

РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ ЯК НАУКОВА І НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Як відомо, щоб окреслити предмет будь-якої навчальної дисципліни, потрібно визначити: по-перше, її місце в системі однопорядкових дисциплін; по-друге, методи отримання наукової інформації та побудову її у вигляді системи понять та категорій; по-третє, функції, які відіграє дана дисципліна в управлінській практиці.

Робота з персоналом належить до тих дисциплін, які формуються шляхом інтеграції декількох наукових напрямків. Основними з них, на наш погляд, є управління персоналом та соціальна робота. Управління персоналом вивчає механізм впливу керівників на підлеглих щодо досягнення мети, яка ставиться перед підрозділом чи органом внутрішніх справ. Соціальна робота – це система надання професійної допомоги усім, хто її потребує. Наприклад, управління процесом відбору кандидатів до служби в органи внутрішніх справ включає низку процедур: пропагандистську, агітаційну, консультативну діяльність. При здійсненні соціальної роботи на цьому етапі фахівець може порадити кандидатів, над якими професійними, психологічними, особистісними якостями йому слід попрацювати, щоб бути придатним до служби в органах внутрішніх справ. Або більш відомий усім приклад. На перші три роки служби в органах внутрішніх справ припадає основна група працівників, які звільнюються за негативними мотивами або за власним бажанням. І це зрозуміло. Перед керівником підрозділу або служби внутрішніх справ ставляться конкретні оперативні завдання, які потребують швидкого і професійного виконання. Вище керівництво не цікавить, з яких працівників складеться конкретний підрозділ – новачків чи професіоналів, його мета – проконтролювати своєчасне виконання поставленого завдання. Ось чому керівники підрозділів, в яких є новачки, що не справляються із завданням, не володіють відповідними знаннями, навичками, прагнуть їх позбуватися. Фахівець по роботі з персоналом на підставі професійного діагностування особистості працівника підрозділу, індивідуальної консультації надає рекомендації щодо подальшого перебування працівника в органах внутрішніх справ. Те ж можна сказати і про осіб, які підпали під деформаційний вплив або які потребують допомоги під час звільнення з органів внутрішніх справ і соціалізації в цивільне життя тощо.

Можна сказати, що управління персоналом і робота з персоналом мають спільний об'єкт, але відрізняються характером завдань та засобами їх вирішення. Управління персоналом і робота з персоналом відрізняються і теоретичними засадами. Управління персоналом спирається, насамперед, на адміністративне право, теорію менеджменту. Теоретичними основами роботи з персоналом є соціологія, психологія та педагогіка. Соціологія дає можливість бачити, які соціальні групи та спільноти делегують своїх представників до органів внутрішніх справ, вплив умов, причин та факторів на ставлення працівників до службових обов'язків, роль формальних та неформальних організацій, стилю управління, стимулів та мотивів на стан службової дисципліни та законності серед особового складу. За допомогою соціологічних методів досліджень фахівць по роботі з персоналом може розробити моделі нормативної і девіантної поведінки персоналу, ступінь міжгрупових конфліктів, розробити рекомендації щодо підвищення ефективності оперативно-

службової діяльності працівників та управління процесом адаптації особистості до професії та службової посади, соціальним та психологічним забезпеченням оперативно-службової діяльності персоналу органів внутрішніх справ.

За допомогою психологічних знань стає можливим своєчасне усунення внутрішньорольових та міжрольових конфліктів, попередження стану агресивності та апатії, налагодження належного морально-психологічного клімату в підрозділах та органах внутрішніх справ.

Педагогічні знання дозволяють своєчасно впроваджувати сучасні методи навчання в процес професійної підготовки, виховної роботи та спілкування як між керівником і підлеглим, так і колегами по сумісній роботі.

Робота з персоналом органів внутрішніх справ за своєю суттю обумовлюється обсягом завдань і відповідних функцій, які виконує персонал органів внутрішніх справ. По-перше, працівники органів внутрішніх справ займають в органах держави посади, котрі пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих або консультативно-дорадчих функцій. По-друге, виконання або дотримання передбачених нормативних обов'язків і здійснення наданих прав складають сутність оперативно-службової діяльності працівника органів внутрішніх справ. По-третє, оперативно-службова діяльність працівника органів правопорядку при вступі і проходженні державної служби здійснюється в межах заборон і встановлених обмежень, передбачених законами й іншими нормативними актами. Тобто, окрім фізичної, бойової, психологічної підготовки, працівник органів внутрішніх справ повинен мати високу інтелектуальну, особистісну підготовку, насамперед, юридичну, соціологічну, педагогічну, політичну, комунікативну тощо. Оскільки працівники окремих служб (ДАІ, ОГП, ДІМ) безпосередньо взаємодіють з різними верствами населення, важливо, щоб вони мали не тільки формальний, але й неформальний авторитет серед різних груп населення. А це досягається як за допомогою підвищення професіоналізму та особистісних ознак міліції, так і завдяки підвищенню авторитету міліції за допомогою ЗМІ, безпосередній роботі з громадськістю з боку керівництва органів внутрішніх справ.

