

**ПЕРЕПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ
ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЯК НЕВІД'ЄМНІ СКЛАДОВІ
ЇХ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ**

Відтворення професійного потенціалу є важливою складовою процесу формування людської особистості. У даному випадку завдання полягає у формуванні особистості, здатної до постійного саморозвитку під час безперервного навчання. Принцип безперервності не вичерпується лише систематичним поповненням знань, удосконаленням умінь і навичок. Крім того, безперервність не слід розуміти буквально, тому що «в принципі безперервності віддзеркалений головний орієнтир удосконалення системи освіти – досягнення цілісності освітянського процесу, інтегрованості усіх його етапів і шаблонів» [1, с.19]. Однак, на нашу думку, розкриття змісту принципу безперервності не обмежується тільки організаційними моментами. Він повинен вирішувати надзавдання безперервної освіти – інтенсифікувати процес розвитку особистості, надати йому цілісний, вихідний характер.

Проблемні питання створення системи безперервної освіти в цілому та винайдення оптимальної системи перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС зокрема були предметом досліджень В.Б.Авер'янова, М.І.Ануфрієва, Г.В.Атаманчука, О.М.Бандурки, І.Л.Бачила, В.С.Венедиктова, Т.Г.Грици, М.І.Іншина, А.О.Нечитайленка, П.І.Орлова, О.Н.Ярмиша та ін. Однак, не дивлячись на інтенсивність та широкий спектр досліджень, присвячених різним аспектам перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та проблемам, що тісно пов'язані з цією сферою діяльності, багато питань в означеній сфері професійної підготовки залишаються ще дискусійними.

На підставі цілей і таких принципів безперервної освіти, як систематичність, інтегративність, цілісність, а також з урахуванням специфіки відомчої системи підготовки кадрів Міністерства внутрішніх справ України, можна визначити загальні вимоги безпосередньо до організації і функціонування останньої. Це: більш швидке якісне зростання відомчої системи загалом; більша гнучкість та рухомість; динамічність системи підготовки на основі цілісності освітянського процесу; організація в достатній кількості таких видів і форм освітянських установ, в межах яких кожному спеціалісту буде надана можливість одержувати потрібні йому знання; нормативне врегулювання взаємодії учбової і практичної діяльності; всебічний розвиток навичок самостійного набуття знань; вироблення у курсантів та слухачів відомчих закладів освіти орієнтації на постійне навчання протягом усього життя; підготовка їх до діяльності, пов'язаної з постановкою і вирішенням проблем. Звісно, реалізація цих вимог повинна забезпечити системі підготовки персоналу для органів, структур та підрозділів внутрішніх справ можливість охопити усі рівні, види та форми навчання та мати самостійні підсистеми, здатні надати базові знання і потім відслідковувати,

прогнозувати й забезпечувати їх своєчасне поповнення відповідно до змінених професійних вимог.

Беручи до уваги сказане, вважаємо доцільним безперервну професійну підготовку працівників органів внутрішніх справ визначити як цілеспрямований, здійснюваний протягом усієї службової діяльності безперервний процес набуття і засвоєння знань у межах відповідного рівня професійної освіти або досягнення особою рядового чи начальницького складу вищого освітянського рівня в інтересах служби.

Перепідготовка та підвищення кваліфікації – невід’ємні складові безперервної освіти в процесі реалізації кадрової політики будь-якої соціальної системи. У свою чергу, ці елементи утворюють спеціалізовані підсистеми – різного роду навчальні заклади й підрозділи підготовки та підвищення кваліфікації, а також функціональні суб’єкти управління ними. Це й дозволяє висловити думку, що відомча система освіти Міністерства внутрішніх справ складає повноцінну й самодостатню підсистему національної освіти, спроможну якнайкращим чином підготувати осіб рядового і начальницького складу до виконання своїх посадових обов’язків в сфері правоохоронної діяльності. Водночас, дана система освіти прямо торкається кадрової політики, здійснюваної в органах, структурах та підрозділах внутрішніх справ. Такий підхід до розуміння взаємозв’язку освіти та кадрової політики знайшов відображення і у сучасній науковій літературі. Так, колектив авторів під керівництвом Ю.О.Тихомирова вважає, що система підготовка кадрів пов’язана не лише з системою освіти у цілому, але й з кадровою політикою і здійснює суттєвий вплив на розвиток та удосконалення управління народним господарством країни [2, с.161].

