

## ОКРЕМІ АСПЕКТИ НАУКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ В СЕЛИЩІ

### SOME ASPECTS OF THE SCIENTIFIC WORK ORGANIZATION OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES FOR THE PUBLIC ORDER SPHERE IN THE VILLAGE

Мельник В.І.,  
науковий співробітник

*Міжвідомчого науково-дослідного центру з проблем боротьби з організованою злочинністю  
при Раді національної безпеки і оборони України*

Проаналізовано навчальну та наукову літературу щодо сутності наукової організації праці працівника органів внутрішніх справ. Визначено основні напрями наукової та інноваційної організації праці працівника органів внутрішніх справ. Щоб організація працівників міліції ефективно підвищувалась у сфері забезпечення громадського порядку в селищі.

**Ключові слова:** громадський порядок, працівник органів внутрішніх справ, наукова організація праці, міліція, громадська безпека.

Проанализированы учебную и научную литературу по сущности научной организации труда работника органов внутренних дел. Определены основные направления научной и инновационной организации труда работника органов внутренних дел. Чтобы организация работников милиции эффективно повышалась в сфере обеспечения общественного порядка в поселке.

**Ключові слова:** общественный порядок, работник органов внутренних дел, научная организация труда, милиция, общественная безопасность.

The article is dedicated to the analysis of the educational and scientific literature about the nature of the scientific organization of the internal affairs bodies work. The main directions of the scientific and innovative work organization of the internal affairs bodies. Organization to police effectively increased in the area of public order in the settlement.

**Key words:** public order, law enforcement officers, Scientific Management, police, public safety.

**Постановка проблеми.** Діяльність працівника органів внутрішніх справ по забезпеченню громадського порядку в селищі нерідко відбувається в умовах протидії правопорушникам. Така протидія вимагає наявності в працівника органів внутрішніх справ деяких психічних якостей: сили волі, сміливості, обережності, холоднокровності. Також у такого працівника повинна бути розвинена здібність до цілеспрямованої, прогностичної діяльності.

Особливо слід підкреслити, що в цьому напрямі важливе значення має наукова організація праці, яка для працівника органів внутрішніх справ, у деякій мірі, повинна бути забезпечена кожним керівником. Наприклад, у питанні оволодіння методикою планування особистого часу не потрібно чекати на вирішення фундаментальних управлінських проблем – це під силу кожному дисциплінованому та організованому працівнику. Так, наприклад, на місцях усе ще віддається перевага 12–14 годинному робочому дню, ніж здатність примусити себе та своїх підлеглих організовано і дієво працювати, дорожити кожною хвилиною робочого часу. Тут навряд чи потрібні які-небудь кардинальні перебудови системи управління, якщо збільшити в цьому випадку вимогливість керівників і самодисципліну всіх працівників органів внутрішніх справ, то можливо дійти неабиякого результату. Тому в науці залишається актуальним питання наукової організації праці працівників органів внутрішніх справ для підвищення ефективної їх діяльності у сфері забезпечення громадського порядку в селищі.

**Стан дослідження.** У вітчизняній юридичній науці аналізу питання наукової організації праці співробітників органів внутрішніх справ для забезпечення громадського порядку в селищі, зокрема дільничних інспекторів міліції, як основних представників ОВС на території селища, приділялася значна увага, оскільки забезпечення громадського порядку на адміністративній дільниці є важливою умовою запобігання злочинам та адміністративним правопорушенням. У різні роки дослідженням цього питання займалися такі вчені, як Ю.П. Битяк, А.С. Васильєва, І.П. Голосніченко, С.В. Додін, О.Ю. Дрозд, М.І. Іншин, В.В. Коваленко, В.К. Колпаков, О.В. Копан, О.В. Орел, В.Д. Сущенко, С.А. Шепетько, В.К. Шкарупа та інші.

