

Отже, ефективність впливу відомих ЗМІ на формування позитивної громадської думки про ОВС України забезпечується показом передового досвіду, послідовністю в обговоренні актуальних проблем, теоретичною глибиною інформаційних матеріалів, посиленням уваги до завдань підвищення престижу професії правоохоронця та його правосвідомості. Розглянуті напрямки, як нам здається, є найбільш суттєвими. І хоча вони не вичерпують усіх можливостей діяльності відомих ЗМІ, проте дозволять значно посилити їхній вплив на формування громадської думки про органи внутрішніх справ.

Список літератури: 1. Проблемы общей теории права и государства: Учебник для вузов / Под общ. ред. проф. В.С.Нерсесянца. М., 2002. 2. Малушкина Н. Теоретико-правовые основы взаимодействия органов внутренних дел и средств массовой информации: Автореф. дис...канд.юрид.наук. М., 1993. 3. Сафаров Р.А. Политический статус общественного мнения // Социологические исследования. 1979. №4. 4. Якуба Е. Методологические проблемы социологического анализа общественного мнения // Проблемы развития социологии на современном этапе. – Матеріали міжнар. науково-практич.конф. К., 1995. 5. О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы // Постановление ЦК КПСС. М., 1979. 6. Войнова В.Д., Токаровский Г.Д. Информированность как база формирования общественного мнения. М., 1980. 7. Ганчев Д. Изучение и формирование общественного мнения (изд-е перераб. и дополн.). М., 1995. 8. Поклад В.И, Архипов В.И. и др. Милиция в зеркале общественного мнения. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических исследований. Луганск, 2002. 9. Про заходи щодо підвищення рівня інформованості населення України про основні напрями державної політики: Розпорядження Президента України від 02.03.1997р. №72/97 р.

Надійшла до редколегії 11.01.05

Я.В. Маркіна

ФОРМУВАННЯ СЛУЖБОВОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ (ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ТА ПРОФВІДБІР)

Високоякісна діяльність органів системи МВС України, як найважливішої складової національної правоохоронної системи, безпосередньо залежить від їх кадрового забезпечення, правильного і чіткого визначення напрямків відомчої політики в цій галузі, оптимізації та приведення потенціалу персоналу органів, служб та підрозділів до науково обґрунтованих і нормативно визначених показників. Означені фактори, а також аналіз чинної практики функціонування органів внутрішніх справ та наявного нормативно-правового забезпечення в цій сфері, ставлять вкрай важливі завдання стосовно того, якою повинна бути українська поліція у XXI столітті. Тому глибоке дослідження кадрової політики і, зокрема, питань формування та становлення службової кар'єри в ОВС України набуває особливого змісту і актуальності.

Наука і практика підказують, вишукують дійові засоби вирішення актуальних завдань комплектування кадрів, з-поміж яких найбільшу роль відіграють службова кар'єра, професійна орієнтація і професійний відбір. Вагомий внесок щодо вирішення означених теоретичних і практичних питань

зробили свого часу такі відомі вчені, як: М.І. Ануфрієв, А.М. Бандурка, Л.М. Колодкін, О.Н. Роша, Г.О. Туманов та інші, однак вищевказані питання поки що не отримали достатнього розвитку і потребують подальшого вивчення.

Для ефективного функціонування органів внутрішніх справ велике значення має службово-професійне просування як персоналу взагалі, так і кожного конкретного співробітника зокрема. У сучасних умовах все більшої уваги потребує проблема становлення та розвитку службової кар'єри в органах внутрішніх справ України як ієрархія, фактична послідовність займаних посад, робочих місць. У системі професійної та відомчої підготовки персоналу постійно відбуваються суттєві зміни, розробляються нові програми, реформуються окремі питання щодо його діяльності та формування. При цьому приділяється недостатня увага до проблем формування службової кар'єри персоналу ОВС, що призводить до його плінності, незацікавленості працівників в своїй професійній діяльності, порушень службової дисципліни. У зв'язку з цим метою статті є спроба аналізу організаційних аспектів службової кар'єри та її коротка характеристика.

Загальновідомо, що специфіка правового регулювання службово-трудових відносин працівників міліції пов'язана із специфічним статусом суб'єкта. Але, не зважаючи на це, працівники міліції з самого початку побудови своєї кар'єри повинні усвідомлювати важливість вибору професії не тільки для суспільства, а й для себе як індивідуума [1, с. 163-165, 167].