Перепідготовка персоналу організовується з метою освоєння нових і суміжних професій з врахуванням потреб службової діяльності і широко застосовується в організаціях, орієнтованих у своїй кадровій політиці на власну робочу силу. Термін «перепідготовка» часто вживається на практиці і в науковій літературі без чіткого визначення змісту поняття відповідного явища (процесу). Зазвичай воно пов’язується з удосконаленням знань та вмінь в певній галузі. Наприклад, К.П.Уржинський вказує, що в процесі перепідготовки працівник поглиблює старі знання й навички та набуває нові знання і навички [5, с.111]. Свого часу М.І.Єропкін зазначав, що вища школа призначена забезпечити перепідготовку та підвищення кваліфікації усіх основних категорій працівників нашої країни [6, с.47].

Для більш чіткого усвідомлення змісту поняття «перепідготовка» необхідно взяти до уваги наступне. При її організації виходять із того, що працівник вже засвоїв основи професійної діяльності в тій чи іншій трудовій сфері і йому необхідно засвоїти тільки специфіку нової ланки певної діяльності. Означене дозволяє зробити висновок, що перепідготовка кадрів органів та підрозділів системи МВС України є такою підсистемою системи професійної підготовки, існування якої зумовлено необхідністю навчання тих працівників, які переводяться (переміщуються) на іншу службу чи по-

саду, де виконання функціональних обов'язків вимагає нових спеціальних знань, вмінь та навичок.

Потребу в перепідготовці персоналу визначають такі процеси, як вивільнення працівників, їх просування та плинність. Перепідготовка повинна проводитись з врахуванням професійно-кваліфікаційного просування працівників, а основна її форма – це навчання суміжним та іншим професіям. Особливістю перепідготовки кадрів є контингент працівників. Управління процесом перепідготовки персоналу передбачає: визначення масштабів перепідготовки і факторів, які на це впливають; вибір форм перепідготовки з врахуванням потрібного рівня і мінімізацією витрат на її проведення; підбір раціонального поєднання старої та нової професії. Кількість працівників, яким потрібна перепідготовка, залежить від: кількості вивільнених працівників та їх контингенту; можливостей працевлаштування (пооява нових робочих місць); кількості працівників, які погоджуються на перепідготовку.

У свою чергу підвищення кваліфікації спрямоване на послідовне удосконалення професійних знань, умінь і навичок, зростання майстерності. Особливістю її є те, що працівники уже володіють певними знаннями і практичними навиками виконання своєї роботи, можуть критично ставитись до навчального матеріалу, хочуть отримати саме ту інформацію, яка потрібна для службової діяльності. В науковій літературі спостерігається також розбіжність точок зору вчених щодо трактування і розкриття змісту терміна «підвищення кваліфікації». Дехто визначає його як поглиблення й розширення особою знань, удосконалення вмінь і практичних навичок в загальному масштабі або тільки з тих професій та спеціальностей, які вже має працівник чи службовець, оскільки «розширення кваліфікаційного профілю поліпшує організацію праці, підвищує продуктивність праці та збільшує заробітну плату» [5, с.111]. З огляду на те, що успішне виконання трудових обов'язків можливе лише за систематичного підвищення своєї ділової (виробничої) кваліфікації, необхідно зробити висновок, що велика роль в цьому повинна відводитися саме власнику чи уповноваженому ним органу, котрий зобов'язаний створювати умови для зростання продуктивності праці шляхом впровадження новітніх досягнень науки, техніки та наукової організації праці; організовувати та впроваджувати передові прийоми і методи праці, раціональні форми розділу й кооперації праці, удосконалювати організацію і обслуговування робочих місць; механізувати важкі й трудомісткі роботи, постійно поліпшувати нормування праці. Деякі науковці розглядають поняття «підвищення кваліфікації» як процес навчання керівників та спеціалістів в інститутах, на факультетах і курсах підвищення кваліфікації з метою оновлення й поповнення їх знань відповідно до вимог науково-технічного прогресу і завдань підвищення ефективності виробництва [9, с.34]. На наш погляд, більш близькі до сутності явища «підвищення кваліфікації» дослідники, котрі розуміють його як систематичне, цілеспрямоване навчання з метою оновлення, розширення, поглиблення їх знань, вмінь та набуття нових, необхідних для належного виконання, відповідних функцій [7].

