

**Є.Ю. ПОДОРОЖНІЙ***Харківський національний університет внутрішніх справ*

УДК 355.211.1:354.31(477)

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО СЕРЕДОВИЩА ЯК ФАКТОР ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ МВС УКРАЇНИ¹

Виконано аналіз сучасного стану конкурентного середовища серед бажаючих працювати в органах внутрішніх справ України, та запропоновано покращити роботу служби профорієнтації молоді для підвищення якості відбору на службу до ОВС.

Останні два-три десятиріччя в економічно розвинених країнах перевага в конкурентній боротьбі вже не визначається природними ресурсами, фінансовим капіталом, розмірами країни тощо; економічне зростання, суспільний прогрес вирішує рівень освіти, обсяг накопичених суспільством знань, інтелектуальний та професійний потенціал людини. Успіх входження України до світової спільноти в значній мірі залежить від того, наскільки ефективно ми здатні підвищити якість професійного навчання молоді.

Конкурентоспроможність є одним із головних показників якісного стану соціально-трудової діяльності особи. Так, американські дослідники Джексон Грейсон-молодший і Карл О'Дейл вважають, що досягнення більшої продуктивності праці, вищої якості та конкурентоспроможності можна визначити за п'ятьма критеріями: ентузіазмом, гнучкістю, постійним покращенням і постійним навчанням, загальним розумінням цілі змін. Вони справедливо наголошують на тому, що освіта прямо пов'язана з конкурентоспроможністю. Ні одне суспільство не може мати високоякісної продукції без високоякісних вихідних матеріалів. Освіта створює "людський капітал", підвищує продуктивність та якість. Це було вірно завжди, але удвічі вірно для глобальної, технічно складної економіки. У конкурентоспроможній країні її громадянам необхідно мати: високий рівень функціональної грамотності, певні основи знань в області математики, статистики, наукової методології, здатність спостерігати процеси, аналізувати їх, інтерпретувати результати і починати дії; знання про світ; вміння працювати в колективі; нести відповідальність, постійно вчитися і пристосовуватися до змін [1].

Якість відбору та підготовки кадрів в значній мірі залежить від того, наскільки якісно буде сформоване конкурентне середовище для подальшого проведення конкурентного відбору.

Відбір кадрів для органів системи Міністерства внутрішніх справ України, як поняття, складає оцінку професійно-важливих, особистісних, ділових та моральних якостей кандидатів на вакантні посади за тими чи іншими відомчими видами службово-трудової діяльності особово-

го складу. Практика свідчить, що комплектуючі органи остаточно ще не засвоїли необхідність використання науково обґрунтованих та законодавчих критеріїв підбору персоналу для органів внутрішніх справ України. За В.С. Венедиктовим, в ОВС система професійного відбору посправжньому тільки встановлюється. Сьогодні відбір здійснюється на підставі не позитивних показників, тобто якостей кандидата, наявність яких дозволить йому успішно оволодіти професією, а протипоказань, тобто виявлення тих якостей особистості, котрі не дозволяють працювати в міліції за обраною професією. Такі чинники виявляються за допомогою медичних, у тому числі психофізіологічних показників [2, с.153].

Питання відбору кадрів та професійної підготовки працівників для органів внутрішніх справ було предметом досліджень багатьох вчених, зокрема М.І. Ануфрієва, О.М. Бандурки, В.С. Венедиктова, Р.А. Калюжного, Я.Ю. Кондратьєва, О.П. Коренєва, І.Г. Кириченка, Ю.Ф. Кравченка, Н.П. Матюхіної, В.М. Плішкіна, В.О. Соболева та інших. Однак, це питання не розглядалось як чинник, що суттєво впливає на конкурентоспроможність працівників органів внутрішніх справ, і залишилось поза увагою правової науки, але було предметом дослідження вчених економістів, соціологів, психологів. Безпосередньо проблемою конкурентоспроможності працівників на ринку праці займалися Д.П. Богиня, М. Симикіна, А.М. Шатохін. Над дослідженням різних аспектів цієї проблеми працювали класики економічної науки, а також такі відомі вчені-економісти західних країн: як І. Ансольф, М. Альберт, М. Портер, Д. Харт та інші. Значний внесок у наукову розробку проблеми здійснили Ф. Тейлор і його послідовники: Г. Гантг, О. Гілберт, Л. Гілберт, М. Фоллет, Г. Емерсон, а також О.Шелдон, А.Файоль, Е.Мейо. В розвиток цієї проблеми вагомих внесок зробили українські вчені та вчені інших постсоціалістичних країн, як наприклад: А. Алімов, М. Долішній, С. Пірожков, І. Рудаков.

