

СТАТТЯ НОМЕРА

УДК 331.102.24:65.011.8:354.31(477)

В.С. ВЕНЕДИКТОВ, докт. юрид. наук, проф.,
І.В. ЗОЗУЛЯ, канд. техн. наук, ст. наук. співр.

Національний університет внутрішніх справ

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ПРАЦІВНИКА НА ТЕРЕЗАХ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ

Розглянуті проблеми становлення професіоналізму працівника системи Міністерства внутрішніх справ України як рушійної сили її реформування.

Як раніше ми спеціально неодноразово підкреслювали, на шляху до реформування системи МВС головним завданням сьогодення є становлення дійсного професіоналізму її працівників [1].

З цього приводу аж ніяк ми не схильні вважати, що саме ми вперше торкнулися цієї теми - навіть навпаки. Але все те, що є стосовно професіоналізму¹, особливо в галузі правоохоронної діяльності, настільки розсіяне в науковій і спеціальній фаховій літературі², що саме сьогодні, у період реформування системи МВС і розмов про професійну деформацію³ та депрофесіалізацію, потребує нагальний перегляд і концентрацію, до того ж, саме у переломленні на особливості процесу реформування

1. Професіоналізм працівника системи МВС України - суперечливість і реальність.

Слід, мабуть, спочатку визначити, що сьогодні відповідно до професіоналізму працівників системи МВС України існують досить полярні думки - починаючи від

А.М. Гуміна, який вважає, що «в Україні складаються сприятливі, реальні можливості для суттєвого удосконалення професійної діяльності міліцейського корпусу» [6, с.259], та закінчуючи до дещо іншого «зворотного боку медалі». Останній, за Т.М. Малковою, супроводжує «негативні риси професійної діяльності», такі як [7]⁴: «недоліки в управлінні та керівництві ОВС⁵, дефіцит часу та складність його планування; обмежені можливості вияву індивідуальності; екстремальний характер діяльності⁶; незадовільний морально-психологічний клімат в колективах служб та підрозділів, складність ухвалення в колективі⁷, негативне ставлення населення до міліції; відчуття ізольованос-

⁴ Перелік подано нами у скороченому вигляді за сторінками 349-353 цієї роботи.

⁵ «Формалізм, недоцільні, помилкові або неправомірні накази та дії керівництва; морально-психологічний тиск керівників на підлеглих; недостатній професійний рівень керівників(!) [знак оклику наш], примітивні форми організації праці; необхідність догоджати керівництву, а не працювати; неможливість спілкування «на рівних» [7, с.349]. Особливо тут слід зважити на достатньо відверті висловлювання працівників ОВС, типу: «завжди вражала невідповідність професійних знань, людських якостей людини займаній посаді та призначення керівників у зв'язку з цим», «управляють підрозділами люди, которые управляют не способны», «необходимость подчиняться иногда человеку, который некомпетентен» тощо.

⁶ «Сильно велике навантаження (фізичне) на оперативній роботі, якщо добросовісно виконувати» (особливо підкреслимо, те, що знову виділено нами - система сама примушує не бути професіоналом, бо ніякої компенсації за професіоналізм не надає!) - стор.350 роботи Т.М. Малкової.

⁷ «Такое впечатление, что в милиции подавляющее большинство - дебилы или олигофрены, бездумные циничные люди»(!??) - та ж сторінка тієї ж роботи - і знову ми ставимо тут великі знаки оклику та питання...

¹ Загальний історичний екскурс становлення поняття якого та персоналіфікація дослідників надані в роботі [2]

² Зокрема, це роботи В.Л. Лапшиної, В.В. Кожевнікова, М.І. Іншина та ін.

³ Див., наприклад, [3, с.188-194]. Там же, на с.431 подане визначення *декваліфікації* як втрати кваліфікації, фахових знань і досвіду. А в роботі [4] *профдеформація* визначена як «професійна деформація личности, то есть изменение психологических и социально-психологических особенностей личности, которые происходят под влиянием специфики профессиональной деятельности и профессиональной роли». До речі, якщо в роботі [5, с.91] впевнені, що «перенесення стилю службових взаємодій з об'єктом на спілкування з колегами... є одним із проявів професійної деформації особистості», то ми вважаємо, що вже певний (ми не розглядаємо який) «стиль службових взаємодій з об'єктом» може сам бути деформованим, позастатутним. Безумовно, що це дуже важлива, але окрема тема для розмови.

ті; усвідомлення загрози професійної деформації; необхідність носіння форменого одягу; соціальна незахищеність; ускладнення в сімейному (особистому) житті у зв'язку зі службою; невідповідність (професійна та морально-психологічна) до практичної діяльності; домінування негативних психологічних станів; наявність корупції та протекціонізму в ОВС; обмеженість можливості саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації, своєрідне ставлення до жінок, невдоволеність результатами своєї діяльності⁸; відсутність психологічної служби на місцях⁹. Але Т.М. Малкова надає й "позитивні сторони професійної діяльності" - "морально-психологічні, практичні, утилітарно-прагматичні, особливий соціальний статус, можливість саморозвитку та задоволення пізнавальних інтересів, певна соціальна захищеність, можливості самовиявлення, колективізм, надії на краще майбутнє", які дещо входять у суперечності з негативними, й тому потребують на додаткове вивчення.

І як би там не було, але саме підвищення професіоналізму⁹ працівників правоохоронних органів¹⁰, наприклад, за А.А. Кузнецовим, є однією із головних складових ефективності боротьби зі злочинністю¹¹. І тому О.М. Бандурка та В.О. Соболев зазначають, що обсяг вимог до працівника ОВС визначається зайнятими ними посадами, пов'язаними "з виконанням організаційно-розпорядчих або консультативно-дорадчих функцій", виконанням чи дотриманням "передбачених нормативних обов'язків і здійснення наданих прав", а також здійсненням службово-оперативної діяльності "в межах заборон і встановлених обмежень, передбачених законами й іншими нормативними актами" [3, с.28]. Що стосується *підготовки працівника*¹², то вона повинна бути у межах фізичної, бойової, психологічної, інтелектуальної, особистісної (юридичної, соціологічної, педагогічної, політичної, комунікативної¹³) тощо

Взагалі, О.М. Бандурка та В.О. Соболев апіорі вва-

жають, що "працівника ОВС або працівника міліції ... можна визначити як *професійно підготовленого індивіда*¹⁴, що здійснює від імені суспільства соціальний контроль за поведінкою громадян і наділений для цієї мети відповідними повноваженнями держави" [3, с.31].

Останнє цілком справедливе саме для професіонала, але якщо розглядати це визначення з позицій декларування чи піддати сумніву? Тобто, "не так повинно бути, бо так усіма¹⁵ розуміється за умовчанням", а "так, поперше, є тому, що *працівник ОВС не може не бути професіоналом*¹⁶". І, по-друге, "так не є тому, що *працівник ОВС не завжди є професіоналом*". На жаль, і те, і інше не завжди вірно, бо в останні часи вже від нового Міністра МВС України ми чуємо про відсутність професіоналізму у певних працівників ОВС на шляху реформування системи МВС¹⁷.

