

УДК 351.74

М.В. КАЛАШНИК, канд. юрид. наук,
доц., Харківський національний університет вну-
трішніх справ.

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ

Ключові слова: удосконалення, система підго-
товки кадрів, органи внутрішніх справ, рефор-
мування, кадрова функція, кадрова політика, ві-
домчі заклади освіти, навчально-виховний процес

Курс на розбудову в Україні демократич-
ної правової держави, невід'ємним елементом
якої є органи внутрішніх справ, потребував
вирішення нових завдань та впровадження
якісно нових підходів до організації діяльнос-
ті ОВС. З перших років існування України як
незалежної держави питанням розвитку ОВС
приділялася сама пильна увага, про що, зок-
рема, свідчить низка законодавчих актів, по-
станов, наказів, інструкцій та інших офіцій-
них документів, прийнятих за цей час. Підлягали
вирішенню питання визначення
завдань, принципів, прав та обов'язків ОВС і
окремих їх підрозділів, організаційних основ
побудови та багато інших. Першочерговим, в
даному аспекті, особливо гостро постало пи-
тання удосконалення системи підготовки кад-
рів для органів внутрішніх справ України,
адже цілком закономірно проглядалася істина
в тому, що ніяка реформа ОВС не досягне
своєї мети без якісного комплектування осо-
бового складу та виконання ним повною мі-
рою своїх службових обов'язків.

Необхідність удосконалення, оптимізації
кадрової політики ОВС диктувалися усклад-
ненням криміногенної ситуації, поширенням
організованої злочинності, появою нових ви-
дів злочинів, використанням кримінальними
структурами досягнень науково-технічного
прогресу. Приведення органів внутрішніх
справ України як за формою так і за змістом

до міжнародних стандартів, підвищення ефе-
ктивності та якості діяльності підрозділів і
служб, окремих працівників усіх напрямків,
визначення рівня спеціальної професійної під-
готовки, робота з кадрами - ось далеко непо-
вний перелік заходів, покликаних лягти в ос-
нову реформування системи підготовки та
формування високопрофесійного персоналу
для органів внутрішніх справ.

Багато вчених, наприклад, О.М. Бандурка,
В.С. Венедиктов, М.І. Іншин, Н.П. Матюхіна
та інші в своїх наукових працях вивчали про-
блеми реформування системи підготовки кад-
рів для органів внутрішніх справ України. Од-
нак, незважаючи на інтенсивність досліджень,
присвячених різним аспектам зазначеної про-
блематики, багато питань ще потребують ре-
тельного опрацювання. Процес удоскона-
лення управління будь-якою системою
немислимий без поліпшення роботи з кадрами.
Об'єктивну потребу в кадрах відчуває кожна
організація, і тому робота з кадрами завжди
виокремлюється в самостійний напрям, а кад-
рова функція намагається уособитись в органі-
заційно-структурному відношенні. В.Л. Ортин-
ський кадрову функцію в системі ОВС
визначає як завдання соціального забезпечення
систем та процесів управління у сфері охорони
громадського порядку та боротьби зі злочин-
ністю шляхом залучення людей, які відпові-
дають певним вимогам, до реалізації трудових
функцій в організаційних рамках МВС Украї-
ни та його структурних підрозділах [1, с.223].

З огляду на викладене, слід відзначити, що
кадрова функція включає в себе напрями: дія-
льність із удосконалення структури системи
та організаційну роботу з персоналом. Обидва
напрями кадрової функції будуються на осно-
ві права й органічно поєднуються з правовою
роботою. В основу кадрової функції в органах
внутрішніх справ закладений весь комплекс
робіт з підбору, розстановки, навчання та ви-
ховання кадрів: організаційно-штатна робота;
підбір кадрів; розстановка кадрів; підготовка
кадрів; присвоєння спеціальних звань; оцінка
кадрів; забезпечення службового просування
кадрів; виховання кадрів; соціальне забезпе-

чення кадрів; стимулювання службової активності кадрів; зміцнення законності і дисципліни в діяльності кадрів; звільнення кадрів; робота з ветеранами.