Розглянемо організаційний аспект визначення службової кар'єри. Як відомо, кар'єра – це рух людини по сходинках виробничої, майнової, соціальної, адміністративної чи іншої ієрархії. Кар'єра – це динамічне явище, тобто процес, який постійно змінюється та розвивається [2, с. 323]. У широкому розумінні кар'єра визначається як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життєдіяльності. У вузькому розумінні кар'єру пов'язують з трудовою діяльністю людини та його професійним життям [3, с. 25]. Таким чином, на наш погляд, кар'єра – це цілеспрямоване посадове та професійне зростання, поступове просування по службовій сходинці, розвиток навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей працівника ОВС.

Першою сходинкою цього процесу є професійний відбір та професійна орієнтація курсантів, студентів та слухачів вищих навчальних закладів МВС України, де вибір професії здійснюється на основі поєднання індивідуальних інтересів і здібностей та потреб суспільства. Від правильного вибору професії залежить майбутнє фахівця: його професійно-кваліфікаційний зріст, ставлення до праці, задоволеність роботою, яка виконується. Правильний вибір професії буде в тому випадку, коли психофізіологічні дані особи будуть відповідати вимогам професії, трудової діяльності [4, с.28].

У роботах Ануфрієва М.І., Венедиктова В.С., Іншина М.І., Кравченко Ю.Ф., Роші А.Н. звертається увага на необхідність вивчення проблем кар'єри, вирішення питань, пов'язаних з просуванням працівників органів внутрішніх справ. Питання профвідбору та профорієнтації в органах внутрішніх справ аналізувалися в роботах таких вчених, як О.М. Бандурка,

В.О. Соболев, А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін, А.А. Стародубцев, А.Б. Боровський, Т.М. Потапенко, Є.С. Романова та інших. Всі вони наголошують на необхідності профорієнтаційної роботи в органах внутрішніх справ як засобу подолання проблем плинності персоналу органів внутрішніх справ та досягнення його комплектування на засадах високої професійної підготовки. Одним з напрямків вирішення багатьох кадрових проблем, на думку А.П. Москаленка та Д.О. Кобзіна, є створення центрів профорієнтації молоді при ГУ МВС та УМВС в областях. Важливішим напрямком роботи таких центрів повинна бути професійна інформація. Вона у свою чергу, повинна включати три форми: професійне просвітництво, пропаганда й агітація. Що ж стосується професійного відбору, цими вченими визначено особливий напрямок його проведення – це вивчення мотивації тих, які поступають на службу [8, с.158–161]. При цьому слід зазначити, що досі недостатньо уваги приділено питанням формування службової кар'єри у осіб, які навчаються в вищих навчальних закладах МВС України.

У системі професійної та відомчої підготовки персоналу ОВС відбуваються суттєві зміни, відкривається широкий шлях для фахівців з вищою гуманітарною, юридичною та економічною освітою, які бажають працювати в міліції. У вищих навчальних закладах МВС України запроваджуються багаторівнева, ступенева, модульна підготовка фахівців та інша реструктуризація професійної підготовки, налагоджується така підготовка, яка б відповідала практичним запитам та потребам [5, с. 8–9].

У 2003 році МВС України затверджено нове Положення про організацію початкової підготовки працівників органів внутрішніх справ. Мета документа, розробленого Департаментом роботи з персоналом МВС, полягає у підвищенні якості відбору та навчання кандидатів на службу в міліції [6, с. 3]. Як бачимо, окремі кроки у напрямку удосконалення нормативно-правового забезпечення і розробки теоретичної бази професійної підготовки та професійної орієнтації працівників ОВС постійно проводяться.

Яку ж саме роль відіграє професійна орієнтація та профвідбір кандидатів на службу в ОВС? Проблема виявлення людей більш відповідних вимогам, що пред'явлені тими чи іншими видами праці для виконання конкретних трудових функцій, є настільки старою, як і сама праця. Проблема професійної придатності логічно та історично пов'язана з розвитком механізму та поняття конкретної праці, оцінка ефективності якої передбачає функціональний аналіз процесу взаємодії речових та особистих елементів виробництва з урахуванням їх індивідуальних характеристик. Досвід використання профорієнтації довів необхідність створення та використання наукових методів вивчення особи людини, насамперед його схильностей та здатностей. Цікава та захоплююча праця – це явище і процес конкретно-історичний, що визначається соціально-економічними умовами життя, розвитком матеріально-технічної бази праці, підвищенням культурно-технічного рівня людей та ін. Проте є цілий ряд психолого-педагогічних передумов та факторів, від яких залежать перетворення праці в першу життєву потребу, участь кожної людини у виконанні цікавої, захоп-

люючої праці. Саме цьому повинно сприяти вдосконалення роботи щодо професійної орієнтації та профвідбору [7, с.10, 47].