Звідси, розглянуте лише в деякій мірі окреслює підхід до визначення поняття професіоналізму працівника ОВС¹⁸, бо певно, що займання пересічним працівником якоїсь посади ще не гарантує у повному обсязі його саме професіоналізму^{19,20}, а ось некваліфіковане здійснення від імені суспільства соціального контролю за поведінкою громадян і наявність відповідних повноважень держави є досить ризикованим, підчас, злочинним, важелем в руках непрофесіонала. Саме тут і перебувають витoki корумпованості, комерціалізації, поверхневого виконання та нехтування службовими обов'язками тощо^{21,22}.

¹⁴ Тут і далі виділення курсивом наші.

¹⁵ А не тільки керівництвом МВС для власної заспокоєності.

¹⁶ Дещо випереджуючи хід наших подальших міркувань зазначимо, що *це і є тим ідеалом, до якого ми повинні прагнути*.

¹⁷ Навіть дещо більше – є думки, що стосовно МВС «в результаті сьогодні можна говорити лише об «островках» професіоналізму, окремих взятих людях, не утративших розуміння долги і не вважаючих поняття «офіцерська честь» пустим звуком. Вони ще є, але глобально цей цінніший «генофонд» утрачений» - *див.*: Примаченко А. Тайны следствия // Зеркало недели. -№ 43. -8.11.2003 (*додане авторами на стадії підготовки макету журналу до друку*).

¹⁸ Є думка, що працівник ОВС "стає професіоналом, працювавши 5-8 років на одному місці" [10, с.451].

¹⁹ Це повинно бути, розуміється, але зовсім не гарантується, особливо на перших етапах службової діяльності на посаді.

²⁰ Щодо цього, В.П. Сапалов, як нам здається, з деякою часткою іронії, бо це явно не може бути критерієм професіоналізму, але дуже влучно, характеризує певний просярок таких працівників ОВС, зазначаючи різницю між "справжніми спеціалістами" та просто "оперативними працівниками" - відношенням "до своєї справи з явною прохолодою" [8, с.83].

²¹ Сподіваємось, читач нас не звинувачує у зневірі у професіоналізмі працівників ОВС.

²² І досить показово тут є думка міністра внутрішніх справ Республіки Татарстан А. Сафарова, що «милицион-

⁸ «Ощущение беспольности в своей работе» [7, с.352].

⁹ За В.П. Сапаловим [8] – "майстерності".

¹⁰ Підкреслюючи особливість і важливість дослідження професіоналізму працівника правоохоронних органів, його характеризують навіть як «феномен професіоналізму правоохоронителя» [9, с.17].

¹¹ *Див.* стор 132 роботи: Кузнецов А.А. Некоторые проблемы подготовки специалистов-юристов в образовательных заведениях системы МВД Украины // Наук. вісник Дніпропетровського юрид. ін-ту МВС України. –2001. -№ 3. –С.131-135.

¹² Як визнається на стор.10 в роботі: Акимова О. Преимущества молодой компании в гибкости, ясности взглядов и возможности открывать что-то новое // Управление персоналом. –2003. -№ 10. –С.7-10, «профессионалов мало, их трудно вырастить».

¹³ За [3, с.62] додається: світоглядна, моральна, естетична, психологічна культура, за [3, с.148-149] - витривалість, врівноваженість, стичність, бездоганна репутація, вибіркова пам'ять, увага, розвиток мислення й уяви, емоційна стійкість.

І тому щодо деякої суперечливої дуалістичної природи професіоналізму працівника ОВС, як на нашу думку, слід задатися певними обмеженнями професійної зорієнтованості працівника ОВС²³:

- по-перше, про професіоналізм можна казати тільки тоді, коли означений працівник вже визначився з вибором професії²⁴;

- по-друге, коли працівник ще, власне кажучи, стоїть на розпутьті щодо майбутньої професії²⁵.

Спробуємо тут визначитись із загальними якісними рисами та вимогами, що пред'являються до працівника ОВС²⁶. Це, за [13, с.61-62] - відповідальність за наслідки рішень і виконаних дій, праця в екстремальних умовах, протистояння негативним впливам, переконання у соціальній значущості обраної професії, високий рівень загального розвитку, широкий кругозір, знання, комунікабельність, бездоганність, особиста скромність. Вважається також, що професійна придатність працівника ОВС – це "наявність спеціальної освіти і досвіду практичної роботи; здібності до організаційної роботи; ініціативність, почуття нового; стабільна працездатність; знання правових та спеціальних дисциплін, чинного законодавства, наказів, інструкцій, інших нормативних документів МВС України та їх неухильне дотримання; володіння оперативною та криміналістичною технікою, спеціальними засобами; вміння правильно складати та оформлювати службові документи". Все це, та багато чого додатково, за загальними освітніми стандартами України звичайно характеризується як спеціальні знання, вміння та навички²⁷.

нер ... хоть и может нагрубить или даже применить силу, тем не менее, остается стражем власти» [11, с 9] - як на нас – то не має права такий міліціонер більше перебувати «стражем влади».

²³ Більш докладно див., на стор 9-16 роботи [12].

²⁴ Має певний життєвий і професійний досвід, стаж роботи; твердо знає, чого хоче досягти у житті.

²⁵ Наприклад, недавній випускник відомчого ВНЗ, до того ж, як правило, приголомшений новим службовим середовищем і обов'язками, життєвими та особистими обставинами.

²⁶ Можливо, доречним тут буде маленький історичний екскурс. Так, у 1782 році (див. стор.148 роботи: Запорожцева Г.Є., Запорожцев Є.Г. Проблеми професійного відбору в органи внутрішніх справ // Вісник Одеського ін-ту внутр. справ. -1997. -№ 1. -С.147-152), вважалось, що "частному приставу мають бути пригаманні такі особливості як безгрішність у поведінці, здоровий глузд щодо справи, добра ретельність виконання службових обов'язків, безкорисливість при накладенні стягнень", "керівництву управою благочинія" – "здоровий глузд, добра воля у виконанні дорученого, любов до людей, вірність посади, чесність та безкорисливість".

²⁷ Якими повинен володіти випускник будь-якого відомчого навчального закладу системи МВС, та які викладені в програмах дисциплін та освітньо-кваліфікаційній характеристиці його спеціальності.

До речі, в тій же Росії за кваліфікаційною характеристикою, випускник-правоохоронець повинен [14, с.44]: «иметь навыки профессионального общения с различными категориями граждан; уметь в сложных условиях, экстремальных ситуациях, связанных с выполнением служебных обязанностей, принимать правильные управленческие решения; уметь пресекать противоправные действия, в том числе с применением физической силы, специальных средств, с применением и использованием огнестрельного оружия».

Звичайно, нас цікавить не професіоналізм працівників вищої управлінської ланки системи Міністерства²⁸, а лише професіоналізм особового складу підрозділів, служб та органів МВС, бо саме по останньому судять про відповідність міліції уявленням того ж населення про неї²⁹.

