

*О.В. Мартиненко**Alexander V. Martinenko*

ВИХОВНА РОБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЯК СКЛАДОВА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

The article proposes the analysis of theoretical and methodological grounds of education, management and work with personnel. The author defines such terms as “staff policy”, “policy of organization”. The study determines the aims and tasks of staff policy in general and organs of internal affairs in particular. On the basis of theoretical analysis the article proposes the examination of the ways of improvement of the forms and methods of educational work in the organs of internal affairs and bringing it into the line with the tasks of staff policy.

Завдання створення в Україні демократичної правової держави вимагають проведення в органах внутрішніх справ сучасної кадрової політики та її впровадження в реальне життя. Завдання не з легких тому, що все відбувається в досить не простих умовах – бурхливі соціально-політичні процеси, перехід до ринкової економіки, інтеграція у світову економічну систему, складна криміногенна обстановка – все це вносить свої корективи в роботу органів внутрішніх справ, збільшує навантаження на особовий склад, як у фізичному так і моральному плані. І як наслідок цього, не зважаючи на відповідну виховну та профілактичну роботу, незменшується кількість порушень дисципліни та законності особовим складом органів внутрішніх

справ України. Крім того, непокоїть той факт, що суттєво не зменшується кількість засуджених співробітників міліції за скоєння злочинів.

У зв'язку із цим, у нашій роботі ми розглянемо проблеми та можливі шляхи вдосконалення виховної роботи з особовим складом органів внутрішніх справ, приведення її до сучасних стандартів та вимог кадрової політики. Це дасть змогу за допомогою традиційних та інноваційних форм і методів виховання формувати і вдосконалювати у особового складу міліції загальну та професійну, правову культуру, такі якості, як самоконтроль та самовдосконалення, здатність приймати відповідальне рішення, повага до закону, прав та свобод громадян і т. ін.

Наукова розробка питання виховання як соціального феномену спирається на роботи соціологічного, психолого-педагогічного, а також філософського напрямку. Питання виховання турбували людей з давних давен. Так, ще Платон, Арістотель, Сенека, Плутарх розглядали проблему виховання у своїх наукових працях.

Класики соціологічної науки зробили свій важливий внесок у розробку проблеми виховання. О. Конт вбачав завдання виховання у приборканні егоїстичних інстинктів, у пошуку їх цілеспрямованого поєднання із загальними нормами та інтересами [1, с. 2]. Е. Дюркгейм вважав, що виховання спрямоване на формування готовності особистості бути членом суспільства. [1].

Значний внесок у дослідження проблем виховання зробив Я.А. Коменський. Він з позиції гуманізму трактує педагогічні категорії – виховання, навчання й освіту – як процеси, що відбуваються відповідно до законів природи й заумовлені природою дитини. Запропоновані ним принципи, методи, форми навчання стали підґрунтям педагогічних теорій, чимало його ідей актуальні й нині [2, с.13].

Одне з центральних місць в системі наукового дослідження виховання посідає проблема формування нового типу особистості. Ці питання в своїх працях розглядали К. Маркс, Ф. Енгельс, П. Наторп, Дж. Дьюї.

З іменами В. Соловйова, М. Бердяєва, С. Булгакова, Б. Вишеславцева, С. Гессена, І. Ільїна, В. Зеньковського, Ф. Степуна пов'язане утвердження нової парадигми виховання, прийнятої у першій чверті ХХ ст. вітчизняною та світовою науковою думкою. Звернувши увагу на етичний компонент у вихованні, вони проголосили зміну

домінант – від «виховуючого навчання» до «навчаючого виховання».

У 80-х роках ХХ сторіччя дослідники проблем виховання акцентують увагу на методах виховання, розробці функцій інститутів виховання (Д. Міллер, Г. Суонсон, К. Галл) [1].

В Україні педагогічна думка на всіх етапах розвивалася на рівні світової. Ще в Київській Русі сформувалася система виховання на засадах любові до батьківщини, гуманного ставлення до людини, дисципліни, поваги до старших, сумлінності у праці, мужності, хоробрості й водночас терпимості та релігійності [2].

Російський вчений А.Г. Харчев у своїх роботах розглядав питання залежності виховання від усієї сукупності факторів соціального життя, зв'язку його результативності із впливом макро - та мікросередовища [1]. Російські та українські вчені та дослідники (О. Якуба, Т. Кухтевич, В. Лісовський та ін.) розглядали аспекти виховання студентської молоді.

Серед сучасних досліджень проблем виховання в Україні можна виділити такі напрями – соціологічні проблеми освіти та виховання у вищій школі (О. Якуба, В. Астахова, В. Андрущенко), проблеми студентства як соціальної групи (М. Головатий, Л. Сокурянська), дослідження ролі виховання у процесах соціалізації (М. Лукашевич), розвитку особистості в умовах безперервної освіти (І. Зязюн) та ін. [1].