Розглядаючи кадрове забезпечення, як функцію адміністративної діяльності, спрямовану на реалізацію завдань щодо управління персоналом варто погодитися з А.В. Зубачем та А.Н. Кокорєвим, котрі визначають наступні основні завдання кадрового забезпечення в діяльності ОВС: удосконалення нормативно-правового регулювання роботи з кадрами; прийняття в межах своєї компетенції заходів по реалізації державної кадрової політики в системі МВС; організація відбору і комплектації органів внутрішніх справ на рівні, необхідному для виконання оперативно-службових завдань, і покращення якісного складу кадрів органів внутрішніх справ; забезпечення встановленого порядку проходження служби в органах внутрішніх справ; організація системи професійної підготовки кадрів, забезпечення її відповідності потребам органів внутрішніх справ [2, с.31].

Сьогодні багато йдеться про реформування ОВС, але успішність процесу значною мірою залежить від якості вирішення кадрових проблем: комплектування кадрів, професійної підготовки, виховання кадрів, соціальної роботи, формування іміджу, управління стресами, утримання (мотивації і забезпечення) тощо. Серед основних причин, що зумовлюють ці проблеми, Я. М. Когут називає наступні:

- недоліки та прорахунки в управлінні кадровими процесами;
- прогалини в нормативно-правовому забезпеченні;
- неврегульованість на нормативному рівні сфер компетенції головних суб'єктів цієї діяльності;
- невизначеність механізму їх взаємовідносин;
- відставання технологій управління персоналом та їх нормативного забезпечення від сучасних вимог та існуючих стандартів;
- низький рівень управлінської культури керівників органів та підрозділів внутрішніх справ;

– відсутність системи фахової підготовки працівників служб управління персоналом тощо [3, с.152].

З наведених характеристик очевидно, що ситуація у кадровій сфері, попри задекларовані реформи вимагає оперативного вдосконалення всієї системи кадрової політики, привнесення новітніх управлінських підходів та технологій, приведення її нормативно-правового забезпечення у відповідність до сучасних реалій та вимог.

Концепцією розвитку системи Міністерства внутрішніх справ, затвердженою Постановою Кабінету Міністрів України № 456 від 24.04.1996 р., пріоритетними напрямками кадрової роботи визначені: поступове доведення штатної чисельності органів внутрішніх справ до рівня науково обґрунтованих нормативів, якісне поліпшення системи добору і підготовки кадрів, удосконалення нормативно-правової бази кадрової роботи, створення оптимальної системи науково-методичного й інформаційного забезпечення роботи з кадрами. Передбачається впровадити систему контрактного і конкурсного добору кадрів на службу в органах внутрішніх справ, новий порядок і умови її проходження, удосконалити кваліфікаційні вимоги до кандидатів і працівників, підвищити ефективність системи службової, бойової, фізичної та морально-психологічної підготовки особового складу.

Цей документ має принципове значення для розвитку ОВС, саме тому МВС України, усвідомлюючи, що людські ресурси є головною умовою ефективності будь-якої організації, постійно приділяло питанням вдосконалення кадрової роботи пильну увагу: через систему наказів, інструкцій, рекомендацій спрямовувало та регулювало цю діяльність.

Стратегія реформування органів внутрішніх справ передбачає втілення нової кадрової політики. Її основною метою є формування високопрофесійного персоналу органів внутрішніх справ. Постало важливе завдання: навчити майбутніх слідчих, оперативних працівників та експертів самостійно набувати знання і творчо використовувати їх у різних

життєвих ситуаціях під час виконання професійних обов'язків.