Праці зазначених учених мають вагоме значення для юридичної науки, у той же час проблема напрямів організації наукової праці працівників органів внутрішніх справ, суб'єктивних та об'єктивних труднощів, які виникають в їхній роботі в селищі, не достатньо досліджена. Саме це й обумовлює мету статті – розглянути окремі аспекти наукової організації праці співробітника органів внутрішніх справ для забезпечення громадського порядку в селищі.

**Виклад основного матеріалу.** На сучасному етапі розвитку суспільства постійно виникає питання наукової організації управління і праці, від якого залежить ефективність забезпечення громадського порядку й профілактична діяльність у селищі. У свою чергу, питання наукової організації праці торкається

і служби дільничних інспекторів міліції, як основного представника органу внутрішніх справ на території селища, що безпосередньо контактує з населенням, і від якої залежить позитивний імідж міліції.

Ми погоджуємося із думкою О.В. Орел, що впровадження наукової організації праці спрямоване на вирішення економічних задач. Зокрема, до економічних задач наукової організації праці можна віднести: підвищення продуктивності праці; економію живої праці, що витрачається при виконанні покладених на них завдань; найбільш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів; використання найбільш прогресивних методів і прийомів праці; скорочення або повну ліквідацію витрат робочого часу; створення сприятливих умов праці; підвищення рівня нормування праці [1, с. 335].

Таким чином, наукова організація праці працівника органів внутрішніх справ – це по суті вироблення та організація виконання управлінських рішень, що ґрунтуються на досягненнях науки і передовому досвіді, які систематично впроваджуються в практичну діяльність. Наукова організація праці співробітника органів внутрішніх справ у селищі дозволяє відповідним чином об'єднати техніку і людський ресурс в єдиному процесі, забезпечує максимально ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, безперервне підвищення виробництва праці та сприяє збереженню здоров'я працівників органів внутрішніх справ.

Наукова організація праці працівника ОВС повинна ґрунтуватись у напрямку реалізації трьох взаємопов'язаних заходів.

1. Інформаційна робота. Результатом втілення зазначених заходів повинно стати розв'язання проблем у напрямку підвищення продуктивності праці та зменшення матеріальних затрат на обробку інформації. Таке положення ґрунтується на тому, що в повсякденній роботі за рахунок зменшення матеріальних затрат робочого часу на збір та обробку інформації, шляхом залучення до цієї діяльності громадських помічників працівника органів внутрішніх справ, представників громадськості, колективів підприємств, організацій, установ, посадових осіб збільшується обсяг необхідної інформації для повсякденної роботи працівника ОВС. Якщо вміло поєднати всю отриману інформацію, належним чином її опрацювати, систематизувати по значимості з обов'язковим використанням сучасних інформаційно-комунікаційних засобів, то ці дії призведуть до зменшення витрат робочого часу та затрат на виконання службових обов'язків на території селища, тому що при якісній обробці інформації зменшиться кількість непотрібних дій.

У цьому контексті важливим є планування діяльності працівника ОВС. Обґрунтованою з цього приводу є думка О.В. Орел, що систематична, повсякденна, цілеспрямована робота відповідно до розкладу, чітко визначення і проведення зборів, нарад і засідань з детальною підготовкою обговорюваних і розв'язуваних питань, їх регламентованість, ритмічність дозволяють значно зменшити витрати часу [2, с. 402].

2. Заходи стимулювання. До зазначеної групи наукової організації праці працівника ОВС потрібно віднести підвищення змісту і важливості його праці, регулювання трудового ритму та значення стомлювання працівників служби, рівномірне поєднання праці та відпочинку. Зокрема, сьогодні забезпечення належного громадського порядку в селищі здійснюється дільничним інспектором міліції, тому з метою стимулювання праці відповідно до п. 20.1. Положення про службу дільничних інспекторів міліції в системі Міністерства внутрішніх справ України, для підвищення зацікавленості особового складу служби дільничних інспекторів міліції в постійному вдосконаленні професійної майстерності, вивчення і розповсюдження позитивного досвіду роботи серед працівників цієї служби, піднесення авторитету серед населення проводяться конкурси з визначення кращого за професією та кращого дільничного пункту міліції. Конкурс з визначення кращого дільничного пункту міліції проводиться щороку у два етапи: перший – у міськрайорганах внутрішніх справ, другий – серед переможців першого етапу в головних управліннях, управліннях МВС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі [3].