Проблема наповнення міліції працівниками, що будуть конкурентоспроможними на ринку праці, має вирішуватися комплексно і передбачати необхідність покращення якості формування конкурентного середовища, відбору, підготовки та перепідготовки кадрів для органів внутрішніх справ з огляду на необхідність входження України у Європейське співтовариство. При цьому слід

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: докт. юрид. наук Венедіктов В.С. (ХНУВС).

враховувати трудовий менталітет населення і специфіку окремих регіонів країни, історико-економічні, соціально-демографічні особливості. На рівні органів внутрішніх справ України, проблеми формування конкурентоспроможної міліції повинні враховувати всі стадії відбору, підготовки та перепідготовки кадрів з метою застосування відповідних прийомів і методів в професійній підготовці працівників та підвищенні їх кваліфікації.

Конкурентоспроможність працівника органів внутрішніх справ - це сукупність професійних характеристик працівника, яка характеризує його здатність до виконання покладених на нього завдань та обов'язків, що забезпечує вимоги держави щодо охорони правопорядку та боротьби зі злочинністю, та гарантує просування працівника по службі.

Першим етапом професіоналізації, становлення та формування конкурентоспроможного працівника міліції є належний відбір кандидатів на вступ до органів внутрішніх справ. Вирішальним критерієм під час формування державного апарату стають достоїнства конкретної особи, а найважливішим принципом - принцип підбору кадрів за професійними, діловими і морально-етичними якостями [3, с.526].

Складність системи професійної орієнтації та професійного відбору до органів внутрішніх справ полягає в тому, що необхідно враховувати специфіку діяльності: ненормований робочий час, емоційні та розумові перевантаження, різні стресові ситуації. Саме це пояснює необхідність удосконалення системи професійного відбору на навчання у закладах освіти МВС України для подальшої підготовки конкурентоспроможних працівників ОВС. Першорядною проблемою, яка повинна вирішуватись при відборі кадрів для формування особового складу органів внутрішніх справ, є формування конкурентного середовища серед осіб, які виявили бажання працювати в міліції. Конкурентне середовище на ринку праці можна визначити як сукупність економічних умов, які забезпечують економічну свободу учасників ринкових відносин, рівність прав, свободу трудового вибору, вільне переміщення носіїв робочої сили, можливість одержання більшого доходу (заробітної плати) в обмін на працю з більшими конкурентними перевагами. Появі розвиненого конкурентного середовища передують утвердження реального плюралізму форм власності та економічних методів регулювання економіки, створення повноцінної інфраструктури ринку, досягнення оптимального співвідношення між ринковими і державними важелями регулювання економіки, коригування антимонопольного законодавства з урахуванням чинників міжнародної конкуренції [4, с.13]. Створення конкурентного середовища було і залишається одним із ключових завдань для дійсно якісного відбору, бо дієвість системи професійного відбору безпосередньо визначається тим, хто виявив бажання поступити на службу або навчання, відповідністю їхніх особистісних характеристик вимогам професійної діяльності.

Достатня кількість конкурентного середовища дозволяє забезпечити, при вступі до органів внутрішніх справ, належну конкуренцію серед бажаючих працювати в органах внутрішніх справ. Звертання до світового досвіду свідчить, що саме конкуренція стала стимулом економічного зростання країн розвинутої ринкової економіки: рівень продуктивності праці досягає самих високих оцінок за

умов конкуренції і найнижчих – за її відсутності, без конкуренції навіть багата країна може швидко прийти до за-непаду [1].

