

пільної безпеки та правопорядку, як зміст зовнішньої управлінської діяльності останніх, повинні мати правову форму і відбиватись в загальних та спеціальних нормативно-правових актах. З огляду на це, нормативне забезпечення, правове регулювання повинно пронизувати всю управлінську діяльність органів системи Міністерства внутрішніх справ. Адже саме правова форма, як засіб зовнішнього виразу (виявлення) змісту управління» надає всій системі управління в органах внутрішніх справ, її органічним складовим необхідну сталість, формальну визначеність, передбачуваність розвитку, нормативність, а, відтак, найбільш можливу дієвість і ефективність.

Список літератури: 1. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. Х., 1998. 2. Конституція України //Юридичний вісник України. 1995. №1. 3. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Х., 1996. 4. Шекин Г.В. Теория социального управления. Монография. К., 1996. 5. Теория управления в сфере правоохранительной деятельности /Под ред. док-ра юрид. наук, проф. В.Д. Малкова. М., 1990. 6. Слепенков И.М. Аверин Ю.П. Основы теории социального управления. М., 1990. 7. Теория управления социалистическим производством: Учебник /Под ред. О.В. Козловой. 2-е изд. М., 1983. 8. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. Х., 2000. 9. Теория права и государства. Учебник /О.Ф. Скакун, Н.К. Подберезский. Х., 1997. 10. Теория государства и права. Учебник для юридических вузов и факультетов /Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. М., 1998. 11. Атаманчук Г.В. Сущность советского государственного управления. М., 1980. 12. Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976. 13.

Надійшла до редколегії 06.02.2001

В.С. Венедиктов, начальник Інституту ПШКП ОВС України

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА СЛУЖБУ В ОВС УКРАЇНИ

Сучасний стан розбудови правової держави та розвиток демократичного суспільства на порядок денний гостро ставлять питання докорінного реформування органів внутрішніх справ України. Реформування органів, комплектування їх висококваліфікованим персоналом, створення належних умов для ефективного виконання ними службових обов'язків потребують перегляду нормативно-правової бази як юридичної основи їх діяльності.

Зміна концептуальних підходів до визначення місця і ролі міліції в суспільстві вплинула і на теоретичні уявлення про кадрову політику органів внутрішніх справ, про свідоме ставлення до якісного виконання своїх службових обов'язків. З метою послідовного скорочення випадків порушення закону, злочинних проявів з боку особового складу необхідно поступово удосконалювати форми та методи добору, підготовки та розстановки кадрів. Відповідно до Конституції України [1, ст.141] основною метою реформування органів внутрішніх справ є перетворення цього інституту держави із органу, який протистоїть людині, в орган, який захищає права та свободи громадян, охороняє особисте життя людей від протиправних дій будь-кого і несе відповідальність перед людиною за свою діяльність.

Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ є найважливішою складовою частиною всієї системи роботи з персоналом. Вона включає в себе: прогнозування і планування потреби в персоналі; організацію проведення професійної орієнтації серед населення; професійно-психологічний відбір майбутніх працівників органів внутрішніх справ та здійснення службово-професійної підготовки у відповідних навчальних закладах МВС України.

Прогнозування та планування необхідної потреби в працівниках треба розпочинати з низових підрозділів органів внутрішніх справ по напрямку діяльності відповідної служби. Плановий підбір кадрів має на меті забезпечення органів внутрішніх справ високопрофесійним персоналом, здатним ефективно вирішувати правоохоронні завдання, поставлені перед ОВС суспільством і державою [2, с.3].

Для прогнозування потреби в кадрах, як правило, використовують наступні показники:

- штатна чисельність підрозділів внутрішніх справ;
- фактичне заміщення посад;
- введення нових посад рядового та начальницького складу;
- заміщення посад вивільнюваних працівників;
- заміна працівників у зв'язку з виходом на пенсію;
- скорочення штатної чисельності органів внутрішніх справ.

Прогнозування та планування персоналу є важливим етапом підбору кадрів, бо забезпечує своєчасне комплектування посадових вакансій фахівців. Практика свідчить про те, що не тільки орган внутрішніх справ здійснює для себе підбір персоналу, але кожна особа вибирає для себе відповідний орган та посаду, яка їй задовольняє. У зв'язку з цим особливе значення набуває професійна орієнтація населення.