Однією із головних складових реформування інституту ОВС О.В. Горбачова визначає якісно нову політику набору та збереження кадрів. «На жаль, сьогодні можна констатувати, що набір в ОВС України у більшості випадків ґрунтується на само відборі (іноді служба в міліції є сімейною традицією), а не на прагненні залучити до правоохоронних органів якнайбільший контингент з усіх верств населення. Серед цілого комплексу причин такого становища варто виділити нестачу матеріальних ресурсів, а також нерозуміння важливості та значення політики розмаїття в комплектуванні особового складу. Також кадрова політика у сфері набору кадрів практично не переглядалась. Існуючі профорієнтаційні програми недостатньо дієві, часто мають формальний характер...» [4].

В свою чергу, Я.М. Когут однією з причин недостатньої ефективності реформування гаузузі внутрішніх справ визначає намагання зберегти попередній позитивний досвід і найкращі аспекти організації діяльності ОВС минулого. Проте, на його думку, питання досвіду поступово втрачено через надмірне омолодження персоналу, зокрема працівників міліції низових ланок. Робота в РВВС вважається недостатньо престижною, з невирішеними проблемами дотримання норм трудового законодавства, повним ігноруванням соціальних, побутових проблем працівника міліції. [3, с.151].

За В.С. Венедиктовим, в ОВС система професійного відбору по-справжньому тільки встановлюється. Сьогодні відбір здійснюється не на підставі 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 [5, с.153].

З вище сказаного впливає висновок, що сучасна система відбору кадрів потребує вдо-

сконалення і одним із дієвих факторів у даному аспекті може стати створення конкурентоспроможного середовища для працівників ОВС.

При створенні конкурентоздатного середовища зростає роль людського фактору. Під людським фактором розуміють сукупність основних соціальних і психологічних якостей (характеристик) людей: їх ціннісних орієнтацій, моральних принципів, норм поведінки, рівня знань та інформованості, характеру соціальних навичок, установок і уявлень про особисто значимі елементи соціального життя – соціальної справедливості, правах і свободах людини, про її громадянський обов'язок, соціальний прогрес і т.д. Іншими словами людський фактор – це все, що відноситься до людини як суб'єкта діяльності в різних сферах суспільного життя. В органах внутрішніх справ людський фактор має відношення не лише до окремих працівників, але й до груп, службових колективів, особливостей соціально-психологічного клімату в них, панівних норм поведінки і т.д. [6, с.7].

Вирішення завдання по формуванню конкурентного середовища перш за все покладено на служби профорієнтації молоді, найважливішою функцією яких є формування певної професійної спрямованості особистості. На жаль, сьогодні служби профорієнтації в органах внутрішніх справ працюють незадовільно, а завдання формування і розвитку професійних мотивів майбутніх правоохоронців майже цілком покладається на навчальні заклади системи МВС, а не на органи і підрозділи внутрішніх справ, які зацікавлені у високо вмотивованих на одержання професії кадрах [7, с.296].

Забезпечити органи внутрішніх справ кваліфікованими фахівцями покликана відомча система професійної підготовки кадрів. У її компетенцію входить не тільки реалізація професійних освітніх програм у сфері правоохоронної діяльності, а й формування у співробітників міліції системоутворюючої ціннісно-нормативної конструкції, від якої залежить спрямованість професійної соціалізації, ди-

наміка соціального статусу і соціальної мобільності, усвідомлення державної та суспільної значимості професійної діяльності, становлення особистості в цілому. У контексті трансформації правоохоронної сфери дискусійними стають питання, пов'язані зі створенням універсальної університетсько-інститутської освітньої інфраструктури; формуванням неправильної, багаторівневої та багатоступеневої системи професійної підготовки; розвитком нових організаційно-управлінських структур; співвідношенням концептуальних основ відомчої освітньої політики з ціннісно-нормативними імперативами державної політики в галузі освіти.

Звідси зрозумілою стає та роль і важливість відомчих закладів освіти в забезпеченні змісту навчального процесу, метою якого є професійна підготовка висококваліфікованих фахівців правоохоронної справи, здатних на високому рівні захищати, охороняти і забезпечувати права, свободи та законні інтереси учасників суспільних відносин. Забезпечити зміст навчально-виховного процесу в сфері професійної підготовки особового складу органів, служб та підрозділів внутрішніх справ України можуть лише такі відомчі заклади освіти, які мають необхідні для цього права і обов'язки, чітко визначені в нормативно-правовому забезпеченні.

