflin, Boston, 2003

Ludwig Von Bertalanffy: *General Sistem Theory*, Georg Braziller, New Yourk, 1968

Heiner Hänggi, *Conceptualising Security Sector Reform and Reconstruction*, vo Reform and Reconstruction of the Security Sector, Bruden A. and Heiner Hänggi (eds.), Lit Verlag Münster, 2004

Шуклев Б., *Менаџмент*, Економски факултет, Скопје, 2004

Закон за внатрешни работи (Службен весник на РМ, бр.92/09).

Закон за полиција (Службен весник на РМ, бр.114/06).