По-перше, відверто кажучи, не знаємо, чи можна думати про сьогоденне загальне підвищення справжнього професіоналізму складу працівників ОВС України, спираючись на останні зміни його вікової структури щодо, наприклад, відтоку з лав МВС досвідчених працівників³⁰ та стихійного підбору нових³¹? А, по-друге, чи можна, відверто кажучи, вважати професіоналами працівників³² з низькою заробітною платою³³, що працюють у важких умовах і до яких погано відносяться оточуючі, у яких не вирішені житлові проблеми, які мають ненормований робочий день та низьку технічну оснащеність робочого місця, робота яких пов'язана з небезпекою та ризиком, і які розчарувались у своїх очікуваннях?

До речі, в роботі [3, с.427-457] так і не подано визначення професіоналізму, або професіонала системи МВС... Однак, як завжди, ми маємо позитивний випереджувачий приклад МВС РФ 2000 року, де було визначено професіоналізм як «готовність действовать грамотно

²⁸ Хоча слід зазначити, що перевірка дійшла й до них – див.: Тести для справжніх керівників // Іменем закону. – 3.10-9 10.2003. -№ 41.

²⁹ До речі, що нам особливо імponує у цьому вислові, то це саме збіг у ньому іменника "відповідність" з таким же словом у наданому нами раніше в роботі [1, с.13] визначенні поняття "реформування системи МВС України". Тобто, категорія "відповідність" стає ключовою не тільки в реформуванні системи МВС взагалі, але й у формуванні професіонала цієї системи!

³⁰ Не дарма є російська приказка: «молодо-зелено».

³¹ За [3, с.120], навіть "існують окремі підрозділи, що укомплектовані працівниками без базової освіти...", що утім, в свою чергу, обумовлено в ОВС й "збереженням значної кількості робочих місць, не потребуючих певної освіти" [3, с.122].

³² Вірніше кажучи - чи можуть бути вони такими насправді?

³³ І це на тлі широко відомих фактів, що «кваліфіковані працівники з більшим опытом работы «стоят» недешево» - див. на стор.81 роботу: Криклий А.С. Беспрерывное профессиональное обучение: проблема или необходимость? // Персонал. –2003. -№ 10. –С.81-83.

и уверенно в самых экстремальных условиях»³⁴ [4].

2. Засади професіоналізму в системі МВС.

Відносно наданого нами раніше в роботі [1, с. 12-13] поняття “професіоналізм”, мабуть, ніяк не можна обійти й деякі базисні ключові терміни³⁵, що постійно незримо супроводжують наше дослідження щодо “професіоналізму працівника системи МВС”. Це поняття роботи, кваліфікації, професії та спеціалізації – які, як на нас, далеко не повно надані у чинному Класифікаторі професій. Зокрема, під *роботою* там розуміються “певні завдання та обов’язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою”; під *кваліфікацією* – здатність виконувати завдання та обов’язки відповідної роботи; під *професією*³⁶ – “здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації”; під *спеціалізацією* – професійний напрямок роботи, пов’язаної “як з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з виробленою продукцією чи надаваними послугами, і відповідає більш-менш деталізованому колу професійних завдань та обов’язків” [15, с. 5].

Але разом із тим, всупереч загальноприйнятому розумінню професіоналізму³⁷ взагалі, за означенням Класифікатором професій, працівники деяких правоохоронних органів³⁸ виведені за рамки як професіоналів, так і фахівців – над якими вони, так би мовити, “ширяють” разом із законодавцями, працівниками вищого державного управління та керівництвом підприємств тощо. Ось і виходить за Класифікатором професій, що раз людина є працівником певних правоохоронних органів, то вона вже автоматично зараховується до “образу святих”, є особою “вищої вартості” – але як же тоді розуміти “професіоналізм у власній професії” – як елемент “вищого пілотажу”³⁹, тільки як поетику?

Тут, мабуть, дещо треба виходити з сутності *поняття професіонала*, наприклад, як “соціально значущої постаті, яка поєднує в собі якості, котрими не володіють інші індивіди, навіть ті, що персоніфікують категорії [певної] трудової діяльності” [2, с. 288]⁴⁰. Або з поняття

професіоналів, як «сильные, независимые, творческие, успешные, свободолюбивые люди, имеющие устойчивую аллергию как на начальников, так и на подчиненных и наиболее уверенно чувствующие себя в роли действительно ни от кого не зависимых профессионалов» [16, с. 35].

Таким чином, дуже стисло, “*професіонал*” – це людина, яка здатна виконувати певну роботу, що потребує наявності спеціальних теоретичних і практичних знань, умінь і навичок, здібностей та особистих особливостей.

А професіоналізм – це «характеристика качества специалиста, которая определяется мерой владения им современными технологическими решениями профессиональных задач, наиболее продуктивными способами их осуществления» [17, с. 47], звідки за аналогією: *професіоналізм працівника системи МВС – це професійна характеристика правоохоронця, що обумовлюється мірою оволодіння ним інноваційними правоохоронними технологіями рішення фахових задач найбільш продуктивними способами їх здійснення*.

Означений професіоналізм обумовлюється “відповідним набором та станом розвитку системи діяльнісних, професійно-ділових, комунікативних та особистісних якостей правоохоронців (ПВЯ)⁴¹, які забезпечують ефективну професійну діяльність” [5, с. 90]. Разом із тим, на нашу думку, *працівник системи МВС відрізняється* від інших правоохоронців та особового складу військовослужбовців і працівників силових відомств і міністерств спрямованістю та суттю оперативно-службової підготовки, зокрема, щодо тактико-спеціальної підготовки з «формування знань по плануванню, організації и проведенню операцій по предупреждению и пресечению правонарушений, задержанию лиц, совершивших преступления, . . . о по-

ркою, що й “професіоналізм – це категорія особлива, яка не припускає абсолютних характеристик” [2, с. 288]. Але саме надзвичайний особливий характер роботи працівника ОВС і та відповідальність, яка окладається на нього, як на представника влади, й вимушують до висунення вимоги певної уніфікації фахівців цього професійного напрямку. І саме тому, вважаємо, *система МВС має повне право (і обов’язково повинна) висувати жорсткі вимоги до професіоналізму власних працівників* – і тут ми не можемо погодитись із іронією В.Л. Лапшиної щодо “розбудови суспільства “масового професіоналізму”, спроби чого, на жаль[?], вже мали місце за часів радянської влади” (див. стор. 288 цієї ж роботи). При цьому ми нічого не кажемо про “постановку на потік”, “штампування” абсолютно однакових професіоналів, бо тут й сама В.Л. Лапшина визнає про індивідуальність рис дійсного професіоналізму, що “вирішення професійних завдань здійснюється ним [професіоналом] у відповідності зі системою власних мотивів, головним серед яких є прагнення до самовираження, тобто, найбільш повної реалізації своїх здібностей, схильностей, умінь та навичок” [2, с. 289-290].

⁴¹ ПВЯ – це професійно-важливі якості.

³⁴ Що, як на нашу думку, дуже і дуже абстрактно.

³⁵ Які не усіма навіть чітко розуміються.