Система відбору кандидатів на навчання у вищих навчальних закладах МВС України повинна враховувати такі обставини, які не досліджуються під час відбору персоналу до інших міністерств. Складність системи професійної орієнтації та професійного відбору до органів МВС полягає в тому, що необхідно враховувати специфіку професійної діяльності: емоційні та розумові перевантаження, різні стресові ситуації. Саме це пояснює необхідність удосконалення системи професійного відбору на навчання у освітніх закладах системи МВС України.

Вимоги до кандидатів на службу в ОВС можна класифікувати у таких рівнях професійної моделі:

1. Вимоги, які ставить суспільство перед працівниками правоохоронної системи.

2. Вимоги, які ставить система МВС України. Майбутній працівник міліції повинен бути стійким, чесним, невідкупним, справедливим, мужнім, висококультурним. Ці вимоги відносяться не тільки до ділових якостей кандидата. Таким він повинен бути і поза службовим часом, репутація кандидата, його минуле повинні бути бездоганними. Ці вимоги перелічені у присязі та основних нормативних документах ОВС.

3. Вимоги, які ставить професія: добра вибіркова пам'ять, уважність, розвинуте мислення та уява, емоційна стійкість, вольові якості.

Вимоги, які ставить конкретна спеціальність: одні – до кандидата у карний розшук, другі – у дільничні інспектори, треті – у ДАІ...

Ці вимоги по конкретних спеціальностях повинні ставитись під час відбору кандидатів на навчання до закладів освіти МВС України, у складі яких є різні факультети і кожний з них має свою специфіку. На жаль, ці вимоги не розроблені, а тому не враховуються під час вступних іспитів. Вирішення цього питання дуже допомогло б професійному відбору кандидатів на навчання, стримало б наплив випадкових людей до ОВС.

Загальновідомо, що служба в ОВС – нелегка і досить небезпечна. Вона ставить перед працівниками системи МВС чимало специфічних вимог, відповідати яким може далеко не кожний. Тому, своєчасне виявлення і виховання цих рис особистості – одне з найголовніших завдань підготовки майбутніх висококваліфікованих фахівців. Поряд з цим, під час профвідбору та профорієнтації абітурієнтам необхідно роз'яснювати негативні фактори (демотиватори) майбутньої професії, що допоможе скоротити відтік фахівців з ОВС:

- неупорядкований робочий день, неможливість планувати дозвілля;
- невисокий престиж служби серед оточуючих;
- значні переробки, ненормований робочий день, робота у вихідні та святкові дні;
- недиференційованість платні за різні види праці;
- нестійке посадове становище;
- велике навантаження під час роботи;
- ризик та небезпека під час несіння служби;

- характер самої роботи;
 - необхідність прийняття самостійних рішень у складних ситуаціях.
- Певна річ, ці демотиватори діють нерівномірно.

Практика свідчить, що багато співробітників не уявляють своїх перспектив на службі. Це говорить про недосконалу організацію роботи з персоналом, відсутність планування і контролю кар'єри в підрозділах ОВС.

Планування і контроль службової кар'єри полягають у тому, що з моменту прийняття працівника на роботу і до передбачуваного звільнення необхідно організувати його планомірне горизонтальне і вертикальне просування по системі посад або робочих місць. Співробітнику необхідно усвідомлювати не тільки свої перспективи на короткостроковий і довгостроковий періоди, але й те, яких показників він повинен домогтися, щоб розраховувати на просування по службі.

Процес відбору персоналу до ОВС повинен охоплювати дослідження не тільки документів, що характеризують особу щодо її ділових та моральних якостей, сімейного стану, основних рис характеру, стану здоров'я, але й безпосередньо кандидата, який претендує на заняття тієї чи іншої посади.

У процесі попереднього вивчення претендента на посаду в службах та підрозділах системи Міністерства внутрішніх справ встановлюється відповідність рівня його освіти і досвіду роботи профілю майбутньої спеціальності, наявність серед родичів кандидата психічних захворювань, алкоголіків, наркоманів та характер відносин у сім'ї. Дослідження таких якостей служить підставою для подальшого розвитку процесу вивчення здатності особи для служби і праці у відповідних структурних утвореннях органів внутрішніх справ.

