

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. Мировоззренческие 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 ПОНЯТЬ «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.

Аналіз наукової літератури дав змогу зробити висновок, що термін «управління людськими ресурсами» має ширший зміст, ніж термін «управління персоналом». Це пояснюється тим, що управління людськими ресурсами полягає у застосуванні дій, необхідних для створення продуктивних взаємин між працівниками і організацією. У свою чергу, термін «комплектація кадрами» використовується для характеристики того, що ми маємо на увазі під управлінням людськими ресурсами. У зарубіжній літературі з управління комплектація кадрами визначається як «призначення на посади в організаційній структурі через визначення вимог до робочої сили, інвентаризації робочої сили, залучення кандидатів, відбір, призначення, просування по службі, компенсацію й підготовку людей» [2, с.307]. З цього визначення комплектації кадрами можна виокремити багато аспектів функцій управління персоналом або людськими ресурсами. Воно розпочинається з ототожнення потреб організації, визначення його штатів, а тоді вже переходить до процесу задоволення потреб організації в людських ресурсах.

Ширше охопити ці види діяльності можна, визначивши поняття «управління персоналом». Ось одне із таких визначень: «Це – особлива функція управління, яка насамперед полягає в: формулюванні, пропонуванні і здобутті схвалення щодо кадрової політики й стратегії організації; наданні порад і орієнтації керівників організації на проведення кадрової політики і стратегії; забезпеченні адекватних кадрових послуг організації для можливості набору, мотивації й розвитку достатньої кількості й відповідних працівників на всіх рівнях; консультаціях керівників організації про людські наслідки змін» [3, с.25–39]. У цьому визначенні управління персоналом розглядається як одна із функцій управління. Воно охоплює надання порад та орієнтацію управління організації щодо того, як найкраще використовувати людські ресурси. Поєднавши істотні риси комплектації кадрами та управління персоналом, можна сформулювати наступне визначення управління людськими ресурсами. Управління людськими ресурсами – це система цілей, завдань і способів, спрямованих на якісне відтворення та використання людських ресурсів держави, і є складовою управління організацією.

Управління людськими ресурсами є складовою частиною управління розвитком суспільства, адже економіка держави – це цілісна система і єдиний організм, а не набір розрізнених ресурсів. Практично розвиток економіки будь-якої держави визначається наявними людськими ресурсами, їх якісним складом, віком, рівнем освіти, професіоналізмом та здатністю і готовністю до ефективної праці. Механізм управління людськими ресурсами в Україні сформувався в умовах екстенсивного розвитку суспільства. В умовах ринкової економіки, підвищення рівня індустріалізації й інтелектуалізації праці виникла необхідність пошуку нових форм і методів управління людськими ресурсами, оскільки суб'єктом і об'єктом управління виступають люди.

За своїми характеристиками людські ресурси істотно відрізняються від усіх інших ресурсів, які використовуються в суспільстві, а тому вимагають специфічних підходів управління. Специфіка людських ресурсів виражена в наступному: по-перше, люди наділені інтелектом, їх реакція на зовнішнє

управління емоційно усвідомлена, а не механічна, а це значить, що процес взаємодії між суб'єктом та об'єктом є двостороннім; по-друге, люди здатні до постійного удосконалення й розвитку; по-третє, трудове життя людини продовжується протягом 35–50 років, тому відношення людей до системи управління мають довготерміновий характер [4, с.12].

Як об'єкт управління, людські ресурси виступають одночасно як виробником, так і споживачем матеріальних та духовних цінностей. Тому особливістю управління людськими ресурсами є необхідність всебічного врахування інтересів особистості, суспільства, окремого регіону, забезпечення їх органічного поєднання. Суб'єктом управління людськими ресурсами виступає держава, яка розробляє комплекс соціально-економічних, організаційно-правових заходів, спрямованих на раціональне відтворення людських ресурсів, їх формування та використання.

Основним завданням управління людськими ресурсами на рівні держави є: формування якісного складу людських ресурсів, забезпечення належного рівня життя людей; забезпечення підприємств, організацій, установ кваліфікованим персоналом, тобто цілеспрямована, збалансована підготовка, перепідготовка працівників, безперервне підвищення їх професійного рівня та освіченості; забезпечення ефективної зайнятості населення, його оптимальне розподілення між регіонами, галузями та раціональне його використання; створення рівних можливостей для одержання освіти, професії та працевлаштування для всіх соціальних груп населення; створення належних умов праці та її безпеки; забезпечення гарантованої оплати праці. Отже, управління людськими ресурсами є одним із основних напрямків діяльності держави і є складовою загальнодержавної соціально-економічної політики, оскільки безпосередньо спрямоване на відтворення й активізацію людського фактора, реалізацію економічних та соціальних проблем.