³⁶ За В.Л. Лапшиною [2, с. 288], це “соціально значущий, відповідний потребам суспільства і інтересам особистості вид діяльності, для виконання якого необхідним є загальні та спеціальні теоретичні знання, уміння, навички, а також відповідні здібності й особливості особистості”.

³⁷ Див. наші дослідження в роботі [1, с. 12].

³⁸ Принаймні – правосуддя та прокурорського нагляду. *Працівники ОВС чи інших правоохоронних структур у Класифікаторі відсутні(!)*

³⁹ А зараз, за тим же Класифікатором, професіонал – це людина, яка має диплом про вищу освіту рівня спеціаліста або магістра, кандидата або доктора наук, атестат про вчене звання; фахівець – це людина з дипломом молодшого спеціаліста, бакалавра тощо [15, с. 8-9].

⁴⁰ Але чи можна у повній мірі погоджуватись з авто-

следователності дійсний при виникненні екстремальних ситуацій в процесі службової діяльності» [14, с.45], при досить близьких з ними за змістом професійно-психологічної, правової, фізичної, вогневої та інших видів підготовок.

Так, І.Р. Шинкаренко вважає, що «найбільш важливими професійними якостями співробітників оперативних підрозділів є: конспіративність, витримка та самоволодіння, спостережливість, самостійність, ініціативність, пильність, рішучість, наполегливість, сміливість» [18, с.180]^{42,43}, В.П. Сапальов - що «фундаментальне володіння теорією оперативно-розшукової діяльності та спеціальної техніки» [8, с.83]. К.С. Сезонова подає такі кваліфікаційні вимоги до працівника цивільної поліції ООН, як лінгвістична підготовка, культура та стандарти міжнародного діловодства та стандарти в галузі охорони прав людини, технічна та фізична підготовка [19, с.202-203], Л.Д. Кізілова до особистісно-професійних якостей цієї ж групи працівників відносить патріотизм, інтернаціоналізм, політичну зрілість, громадянську мужність, принциповість, справедливість, розвинене почуття обов'язку і відповідальності, колективізм, гідність, толерантність, людяність і самокритичність, ввічливість, тактовність, дипломатичність, чесність, правдивість, творчий підхід, дисциплінованість, ретельність, відповідальність, ініціативність, настирливість, педантичність, інтелектуальність, емоційну стійкість, витримку, стресовитривалість, цілеспрямованість, бажання вдосконалення професійних знань, навичок та майстерності [20, с.278]⁴⁴. І.Г. Богатирьов до фахівця кримінально-виконавчої системи – людинознавство, інтуїцію, інтелект, комунікативність, дружелюбність, тактовність [21, с.205-206]. І тільки О.В. Червякова, відбувшись щодо конкретних спеціальностей правоохоронців дуже загадковим згадуванням якихось «категорій професійних вимог», спромоглась їх надати простим переліком - «перша..., друга..., шоста та ін.» [22, с.39-40]⁴⁵, так і не розкривши сутність.

Але, як на наш погляд, кожною з другої по останню

⁴² За критеріями до того ж працівника розвідувальної служби поліції США, на стор. 182 цієї ж роботи зазначені цільність натури, високі інтелектуальні якості, добрі аналітичні здібності, пунктуальність. Це вже дещо, але цікаво, що саме таким критеріям повинні відповідати, наприклад, й так звані топ-менеджери будь-якої сучасної компанії чи фірми.

⁴³ Але взагалі, як то кажуть, з першої спроби, можна навести принаймні, близько 30 саме таких інструментально-ціннісних факторів, серед яких будуть й тверда воля, раціоналізм, ефективність у справах, відповідальність тощо.

⁴⁴ Як ми бачимо, цілий букет позитивізму – і це при тому, що деякі повторювані загальні риси щодо гіпотетичного працівника ми проминули.

⁴⁵ Правда, при цьому зазначивши, що «на жаль, ці вимоги не розроблені»?(!!).

хоча б із означених у І.Р. Шинкаренка якостей неодмінно повинен також володіти той же професійний водій автотранспорту або хірург медичного закладу тощо. Саме те можна сказати й про інші якісні професійні визначення. Тоді, в чому між ними різниця, в чому саме складається професіоналізм працівника системи МВС? Мабуть, у професійній направленості, професійній підготовці. І тому, першою відміною професіонала саме системи МВС є професійна підготовка, якій, безперечно, передують професійна придатність до роботи в системі МВС. Сюди, можливо, можна додати й професійну спрямованість⁴⁶, як за В.С. Коссею і Б.С. Ткаченко.

Звідси, постає друге питання, - а якою має бути професійна підготовка^{47,48}? І третє, - як визначити професійну придатність людини до роботи в системі МВС? Слід зазначити, що саме два останні питання досить кваліфіковано сьогодні вирішуються у відомчих ВНЗ, принаймні, на етапі вступу абітурієнтів до означених навчальних закладів. Але у результаті – і це не є якимсь відомчим секретом, ми отримуємо й таких курсантів, яких після року-двох навчання перестала приваблювати майбутня професія – та вони (тепер вже як явний баласт системи) все ж продовжують навчання, щоб отримати диплом про освіту. І знову постає окреме питання, чи вийдуть з таких випускників професіонали, чи зможуть вони плідно працювати в системі МВС^{49,50}?

⁴⁶ Під якою на стор. 153 роботи: Коссею В.С., Ткаченко Б.С. Морально-психологічна готовність курсантів до професійної діяльності // Вісник Одеського ін-ту внутр справ. -1997. -№ 1. -С.152-154, розуміється «особисте прагнення людини застосовувати свої знання, досвід в обраній професійній сфері», тобто - «позитивне ставлення до професії, нахил та інтерес до неї, бажання вдосконалити свою підготовку... оволодіти основами професійної майстерності», й визначає «стійкість, глибину і широту професійних інтересів і ідеалів».

⁴⁷ У рамках цілої системи – початкової, з підвищення кваліфікації, стажування, навчання в аспірантурі, ад'юнктурі чи докторантурі, службової та бойової, фізичної підготовки, самостійного навчання.

⁴⁸ Зазначимо, що аналіз якості професійної підготовки майбутнього працівника системи МВС не є предметом нашого дослідження – з цього приводу сьогодні й так вирують певні пристрасті. Та й наш журнал «Право і безпека» неодноразово звертався до цієї теми у статтях Т.Г. Грици, Л.О. Шевченко, С.В. Белоусова (2003. -Т.2. -№ 1), М.А. Шкітіна (2003. -Т.2. -№ 2), І.М. Шопіної (2002. -№ 4) та ін. Але, разом із тим, сьогодні багато дослідників саме якості професійної підготовки у відомчій системі МВС кажуть про її незадовільний стан – див., наприклад, стор.246 роботи: Шалгунова С.А., Терещенко А.І. Пропозиції щодо вдосконалення підготовки юристів у відомчих навчальних закладах та кадрової роботи ОБС // Наук. вісник Дніпропетровського юрид. ін-ту МВС України. -2000. -№ 2. -С.244-247.