Якщо об'єктом роботи з персоналом як наукової дисципліни є працівники, групи працівників, підрозділи, органи внутрішніх справ як соціальний інститут, то предметом її є виявлення найбільш суттєвих ознак працівників як суб'єктів правоохоронної діяльності, узагальнення тенденцій формування та розвитку особистості працівника органів правопорядку нової формації, тобто відповідно до вимог громадянського суспільства, демократичної, правової держави; розробка сучасних соціальних та психологічних технологій підготовки персоналу та супроводження його оперативно-службової діяльності.

Відповідно до нормативних актів, що регламентують роботу з персоналом в органах внутрішніх справ, виділяють такі групи вимог, яким повинні відповідати працівники цієї галузі державного управління:^{*}

- ділові якості;
- особисті якості;
- спеціальні фахові якості.

^{*} Див.: Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ: Підручник. Х., 1998. С.197-203.

До ділових належать якості, котрі визначають професійну здатність працівника, зокрема, наявність професійної освіти, досвіду практичної роботи, організаційні здібності, ініціативність, стабільна працездатність, знання юридичних та спеціальних дисциплін, знання чинних наказів, інструкцій, інших нормативних актів МВС України, володіння оперативною і кримінологічною технікою, соціальними технічними засобами, вміння правильно складати й оформляти службові документи.

Особисті якості складають комплекс особистих рис характеру, які найбільшою мірою відповідають посадовим вимогам: це вміння встановлювати контакти з людьми, спілкуватись з представниками різних верств населення, мужність, стриманість, чесність і добросовісність, ввічливість, доброзичливість, принциповість, людяність, готовність до самопожертви. До особистісних якостей належить також і розуміння працівником, що він виступає на службовій посаді не від себе самого, а від імені держави і суспільства, важливою цінністю яких є справедливість.

Спеціальні професійні якості передбачають володіння спеціальними знаннями, вміннями й навичками, а також певні особисті якості, необхідні працівнику для успішного виконання службових обов'язків за конкретною посадою – дільничного інспектора міліції, охоронця громадського порядку, слідчого, інспектора дорожньо-патрульної служби тощо.

Спеціаліст по роботі з персоналом не просто вимагає наявності у працівника комплексу ділових, особистісних, спеціальних якостей, а досліджує умови, причини, фактори, які сприяють формуванню та вдосконаленню цих якостей, або ті умови, причини і фактори, котрі викликають процеси професійної чи соціальної деформації особи.

До предмета теорії роботи з персоналом органів внутрішніх справ належить вивчення тенденцій, пов'язаних з процесами формування та розвитку персоналу в умовах становлення громадянського суспільства, правової і демократичної держави.

Умовно можна виділити три групи тенденцій. Одна група – це тенденції, які відображають вплив зовнішнього середовища, або соціального середовища, на оперативну-службову діяльність персоналу, а відповідно, на систему формування ділових, особистих та спеціальних професійних якостей працівників. До другої групи тенденцій можна віднести ті, що відображають процеси внутрішнього життя органів внутрішніх справ як відносно автономної соціальної системи.

До тенденцій, які відображають сутність відносин між органами внутрішніх справ і суспільними процесами, можна віднести:

- випереджуюче формування ділових та спеціальних професійних якостей працівників органів внутрішніх справ у зв'язку із змінами у сфері злочинів під впливом розвитку технічного прогресу, економічних перетворень, зростання соціальної диференціації суспільства, соціальної аномії тощо;

- перехід від боротьби зі злочинністю як головного напрямку службової діяльності до попередження злочинності на основі зміцнення зв'язків органів внутрішніх справ з громадськістю;

- перехід міліції як державного озброєного органу виконавчої влади до поліції як сервісної служби по зняттю соціальної напруги на окремій території, наданню системи послуг населенню, виходячи з її соціального призначення;

- урахування думки населення при оцінці ефективності оперативно-службової діяльності персоналу підрозділів та органів внутрішніх справ;

- доступність міліції для населення і формування взаємовідносин на основі довіри.

До тенденцій, які відображають взаємовідносини між керівниками і підлеглими, між фахівцями, працівниками, сутнісні якості персоналу органів внутрішніх справ, можна віднести такі:

- формування у кожного працівника бажання і здатності виступати як у службовий, так і позаслужбовий час від імені держави і суспільства;

- підвищення соціального статусу працівника органів внутрішніх справ у соціальній структурі суспільства;

- постійне зміцнення дисципліни та законності серед особового складу органів внутрішніх справ;

- поступову демократизацію стилю управління персоналом, надання працівникові більшої автономії, самостійності і відповідальності;

- формування здорового морально-психологічного клімату в підрозділах як умову попередження конфліктів між працівниками, зростання агресивності у працівників тощо;

- формування і поширення системи безперервної підготовки, навчання і виховання особового складу тощо.