3. Службова та кадрова робота. Важливим елементом реалізації зазначених заходів є регулювання трудового ритму працівника ОВС у селищі. Ця вимога цілком і повністю відноситься до компетенції керівника служби. Практика свідчить, що тільки в тих підрозділах ОВС досягаються найвищі результати роботи, де керівники приділяють належну увагу пошуку нових адекватних сьогоденню форм і методів роботи, вміло розподіляють навантаження на кожного працівника з урахуванням оперативної обстановки в селищі, індивідуальних особливостей кожного працівника, урізноманітнюють заходи заохочення та стягнення.

Інноваційний підхід до наукової організації управлінської праці взаємопов'язаний з дисципліною особового складу підрозділів ОВС України. При цьому одним із основних засобів укріплення службової дисципліни є ефективна організація роботи керівника з підпорядкованими працівниками. Чим краще організовано працю, тим з більшою відповідальністю працівник відноситься до дорученої справи. Відповідно, наукова організація праці сприяє не тільки підвищенню ефективності праці, але й створенню атмосфери ділового, дружнього співробітництва та виховання почуття відповідальності за весь обсяг роботи.

Сьогодні, в умовах наближення органів внутрішніх справ до громадянського суспільства, створення і впровадження в життя суспільно-орієнтованої моделі правоохоронної діяльності зростають вимоги до кандидатів на роботу й навчання в системі Міністерства внутрішніх справ України.

Підвищення вимог до сучасного працівника ОВС пов'язано з декількома критеріями, за якими, у першу чергу, слід оцінювати якість кандидата на службу в міліцію. У найбільш загальному вигляді схема на-

бору на службу в органи внутрішніх справ виглядає наступним чином: 1) реклама через газети, журнали, брошури, радіо, телебачення; оголошення про набір на роботу або навчання в навчальному закладі системи МВС України; 2) співбесіда кандидата з працівником кадрової служби, перевірка відповідності кандидата деяким формальним критеріям: віковим, освітнім, правовим; 3) спеціальна перевірка кандидата в міліцію; 4) медичний відбір; 5) психологічний відбір; 6) вступні іспити (для абітурієнтів навчальних закладів системи МВС України).

Перш за все, кандидат на посаду працівника ОВС на території селища повинен відповідати низці формальних стандартів, прийнятих законодавством, зокрема, мати потрібний вік, освітній рівень, бути громадянином України, мати певний зріст, вагу і фізичні кондиції, не мати медичних протипоказань для служби, не бути пов'язаним у будь-який спосіб зі злочинним світом. Така інформація з'ясовується представником кадрової служби в процесі бесіди, аналізу документів, спецперевірки, а також у процесі медичного огляду.

Більш складним є процес визначення придатності кандидата до роботи в органах внутрішніх справ. Здебільшого він відбувається шляхом психологічного відбору. Науково обґрунтований психологічний відбір є досить важливим етапом профвідбору, оскільки саме він стає перешкодою на шляху проникнення на службу випадкових осіб, за своїми якостями нездатних досконало оволодіти спеціальністю, схильних до девіантної поведінки і професійної деформації. Водночас він покликаний оптимально розставити кадри по різних службах і підрозділах системи, здійснити раціональне призначення на посади, своєчасно діагностувати та прогнозувати можливість професійних відхилень, суїцидів співробітників органів внутрішніх справ. Психологічний відбір є також засобом зниження матеріальних витрат на підготовку кандидатів, скорочення строків навчання і тренування; він дозволяє знизити невинуваті поранення й загибель співробітників при виконанні ними службових обов'язків, зменшити плінність кадрів, скоротити кількість дисциплінарних проступків і порушень закону.