⁴⁹ До цих роздумів наводять, зокрема, висновки, з по-силанням на Аналітичну довідку про стан роботи з кад-

Двома єдиними ланками, що, власне, реально зв'язують підготовку працівника системи ОВС з його дійсним професіоналізмом, є, як на нашу думку, ступінь досконалості набуття ним з професійно-орієнтованих дисциплін⁵¹:

а) *знань* щодо виконання функціональних обов'язків дізнавача; принципів і функцій діяльності органів дізнання, засобів адміністративно-процесуального, кримінально-процесуального регулювання діяльності правоохоронних органів, кримінально-процесуальних інститутів в системі процесуальної діяльності дізнавача; методики розслідування, профілактики і попередження злочинів; тактичних прийомів проведення слідчих дій;

ршого забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС України та рейтингової оцінки діяльності кадрових апаратів регіональних і транспортних управлінь МВС України за 1 півріччя 2000 року (!!), надані М.І. Іншиним в роботі [23, с.174], "в той же час на неналежному рівні залишається якість організації професійної підготовки особового складу, ... стан справ у цьому напрямку не поліпшився. Навчання не носить практичної спрямованості. Не відпрацьовується тактика дій особового складу в екстремальних ситуаціях по затриманню правопорушників та злочинців. порядку застосування в цих ситуаціях спеціальних засобів і табельної вогнепальної зброї...; є факти не проведення тренувань за оперативними планами".

⁵⁰ І саме тут нам сьогодні здаються сумнівними пропозиції, подані в роботі [12, с.63], хоча й явно продиктовані поривами пошуку шляхів зниження текучості кадрів в системі ОВС, щодо автономізації та замкненості відомчої освіти, яка "буде давати їм [дипломованим спеціалістам] змогу працювати лише в міліції". Така "відомча прив'язка" дипломів є взагалі повним нонсенсом – можна тільки запропонувати згадати, відкділя прийшли десять років тому у міліцейську освіту та науку сьогодишні професори і доценти старшого покоління – хіба не з інших ВНЗ та народного господарства? А що, випускник відомчого ВНЗ, навіть підготований на бюджетній основі, не може бути корисним державі у іншій сфері? Чому треба обмежувати у працевлаштуванні такого спеціаліста, наприклад, з інформаційних управляючих систем та технологій – хіба є суттєва різниця між інформатикою міліцейською та інформатикою цивільною?

На наш погляд, дійсне вирішення проблеми можливе тільки створенням кращих умов роботи саме у системі ОВС. Бо, як сказав А. Зипалов на стор.11 у статті: Executive search глазами работодателей // Управление персоналом. –2003. -№ 10. –С.11-13, «одна из основных задач... - сделать все, чтобы эти предложения [по переманиванию специалистов высокого класса] остались просто комплиментом профессионализму наших сотрудников».

⁵¹ У якості приклада нами наведений фрагмент кваліфікаційної характеристики випускника Національного університету внутрішніх справ за спеціальністю "Правоохоронна діяльність" з професій інспектор служби по охороні громадського порядку, дільничний інспектор, командир стройових підрозділів, інспектор служби дозвільної системи та підрозділів спеціального призначення, а також спеціаліст для судової міліції.

тлумачення й застосування законів; кваліфікації злочинів; теорії прийняття професійних рішень, їх структури, системних якостей і функціонального значення діяльності дізнавача по розкриттю злочинів; тактики і методики використання спеціальних сил, засобів і методів у боротьбі зі злочинністю; прийомів правовиховної роботи; методики планування й організації охорони громадського порядку в населених пунктах; форм і методів роботи у вихованні особового складу ОВС, а також роботи з населенням; тактичних методів і прийомів боротьби з груповими порушеннями громадського порядку, організації патрульно-постової служби; правових підстав, порядку та заходів безпеки при застосуванні зброї; бойових прийомів боротьби з метою самозахисту та захисту громадян від злочинних посягань;

б) *умінь* щодо застосовування на практиці знань адміністративного, матеріального і кримінально-процесуального права; аналізу зібраних фактичних даних; планування і організації діяльності по розкриттю злочинів; тлумачення правових норм; кваліфікації діяльності осіб, притягнутих до адміністративної, кримінальної відповідальності; застосування вогнепальної зброї та спеціальних засобів захисту, методичних рекомендацій та науково-технічних засобів у розслідуванні злочинів; організації діяльності по взаємодії з трудовими колективами, міськими Радами народних депутатів, міськими органами самоврядування і громадськістю; організації діяльності по профілактиці і попередженню правопорушень та злочинів; охорони та захисту прав громадян, трудових колективів; пропаганди правових знань і використання їх у вихованні громадян; організації виховної роботи з особовим складом; планування і організації роботи по охороні громадського порядку, боротьби зі злочинністю та груповими порушеннями громадського порядку; захисту себе та громадян від злочинних посягань, припинення правопорушень та затримання осіб, які здійснюють протизаконні дії.

А.М. Гумін вважає, що «обязательным составным элементом профессионализма работников милиции является интеллектуальный компонент», «профессиональный авторитет»⁵², ... профессиональная культура»

⁵² "Авторитет". як на нашу думку, ні в якому разі не може бути складовою професіоналізму, бо є тільки його похідною, що фактично раніше визнає й сам автор із фрази (а мова, нагадаємо, йде про курс щодо взаємодії міліції з населенням) «... как профессионализм [первичное] работников милиции, завоевание ими прочного и стабильного авторитета [вторичное] среди граждан» [6, с.259]. До того ж, «слово «профессия» не може вказувати, всупереч А.М. Гуміну, на «(авторитет) работника» (див. стор.261) – це зовсім різні речі. Авторитет не може виступати і як «елемент професії (спеціальності)» – див. раніше наведене нами визначення "професії" та "спеціальності" за Класифікатором професій. Звідси, нонсенсом є й висновок А.М. Гуміна, що «професіоналізм работников милиции определяется наличием ... достойного авторитета среди насе-

[6, с.261] – щодо, правда, другого, то у нас є власна думка (див. останню виноску).

В.Л. Лапшина подає так звані “професійно-діловий блок” якостей правоохоронця – “наявність професійної освіти та досвіду практичної роботи; стабільна працездатність; знання юридичних та спеціальних дисциплін, чинних наказів, інструкцій, інших нормативних актів; володіння оперативною і кримінологічною технікою, спеціальними технічними засобами тощо” [5, с.90]. Вона же за рамки професійних знань, умінь, навичок виносить ділові якості - організаторські здібності, “особливе мислення”⁵³. До іншого, паралельно існуючого, знов-таки, визначаючого професіоналізм, “особистісного блоку”, віднесені “здатність співчувати іншій людині; доброзичливість; чутливість; безкорисливість; терпимість; полегкість щодо різних нестандартних проявів поведінки, зовнішнього вигляду і способу мислення будь-якої людини; принципову вимогливість до себе та інших; переконаність у необхідності служіння народу в цілому, а не окремим його прошаркам; творчий склад розуму; здібність прорахувати варіанти можливих наслідків дій людей, їх протистоянь чи, навпаки, об’єднань” [5, с.90]⁵⁴.