Тлумачення терміна "конкуренція" досить різноманітне. Так, на думку відомих американських економістів: П. Кемпбелла, К.Р. Макконелла і Стенлі Л. Брю - "конкуренція – це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців і продавців і можливість для покупців і продавців вільно виходити на ринок і залишати його" [5]. За М. Портером, конкуренція є "конкретним механізмом, який спонукає підприємців слідувати за вказівками "невидимої руки" [6], саме вона створює пстужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує тих, хто виходить із власних інтересів, діяти на ринку в руслі інтересів суспільства.

Вирішення завдання по формуванню конкурентного середовища перш за все покладено на служби профорієнтації молоді, найважливішою функцією яких є формування певної професійної спрямованості особистості. Нажаль, сьогодні служби профорієнтації в органах внутрішніх справ працюють незадовільно, а задача 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 високомотивованих на одержання професії кадрах [7, с.296].

Слід зазначити, що не останню роль, при формуванні конкурентного середовища відіграє конкурентоспроможність самої професії працівника ОВС, бо конкурентоспроможність професії – це сукупність умов праці, що робить саме цю професію більш привабливою та престижною серед інших професій на ринку праці.

Серед чинників, що негативно впливають на рівень конкурентоспроможності професії працівника міліції, можна відмітити низький рівень заробітної плати, тяжкі умови проходження служби, психологічне та фізичне навантаження, низький імідж професії міліціонера та ін. Так, у Німеччині поліцейський за авторитетом посідає друге місце після священнослужителя. У нас – передостаннє з 18 досліджених фахівцями позицій. В такій ситуації кількість бажаючих працювати захисником правопорядку в Україні дуже низька, що, безумовно, відбивається на кількості бажаючих та об'єктивно впливає на якість конкурентного середовища абітурієнтів.

Після того, як сформоване конкурентне середовище, може бути здійснено належний відбір серед громадян, що виявили бажання працювати в ОВС. Вибір найбільш підготовлених кандидатів на навчання забезпечує існуючий в системі МВС України багаторівневий професійний відбір, що спирається на профорієнтаційну систему.

Під час відбору, вивчення та прийняття громадян на службу, важливе значення для найбільш ефективного формування конкурентоспроможного професіонала має виявлення мотиваційного ядра вибору професії правоохоронця. Ще К. Маркс наголошував, що "...Помилки стосовно наших здібностей до конкретної професії – це помилки, які помщаються за себе, і якщо вони навіть не зустрічають осудження з боку зовнішнього світу, то спричинюють нам більш страшні муки, ніж ті, які може викликати зовнішній світ". Статистика свідчить, що тільки за 6 місяців 2004 р. ОВС залишило 5873 особи, у тому числі з власним бажанням – 3069 (52,3 %), з негативних причин – 803 особи (13,7 %). Тобто, 2/3 всіх, хто звільнився – це

люди, які не схотіли приносити користь суспільству, захищаючи права, свободи та законні інтереси громадян. Безумовно, більшість з них обрала свій професійний шлях помилково або випадково [7, с.296].

Виявлення професійних мотивів, облік їх динаміки в процесі оволодіння професією, та цілеспрямоване їх формування під час учбово-виховної роботи дає змогу:

- відбирати до ОВС кандидатів зі стійкою професійною мотивацією та тим самим зменшити матеріальні витрати на їх підготовку, та зменшити, якщо не виключити зовсім, пов'язані з цим моральні затрати;

- підвищити ефективність професійної підготовки та навчання, що є особливо важливим в зв'язку з постійним підвищенням об'єму необхідних знань та для швидшого включення до професійної діяльності;

- забезпечити швидке становлення спеціаліста, керівника, організатора;

- в значній мірі забезпечити самостійне засвоєння людиною знань як під час навчання, так і після його закінчення.