Досягненням розвитку відомчої системи освіти можна вважати поступове формування кваліфікованого науково-педагогічного потенціалу вищих навчальних закладів. Багато вищих навчальних закладів мають розгалужену мережу філій та навчально-консультативних пунктів, охоплюючи таким чином майже всю територію України. Перспективним напрямком діяльності вищих навчальних закладів МВС України стало створення ліцеїв з поглибленою правовою підготовкою. Мета цієї діяльності - цілеспрямована профорієнтаційна робота серед старшокласників, проведення на більш ранніх етапах відбору молоді, яка найбільш придатна для роботи в ОВС, формування у неї певних установок щодо майбутньої професії і т. ін.

Ще одне важливе питання, яке також стоїть перед вдосконалення діяльності відомчих навчальних закладів – це перегляд співвідношення теоретичного та практичного навчання. Традиційно склалося так, що теоретичне навчання або перебільшує за своїм обсягом практичне навчання, або вони знаходяться десь на рівних позиціях. Відомо, що знання закріплюються, а уміння та навички формуються тільки через дію. Ця закономірність вже сама по собі говорить про користь практичної діяльності. І життя потребує сьогодні таких фахівців, які б були спроможні у найкоротші строки влитися у колективи правоохоронців і у повному обсязі виконувати свої професійні обов'язки. Тому без посиленої практичної підготовки сформувані таких фахівців не можливо.

У зв'язку з цим «організація навчального процесу у навчальних закладах МВС України також потребує певних змін. В їх основу повинні бути покладені принципи індивідуалізації навчання, «заглиблення» у практику або як його ще називають «навчання у виконавській діяльності», активності викладачів та студентів в процесі навчання, визначеності конкретних результатів кожного етапу навчання тощо. Поєднання аудиторного навчання і живої практики це частина мистецтва та науки викладання. Тому діяльність у цьому напрямку потребує не тільки певних організаційних заходів, але і зламу стереотипів, уявлень щодо організації викладацького процесу, звичок, що сформувалися вже у викладачів і т. ін.» [8, с.32].

Безперечною умовою удосконалення потребує і нормативно-правове забезпечення навчально-виховного процесу підготовки працівників служб і підрозділів ОВС. При цьому необхідно обов'язково врахувати концептуальні засади подальшого розвитку змісту та структури програм професійного навчання осіб рядового та начальницького складу до яких, насамперед, слід віднести те, що, по-перше, змістовні характеристики навчальних програм повинні передбачати формування таких знань, вмінь та навичок, які забезпечуватимуть можливість горизонтальної, без додат-

кового навчання, та вертикальної в певній сфері правоохоронної діяльності ротачії кадрів. По-друге, структура та зміст навчальних програм мають передбачати формування таких знань, навичок та вмінь, які будуть забезпечувати ефективне виконання працівниками органів, служб та підрозділів внутрішніх справ посадових обов'язків. По-третє, програми слід складати за модульним принципом, що надасть змогу забезпечувати необхідну та достатню не тільки професійно-орієнтовану, але і гуманітарну, соціально-наукову та природничо-наукову підготовку. По-четверте, зміст модулів має бути спрямованим на оволодіння вміннями та навичками професійно-службових завдань, функцій та повноважень. По-п'яте, засобами вимірювання якості професійної підготовки у відомчих закладах освіти повинно бути незалежне та неупереджене тестування, складання заліків та іспитів, наслідки яких обов'язково мають враховуватись під час прийняття на посади осіб рядового і начальницького складу, просування їх по службі та атестації. Також для того, щоб усунути недоліки в системі професійної підготовки, необхідно систематизувати знання, сформулювати їх у точній послідовності, визначити категорію суб'єктів професійної підготовки, надати характеристику їх компетенції та повноважень. Все це можливо зробити за рахунок вдосконалення організаційних засад суб'єктів професійної підготовки.