О.В. Червякова подає такі загальні професійні вимоги, як стійкість, чесність, невідчужуваність, справедливість, мужність, висококультурність, бездоганність за репутацією; добру вибірково пам’ять, уважність, розвинуте мислення та увагу [22, с.39]⁵⁵.

3. Професіоналізм працівника і реформування системи МВС.

Взагалі, як на нашу думку, будь-яке *позитивне відношення* самих же працівників до власної професійної діяльності не може викликати якихось явних насторожень⁵⁶ - значно більші побоювання у нас викликають саме *негативні риси, які потребують на негайне відбивання, як можливий шлях - через реформування систе-*

лення».

⁵³ Ця, мабуть, неусвідомлена авторкою до кінця гра слів, бо якщо вважати, що у правоохоронця є якась “особливе мислення”, то чому воно винесене за межі того ж “професійно-ділового блоку”? Бо не будучи належним саме цьому блоку, воно не може бути й професійною ознакою правоохоронця.

⁵⁴ Дещо наповнення цих блоків базується на більш ранній роботі [9].

⁵⁵ Як продовження, можна надати нескінченний перелік інших робіт, наприклад: Кожевников В.В. Проблема профессионализма сотрудников органов внутренних дел // СОЦИС. -1999. -№ 9: Гранат Н.Л. Профессионализм как принцип организации и деятельности органов внутренних дел // Профессиональные и общественные начала в деятельности органов внутренних дел: История и современность. -М.. 1990; Осипов Ю.И. Проблемы профессионализма в деятельности полиции США: теория и практика // Там же.

⁵⁶ Якщо у працівника усе добре на службі, то в цьому, погодьтесь, нічого поганого не має.

ми МВС. І саме з цього випливають й завдання *реформування* - перегляд принципів управління та керівництва ОВС; планування службового часу; надання можливості вияву індивідуальності; зниження рівня екстремальності характеру діяльності; поліпшення морально-психологічного клімату в колективах служб та підрозділів, формування позитивного ставлення населення до міліції; боротьба із професійною деформацією; соціальна захищеність; більша увага особистому життю працівників; підвищення рівня підготовки до практичної діяльності; нейтралізація негативних психологічних станів; знищення корупції та протекціонізму в ОВС; надання можливості саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації; перегляд ставлення до жінок в лавах ОВС тощо.

Разом із тим, як стверджують автори роботи [13, с.21], четверту частину вартості підготовки будь-якого нового складного проекту (у нашому випадку - з реформування системи МВС) складають витрати на підготовку працівників. До того ж, особливість такої підготовки перебуває у тому, що «первинну підготовку спеціалістів ..., особливо на перших, самых трудных ее стадиях, должен осуществлять поставщик решения» - тобто, як би ми її назвали - “першогрупа” реформаторів системи, так би мовити, фахівців-інструкторів.

Існує певна, дуже забавна точка зору, якої можна дотримуватись чи ні, особливо з огляду на специфіку та складності роботи в системі МВС - «професіонал, окончивший школу периода реформ, не умеет ни писать, ни говорить вне зависимости от того, закончил этот персонал институт, университет или колледж» [24, с.26], яку, мабуть, треба у переносному сенсі зв’язувати або з насиченістю працівника різноплановими неконкретними знаннями про все, та ні про що конкретно, або з несвоєчасністю, невідповідністю, недосконалістю саме означених реформ. До того ж, зазначається, що уся різниця “між групами гарних і поганих професіоналів”^{57 58} ... в деяких видах діяльності” перебуває у особистісних якостях працівників [5, с.89].

Взагалі, безсумнівно, що при реформуванні системи МВС треба спочатку відповісти на питання, “чого” треба досягти, а потім, “хто” та “що” потрібні, а також “як” виконувати це завдання. І, як не дивно, але на відміну від інших дослідників, тільки В.П. Сапалов згадує про дійсно цінне - *умови, в яких відбувається становлення професіонали* – матеріально-технічну базу, соціальні умови середовища, стиль керівництва, соціально-психологічний клімат тощо [8, с.83].

⁵⁷ Як на нашу думку, не можуть бути взагалі “гарні” чи “погані” професіонали – професіонал це завжди професіонал, тому тут більш коректним було би порівнювання тільки між професіоналом і непрофесіоналом.

⁵⁸ До речі, щось це дуже й дуже нагадує старий професійний слідчий прийом “доброго та поганого поліцейського”...

Сьогодні у найбільш вдалому образному вигляді можна вважати, що *підготовка справжнього професіонала подібна до універсальної матриці*, за якою відомчі ВНЗ повинні випускати досконалих працівників. Тобто, є відомчий стандарт освіти, є курсант (як правило, без практичного досвіду) або слухач (з практичним досвідом роботи в системі, що явно є більш прийнятним), є навчальний заклад⁵⁹. Разом із тим, працівник системи МВС у силу своєї підготовки повинен у певній мірі бути готовим до виходу за жорсткі межі означеної “матриці професійної підготовки” – адаптації до нових умов, роботи за новими функціями, засвоєння інноваційних правоохоронних технологій, значного обсягу і, можливо, нових за структурою та змістом знань, умінь і навичок. Або інакше – працівник повинен і сам бути у деякій мірі новим. Новим – за якістю підготовки, за мисленням, навіть за культурою та світоглядом. Тобто, *відрізнатись від попереднього за роком*⁶⁰ випускника того ж самого відомчого ВНЗ тією новою відчутною якістю (як кажуть, додатком), що відповідає сучасним поглядам на відомчу освіту, а більш далекоглядно – і завданням і пріоритетам реформи системи МВС

Є з цього приводу особиста думка О. Безсмертного, який вважає, що рівень професіоналізму у випускників відомчих ВНЗ, і в цілому у працівників системи МВС України істотно підвищиться, якщо його високих щаблів працівник буде сягати більш ніж 11 років^{61,62}. Але,

⁵⁹ До речі, нічого крім відвертого подиву, не викликає пасивна впевненість деяких працівників відомчого ВНЗ у тому, що не вони, а відомчі науковці “повинні на основі ґрунтовних досліджень “намалювати”, сформувати “портрет” правоохоронця нового століття, на якого і розробити відомчі освітньо-професійні стандарти фахівця...” – *див.* на стор.25 роботу: Тищенко М.В. Реалізація вимог до рівня підготовки слідчих кадрів у Запорізькому юридичному інституті МВС України // Наук. вісник Дніпропетровського юрид. ін-ту МВС України. –2001. -№ 3. –С.22-32.

⁶⁰ Саме роком, а не роками!