За даними психологічних досліджень при застосуванні мотиваційного критерію у відборі, кількість відрахованих із вузу студентів зменшується у 1,5-2 рази. Підвищується й успішність навчання. Ті, хто мав більш високі результати на вступних іспитах, але ж не мав достатньо сильної та стійкої мотивації, звичайно успішно оволодівають програмою першого курсу (коли вивчаються загальноосвітні дисципліни). Але ж на наступних курсах у них спостерігається тенденція погіршення результатів навчання. Інший стан у студентів з сильною та стійкою мотивацією. Якщо на першому курсі вони не завжди досягають відмінних результатів, то на другому та третьому курсах (коли починають глибоко вивчати спеціальні дисципліни) вони мають більший успіх у навчанні, ніж перші [8, с.4-5]. Такий підхід до відбору, також дозволяє в майбутньому уникнути плінності кадрів, тому що працівники, які не мають стійкої мотивації до роботи в органах внутрішніх справ намагаються, як можна швидше, змінити професію. Так, майже дві третини молодих людей змінюють після набуття першої спеціальності місце роботи і професію. Основним фактором плінності кадрів є недостатня професійна робота. Вважається, що на це припадає 40 % усіх, хто змінює роботу [9, с.146]. За підрахунками фахівців, витрати, викликані плінністю кадрів, перевищують розміри витрат, пов'язаних з неявою на роботу через хворобу та простоями і прогулами [10, с.25]. Тому детальне вивчення мотивів, якими керувався кандидат, дозволить, ще на етапі відбору відсіяти громадян, які не принесуть значної користі суспільству, працюючи в органах внутрішніх справ.

Після того, як кандидат успішно пройшов всі стадії попередньої перевірки, він складає іспити, а потім на конкурсній основі зараховується до органів внутрішніх справ. Конкурс - це змагання, яке має на меті виявлення кращих з кандидатів. Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає конкурс як змагання, що дає змогу виявити найбільш гідних з його учасників; відбір претендентів на заміщення деяких посад [11, с.448]. Конкурс при вступі на службу до міліції є правовим методом оцінки ділових якостей особи. Його значення при вступі на службу полягає в тому, що останній є засобом підвищення ефективності роботи державного органу, та служить критерієм класифікації самих службовців.

Таким чином, першим етапом формування конкурен-

тоспроможного працівника органів внутрішніх справ є формування конкурентного середовища та якісний відбір кандидатів на службу в міліції. Для цього необхідно, перш за все, створити такі умови, при яких кількість бажаючих буде значно перевищувати кількість вакантних місць, що створить конкурентне середовище та достатньо високу конкуренцію серед кандидатів на службу. Для цього служби професійної роботи повинні задовольняти потреби молоді, що вагаються, або не можуть безпосередньо звернутись до відділу по роботі з персоналом для отримання об'єктивної інформації про вакантні місця та про службу в органах внутрішніх справ, а також постійно взаємодіяти з засобами масової інформації з метою залучення як найбільше громадян до праці в органах внутрішніх справ.

В той же час, при відборі кандидатів на службу, особливу увагу слід приділяти мотивації кожного кандидата до служби в органах внутрішніх справ. Це дозволить в майбутньому уникнути плінності кадрів, та забезпечить органи внутрішніх справ працівниками, які матимуть стійку мотивацію до праці і постійно будуть підвищувати рівень своєї кваліфікації та будуть конкурентоспроможними на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грейсон Дж.К. мл., О'Дейл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. -М.: Экономика, 1991. - 319 с.
2. Венедиктов В.С. Організаційно-правові питання підбору персоналу на службу в ОВС України // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ, 2001. -Вип.14. -С.151-156.
3. Государственная служба: теория и организация: Курс лекций /Под ред. Н.В. Охотского и В.Г. Игнатова. - Ростов-на-Дону: «Феникс», 1998. -640 с.
4. Дубко Л.Д. Конкурентоспроможність державних службовців в умовах ринкової економіки: Дис... канд. соц. наук: 22.00.04 /Лн-т соціології НАН України. -К., 2004. -196 с.
5. Кемпбелл П., Макконелл, Стенли Л. Брю. Экономика: принципы, проблемы и политика: В 2-х т. -М.: Республика, 1992. -Т.2. -400 с.
6. Портер М. Международная конкуренция. -М.: Международные отношения, 1993. -896 с.
7. Курко М.Н., Професійна орієнтація в органах внутрішніх справ як чинник підвищення професіоналізму діяльності правоохоронців // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. -2004. -Вип.28. -С.296-300.
8. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: науково-практичний посібник /Москаленко А.П., Кобзін Д.О., Стародубцев А.А.; Відп. ред. В.О. Соболев. -Х: Ун-т внутр. справ, 1999. -98 с.
9. 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.
10. Растунов А.Г. Формирование профессиональной пригодности. -Минск: Высшая школа, 1981. -182 с.
11. Великий тлумачний словник сучасної української мови /Під ред. В.Т. Бусел. -К-Ірпінь: ВТФ "Перун", 2002. -1440 с.