Професійна орієнтація населення щодо вибору професії правоохоронця визначає низку завдань. До основних з них слід віднести: 1) інформування зацікавлених осіб про різні види професійної діяльності в органах внутрішніх справ; 2) створення відповідних умов для розвитку професійно значущих здібностей майбутніх працівників; 3) визначення відповідності психофізичних та соціально-психологічних якостей осіб професійним вимогам, образу виду трудової діяльності.

Основними принципами в сфері профорієнтаційної роботи серед населення необхідно вважати принцип свідомості, принцип самостійності та принцип свободи вибору конкретної професії. Відповідно до принципу свідомості людина повинна знати всі особливості і умови проходження служби в органах внутрішніх справ. У процесі професійної орієнтації така інформація має надаватися спеціально уповноваженими органами. Зміст принципу самостійності полягає у наступному: профорієнтаційні органи, попередню визначивши інтереси, нахили і здібності людини, рекомендують їй опанувати певну професію. Принцип свободи вибору професії з урахуванням потреб органів внутрішніх справ та своїх індивідуально-психологічних особливостей і стану здоров'я торкається найважливішої соціальної проблеми, такої як співвідношення особистого та державного. «Профорієнтація, – писав К. К. Платонов, – це система психолого-педагогічних і методичних заходів, що

допомагають кожному представнику підростаючого покоління обирати собі професію з урахуванням потреб суспільства й своїх здібностей [3, с.131].

Основними формами профорієнтаційної роботи в органах системи Міністерства внутрішніх справ виступають професійна освіта, професійна інформація, професійна консультація. Професійна освіта – це початкова професійна підготовка учнів профільних класів загальноосвітньої школи та відомчих ліцеїв, яка здійснюється шляхом проведення спеціальних занять, організації відповідних гуртків, особливим режимом навчального дня тощо. Професійна інформація – система заходів по ознайомленню населення з ситуацією в сфері попиту і пропозицій на ті чи інші різновиди професійної діяльності в органах внутрішніх справ, з характером і умовам служби та праці за основними професіями та спеціальностями, центрами початкової і спеціальної підготовки персоналу, відомчими закладами освіти, а також з іншими питаннями отримання бажаної професії правоохоронця. Професійна консультація полягає у здійсненні комплексної допомоги населенню стосовно вибору професії і місця роботи шляхом вивчення особи яка звернулася за консультацією, з метою виявлення стану її здоров'я, спрямованості і структури здібностей, інтересів та інших чинників, які впливають на вибір професії.

Відбір кадрів для органів системи Міністерства внутрішніх справ України як поняття складає оцінку професійно-важливих особистісних, ділових та моральних якостей кандидатів на вакантні посади за тими чи іншими відомчими професійними видами службово-трудової діяльності особового складу. Практика свідчить, що комплексуючі органи остаточно ще не засвоїли необхідність використання науково обґрунтованих та законодавчих критеріїв підбору персоналу для органів внутрішніх справ України. В ОВС система професійного відбору по-справжньому тільки встановлюється. Сьогодні відбір здійснюється на підставі не позитивних показників, тобто якостей кандидата, наявність яких дозволить йому успішно оволодіти професією, а протипоказань, тобто виявлення тих якостей особистості, котрі не дозволяють працювати в міліції за обраною професією. Такі чинники виявляються за допомогою медичних, у тому числі психофізіологічних показників.

Кандидату на професію можна допомагати оволодіти професійно важливими якостями. Спеціалісти для цього використовують два підходи: всебічне вивчення загально-психологічних рис і формування здібностей особистості. Все це базується на принципах динамічності, що припускає вихованість особистості й компенсованість здібностей, а також комплексності, що включає всебічне вивчення особистості (її якостей, середовища життя, ціннісних орієнтацій і т.п.).

Призначення професійного відбору – це вибір кращого з декількох кандидатів, котрий може оптимально здійснювати в майбутньому професійну діяльність. Науково заснований відбір при цьому відбувається не на виборі найбільш здатного кандидата з усіх, а на підставі відповідності якостей кандидата необхідним вимогам (за професіограмами).