Система відбору кадрів до органів внутрішніх справ України сьогодні поетапно здійснюється рядом установ: поліклініками органів внутрішніх справ, кадровими службами й психологами обласних і районних управлінь внутрішніх справ, центрів практичної психології, психологами навчальних закладів. У своїй діяльності практичні працівники стикаються з цілою низкою проблем суб'єктивного та об'єктивного характеру.

*Суб'єктивні труднощі* пов'язані з невирішеністю та практичною реалізацією низки наукових аспектів професійного відбору: відсутністю кваліфікаційних характеристик і професіограм багатьох професій в органах внутрішніх справ, критеріїв оцінки рівня психологічної придатності до служби у різних підрозділах органів внутрішніх справ, методик дослідження рівня професійної придатності особистості

до роботи в певних підрозділах міліції, ступеня готовності до навчання в навчальних закладах МВС, методів дослідження мотивів професійної діяльності, методів прогнозування професійної деформації.

*Об'єктивні труднощі* полягають у тому, що більшість професій органів внутрішніх справ важко піддаються формалізованому описуванню, вони характеризуються багатофункціональністю обов'язків, різноманітністю соціальних відносин, відсутністю стереотипів, тісним контактом із різними категоріями людей.

Вся діяльність органів внутрішніх справ представляє собою складне переплетіння людських взаємозв'язків. Працівникові ОВС на території селища доводиться мати справу з важким у соціальному відношенні контингентом, для якого характерна наявність асоціальних установок, некерованість, агресивність, прихований характер злочинної діяльності, вороже ставлення до представників влади.

Отже, складні умови праці працівників ОВС на території селища вимагають соматичного і психічного здоров'я, здібностей та особистих якостей кандидатів, які бажають зв'язати своє життя з роботою в міліції, роблять об'єктивно складним відбір найбільш підготовлених до несення служби осіб.

Вимоги спеціальності до працівника ОВС на території селища містяться в кваліфікаційних характеристиках, які складаються з трьох розділів: 1) посадових обов'язки – наводяться дані про місце і рівень посади в структурі організації, вимоги до кваліфікації осіб, які можуть її обіймати, перелік посадових обов'язків у порядку їх важливості; 2) вимоги до знань – містить перелік особливостей діяльності, нормативних документів, методичних матеріалів, правил тощо; 3) кваліфікаційні вимоги – відображають вимоги до рівня і профілю спеціальної підготовки працівника, стажу, досвіду, загальноосвітніх і спеціальних умінь, особистих рис, які дозволяють належним чином виконувати покладені на нього обов'язки.

Керівникові слід пам'ятати, що арсенал методів стимулювання працівників ОВС на території селища не вичерпується Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ. Зокрема, відповідно до ст. 9 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ», за мужність, відвагу, героїзм, розумну ініціативу, старанність, сумлінне та бездоганне виконання службових обов'язків до осіб рядового і начальницького складу можуть бути застосовані такі види заохочень: 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення; 2) оголошення подяки; 3) нагородження грошовою винагородою; 4) нагородження цінним подарунком; 5) нагородження Почесною грамотою Міністерства внутрішніх справ України; 6) занесення на «Дошку пошани»; 7) нагородження відзнаками Міністерства внутрішніх справ України; 8) дострокове присвоєння чергового спеціального звання; 9) присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; 10) нагородження відзнакою Міністерства внутрішніх справ «Вогнепальна зброя» [4].

Важливим методом стимулювання є бесіда працівника з керівником органу внутрішніх справ, у ході якої керівник виявляє свою увагу і зацікавленість станом справ працівника ОВС на території селища, розглядає його досягнення і недоліки. Співбесіди не лише стимулюють працівника, а й виступають джерелом дуже цінної інформації для керівника про свого працівника. Ефективним методом мотивації працівника до праці є словесне заохочення, похвала.