До третьої групи тенденцій належать ті, які регулюють відносини між працівниками органів внутрішніх справ і апаратами по роботі з персоналом. До таких тенденцій можна віднести:

- єдність і незалежність інтересів працівників підрозділів і органів внутрішніх справ і фахівців апаратів по роботі з персоналом;

- відповідність прав, обов'язків і міри відповідальності фахівців по роботі з персоналом за свої дії;

- комплексність впливу апаратів по роботі з персоналом на працівників у період відбору до роботи в органи внутрішніх справ, навчання, просування по службі тощо;

- несуперечність функцій, форм, методів впливу на працівників з боку апаратів по роботі з персоналом.

Завдяки вивченню суттєвих якостей персоналу в умовах становлення громадянського суспільства, правової і демократичної держави фахівці по роботі з особовим складом розробляють соціальні технології. Соціальні технології включають в себе етапи, періоди, процедури відбору кандидатів до служби в органах внутрішніх справ, навчання, стимулювання, просування по службі, звільнення з органів внутрішніх справ на пенсію тощо. Серед найбільш відомих технологій, які застосовуються в апаратах по роботі з особовим складом є: «Кадри», «Дисципліна і законність серед особового складу», «Етика працівника органів внутрішніх справ», «Сім'я міліціонера», «Дозвілля працівників органів внутрішніх справ», «Психологічне супроводження оперативно-службової діяльності», «Телефон довіри» тощо.

Суттєві якості працівників органів внутрішніх справ, тенденції розвитку персоналу, технології роботи з персоналом вивчаються за допомогою понятійного апарату.

Специфіка наукової дисципліни має вираз не стільки в її об'єкті, скільки в її методі, тобто в способах отримання, обробки та використання соціальної інформації щодо необхідних сторін об'єкта. Вибір методів при розробці тео-

рії роботи з персоналом обумовлюється природою тенденцій, що ця дисципліна досліджує, а саме тенденцій, про які йшлося вище. При цьому фахівці з теорії по роботі з персоналом використовують загальнонаукові, конкретнонаукові, соціологічні, психологічні, педагогічні методи пізнання – способи збору, обробки, аналізу й узагальнення інформації про діяльність персоналу, цілі роботи з персоналом, її напрямки тощо. Ці методи включають спеціалізовані способи аналізу статистичних даних, спостереження, анкетування, отримання експертних оцінок щодо діяльності груп або окремих працівників підрозділів і органів внутрішніх справ.

Теорія роботи з особовим складом як наукова і навчальна дисципліна завдяки вирішенню комплексу теоретичних і практичних проблем виконує по відношенню до органів внутрішніх справ як соціальної системи, до окремих працівників цієї системи відповідні функції. До найбільш вагомих функцій слід віднести:

- світоглядну – в процесі дослідження якостей персоналу, його взаємодії з оточуючим середовищем простежується, як працівники органів внутрішніх справ крізь власну професію сприймають світ, оточуюче соціальне середовище, своє місце в соціумі тощо;

- евристичну, яка полягає в пошуку найбільш оптимальних рішень в роботі з особовим складом, моделюванні різних варіантів впливу на поведінку груп і окремих працівників;

- прогностичну, за допомогою якої можна уникнути небажаних видів поведінки персоналу під впливом негативних факторів;

- регулятивну, яка надає можливість цілеспрямовано формувати необхідні якості працівників для виконання конкретних оперативно-службових завдань;

- виховну, яка спрямована на комплексний (тобто органічне формування професійних, фізичних, світоглядних, правових, моральних, особистих якостей) і одночасно диференційований підхід до роботи з особовим складом;

- контролюючу, яка дозволяє своєчасно встановити можливі відхилення в поведінці персоналу від вимог правових норм, перекручення у використанні принципу соціальної справедливості.

В.М.Синьов

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Комплексна програма вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999-2005 рр. передбачає вирішення низки принципово важливих завдань, змістовно і технологічно прямо або опосередковано пов'язаних з педагогічною проблематикою. І це є цілком природним.

Педагогіка як наука про виховання і як практична діяльність, суттю якої є забезпечення позитивних змін особистості, формування таких її властивостей, які забезпечують готовність людини до якісного виконання її соціальних ролей (як професійних, так і позапрофесійних), давно вже вийшла за межі дитячого віку з точки зору кола об'єктів свого впливу.

Адже соціалізація особистості продовжується все життя, проходячи послідовно шість основних фаз, серед яких у контексті нашої проблеми найсуттєвішими є післяшкільна, коли активно і досить суперечливо йде професійне самовизначення і становлення особистості, а також фаза відповідальності, са-