

ЛІТЕРАТУРА

1. Пекинская платформа действий: Итоговый документ Четвертой всемирной конференции ООН по положению женщин /ООН. -1995. -106 с.

2. Жіночий рух в Україні: історія та сучасність // Матеріали міжнародної наук.-практ. конф. -Київ, 1995. -280 с.

3. Жінки України: сучасний статус та перспективи // Міжнародна наук.-практ. конф.: Тези доповідей, Одеса, червень 1995 р. -Київ, 1995. -384 с.

4. Попередження і викорінення насильства щодо жінок: міжнародне законодавство. -К., 1999. - 47 с.

5. Горбунова О. Щодо неефективності Конвенції 1949 року "Про боротьбу з торгівлею людьми та експлуатацією проституції третіми особами" // Проблеми дотримання прав жінок та діяльність правоохоронних органів України. -Харків, 1999.

6. Соціальні вияви насильства стосовно жінок // Проблеми розвитку демократії та забезпечення рівних прав для жінок та чоловіків в Україні трансформаційного періоду. -Київ: Столиця, 1998. -С.80-89.

7. Сорокина І. Домашнє насильство над жінками. Рівність: проблеми гендерної дискримінації // Механізм забезпечення рівноправності жінок та чоловіків в Україні: Матеріали Всеукр. семінару. -Київ, 1998. - С.101-104.

8. Україна: права людини та людський розвиток. -ПРООН, 1998. -76 с.

9. Доповідь про виконання Україною Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" (4 та 5 об'єднана). -Київ, 1998.

10. Гендерний аналіз українського суспільства. -Київ, 1999. -294 с.

11. Кушаков В.Ю., Левченко К.Б., Луценко Є.М. та ін. Соціальне становище сільської жінки в Україні: Монографія. - К. Академпрес, 1998. -136 с.

12. Проблеми насильства в сім'ї: правові та соціальні аспекти. -Харків, 1998. -212 с.

13. Закон України "Про попередження домашнього насильства" // Голос України. -20 грудня 2001 р.

Надійшла до редколегії 26.07.2002

ЛЕВЧЕНКО Е.Б. НАСИЛИЕ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН: ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И АДМИНИСТРАТИВНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ (1995-2002 ГОДЫ)
Рассмотрены законодательные проблемы насилия в отношении женщин.

LEVCHENKO E.B. VIOLENCE CONCERNING THE WOMEN: STATUTORY AND ADMINISTRATIVE-ORGANIZATIONAL MEASURES OF COUNTERACTION (1995-2002 YEARS)
The statutory problems of violence are reviewed concerning the women.

УДК 351.74 (410)

Н.П. МАТЮХІНА, канд. пед. наук, доц.

Національний університет внутрішніх справ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПОЛІЦІЇ: ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ

Розглянуті проблеми реформування управління персоналом поліції Великобританії як складової загальної реформи поліції. Розкрито мету, головні напрямки та умови здійснення реформаторських заходів.

Реформаторські процеси, що сьогодні відбуваються в органах внутрішніх справ України, їх спрямованість на забезпечення високої ефективності та якості діяльності, зумовили новий погляд на персонал органів внутрішніх справ як на один із найбільш цінних та ключових їх активів, актуальність завдання пошуку та запровадження нових підходів та орієнтирів у сферу роботи з персоналом, побудови її якісно нової моделі. Важливого теоретичного та практичного значення на цьому шляху має досвід правоохоронних органів інших країн світу, знання тих явищ, тенденцій та закономірностей, що визна-

чають сучасний стан та перспективи розвитку управління поліцейськими підрозділами та їх персоналом.

Загальною тенденцією розвитку поліцейських систем багатьох країн світу визнається за сучасних умов прагнення до ефективності та якості послуг, що надаються населенню, покращання їх організації та розподілу. Головні напрямки вдосконалення діяльності поліції пов'язуються з підвищенням її ролі у суспільстві, укріпленням контактів з населенням та перетворенням поліції в "орган масових соціальних послуг" [1, с.28]. Повною мірою ці положення сто-

суються діяльності поліції Великобританії. За висновками британських дослідників, саме постановка та вирішення проблем якості та ефективності послуг призвели до формування нового поліцейського менеджменту, який привніс принципово нові ідеї, підходи, методи управлінської діяльності у сталу вже систему управління поліцією Великобританії [2, с.20; 3, с.281-301].