⁶¹ *Див.* роботу: Безсмертний О. Реформування системи підготовки кадрів для ОВС: революція чи еволюція? // Іменем закону. -№ 40. –26.09-2.10.2003, в якій за автором – після повної середньої школи та армії (у віці 18,5-19 років): 6 місяців училище міліції + рік роботи (у віці 20-20,5 років); 2 роки НЗ II-III рівня акредитації + 2 роки роботи (у віці 24-25 років); 2 роки НЗ IV рівня акредитації + 3 роки роботи (у віці 29-30 років); 1 рік НАВСУ (у віці 30-31 роки). Тобто, до практичної роботи повноцінний працівник-спеціаліст зможе “добратися” тільки у віці приблизно 27 років. Але чи готовий стільки часу майбутній пересічний абітурієнт віддати тільки підготовці до роботи у міліції, за які кошти пропонується здійснювати його освіту – судячи з позитивного відношення О. Безсмертного до позабюджетної діяльності – явно не за гроші держави... До того ж, чи так вже потрібна кваліфікація магістра управління системи МВС? – це сьогодні стало модним “прикривати” високу власну посаду науковим ступенем.

як би там не було, головне – випускник ВНЗ повинен бути готовим до позитивних змін системи, бути носієм ідей реформи.

Така “універсальна матриця-модель” підготовки професіонала-правоохоронця сьогодні нерозривно пов’язана з *винахідженням способу ідентифікації*, а також “*ідентифікацією реального об’єкта з тією ідеальною моделлю*, яка може бути отримана шляхом ідеального конструювання” [2, с.288]. Але В.М. Синьов і М.В. Клімов при цьому зазначають, що “проблема розробки і застосування моделей практичних працівників... досить складна і багатогранна”, “спроби використання в якості моделей працівника моделі лише його професійно-важливих якостей, ... або інші засоби опису вимог до працівника не дає бажаних результатів”; “одним із недоліків широкої практики розробки та застосування моделей є їх недостатня прогностична обґрунтованість” [25, с.45]. При цьому вони рекомендують “*розробити комплекс моделей*, починаючи від моделі абітурієнта, посадових моделей працівників ОВС та завершуючи моделями фахівців за кожною спеціальністю і випускників відомчих закладів освіти” [25, с.46]. Однак, як би там не було, жоден працівник правоохоронних органів не може бути усталеним догматичним зліпком, випущеним зі стін відомчого ВНЗ.

І повторюючи попередніх авторів, М.І. Іншин каже про необхідність розробки “*спеціальних моделей молодого спеціаліста щодо кожної категорії державних службовців органів внутрішніх справ*”, в які він вкладає “володіння усіма фундаментальними та професійно-орієнтованими дисциплінами...; творче оцінювання суспільних та економічних процесів...; вміння приймати науково обґрунтовані рішення⁶³; поєднувати високий професіональний рівень з моральністю...; здібність до ділового спілкування...; добру пам’ять, уяву, мислення, загальний та спеціальний інтелект, зібраність, цілеспрямованість, комунікативність, спостережливість, цікавість, високу орієнтованість”⁶⁴ [23, с.177].

Але, здебільшого, результуючу відповідність пра-

⁶² Ось і автори роботи [12, с.63] вважають, що “беручи до уваги, що період виконання мільйонером своїх професійних обов’язків порівняно з представниками інших професій дуже короткий (близько 20-25 років), витрати на його доучування є неприпустимим витрачанням державних коштів”.

⁶³ Ну, а це, мабуть, тільки для штабних, але ніяк не для оперативних працівників системи МВС.

⁶⁴ Тут, начебто, науковці змагаються між собою, намагаючись надати якомога ширший перелік якісних характеристик людини – ми також можемо внести свій вклад у цю справу, надавши, наприклад, таку ознаку, якої ще ніхто ніколи не приводив, як “сором’язливість” тощо, навіть прив’язавши її, як позитив, до професійних якостей працівника – “сором’язливість у приниженні гідності людини” До того ж, це майже витікає із ст.5 того ж Закону України “Про міліцію”.

півника ОВС модельній ознаці професіонала можна було би найбільш повно встановити із аналізу повноти та якості виконання їм власних як загальних, так і посадових функцій, що витікають із завдань міліції⁶⁵, та які щодо посадової особи ОВС дещо лише частково окреслені, як: інформаційно-аналітична, планування, підготовка проектів управлінських рішень, організація виконання прийнятого рішення, контроль, юрисдикційна, взаємодії і координації, виховна⁶⁶.

Таким чином, як на нашу думку, *моделлю професіонала-правоохоронця може бути циклічне за уявленням, немов би вкладене одне в одне, утілення професійних умінь, навичок та знань, що відповідають вимогам до професіоналізму працівника на різних рівнях (ступенях) його професійної діяльності, але які розкриваються саме на нових рівнях тільки по мірі відповідного надбання працівником нових професійних якостей.*

Тобто, за освітньо-кваліфікаційними ознаками визнаний фахівцем Державною комісією працівник ОВС може розглядатися як професіонал (початківець, але все ж таки, професіонал⁶⁷) в своїй галузі, який відповідає професійній моделі саме цього початкового рівня. Професійна модель працівника ОВС наступного рівня містить більш складні вимоги до професійних знань, умінь та навичок, оволодіння якими працівником дозволяють йому "розкрити" його професійні здібності, або, іншими словами, сягнути нової щабліни у професіоналізмі⁶⁸. Але дещо саме цей принцип визнання кваліфікації працівника вже давно відпрацьований – це й атестація, присвоєння більш вищих спеціальних звань, зайняття відповідних посад^{69,70} тощо.

⁶⁵ За ст.2 Закону України "Про міліцію", це – "забезпечення особистої безпеки громадян, захист їх прав і свобод, законних інтересів; запобігання правопорушенням та їх припинення; охорона і забезпечення громадського порядку; виявлення і розкриття злочинів, розшук осіб, які їх вчинили; забезпечення безпеки дорожнього руху; захист власності від злочинних посягань; виконання кримінальних покарань і адміністративних стягнень; участь у поданні соціальної та правової допомоги громадянам, сприяння у межах своєї компетенції державним органам, підприємствам, установам і організаціям у виконанні покладених на них законом обов'язків" [26].

⁶⁶ Див. стор.63 роботи: Іллічов М.О. Загальні функції посадової особи органів внутрішніх справ України // Вісник Одеського ін-ту внутр. справ. –2001. -№ 3. –С.61-66.

⁶⁷ Саме цей факт і засвідчений документом про професійну освіту - див. знову хоча б ті ж поняття кваліфікації, професії та спеціалізації за раніше розглядуваним Класифікатором професій

⁶⁸ В.Л. Лапшина саме у цьому визнає можливість висновку "про ступінь наближення його до ідеальної моделі, зафіксувати різницю між професіоналом і непрофесіоналом" [5. с.92-93].

⁶⁹ У позитивному сенсі цього слова, навіть через кар'єрне професійне зростання – див. роботу [10].

⁷⁰ Хоча навіть тут, за прикладом Голландії, потребує

Тут вже, мабуть, будуть до місця й рекомендації В.М. Синьова і М.В. Клімова щодо структури моделі зі складовими: "загальні та професійно важливі якості особистості фахівця ОВС; характеристикою фахової службової діяльності; освітньо-кваліфікаційним рівнем; системою законодавчих та нормативно-правових документів, що визначають вимоги до фахової службової діяльності, характеристику галузі та основних сфер службової діяльності в галузі" [25, с.46].

