

**РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ – ЗАПОРУКА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ
В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Органи внутрішніх справ України знаходяться на перехідному етапі від колишньої, жорстко централізованої, політизованої структури до створення нового типу органів охорони громадського порядку демократичної правової держави, які у відповідності до положень Конституції України поважають права людини і громадянина. Як зазначається у ст. 1 Закону України «Про міліцію», міліція в Україні – державний озброєний орган виконавчої влади, який захищає життя, здоров'я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань.

Загальна тенденція, яка характеризує стан роботи з кадрами в органах внутрішніх справ України, пов'язана з процесом реформування всього українського суспільства і переходу його до ринкових відносин.

Робота з персоналом органів внутрішніх справ, що раніше здійснювалася в умовах відносно політичної й економічної стабільності жорстко централізованого державного механізму, була спрямована на забезпечення виконання працівниками цих органів тих задач, які ставило партійно-політичне керівництво країни. Протягом усього радянського періоду функціонування органів внутрішніх справ робота була покликана послідовно реалізовувати принцип: інтереси служби над усе.

У сфері кадрової роботи тієї пори вирішувався цілий ряд важливих з погляду інтересів служби питань: добір кандидатів і їх прийом на службу в органи внутрішніх справ, професійна підготовка і виховання кадрів, їхнє розміщення, просування по службі, переміщення працівників у масштабі країни, присвоєння звань, забезпечення службової дисципліни, а також передбачених умов служби (надання відпусток, проведення відповідних розрахунків для нарахування і виплати грошового забезпечення, вирішення питань про підстави надання пільг, гарантій і компенсацій), звільнення зі служби тощо.

Однак, справляючись більш-менш успішно з вирішенням цих питань, кадрова служба не виступала щодо працівника як захисник його прав і законних інтересів. Вона була насамперед твердим і безкомпромісним контролером, який стежив, наскільки кожний з них забезпечує на своєму робочому місці інтереси служби, відповідає суворо визначеному стандартів. Кадрова служба не прощала помилок і відступів від установлених правил, постійно вимагала від працівників «будь-якою ціною» підвищувати результати службової діяльності.

Така «контрольно-реєстраційна» система роботи з кадрами давала певні результати тільки тому, що вона була складовою частиною, а можливо, і всього лише доповненням до «великої системи кадрової і виховної робо-

ти», що КПРС із неухильною послідовністю проводила в «органах», як би вони в той або інший час не називалися. Виконуючи завдання партії, політоргани і партійні комітети, що діяли в системі органів внутрішніх справ, постійно брали на себе вирішення всіх важливих кадрових питань. Тому сфера власне роботи з кадрами і могла обмежуватися в основному «прикладними» функціями.

З усуненням партійно-політичного впливу на органи внутрішніх справ робота з кадрами виявилася позбавленою могутньої підтримки з боку партійних органів і була поставлена перед необхідністю увібрати в себе в повному обсязі всі питання організаційного, ідеологічного та виховного плану і приступити до їх практичного вирішення. Спочатку вона виявилася не в змозі справитися ані з тим, ані з іншим. Але незабаром у її структурі в центрі і на місцях були утворені апарати з виховної роботи або з роботи з особовим складом, які повинні були заповнити дефіцит впливу на кадри, що виник внаслідок ліквідації партійно-політичної системи. Однак їм не вдалося вирішити це питання в повному обсязі тому, що, з одного боку, вони не мали незаперечного авторитету як у партійних органів, а з іншого боку, намагалися і, на жаль, досі намагаються діяти старими методами. Дотепер домінуючою ідеєю в області роботи з персоналом органів внутрішніх справ є погляд на працівника як на засіб вирішення службових задач.

Отже, виходячи з положень Конституції України, сьогодні необхідна нова ідея роботи з персоналом, основним у змісті якої є повага прав і законних інтересів працівника, урахування і забезпечення його потреб, створення в зв'язку з цим умов, необхідних і достатніх для реалізації його професійного і людського потенціалу в процесі служби з метою безумовного вирішення задач, що стоять перед органами внутрішніх справ.

За старим підходом робота з персоналом обслуговувала систему служби, інтереси і потреби якої ставилися значно вище інтересів і потреб працівника. Новий підхід визначає, що ефективно вирішення службових задач може бути досягнуто лише за допомогою забезпечення прав, законних інтересів і потреб працівника. Концентрація уваги на його особистості, комплексному використанні можливостей для підвищення професійних якостей – один з варіантів виводу всієї діяльності органів внутрішніх справ на новий якісний рівень.

Можна скільки завгодно удосконалювати структуру органів внутрішніх справ, насичувати їх технікою, модернізувати прийоми службової діяльності і т.і. Усі ці зусилля не позбавлені змісту самі по собі. Однак, якщо в нових структурах при більш досконалії і різноманітній техніці буде перебувати працівник у його старій якості, то очікувати кардинальних змін у напрямку підвищення ефективності і професіоналізму діяльності органів внутрішніх справ не доводиться.

Протягом усього свого існування органи внутрішніх справ, виконуючи з волі політичного керівництва країни спочатку каральні, а потім переважно охоронні функції, були насамперед милітаризованою силою держави, що була значно обмежена в демократичних началах своєї діяльності. При цьому кадрова служба саме і була тим приводним ременем, що був поклика-

ний забезпечити внутрішню єдність органів і чистоту їхніх рядів, домагаючись цього будь-якими способами.