Перспективи розвитку поліцейської служби Великобританії у 21 столітті, шляхи та умови подальшого вдосконалення її діяльності з метою забезпечення високої ефективності та якості її функціонування, підвищення ступеня довіри до неї з боку громадськості визначені у Білій книзі реформування поліції "Поліція у 21 столітті". Програма реформування поліції розрахована на десять років і розглядається як складова загальної реформи державної служби.

У Білій книзі обґрунтовується потреба у проведенні реформи поліції, акцентується увага на її ключових принципах, а саме: вдосконалення структури поліції для просування високих стандартів та підвищення рівня діяльності кожної поліцейської сили; покращання навчання, лідерства та професіоналізму працівників; краще використання робочого часу та навичок персоналу; впровадження більш справедливої та гнучкої системи винагороди поліцейських; застосування новітніх інформаційних технологій; забезпечення більш міцного співробітництва між поліцією та іншими організаціями і установами.

Найбільш важливим аспектом поліцейського обслуговування, на забезпечення якого спрямована поліцейська реформа, визнано відновлення довіри населення до поліції та його підтримки. З урахуванням цього аспекту визначені ключові області здійснення заходів реформи, з-поміж яких особливо підкреслюється значення діяльності з управління людськими ресурсами поліції, її подальшого вдосконалення.

Загальна спрямованість заходів, що пропонуються з метою реформування управління людськими ресурсами поліції, виражена стислою формулою: "Потрібні люди на потрібних місцях". Її ідея полягає у тому, щоб забезпечити таку організацію поліцейської служби, яка б надавала керівникам поліцейських підрозділів можливість для кращого та більш гнучкого використання персоналу, з урахуванням місцевих умов, особливостей служби, різноманітних потреб працівників і т.ін.

Що стосується головних напрямків здійснення реформаторських змін у сфері управління персоналом, то такими, на думку авторів реформи поліції, повинні стати наступні: урегулювання оплати праці поліцейських, вдосконалення технологій відбору персоналу, забезпечення більшої гнучкості управління через вдосконалення інструкцій, практичних

кодексів, що регулюють поліцейську службу, впровадження сучасних методів управління, інвестиції в персонал з метою забезпечення його ефективного навчання та розвитку протягом всієї кар'єри в організації, використання гнучкої системи стимулювання персоналу, розвиток лідерства, розвиток стратегії професійного здоров'я, кращий відбір та управління головними офіцерами поліції та деякі інші не менш важливі напрямки.

Цілком зрозумілими і конструктивними, з точки зору сучасного стану працівників органів внутрішніх справ України, забезпечення їх найважливіших потреб, труднощів із комплектуванням та збереженням персоналу, є пропозиції авторів реформи щодо регулювання механізму оплати праці поліцейських та вдосконалення умов служби.

У Білій книзі реформування поліції звертається увага, зокрема, на невідповідність більшості поліцейських інструкцій, що регулюють питання зайнятості, сучасному законодавству у цій сфері. Вони не забезпечують потрібну для сучасної оперативної діяльності поліції гнучкість і при цьому не відповідають існуючим проблемам зайнятості: розмір заробітної плати визначається тривалістю служби і не враховує особливості посади; обмеження на часткову зайнятість призводить до втрати досвідчених службовців поліції; пенсійні заходи не стимулюють поліцейських після 30 років служби залишатися в поліції і т.ін. Застарілі поліцейські інструкції заважають гнучкості керівників у забезпеченні ефективності поліцейської служби, відкритої до сучасних змін, потреб та тисків. Вони обмежують можливості поліцейських у кар'єрному рості і не спроможні забезпечити прагнення тих, хто входить у ринок зайнятості сьогодні. Вони також перешкоджають ефективному управлінню персоналом і ресурсами. Звідси потреба у привнесенні негайних принципових змін, якщо поліцейська сила дійсно бажає отримати все найкраще від людей у межах цієї служби і забезпечити обслуговування населення, яке б відповідало самим високим стандартам.