Для характеристики психологічних якостей особистості вивчають найбільш стійкий її елемент – нервову систему – й тим самим виявляють здіб-

ності людини до різних видів діяльності. Стосовно до більшості професій ОВС ці здібності необхідно виявляти по відношенню до можливості працювати в умовах значних психологічних і емоційних навантажень.

Опитування працівників ОВС показує, що тільки 0,4 – 1,3% з них вважають ризик і небезпеку в роботі негативними факторами, що значно впливають на їх ставлення до роботи. Між тим інтерв'ю, проведені з цими ж категоріями працівників, свідчать, що в повсякденній діяльності кожного працівника існує багато ситуацій, які, негативно впливаючи на психіку працівника, викликають стрес і потребують відповідних реакцій.

Погіршення працездатності після стресових ситуацій часто властиве людям із слабким типом нервової системи. В екстремальних умовах такі люди можуть відмовитися від виконання завдання або виконують його з великими труднощами й помилками, у них повільно відновлюється працездатність.

Відбір кандидатів за професійними якостями здійснюється методами професійної діагностики. Саме вони, засновані на сучасних методиках, дозволяють виявити якості, необхідні працівникам міліції: творче нешаблонне мислення, обсяг і швидкість пам'яті, увага, вольові компоненти, витримка, самовладання, емоційна зрілість, критичність, швидкість розумового орієнтування, переключення уваги тощо.

У практиці профвідбору спеціалісти застосовують не менше 20 різноманітних методів оцінки кандидатів, умовно розподіляючи їх на три групи.

Перша група – це методи описового характеру. Вони висвітлюють якості кандидатів з кількісного їх висловлення: біографічний, система довільних усних і письмових характеристик, еталонний (коли обирають за визначеними показниками найкращих кандидатів і порівнюють з ними решту), матричний (порівнюють фактичні якості кандидатів з набором якостей, які необхідні) і т. ін.

Друга група містить методи, в яких використані як описовий принцип, так і якісні вимірники: методи тестування, підсумованих оцінок (коли експерти визначають наявність у кандидатів тих чи інших якостей і присвоюють їм бали) тощо.

Третя група – це методи, засновані на кількісних показниках оцінки ділових якостей: методи рангового порядку (керівник розташовує оцінюваних за порядком від найкращого до найгіршого), парних порівнянь, заданої бальної оцінки, коефіцієнтної оцінки рівня ділових якостей (він заснований на системі коефіцієнтів, що вимірюють як окремі якості, так і їх сукупність) [4, с.167-169.]

Професійно-службова підготовка – це початкова підготовка, яка організується працівникам, котрі вперше прийняті на службу в органи внутрішніх справ на посади рядового та молодшого начальницького складу. Вона має забезпечити здобуття професійних знань, умінь та навичок, необхідних для самостійного виконання функціональних обов'язків, покладених на працівників органів внутрішніх справ за спеціальністю «міліціонер».

Чисельність та розпоршеність відомчого нормативного матеріалу, новизна правових положень і понять у діяльності органів внутрішніх справ,

виникнення суперечностей при встановленні правового статусу працівника при проходженні професійно-службової підготовки зумовлюють необхідність узгодження правового регулювання цієї форми навчання з іншими формами підготовки персоналу.

Формування професійної суті кваліфікованих фахівців з усіх напрямків діяльності ОВС, та їх уміння працювати в нових умовах становлення і розвитку державності потребує концептуальне та організаційно-структурне реформування системи відомчої освіти, на основі випробування та реалізації єдиної політики у цій галузі.

Відомча система освіти повинна бути органічною ланкою державної освітньої системи України, спрямованої перш за все на якісне кадрове забезпечення конкретних галузей діяльності органів внутрішніх справ (слідчої, оперативно-розшукової, адміністративної, соціально-психологічної, кримінально-виконавчої, аналітично-інформаційної тощо).

Сьогодні вищі навчальні заклади системи МВС України самостійно і в повному обсязі ще не спроможні вирішити всі питання організаційного та методичного забезпечення навчально-виховного процесу, здійснення кваліфікаційних вимог по підготовці відповідних фахівців. Таке становище пов'язане з всебічним ростом невеличких вузів в обласних центрах, відсутністю належної навчально-методичної бази і достатньої кількості професорсько-викладацького складу.