Українському суспільству сьогодні гостро необхідні по-справжньому демократичні підходи, що відгукуються на нестатки населення, відкриті для взаємодії органи внутрішніх справ, у яких крім, іншого, поважалася б і цінувалася думка рядового працівника, а ставлення до нього з боку керівництва будувалося б не на основах особистої відданості, а з позиції соціальної справедливості. У цьому протягом ряду останніх років у центрі й на місцях розпочалися заходи для демократизації органів внутрішніх справ. Однак з різного роду причин вони носили поверховий характер і не торкнулися глибинних процесів функціонування органів внутрішніх справ, не зробилося помітного впливу на роботу з персоналом у них.

Тим часом саме дана сфера діяльності органів внутрішніх справ у загальному змісті по суті свого призначення повинна стати чинником демократизації всієї системи правоохоронних органів. Кадрова служба має ініціювати вирішення питань про сполучення принципів демократизму і єдиноначальності, суворої виконавської дисципліни і захисту прав працівників, справедливого до них ставлення.

Стратегія розвитку системи роботи з персоналом і кадрової служби в органах внутрішніх справ України повинна бути в обов'язковому порядку доповнена проблемами тактичного характеру, без вирішення яких стратегічна лінія, якою би привабливою вона не була, буде позбавлена конкретного змісту, не зможе реалізуватися і, таким чином, виявиться цілком скомпрометованою, незважаючи на те, що вона адекватно відбиває відповідні об'єктивні потреби. У минулому доля різного роду концепцій та комплексних програм з удосконалення діяльності органів внутрішніх справ, на жаль, нерідко складалася саме за таким сценарієм.

Підставою для постановки і подальшого вирішення проблем тактичного характеру, з урахуванням чого необхідно максимально конкретизувати весь механізм стратегії розвитку системи роботи з персоналом і кадровою службою в органах внутрішніх справ, є результати аналізу проблем їхнього стану. У роботі з забезпечення якісного стану персоналу на сьогоднішній день мають певні досягнення, однак не вони, а саме проблемні питання якості персоналу органів внутрішніх справ, його професіоналізму повинні бути предметом розгляду. Проте це не означає, що наявні наробки не будуть враховані при визначенні конкретних заходів, спрямованих на підвищення якісного стану персоналу.

Щодо змісту термінів «якісний стан», «якість персоналу органів внутрішніх справ» необхідно підкреслити наступне. Відбиваючи основну ідею людського виміру в роботі з персоналом органів внутрішніх справ, «якість» кадрів повинна бути представлена як сумарна єдність трьох аспектів: «професійно-важливих якостей», що визначають ефективність професійної діяльності працівників, «індивідуально-особистісних якостей», обумовлених природними задатками й особистісними характеристиками працівника, і «соціальних якостей», що залежать від рівня задоволення відповідних потреб правоохоронця. Індивідуально-особистісні й соціальні якості пра-

цівників є базою для формування й удосконалювання їхніх професійних якостей. Соціальні й професійні якості також впливають на формування особистісних якостей працівників.

Виділення трьох аспектів «якості персоналу органів внутрішніх справ» носять певною мірою умовний характер. Усі ці якості характеризують особистість працівника своїм цілісним впливом, у якому практично неможливо часом знайти, де дають про себе знати соціальні чинники, а де виявляють себе тільки його особистісні якості, визначаючи його придатність до служби. У будь-якому випадку їхнє сполучення є основою і запорукою професіоналізму діяльності правоохоронця.

Надійшла до редколегії 20.10.04

О.М. Бандурка

ЯКІСТЬ ОСВІТИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ МВС УКРАЇНИ – ОСНОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Проблеми забезпечення дотримання прав і свобод громадян, охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю були, є і будуть кардинальними для цивілізованого людського суспільства, для демократичної правової держави, якою має стати Україна. Побудувати правову державу – це значить змоделувати і втілити в життя такий державний устрій, при якому всі соціальні стосунки здійснюються на основі правових норм, у межах закону. На варті цього закону повинен стояти кадровий корпус правоохоронців, ядро якого будуть складати професіонали вищого ґатунку.

Перші кроки на шляху до професіоналізму правоохоронців робляться у відомчих закладах освіти. Саме тут є вкрай необхідним озброєння їх знаннями щодо сучасних методів розкриття власного особистісного потенціалу, досягнення вершин професійного самовдосконалення. Тому важливим завданням сьогодні стає розробка системи професійної освіти, яка б забезпечувала готовність працівників до вирішення найскладніших службових задач.

Ця система не існує ізольовано, сама по собі. На неї впливають, поперше, замовники на спеціалістів, тобто галузеві служби органів внутрішніх справ, а, по-друге, вона є підсистемою єдиної національної системи освіти України. Завдяки роботі по розбудові мережі відомчих вищих закладів освіти, зміні й підвищенню їх статусу неухильно зростає кількість та якість підготовлених фахівців. Так, лише в навчальних закладах системи МВС України в 2003 р. у порівнянні з 1991 р. кількість перемінного складу збільшилася більше, ніж у 4 рази і становить близько 33 тис. слухачів та курсантів (з них 70,4% майбутніх юристів), в т.ч. понад 18 тис. на денній формі навчання та 15 тис. чоловік – на заочній.

В той же час відомчі вищі заклади освіти сьогодні ще не спроможні в повному обсязі задовольнити фахівцями, насамперед вищої юридичної кваліфікації, правоохоронні органи. Тут доцільно, на наш погляд, нагадати одне принципове положення: якщо для пересічного громадянина закон – це наказ держави, то для правоохоронця – ще і професійний інструмент, основа його службової діяльності, неодмінна умова нормального виконан-