Пропонуються такі шляхи покращання оплати праці поліцейських, як: забезпечення більш справедливої системи винагороди; введення додаткової оплати за особливі умови та вимоги посад; визнання та заохочування тих працівників, хто безпосередньо обслуговує населення і тих, хто виконує найбільш важкі і важливі завдання; використання більш високого стартового жалування для досвідчених (компетентних) новачків та додаткової оплати для тих, хто демонструє високий рівень професійної компетенції; застосування нових підходів до оплати за роботу протягом понаднормового часу, у вихідні та святкові дні; запровадження матеріальних заходів, стимулюючих поліцейських залишатися у поліції після 30 років служби.

Всі ці заходи є вельми значущими як з точки зору забезпечення іміджу поліції як привабливого та конкурентноздатного роботодавця на ринку праці, так і для виконання завдання збереження досвідчених фахівців. На виконання цих завдань спрямовані також заходи, що передбачають більш гнучкий режим праці для поліцейських, створення гнучких робочих місць (на засадах часткової зайнятості і відмови від жорсткого нормування годин робочого тижня), зменшення показників відсутності поліцейських на роботі внаслідок захворювань та відставок поліцейських у зв'язку із станом здоров'я, забезпечення можливості поліцейським, які мають право на максимальну пенсію (після 30 років служби), залишатися у поліції на посадах поліцейського або цивільного персоналу.

Ефективність та якість діяльності поліції у визначальній мірі залежить від рівня сформованості у поліцейських професійних знань, умінь та навичок, від того, наскільки навчені вони мати справу із багатьма викликами та тисками. Саме добре навчені службовці поліції та керівники поліцейських підрозділів, підкреслюється у Білій книзі, є ключовою точкою на шляху досягнення найкращих результатів поліцейського обслуговування у цілому. Головним призначенням сучасної системи навчання поліцейських повинно стати забезпечення більш кваліфікованого обслуговування населення та організація навчання поліцейських протягом всієї їх кар'єри у поліції.

З-поміж заходів реформування поліцейського навчання звертається увага на необхідність розробки чітких освітніх стандартів, забезпечення організації та змісту навчання нагальним та реальним потребам практики, творчий підхід до використання методів навчання, відмова від домінування методів "класної кімнати" з орієнтацією на ширше використання кейс-методів, впровадження навчальних програм, що спрямовані на формування лідерських якостей не тільки у керівників різного рівня управління, а у всього персоналу в цілому, забезпечення безперервного професійного розвитку для всіх працівників протягом їх кар'єри.

Заходи, що пропонуються з метою реформування поліції, створюють у своїй сукупності послідовний механізм розвитку поліції як організації, що є більш видимою та доступною для населення, більш сприйнятливою до його потреб, яка здатна надавати громадянам високоякісні послуги, забезпечуючи їх спокій та безпеку, оперативно реагувати на всі зміни в оточуючому середовищі. Важливим є також те, що ці заходи підкріплені практичними кроками Уряду

щодо підтримки реформи: забезпечено додаткове фінансування поліції, зупинено скорочення штату поліції на користь його збільшення (до 2003 р. планується досягти рекордної чисельності поліцейського персоналу), активно підтримується політика збільшення допоміжного персоналу поліції та кількості спеціальних констеблів. Це, у свою чергу, актуалізує завдання більш ефективного використання людських ресурсів поліції.

Суттєво важливого значення головні ідеї щодо реформування поліції Великобританії та управління її людськими ресурсами мають і для органів внутрішніх справ України, побудови сучасної моделі управління персоналом (з урахуванням, зрозуміло, сукупності умов, що визначають особливості його стану та розвитку). Вони відображають реальний підхід до персоналу як до найбільш цінного ресурсу організації, залежність якості послуг, що надає поліція населенню, від ефективного управління людськими ресурсами. Не викликає сумніву, що управління людськими ресурсами - це професійне завдання, яке є таким же важливим за своїм значенням, як і професіоналізм тих, хто безпосередньо має справу із злочинами та безпорядками. Успіх у поповненні персоналу та збереженні кращих працівників, навчання і розвиток працівників, розкриття та найбільш повне використання їх потенціалу, зменшення показників відсутності працівників внаслідок захворювань не відбуваються випадково. Їх забезпечення вимагає належної професійної стратегії у сфері роботи з персоналом, її відповідного організаційно-правового, управлінського та ресурсного супроводження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Миндагулов А.Х. Современные концепции деятельности полиции и их применение в учебном процессе // Актуальные проблемы совершенствования управленческой деятельности органов внутренних дел: Тр. Академии управления. -М.: Академия управления МВД России, 1998. -С.25-32.
2. Policing Futures. The police, law-enforcement and the Twenty-First Century /Edited by P. Francis, P. Davies and V. Jupp. -London: Macmillan Press Ltd, 1997. -248 p.
3. Social Policy and Administration. - 3 September 1999. -V.33. -PP.281-301.