З огляду на означене, необхідно вказати, що відбір персоналу – це одночасно пошук гідних кандидатів і процес, необхідний керівникам служб та працівникам кадрових апаратів для всебічного вивчення особи з метою визначення її здатності до служби і праці в системі органів Міністерства внутрішніх справ України. Отож, відбір персоналу треба охарактеризувати як визначення (остаточне) здатності претендента зайняти конкретну посаду державного службовця. Більш широким поняттям щодо процесів підбору і відбору є комплектування кадрів. Воно нібито об'єднує їх в одне ціле, робить складовими єдиного загального процесу по забезпеченню органів внутрішніх справ кадровим потенціалом. Підбір і відбір виступають як засоби комплектування служб та підрозділів, поповнення їх новоприйнятими особами, заміщення вакантних посад.

Використання персоналу органів системи Міністерства внутрішніх справ України необхідно розглядати як комплекс заходів щодо забезпечення умов, необхідних для найбільш ефективної реалізації творчого та фізичного потенціалу працівників. Система використання персоналу в органах і підрозділах повинна бути такою, щоб працівники могли давати найбільшу віддачу на своїй посаді.

З огляду на це основними принципами раціонального використання кадрового потенціалу органів внутрішніх справ необхідно вважати:

- забезпечення раціональної зайнятості працівників;

- забезпечення стабільного та рівномірного навантаження працівників протягом робочого періоду (дня, тижня, місяця, року);
- забезпечення відповідності інтелектуального потенціалу співробітника його кваліфікації і психофізичних даних вимогам посад;
- періодичний перехід працівника з однієї посади на іншу.

Таким чином, проблема становлення та розвитку службової кар'єри, а саме професійна орієнтація та професійний відбір майбутніх кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України набирає все більшої актуальності та значення. Планування кар'єри працівника являє собою організацію посадового і кваліфікаційного росту, що допомагає йому розвинути і реалізувати професійні знання, навички в інтересах структурних підрозділів ОВС. Робота у цьому напрямку повинна постійно удосконалюватися, а тому потребує подальшої наукової розробки.

Список літератури: 1. Кон И.С. Социология личности. М., 1967. 2. Политическая энциклопедия. Т.1. М., 1999. 3. Шишкина Л.И. Социально-правовые вопросы профориентации молодежи. Л., 1976. 4. Ляшенко Н.О. Кар'єрне просування в органах внутрішніх справ // Вісник НУВС. 2002. Вип.18. 5. Сторожук Г. Про зміни у кадровому забезпеченні ОВС // Міліція України. 2004. №2. 6. Якість навчання – один з «кітів» системи // Іменем закону. 2003. № 45. 7. Проблемы профориентации и профотбора /Отв. ред. Чумаченко Н.Г. К., 1974. 8. Москаленко А.П., Кобзін Д.О. Вирішення проблем професійної орієнтації в органах внутрішніх справ України: досвід та перспективні напрямки // Вісник НУВС. 2002. №17. 9. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Х., 1996. 10. Адміністративна діяльність органів внутрішніх справ. Загальна частина: Підручник //Кол. авторів: Голосніченко І.П. Шакун В.І. Кириченко І.Г. та ін. К., 1995. 11. Голосніченко І.П. Іщенко Ю.В. Тарасюк М.В. Шакун В.І. Особливості проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ. К., 1994.

Надійшла до редакції 04.01.05

В.В. Новіков

ЗАКОННІСТЬ І ДИСЦИПЛІНА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ: ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Законність і дисципліна – основні умови існування будь-якої демократичної держави, її обов'язкові риси. Законність можлива тільки при суворому дотриманні дисципліни усіма фізичними і юридичними особами, а дисципліна, в свою чергу, обумовлюється рамками закону. Отже, дисципліна та законність взаємопов'язані між собою, взаємообумовлені. Суворе дотримання усіма суб'єктами права законів та підзаконних актів – важлива вимога як законності, так і державної дисципліни, оскільки додержання дисципліни є необхідною вимогою законності і правопорядку. У свою чергу, законність сприяє зміцненню дисципліни. Важливою умовою цього положення є вимога виконання відповідних законів, створених на їх основі нормативних та правозастосовчих актів.

Законність і дисципліна забезпечуються двома основними способами – здійсненням контролю і нагляду. Проте здійсненню цих конкретних юри-