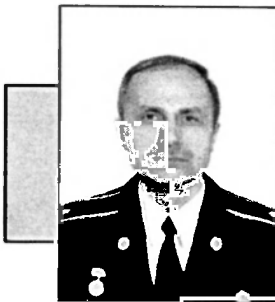
Надійшла до редколегії 25.09.2005

ПОДОРОЖНИЙ Е.Ю. ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ СРЕДЫ КАК ФАКТОР ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ МВД УКРАИНЫ

Выполнен анализ современного состояния конкурентной среды среди желающих работать в органах внутренних дел Украины, и предложено улучшить работу службы профориентации молодежи для повышения качества отбора на службу в ОВД.

PODOROZHNYI E.YU. FORMATION OF THE COMPETITIVE ENVIRONMENT AS THE FACTOR OF SELECTION PERSONNEL FOR UKRAINE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS

The analysis modern condition of the competitive environment among interested persons is executed to work in law-enforcement organs of Ukraine, and it is offered to improve work of service vocational guidance of youth for improvement quality of selection on service in law-enforcement organs.



С.Ю. ПОЛЯКОВ

Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

УДК 342.951:355.233(477)

ДЕЯКІ АСПЕКТИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СИСТЕМІ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

На підставі аналізу внутрішньої будови системи військової освіти та особливостей правового регулювання управління в цій системі в процесі її інтеграції в загальнодержавну систему освіти України розглянуто особливості структури військової освіти України та адміністративно-правовий механізм державного управління цією системою.

Безперечним фактом є надзвичайно велике значення військової освіти для забезпечення національної безпеки України, адже саме завдяки діяльності спеціальних воєнних формувань держава може протидіяти насильству у різних його проявах і формах з боку інших держав як основної загрози національній безпеці [1, с.265]. Підготовка ж кадрів для таких формувань є основним завданням військової освіти.

На сучасному етапі розвитку Української держави можна говорити, що єдина системи військової освіти сформована, однак мають місце закономірні процеси перегляду значної кількості існуючих уявлень про завдання, форми та методи військової освіти. Нині Збройні Сили України знаходяться на етапі реформування, відповідно і перед системою військової освіти постають нові завдання. Для їх ефективного вирішення необхідне запровадження нових механізмів управління, вдосконалення процесу надання освітніх послуг з урахуванням новітніх схем і технологій підготовки військових фахівців.

Особливості правового регулювання військової освіти в Україні; структурно-організаційний та структурно-функціональний аналіз управлінського механізму, який застосовується у системі військової освіти, дослідження специфіки державного управління в сфері військової освіти дозволяє визначити основні напрямки удосконалення управління в системі військової освіти, надати пропозиції

щодо підвищення ефективності її організації. У вітчизняній юридичній науці поки ще не існує комплексних досліджень організаційно-правових проблем військової освіти та шляхів її інтеграції у загальну освіту України, тому розгляд особливостей структури військової освіти та адміністративно-правового механізму державного управління цією системою, є актуальним і корисним для удосконалення системи військової освіти та вдосконалення правового регулювання її функціонування.

Надання якісних освітніх послуг можливе лише за умови ефективного управління у цій сфері. Метою статті є аналіз внутрішньої будови системи військової освіти, а її новизною - виявлення особливостей адміністративно-правового механізму державного управління в цій системі.

Сам термін "система військової освіти" запроваджений Концепцією військової освіти України [2], згідно з якою, до єдиної системи військової освіти входять:

- Міністерство освіти та науки України й інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані вищі навчальні заклади;
- вищі навчальні заклади, в яких здійснюється підготовка військових фахівців;
- науково-методичні установи.

На нашу думку, такий підхід є не зовсім коректним, адже згідно з тією ж Концепцією, військова освіта в Україні не обмежується вищою освітою, а складається з чоти-