Весь комплекс назрілих проблем і покликана розв'язати довгоочікувана і поки що пригальмовуюча реформа системи підготовки кадрів для правоохоронних органів. За словами доктора юридичних наук, професора, наукового консультанта Комітету Верховної Ради України з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності К. Левченко «Необхідність змін, за оцінкою фахівців, назріла вже давно. Але змін не будь-яких, а тих, які сприятимуть підвищенню і якості підготовки кадрів, і якості виконання працівниками ОВС своїх безпосередніх функціональних обов'язків, виходячи із засадничих принципів верховенства права, демократії, дотримання прав людини.

Суспільство і громадяни чекають від міліції не просто реформування заради реформування, як це часто буває в Україні, але такого, щоб міліція краще і ефективніше служила саме суспільству, громадянам, виконуючи саме для них захисну функцію держави» [9].

Головне в процесі реформування не допустити руйнації всіх тих добрих надбань, які були створені системою професійної освіти і підготовки кадрів міліції за часи незалежності держави і привнести в неї лише те, що справді буде на користь правоохоронним органам, громадянам, Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ортинський В. Л. Управління в органах виконавчої влади України : навч. посібник / В. Л. Ортинський, З. Р. Кисіль, М. В. Ковалів. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 296 с.
2. Зубач А. В. Административная деятельность органов внутренних дел в вопросах и ответах : учебное пособие / А. В. Зубач, А. Н. Кокорев. – М. : МосУ МВД России, Изд-во «Щит-М», 2005. – 354 с.
3. Когут Я. М. Адміністративно-правове регулювання діяльності органів місцевої міліції: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Когут Я. М. ; Львівськ. держ. ун-т внутр. справ. – Львів, 2008. – 196 с.
4. Горбачова О. В. Потенціал інституту органів внутрішніх справ у протидії проявам ксенофобії / О.В. Горбачова // Расизм і ксенофобія в Україні : реальність та вигадки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/pib/2009_4/PB-4/PB-4_40.pdf.
5. Венедиктов В. С. Організаційно-правові питання підбору персоналу на службу в ОВС України / В. С. Венедиктов // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. – 2001. – Вип. 14. – С. 151–156.
6. Бесчастный В. О. Роли человеческого фактора в работе с персоналом органов внутренних дел / В. О. Бесчастный // Вісник Луганськ. держ. ун-ту внутр. справ. – 2006. – Вип. 2. – С. 5–10.

7. Курко М. Н. Професійна орієнтація в органах внутрішніх справ як чинник підвищення професіоналізму діяльності правоохоронців / М. Н. Курко // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. – 2004. – Вип. 28. – С. 296–300.

8. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія / Матюхі-

на Н. П. ; за заг. ред. Бандурки О. М. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. – 287 с.

9. Левченко К. Б. Проблеми підготовки кадрів в системі Міністерства внутрішніх справ України: продовження дискусії / К. Б. Левченко [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.la-strada.org.ua/ucp_mod_news_list_show_42.html.

Калашник М. В. Сучасні виклики системі підготовки кадрів для органів внутрішніх справ в умовах реформування / М. В. Калашник // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 339–344 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11kmvuvur.pdf>

Проаналізовані питання удосконалення системи підготовки кадрів для ОВС України в умовах реформування для приведення їх за формою і за змістом до міжнародних стандартів.

Калашник М.В. Современные вызовы системе подготовки кадров для органов внутренних дел в условиях реформирования

Проанализированы вопросы усовершенствования системы подготовки кадров для ОВД Украины в условиях реформирования для приведения их по форме и содержанию к мировым стандартам.

Kalashnik M.V. Modern Calls to System of a Professional Training for Law-Enforcement Bodies in the Conditions of Reforming

Questions of improvement of system of a professional training for Law-Enforcement Bodies of Ukraine in the conditions of reforming for their reduction on a form and content to the world standards are analyzed.