Науку і навчально-виховний процес в таких вузах треба інтегрувати в науково-навчальні комплекси. В сучасних умовах у сфері відомчої освіти науково-навчальними комплексами могли б стати Університет внутрішніх справ і Академія внутрішніх справ як найбільш потенціальні з усіх напрямків діяльності вузи МВС. Через них треба запроваджувати безперервну, ступеневу та рівневу підготовку кадрів, здатну до саморозвитку, такого, що синтезує прогресивний вітчизняний і зарубіжний досвід та новітні наукові досягнення.

Основним відомчим нормативним актом, який регламентує професійно-службову підготовку в сучасних умовах, є Інструкція про порядок прийому на курси початкової підготовки кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України на посади працівників міліції, яка затверджена наказом МВС України від 31 серпня 1999 року №662. Згідно з цією Інструкцією відбір кандидатів для направлення на навчання покладається на керівників галузевих служб, апарати по роботі з особовим складом МВС України та комплектуючі органи. Для вирішення питання про допуск кандидатів до вступних випробувань та зарахування на навчання наказом по закладу освіти створюється приймальна комісія, яка розглядає матеріали на кандидатів, проводить медичний огляд, перевіряє речове забезпечення та в 6-денний термін здійснює вступне випробування кандидатів шляхом: проведення професійної психодіагностики, здачі нормативів з фізичної підготовки, визначення рівня загальноосвітньої підготовки через написання диктанту українською мовою та проведення співбесіди.

Особи, які успішно пройшли вступні випробування та співбесіду, на підставі рішення приймальної комісії наказом по закладу освіти зараховуються курсантами. Одночасно їм присвоюється спеціальне звання «рядовий мі-

ліції». Після закінчення курсів професійно-службової підготовки курсантам присвоюються, у відповідності до їхніх військових звань, спеціальні звання молодшого начальницького складу.

Здійснення службово-професійної підготовки в відомчих навчальних закладах системи МВС позитивно впливає на більш якісний відбір персоналу для служби в органах внутрішніх справ України. Але треба звернути увагу на наукове-методичне, кадрове та фінансове забезпечення навчальних закладів, які здійснюють службово-професійну підготовку. Водночас дуже важливим компонентом є єдиний підхід до змістовності освіти, який і повинен забезпечити виконання державних вимог щодо підготовки майбутнього працівника ОВС, сприяти вихованню високорозвиненої особистості, яка була б здатною не тільки гідне презентувати персонал органів внутрішніх справ Української держави, але й захищати суспільство і кожного громадянина від протиправних посягань на права, свободи, та законні інтереси.

Список літератури: 1. Конституція України. //Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. 2. Кравченко Ю.Ф. Основні напрямки реформування кадрової політики в органах внутрішніх справ України // Вісник УніВС, Вип. 2. 1997. 3. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. М., 1970. 4. Бандурка О.М., Соболев В.О., Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. Х. 2000.

Надійшла до редколегії 23.02.2001

*М.І.Іншиць, канд. юрид. наук ст.науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії з проблем кадрового забезпечення
ОВС України Нац.ун-ту внутр. справ*

СУТНІСТЬ ВІДОМЧОЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ ОВС УКРАЇНИ (МЕТОДОЛОГІЧНО-ГНОСЕОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ)

Перебудова суспільного ладу відповідно до принципів демократичної, правової, соціальної держави об'єктивно спонукає до вироблення й опрацювання методологічно-практичних підходів щодо реформування відомчої системи освіти органів внутрішніх справ України. «Сьогодні немає фактично жодного питання організації та функціонування органів державної влади та органів місцевого самоврядування, яке б не було пов'язане з професіоналізмом та компетенцією службовців. Проведення адміністративної реформи, формування на сучасних засадах механізму держави та державного апарату, розвиток державної служби органічно пов'язані з професійною підготовкою кадрів, якісним удосконаленням системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців» [1, с.193]. Ефективне функціонування відомчого безперервного професійного навчання особового складу органів системи Міністерства внутрішніх справ є не тільки об'єктивно зумовленою нагальною потребою, але й важливим фактором зміцнення державності, становлення демократичної, соціальної, правової держави з соціально-орієнтованою ринковою економікою [2].

Таке діалектичне поєднання подальшої розбудови нашої держави і відомчої системи освіти працівників органів внутрішніх справ з методологіч-