Надійшла до редколегії 12.07.2002

МАТЮХІНА Н.П. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПОЛИЦИИ: ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ
Рассмотрены проблемы реформирования управления персоналом полиции Великобритании как составной общей реформы полиции. Раскрыта цель, главные направления и условия осуществления реформаторских мероприятий.

MATJUHINA N.P. CONTROL OF STAFF OF POLICE: PROBLEMS OF REFORMING

The problems of reforming of control of staff of police of Great Britain as compound general reform of police are reviewed. The purpose, mainstreams and condition of implementation reformative of measures is uncovered.

УДК 349.3:[364.442.6+351.74]

К.Ю. МЕЛЬНИК

Національний університет внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Розглянуті правові засади та проблеми державного регулювання соціального захисту працівників органів внутрішніх справ, запропоновані заходи щодо її удосконалення.

Становлення України, як соціальної, правової, демократичної держави, визнання людини найвищою соціальною цінністю, проголошення курсу на соціально орієнтовану ринкову економіку, все це повинно бути пов'язано з реальною політикою органів влади щодо забезпечення гідного рівня життя своїх громадян. Соціальною є держава, яка гарантує людині належні соціально-економічні та соціально-культурні права шляхом створення необхідних умов для їх реалізації та здійснює соціальну політику на засадах соціальної справедливості і в інтересах всього суспільства

У більш загальному розумінні соціальний захист можна визначити, як обов'язок суспільства, який реалізує держава, утримувати конкретну категорію громадян в особливих випадках та особливими засобами за рахунок суспільства.

Визнаючи людину, як найвищу соціальну цінність, міжнародне співтовариство приділяє значну увагу процесу нормативного закріплення та захисту соціально-економічних і соціально-культурних прав людини та громадянина. Демократизації процесу, пов'язаного з проголошенням і захистом прав людини, значною мірою сприяло прийняття низки міжнародних документів щодо закріплення правової регламентації та розробки механізму міжнародного захисту прав людини у державах, які підписали відповідні міжнародні документи. Серед таких найважливіших документів, що регламентують соціальний захист людини і які ратифіковані Верховною Радою України - "Загальна декларація прав людини", "Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права", "Європейська соціальна хартія" та інші.

Згідно ст.22 Загальної декларації прав людини "кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримки її гідності та розвитку її особи прав у

економічній, соціальній та культурних сферах за допомогою національного законодавства і міжнародного співробітництва та відповідно до структури та ресурсів кожної держави"[1].

Конституція України в ст.46 закріпила право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також в старості та в інших випадках, передбачених законодавством [2].

Працівники органів внутрішніх справ - це громадяни України, які проходять державну службу в озброєному органі виконавчої влади та реалізують на практиці функції держави.

Під соціальним захистом працівників органів внутрішніх справ розуміється діяльність держави щодо реалізації встановлених соціальних гарантій, що спрямовано на забезпечення процесу формування та розвитку професійних якостей та задоволення матеріальних та моральних потреб у відповідності з тим соціально-правовим статусом, який вони посідають в суспільстві.

Об'єктом соціального захисту є майнова сфера працівника - матеріальні блага та послуги, які надаються державою з метою забезпечення для даної соціально-професійної групи всієї повноти прав громадян держави та компенсації обмежень та заборон, що витікає з умов проходження державної служби.

Найважливішою умовою соціальної захищеності особистості є закріплення в нормативно-правових актах її соціально-економічних та соціально-культурних прав, реалізація яких сприяє підвищенню добробуту громадян, закріпленню принципу соціальної справедливості та безпечного існування.

На працівників органів внутрішніх справ поширюється дія загальних нормативних актів, які регу-