Більш того, управління людськими ресурсами включає комплекс заходів, спрямованих на відтворення, формування, розподіл й перерозподіл та використання людських ресурсів і здійснюється як: демографічна політика, яка спрямована на управління процесами демографічного розвитку населення в державі та її регіонах; політика в галузі освіти, що має вплив на всебічний розвиток людей, їх розумових та фізичних здібностей, виховання високих моральних цінностей, формування громадян, які спроможні усвідомлено робити свій професійний вибір і на цій основі забезпечити економіку країни кваліфікованими, конкурентоспроможними працівниками; політика зайнятості, яка пов'язана із забезпеченням працездатного населення робочими місцями; політика праці та заробітної плати – направлена на здійснення контролю за працею, її якістю та мірою споживання матеріальних та духовних цінностей, регулювання трудових відносин і оплати праці, матеріального заохочення, покращення трудової та виробничої дисципліни; соціальна політика – направлена на створення сприятливих умов для розвитку особистості, її здібностей, знань та умінь, за рахунок покращення умов праці і побуту, організації охорони здоров'я, соціального забезпечення, розвитку культури та мистецтва.

Список літератури: 1. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні і прикладні аспекти)/ За заг.ред. д-ра юрид.наук, проф. О.М. Бандурки: Монографія, 1999. 2. Koontz, O'Donnell, and Wehrich. 3. Dunnette, Marvin, Avery, Richard D. and Paul A. Banas (1973). «Why do They Leave?» in *Personnel*, 50, No. 3 (May–June 1973). 4. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. Житомир, 2000.

Надійшла до редколегії 23.05.04

О.М. Макаренко

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СФЕРІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРАВОПОРУШЕНЬ

Проблеми профілактики правопорушень завжди були, є і будуть актуальними для цивілізованого суспільства. Нині, перебуваючи на порозі третього тисячоліття, більшість країн світу приділяє значну увагу удосконаленню організації та діяльності правоохоронних органів, зокрема поліції, як одному з найважливіших інститутів демократичного суспільства, піднесенню її на рівень вимог сучасності й майбутнього. Особливої гостроти ця проблема набула в умовах радикальних перетворень суспільно-політичного ладу та економічної системи України, які, на превеликий жаль, мають і негативні сторони. Так, росту злочинності поряд з об'єктивними чинниками сприяє і недостатня результативність профілактичної діяльності органів внутрішніх справ, що є наслідком відтоку кваліфікованих кадрів і зниження професійного рівня працівників, а також послаблення виконавчої дисципліни, невіршеності багатьох проблем правового, кадрового, фінансового, матеріально-технічного забезпечення, соціального захисту особового складу [1, с.3].

До заходів (напрямків) підвищення ефективності управлінської діяльності в сфері профілактики правопорушень необхідно віднести такі. По-перше, серед заходів протидії некорисливим агресивним посяганням на життя, здоров'я, честь і гідність людини, необхідно виділити заходи спеціальної медичної реабілітації осіб з хворобливими відхиленнями психіки. Для цього необхідно створити і фінансувати спеціальні заклади психічної (психіатричної) діагностики та соціальної реабілітації психопатів, хронічних алкоголіків, наркоманів та інших правопорушників з аномаліями психіки. Потребують уваги та державної підтримки наукові розробки у галузі терапевтичного коригування агресивної поведінки, яка загрожує оточуючим [2, с.23]. По-друге, для активного самозахисту громадян від кримінального насильства було б справедливо лібералізувати придбання законотворчими громадянами вогнепальної зброї. Разом із тим пропонуємо значно посилити контроль за зберіганням зброї, боєприпасів та вибухівки у військах та інших організаціях, яким надано право на володіння та використання названих речей. По-третє, кримінологічне прогнозування та планування антикримінальних заходів неможливе без добре організованого статистичного обліку правопорушень. Поки реєстрацію заяв та іншої інформації про вчинення правопорушень будуть здійснювати органи внутрішніх