

няної, відповідальної номенклатури демократія як система влади неможлива [7, с.115–118].

Турботу щодо правового, соціального захисту службовців, їх економічного забезпечення також можна розглядати як засіб підвищення професіоналізму, а отже, і ефективності служби. Захист службовців, їх забезпечення здійснюється з урахуванням якості, стажу, важливості праці.

Професіоналізація державної служби потребує, щоб прийняття на державну службу, оцінювання і просування кадрів були максимально об'єктивними і гласними, здійснювалися на підставі особистих заслуг і досягнень. Професіонал – це кваліфікований спеціаліст. Особливістю державної служби є те, що, виконуючи функції держави, державний службовець має стати «частиною» держави, бути здатним до аналізу варіантів рішення, що приймаються як на державному рівні, так і на рівні місцевого самоврядування, вільно орієнтуватися в законодавчому полі і дотримуватися Конституції, законів України, інших нормативно-правових актів.

Список літератури: 1. Державне управління в Україні. (Навчальний посібник). За заг. ред. В.Б. Авер'янова. К., 1999. 2. Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.Р.Нижник. К., 1999. 3. Старилів Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации. Воронеж, 1996. 4. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: курс лекций. М., 1997. 5. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст.141. 6. Про державну службу: Закон України // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 52. Ст. 490. 7. Бахрах Д.Н. Административное право. Учебник для вузов. М., 1999.

Надійшла до редколегії 20.04.04

О.Ю. Синявська

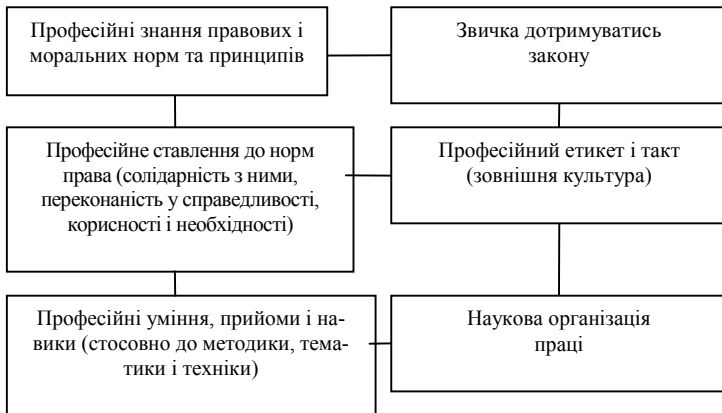
РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОСОБОВОГО СКЛАДУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Конституція України створила необхідні правові засади для розбудови в нашій країні демократичної, соціальної, правової держави. Але без ефективної професійної діяльності органів внутрішніх справ, покликаних забезпечувати і охороняти права, свободи та законні інтереси учасників суспільних відносин, успіх демократичних перетворень в країні неможливий. Не викликає заперечень твердження, що ефективність виконання складних і відповідальних завдань, які стоять перед органами внутрішніх справ, значною мірою залежать від професіоналізму персоналу. В той же час, формування професійних знань нерозривно пов'язане з культурою та мораллю працівників органів внутрішніх справ.

Багато науковців займалося проблемами вивчення професійної культури працівників органів внутрішніх справ, ставлячи за мету, перш за все, з'ясувати сутність та зміст цього феномену, а також окреслити шляхи формування професійної культури правоохоронців [Див., наприклад: 1–3 та ін.]. Але ми у даній статті розглянемо дещо інший аспект професійної

культури працівників ОВС, а саме – її роль у забезпеченні життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ.

У науковій літературі автори по-різному трактують поняття професійної культури працівника органів внутрішніх справ. Одні вважають, що професійна культура працівника ОВС – це обумовлена специфікою діяльність (громадянська і професійна), сукупність властивостей і якостей (загальнолюдських, класових, професійних і т.п.), які знаходять свій зовнішній прояв у правоохоронній діяльності [4, с.105]. Інші до професійної культури працівників органів внутрішніх справ відносять кваліфіковане, сумлінне і ретельне виконання трудових процесів [3,с.70], немислиме, при цьому, без удосконалення профілактичної роботи; своєчасного і повного розкриття злочинів; професійної підготовки; професійної майстерності працівників; удосконалення своїх знань [3, с.70–107]. О.М.Столяренко пропонує таку структуру професійної культури працівників органів внутрішніх справ [5, с.62]:



Сливка С.С. вважає професійну культуру результатом професіоналізму, розуміння правових явищ, переконання у цінності права, які обумовлені науковою організацією праці, інтелектом особи працівника, міліцейською мораллю, психологічним та педагогічним вмінням і службовим етикетом [1, с.16–17]. Професійна культура правоохоронця може розглядатися як ступінь оволодіння працівником знаннями, способами та методами правоохоронної діяльності та використання їх на практиці згідно з рівнем розвитку власної мікрокультури [2, с.141]. Думається, що всі вказані авторами елементи мають безпосереднє відношення до професійної культури працівника органів внутрішніх справ.

Говорячи про професійну культуру, можна констатувати, що освітній рівень працівників органів внутрішніх справ значно підвищився. На сьогодні практично всі працівники органів внутрішніх справ мають загальну

середню освіту, а значна частина – вищу освіту (різних кваліфікаційних рівнів). Однак, часто підвищення освітнього рівня працівника, навіть отримання ним вищої юридичної освіти, не тягне за собою автоматично посилення комплексу потрібних здатностей, умінь та навиків, підвищення загального рівня діяльності. Об'єктивними причинами цього можуть бути як формалізм системи освіти, відсутність індивідуального підходу в навчанні, недоліки в системі професійної підготовки, так і відсутність для деяких працівників можливостей просування по службі. До суб'єктивних причин можна віднести відсутність достатньо сильної, адекватної мотивації до обраної професії правоохоронця, відсутність комплексу здібностей до визначеної складної професійної діяльності і, більш того, наявність протипоказань до неї, що говорить про необхідність підвищення якості відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ.

Особливої уваги заслуговує питання формування та підвищення правової культури працівників органів внутрішніх справ, оскільки вона є для них предметом безпосереднього професійного інтересу, показником професіоналізму працівників, фактором, що впливає на ефективність їх діяльності та їх безпеку. Правова культура у концентрованому вигляді поєднує в собі правові знання, погляди та устремління працівників, а також їх правову активність (діяльність) [6, с.209]. Реально правова культура працівника органів внутрішніх справ виражається у знанні чинного законодавства як необхідній умові дотримання законності, правильного використання прав та виконання обов'язків працівників цих органів, гарантії дотримання прав та свобод громадян; поважанні правових вимог, переконанні у правильності та необхідності правових приписів; усвідомленому відношенні до дотримання закону, коли працівник органів внутрішніх справ сприймає вимоги закону як належне в силу того, що формальна необхідність виконувати закон перейшла в його внутрішню потребу та правомірні діяння [Там же, с.210].

Зрозуміло, що не можна забезпечити безпеку професійної діяльності працівника, який не знає вимог та положень закону, інших нормативних актів та не дотримується них під час виконання службових обов'язків. Наприклад, незважаючи на те, що на законодавчому рівні працівникам органів внутрішніх справ надано широкі права у використанні табельної вогнепальної зброї [7, ст.ст.12, 15, 15¹], вони з різних причин ці можливості не використовують. Навіть маючи намір застосувати зброю, але, не чітко знаючи вимоги ст.ст. 12, 15, 15¹ Закону України «Про міліцію», в яких передбачено порядок та підстави застосування вогнепальної зброї, працівники ОВС у ряді випадків не могли визначити, чи можна в даному разі її застосовувати, а якщо можна, то коли і як належить про це попередити порушника. Внаслідок цього правоохоронці запізнювались стріляти на ураження, а злочинці при цьому встигали наблизитись на відстань, що дозволяє розпочати двобій з використанням засобів, приготованих для нападу на працівників органів внутрішніх справ.