Висновки. Таким чином, підводячи підсумок викладеному вище, зазначимо, що наукова організація праці працівника ОВС в селищі повинна ґрунтуватись у напрямку реалізації трьох взаємопов'язаних заходів: 1) інформаційна робота. Результатом втілення зазначених заходів має стати розв'язання проблем у напрямку підвищення продуктивності праці та зменшення матеріальних витрат на обробку інформації; 2) заходи матеріального стимулювання. До зазначеної групи наукової організації праці працівника ОВС на території селища потрібно віднести підвищення зміс-

ту і важливості його праці, регулювання трудового ритму та значення стомлювання працівників служби, рівномірне поєднання праці та відпочинку; 3) службова та кадрова робота. Інноваційний підхід до наукової організації праці взаємопов'язаний з дисципліною особового складу, зокрема й підрозділів дільничних інспекторів міліції, як основних представників органів внутрішніх справ на території селища.

Найістотнішими моментами, які потребують спеціальних знань і умінь, зокрема, щодо підбору якісного персоналу, визначення рівня придатності (готовності) кандидата до роботи, зокрема, на посаді дільничного інспектора міліції, є суб'єктивні труднощі, пов'язані з практичною реалізацією низки наукових аспектів професійного відбору, та об'єктивні труднощі, які полягають у тому, що професія дільничного інспектора міліції характеризується багатофункціональністю обов'язків, різноманітністю соціальних відносин, наявністю тісних контактів з різними верствами населення в селищі.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Орел О.В. Щодо постановки питання про зміст наукової організації праці дільничного інспектора міліції / О.В. Орел // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 334–338.
2. Орел О.В. Планування як елемент наукової організації праці дільничного інспектора міліції / О. В. Орел // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 398–403.
3. Про затвердження Положення про службу дільничних інспекторів міліції в системі Міністерства внутрішніх справ України: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 11.11.2010 № 550 // Офіц. вісник України. – 2010. – № 95. – Ст. 3386.
4. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ: Закон України від 22.02.2006 № 3460–IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

УДК 342.92(477)

## ПРАВОВІ АКТИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ЯК ПРЕДМЕТ СЛУЖБОВОГО СПОРУ

### LEGAL ACTS OF PUBLIC SERVICE AS A SUBJECT OF OFFICE RELATED DISPUTE

Мовчун О.Г.,  
здобувач

Запорізького національного університету

Статтю присвячено дослідженню правових актів публічної служби як предмета службового спору. На підставі критичного аналізу наукових опрацювань, законодавчої практики наводиться поняття таких актів, здійснено їх поділ на види, запропоновано нові підходи до їх класифікації.

**Ключові слова:** правовий акт, предмет службового спору, службовий спір, публічна служба, публічний службовець.

Статья посвящена исследованию правовых актов публичной службы как предмета служебного спора. На основании критического анализа научных проработок, законодательной практики приводится понятие таких актов, осуществлено их разделение на виды, предложены новые подходы к их классификации.

**Ключевые слова:** правовой акт, предмет служебного спора, служебный спор, публичная служба, публичный служащий.

The article investigates the legal acts of the public service career as a subject of dispute. Based on a critical analysis of scientific elaborations, legislative practice is the concept of such acts carried them into subdivisions and new approaches to their classification.

**Key words:** legal act, subject of official dispute, business dispute, public service, public servant.

**Постановка проблеми.** У наявних дослідженнях проблема предмета службового спору ще не отримала остаточного вирішення. Відсутнє поняття правових актів публічної служби. Не визначено їх особливості з урахуванням характеру та юридичних наслідків, що вони спричиняють. У статті запро-

поновано нові підходи до класифікації таких актів, зокрема виділено регламентовані та дискреційні, правонаділяючі та обтяжуючі акти. При цьому основним напрямом розвитку положень цього дослідження слід вважати проведення подальшого детального аналізу окремих видів службових спорів.