Таким чином, професіонал-працівник правоохоронних органів на різних етапах своєї діяльності має відповідати певним моделям досягнутого ним рівня. І не слід забувати, що саме численні предмети, засоби, процедури та умови такої діяльності на кожному кроці характеризують ступінь росту професіоналізму виконавця та впливають на якість кінцевого продукту його діяльності. І якщо виходити з висловлювання В. Петренко, що "фахова діяльність є ефективною та безпечною (у найширшому розумінні), можливо, лише за умов чіткого уявлення її мети, структури та змісту, а для цього потрібно вивчати фахову діяльність та вчити майбутніх фахівців тому, що може їм реально знадобитися в процесі діяльності"⁷¹ і, відповідно, оцінювати ступінь розвитку необхідних знань і умінь" [27, с.37] – то як тут сприймати вже відомі нам за Настановою з організації професійної підготовки рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України (наказ МВС України від 21.10.2000 р., № 759) кардинальні *цільові "зміщення професіоналізму працівників органів внутрішніх справ... удосконалення спеціальних навичок"* [23, с.178] – як керівництво до дії, чи як "демонстрацію" убулівання за проблему⁷²...

І як би там не було, на етапі реформування Міністерства внутрішніх справ України є сьогодні тільки єдиний, через дійсний професіоналізм, опрацьований часом механізм набуття відповідності працівником системи МВС України відомчого стандарту якості згідно до нагальних потреб людини, суспільства і нашої держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Венедиктов В.С., Зозуля І.В. Нотатки на шляху до реформування системи Міністерства внутрішніх справ України: нові технології і нові пріоритети // Право і безпека. –2003. –Т.2. –№ 3. –С.8-18.

на уважне вивчення досвід заохочення зростання професіоналізму працівника при роботі на одному місці [10. с.451].

⁷¹ А не такої, за думкою В. Шакуна, як у відомчих ВНЗ системи МВС України "невиправданої підготовки фахівців за непрофільними для МВС напрямками" – див. роботу: Шакун В. Коли фінансування міліції набуває кримінологічних ознак // Голос України. -№ 175. –18.09.2003.

⁷² Адже, не можна й забувати, що сьогодні вже 2003 рік закінчується...

2. Лапшина В.Л. Професійна ідентифікація як чинник професіоналізації правоохоронця // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. –2002. –Вип.19. –С.287-290.
3. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. –Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000 –480 с.
4. Калинин И. Всякий ли профессионализм ведет к деформации личности? // Професионал. –2001. –№ 4 – С.2.
5. Лапшина В.Л. Основні напрямки досліджень особистості професіонала-правоохоронця в соціології і психології // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. –2002. – Спецвипуск –С.88-93
6. Гумин А.М. Профессионализм как основа авторитета работников милиции // Вісник Ун-ту внутр. справ. –1999. –Вип.8. –С.259-262.
7. Малкова Т.М. Особливості сприйняття співробітниками ОВС професійної діяльності // Наук. вісник Дніпропетровського юрид. ін-ту МВС України. –2001. – № 3. –С.347-355.
8. Сапальов В.П. Майстерність оперативного працівника як один із факторів отримання фактичних даних технічними засобами // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. –2002. –Вип.18. –С.82-87.
9. Лапшина В.Л. Категория профессионализма в правоохранительной деятельности: сущность и структура // Вестник МСУ. Сер.: Социология. –2000. –Т.III. – № 2. –С.17-19.
10. Ляшенко Н.О. Кар'єрне просування в органах внутрішніх справ // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ – 2002. –Вип.18 –С.446-452.
11. Сафаров А. Главное – доверие // Професионал. –2003. –№ 3. –С.8-9.
12. Венедиктов В.С., Іншин М.І., Клемпарський М.М. та ін. Організаційно-правові засади професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ України: Наук.-практ. посібник /За заг. ред. В.С. Венедиктова. –Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003 –212 с.
13. Линева А.А. Стиль работы нашей компании – никогда не говорит, что все будет легко и просто // Управление персоналом. –2003. –№ 9. –С.20-22.
14. Лавров В. Совершенствование боевой подготовки сотрудников органов внутренних дел // Професионал. –2002. –№ 1. –С.44-47.
15. Класифікатор професій. ДК 003-95. –Київ: Вид-во «Соцінформ», 2001. –584 с.
16. Черемных О. Некоторые мысли по поводу обучения топ-менеджеров // Управление персоналом. – 2003. –№ 9. –С.30-35.
17. Горчакова В. Золотая рыбка не может быть на посылках // Управление персоналом. –2003. –№ 1. – С.47-49.
18. Шинкаренко І.Р. Проблеми підготовки фахівців для оперативних підрозділів міліції у вищих навчальних закладах МВС України // Наук. вісник Дніпропетровського юрид. ін-ту МВС України. –2001. –№ 3. –С.177-185.
19. Сезонова К.С. Професійна підготовка майбутнього працівника цивільної поліції ООН // Там же. – С.199-203.
20. Кізілова Л.Д. Психологія особистості працівника міжнародних правоохоронних організацій в системі правоохоронних відносин // Вісник Унів. внутр. справ – 1999. –Вип.5. –С.275-278.
21. Богатирьов І.Г. Підготовка фахівців для кримінально-виконавчої системи в Україні: науково-методичні аспекти проблеми // Наук. вісник Дніпропетровського юрид. ін-ту МВС України. –2001. – № 3. –С.204-213.
22. Червякова О.В. Професійний відбір та професійна орієнтація кандидатів на навчання у закладах освіти МВС України // Вісник Унів. внутр. справ. –1999. – Вип.9. –С.38-42.
23. Іншин М.І. Роль, мета та місце системи професійної підготовки кадрового персоналу для ОВС // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. –2002 –Спецвипуск. – С.171-179.
24. Жадько Н.В., Чуркина М.А. Самая главная проблема любого тренера – сказать участнику «нет» // Управление персоналом. –2003. –№ 9. –С.26-29.
25. Синьов В.М., Клімов М.В. Науково-педагогічні проблеми відомчої освіти // Вісник Унів. внутр. справ. – 1999. –Вип.9. –С.42-46.
26. Закон України “Про міліцію” від 20.12.1990 р., № 565-ХІІ // ВВР України. –1991. –№ 4. –Ст.20 (із змінами та доповненнями)
27. Петренко В. Діяльнісний підхід та інтелектуальна діяльність // Інтелектуальна власність. –2003. –№ 5. – С.37-41.

Надійшла до редколегії 25.10.2003

ВЕНЕДИКТОВ В.С., ЗОЗУЛЯ І.В. ПРОФЕСІОНАЛІЗМ РАБОТНИКА НА ВЕСАХ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МВД УКРАИНЫ
Рассмотрены проблемы становления профессионализма работника системы Министерства внутренних дел Украины как движущей силы ее реформирования.

VENEDIKTOV V.S., ZOZULJA I.V. PROFESSIONALISM OF THE WORKER ON WEIGHTS OF REFORMING SYSTEM OF THE MINISTRY INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE
Problems of becoming of professionalism of the worker of system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine as driving force of its reforming are considered.