З наявністю правової культури працівників органів внутрішніх справ пов'язаний ще такий аспект забезпечення безпеки їх діяльності, як правовий захист. Цікавими з цього приводу є результати дослідження, проведе-

ного Академією МВС Росії, оприлюднені в матеріалах конференції з проблем забезпечення прав людини в діяльності органів внутрішніх справ. За оцінками дослідників, працівники прокуратури у більшості випадків приймали обґрунтовані рішення щодо відмови порушення кримінальних справ проти громадян за фактами опору працівникам міліції в зв'язку з їх діяльністю з охорони громадського порядку, оскільки права громадян були в тій чи іншій мірі неправомірно порушені працівниками міліції. Серед основних причин відмови у порушенні кримінальної справи були такі:

- допускалися факти адміністративного припинення дій та доставлення у міліцію особи, в діянні якої не вбачалося складу адміністративного правопорушення або злочину;

- застосуванні працівниками спеціальних засобів, фізичної сили та використання інших форм примусу у ряді випадків здійснювалося без належних підстав у відношенні до осіб, які вчинили не злочин, а незначні адміністративні правопорушення, не виконали вимоги вийти з приміщення, сісти в автомобіль й т.п.;

- працівники міліції в порушення вимог Закону про міліцію часто не попереджували громадян, що брали участь у конфлікті, про свій намір застосувати фізичну силу або спеціальні засоби, не надавали часу для виконання своїх вимог, хоча ситуація дозволяла це зробити;

- працівники міліції входили в житлові приміщення для доставлення в орган внутрішніх справ осіб з порушенням вимог Закону про міліцію;

- в ряді випадків опір громадян розцінювався як спровокований нецензурною лайкою, образами та необґрунтованим звинуваченням (у скоєнні злочинів, вживанні алкоголю, наркотиків, розпутній поведінці й т.п.), іншою грубістю з боку працівників міліції, та інші причини [8, с.143–147].

У професійній культурі працівника органів внутрішніх справ провідну роль відіграє професіоналізм. Його суть полягає не тільки у глибоких знаннях методів охорони громадського порядку, а й у володінні соціально-психологічними прийомами впливу на моральну свідомість особи злочинця [9, с.15]. Крім того, як вважають В.М. Горшенюв та І.В.Бенедик, професіоналізм юриста (в тому числі, на нашу думку, і працівника органів внутрішніх справ) органічно синтезує три складові: 1) знання права, всесторонню освіченість; 2) тверді переконання в об'єктивній обґрунтованості і корисності діючого права; 3) уміння користуватися правовим інструментарієм [10, с.56]. Носієм професійної культури є працівник органів внутрішніх справ, тому рівень його професіоналізму визначається, по суті, рівнем зрілості професійної культури.

У теорії та практиці управління безпекою персоналу виділяють три головні причини трагічних випадків з працівниками: випадковість, небезпечні умови та небезпечні дії з боку працівників [11, с.233]. Випадковість виходить за межі керованих факторів, нею неможливо управляти. Але на інші фактори можна впливати, і хочеться зазначити, що небезпечні умови та небезпечні дії в практиці працівників органів внутрішніх справ, помножені на їх непрофесіоналізм, низьку професійну культуру значно підвищують професійну небезпечність їх діяльності.

Небезпечні умови – одну з головних причин трагічних наслідків – не можна усунути з професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ, оскільки соціальна і економічна напруга в суспільстві не зменшується, активність злочинних елементів залишається дуже високою. Але встановлення партнерських відносин органів внутрішніх справ з населенням, постійне підвищення авторитету цих органів у суспільстві прямо впливають на зменшення небезпечних умов їх діяльності, коли все більша кількість громадян свідомо захоче надавати допомогу (або хоча б не заважати) правоохоронній діяльності працівників органів внутрішніх справ. А це напрямки пов'язано з професіоналізмом останніх, рівнем їх професійної культури та її вагомою складовою – комунікативною культурою, в першу чергу, культури спілкування. Крім того, вивчення питань безпеки показало, що неможливо усунути трагічні випадки, тільки зменшуючи небезпечні умови. Важливою причиною трагічних випадків у діяльності працівників органів внутрішніх справ є їх небезпечні дії, коли самі працівники стають причинами трагічних подій. Небезпечні дії здатні підірвати найкращі спроби мінімізувати небезпечні умови, а здійснюються такі дії, знов таки, внаслідок низької професійної культури працівників. Так, за даними, які приводяться Сафроновим А.Д., тільки в 1/3 випадків, які були вивчені, загибель або поранення працівників під час виконання службових обов'язків пояснюються головним чином високою інтенсивністю криміногенності зовнішньої по відношенню до працівників ситуації (несподіваний обстріл, несподіваний напад, тощо) [12, с.206]. На 2/3 чисельність та тяжкість втрат залежать від професійної сумлінності та майстерності, рівня спеціальної, тактичної, фізичної, вогневої підготовки та емоційно-вольової стійкості. До особистісних факторів віктимізації працівників автор відносить:

- застосування спеціальних засобів, фізичної сили, оголення зброї без підстав, передбачених Законом «Про міліцію», що провокує обурення, лють та агресію громадян;

- грубість працівників міліції, необгрунтовані звинувачення у вживанні алкоголю або наркотиків, образи та погрози на адресу громадян, що викликає непокору або протидію правоохоронній діяльності;

- безтурботність та бравату, які породжують небажання екіпіруватися бронезилетами, касками, самовпевнене ігнорування необхідністю озброюватися у ситуаціях вірогідного затримання небезпечних озброєних злочинців і т.п. [там же, с.200–202]. Як бачимо, усі ці фактори напрямки пов'язані з низькою професійною культурою працівників.

Отже, можна зробити висновок, що професійна культура є невід'ємним чинником забезпечення життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ. Уся система професійної підготовки особового складу повинна бути спрямована, поряд з вирішенням інших поставлених перед нею завдань, на формування та розвиток професійної культури працівників, без чого неможливим уявляється належне та безпечне виконання їх службової діяльності, життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ.

Список літератури: 1. Сливка С.С. Професійна культура працівника міліції: Монографія. Львів, 1995. 2. Бандурка О.М., Соболєв В.О., Московець В.І. Партнерсь-

кі взаємовідносини між населенням та міліцією: Підручник. Х., 2003. 3. Дехтярев И.Л. О культуре и стиле работы начальствующего состава органов внутренних дел. К., 1972. 4. Бакуменко В.П., Бублик С.А. Особенности отражения деятельности сотрудников органов внутренних дел в профессиональной этике // Милицейская этика и проблемы нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел. / Отв. ред. М.М.Ибрагимов. К., 1991. 5. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел. Учебное пособие. М., 1987. 6. Дроздов В.А. Организация работы по правовому воспитанию сотрудников, укреплению служебной дисциплины и законности в их деятельности // Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: Курс лекций. М., 1997. 7. Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990р. // Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. №4. Ст.20 (з наступними змінами та доповненнями). 8. Сафронов А.Д. Отказы в правовой защите милиции в сфере прав человека // Проблемы обеспечения прав человека в деятельности ОВД по материалам Московского (1991) Совещания конференции по человеческому измерению СБСЕ: Материалы конференции. М., 1994. 9. Ибрагимов М.М. Мироззренческие проблемы профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел // Милицейская этика и проблемы нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел: Межвузовский сборник научных трудов / Отв. ред. М.М.Ибрагимов. К., 1991. 10. Горшенев В.М., Бенедик И.В. Юридическая деонтология: Учебное пособие. К., 1988. 11. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. Х., 1998. 12. Сафронов А.Д. Криминологическая виктимизация личного состава органов внутренних дел // Состояние законности, борьбы с преступностью и коррупцией. Материалы научно-практической конференции. Академия МВД РФ. М., 1993.

Надійшла до редколегії 07.07.04

М.Ф. Момот

ЩОДО РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЬЯТ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ» ТА «УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ» В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Починаючи з 80-х років ХХ ст., змінюється модель управління персоналом, іде процес трансформації в напрямку від управління персоналом до управління людськими ресурсами [1]. Це знайшло своє відображення в тому, що в останні роки в країнах розвинутої економіки спостерігається відносне і абсолютне зростання працівників служб управління; значно підвищився статус керівників служб управління, вони входять у вищі ешелони управління організацією; зростають вимоги до рівня професійної підготовки менеджерів з персоналу.

На відміну від управління персоналом, управління людськими ресурсами переорієнтовано з потреб персоналу на потреби організації в робочій силі, і пріоритети кадрового менеджменту визначаються, в першу чергу, результатами функціонального аналізу наявних і майбутніх робочих місць, а не існуючого кадрового потенціалу організації. Нова система управління людськими ресурсами передбачає сильну, адаптивну, організаційну, корпоративну культуру, яка б стимулювала розвиток атмосфери взаємної відповідальності найманого працівника і роботодавця.