Під підвищенням кваліфікації працівників органів та підрозділів системи МВС України ми розуміємо нормативно врегульоване обов'язкове навчання, яке спрямоване на безперервне удосконалення теоретичних знань, вмінь та практичних навичок з метою ефективного й високоякісного виконання службових завдань. Разом з тим необхідно відмітити, що підвищення кваліфікації не вичерпується ростом професійної майстерності. Робота в даному напрямку відіграє також важливу роль в розстановці та атестації кадрів, включенні в резерв й висуненні на вищестоящі посади, в створенні професійного ядра службово-трудоного колективу. Якість здійснення означених видів діяльності безпосередньо залежить від організації роботи щодо підвищення кваліфікації персоналу.

На нашу думку, першочерговими заходами щодо створення дієвої системи перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС необхідно вважати наступні: обов'язково залучати до проведення практичних занять на курсах перепідготовки та підвищення кваліфікації практичних працівників, які мають досвід роботи за основною посадою не менше п'яти років, високі показники у службовій діяльності та схильні до викладацької діяльності; приймаючи до уваги збільшення кількості цивільних навчальних закладів, а отже, і конкуренцію в сфері профорієнтаційної роботи під час комплектування осіб на курси перепідготовки та підвищення кваліфікації, забезпечувати необхідну кількість осіб у резерв на новий прийом з розрахунку не менше двох претендентів на одна місце; необхідно постійно удосконалювати навчальні плани, робочі навчальні програми, тематичні плани з метою найбільшої відповідності їх загальній та спеціальній спеціалізації; навчання на курсах перепідготовки та підвищення кваліфікації повинно бути максимальною приближенням до практичної діяльності, тобто практичні відпрацювання теоретичних знань повинні становити не менше 50 % від запланованого навчання; необхідним є запровадження систематичного контролю за методичним рівнем викладання (планування взаємних та контрольних відвідувань, проведення відкритих лекцій і семінарів); запровадження періодичного анкетування слухачів з метою вивчення їх думки стосовно якості проведених занять; перспективним має стати обмін досвідом щодо організації та проведення перепідготовки та підвищення кваліфікації із зарубіжними країнами.

Отже, важливою рисою професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ є безперервність, невід'ємними елементами якої мають стати перепідготовка та підвищення кваліфікації. Провідною ідеєю концепції безперервної освіти є потреба у забезпеченні всебічного розвитку особистості протягом усього періоду життєдіяльності в межах відповідним чином організованої системи безперервної освіти та використання персоналу. Таким чином, концепція безперервної освіти вирішує важливе теоретичне питання про співвідношення двох головних функцій освіти – соціальної і економічної, визначаючи, що відтворення розвинутої особистості складає головну мету діяльності системи освіти і лише на такій підставі вирішуються усі інші завдання.

Наприкінці зазначимо, в сучасних умовах реформування професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ, невід'ємним елементом якої є перепідготовка та підвищення кваліфікації, важливого значення набувають наступні її аспекти: по-перше, підвищення ефективності та якості навчання майбутніх працівників органів внутрішніх справ за усіма напрямками службової діяльності; по-друге, налагодження відповідного зв'язку між навчанням працівників органів внутрішніх справ та їх практичною діяльністю; по-третє, приведення професійного навчання працівників органів внутрішніх справ України як за змістом, так і за формою до міжнародних стандартів. Розв'язання цих завдань допоможе з найменшими витратами досягти найбільших результатів, а головне – ефективно використати людський фактор у боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку, прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб.

Список літератури: 1. Теоретические основы непрерывного образования / Под ред. В.М. Пяудис. М., 2002. 2. Роль персонала в ускорении социально-экономического развития. // Под общ. ред. Ю.А.Тихомирова. М., 2001. 3. Уржинский В.П. Переподготовка персонала. М., 1998. 4. Еропкин М.И. Задача вузов МВД СССР по повышению качества и эффективности подготовки кадров // Материалы совещания-семинара. Горький, 1988. 5. Бадалов Л.М. Совершенствование педагогики и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов. М., 1993. 6. Протасова Н.Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації: Навчальний посібник. К., 2000. 7. Ануфрієв М.І. Бандурка О.М., Ярмиш О.Н. Вищий заклад освіти МВС України: Науково-практичний посібник. Х., 1999.

Надійшла до редколегії 25.05.05