Теорія управління та роботи з особовим складом пов'язана з іменами М. Вебера, Е. Файоля, Ф. Тейлора та ін. Ці наукові знання вони активно почали розробляти наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. При розробці системи роботи з персоналом вони дотримували

лись раціонального підходу. Згідно з теорією раціоналізму працівник обирає альтернативу, яку вважає кращою для себе, а краща альтернатива для нього, власне, та, яку він обрав.

Значний внесок у розвиток системи управління внесли Френк та Лілія Гілберт, Г. Гант, К. Барт та ін. Вони за допомогою спостережень, логіки, аналізу змогли добитись збільшення ефективності праці.

Починаючи з хоторнського експерименту (1924–1932 рр.), який проводився під керівництвом Е. Мейо, увага дослідників зосереджується на вивчені ролі соціально-психологічних факторів у трудовій поведінці, неформальних стосунків, громадської думки у виборі типу службової діяльності. З'являються окремі школи, які досліджують вплив стилю управління на поведінку працівників (Р. Лайкерт, Р. Блейк, Дж. Маутон, Д. Мактрегор), культури спілкування у відносинах «керівник–підлеглий» (Д. Карнегі, В. Хойер, Д. Бойлью, Л. Якокка та ін.). Вплив соціально-психологічних факторів на поведінку працівника досліджувався соціологами і психологами Росії, України, Грузії, інших країн СНД. Це, насамперед, роботи М.І. Бобнева, А.А. Бодалева, Ф.М. Бородкіна, Є.І. Головахи, О.Л. Журавльова, Л.Г. Ковальова, О.М. Леонтьєва, В.Г. Подмаркова, О.І. Пригожина, А.О. Ручки та ін. Наприкінці 80-х – початку 90-х рр. з'являються роботи, присвячені вивченню ролі соціально-психологічних факторів у поведінці працівника ОВС (Л.М. Колодкіна, О.М. Роші, Н.М. Фатєєва). Більша частина цих робіт присвячена методом вивчення соціально-психологічних аспектів взаємовідносин у підрозділах та службах органів внутрішніх справ [3, с. 17–18].

З аналізу публікацій можна стверджувати, що на сьогоднішній день напрацьовано значну теоретико-методологічну базу із вивчення проблем виховання та виховної роботи, теорії управління та роботи з персоналом. Але до теперішнього часу існує значний розрив між теоретичними розробками та їх практичною реалізацією. У зв'язку із цим слід зазначити, що виховна робота з персоналом є найменш розробленою складовою кадрової політики в органах внутрішніх справ.

Мета статті: розглянути питання відповідності виховної роботи, що проводиться в органах внутрішніх справ України, основним вимогам сучасної кадрової політики.

“Политика организации – система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему” [4, с. 126]. Крім фінансової, зовнішньоекономічної політики та політики по відношенню до конкурентів і т. ін. будь-яка організація розробляє та здійснює кадрову політику.

Як більшість соціальних інститутів, органи внутрішніх справ мають та втілюють в життя кадрову політику. Що ж таке кадрова політика? “Термин “кадровая политика” имеет широкое и узкое толкование:

- система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы;
- набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознанных) во взаимоотношениях людей и организации” [4].

Крім того, наведемо ще одне визначення терміну “кадрова політика”: “це цілеспрямована діяльність державних органів, організацій і посадових осіб щодо підбору, навчання, розподілу, переміщення та звільнення кадрів” [3, с. 134].

Кадрова політика є складовою стратегічною частиною орієнтованої політики організації. Мета кадрової політики – забезпечення оптимального балансу процесів оновлення та збереження чисельного та якісного складу кадрів, його розвитку у відповідності з потребами організації, вимогами діючого законодавства, станом ринку праці.

Необхідно мати на увазі й те, що робота з персоналом не починається з вакансії та не закінчується призначенням на посаду. Процес роботи з персоналом повинний бути побудований таким чином, щоб максимально коротким шляхом домогтися бажаного результату у відношенні будь-якого питання або проблеми у кадровій сфері.

Отже, з викладеного вище ми можемо зробити висновок, що всі заходи по роботі з персоналом в органах внутрішніх справ – відбір на службу, складання штатного розкладу, атестація, навчання, підвищення кваліфікації, призначення на посаду, звільнення заздалегідь плануються та узгоджуються загальним розумінням цілей та завдань організації.

Основні напрями кадрової політики в органах внутрішніх справ України на сучасному етапі, на нашу думку, повинні бути спрямовані на вирішення таких взаємопов’язаних між собою завдань, як:

- залучення на службу до ОВС громадян та їх якісний відбір;

- створення стабільного високопрофесійного ядра кадрів;
- професіоналізм та компетентність, яка надає можливість службового зростання лише на основі поєднання високих професійних, ділових, моральних та особистих якостей працівника;
- відкритість («прозорість») кадрової роботи;
- рівноправність громадян при вступі на службу в ОВС (законом та відкрите визначення специфічних вимог до кандидатів);
- встановлення та вдосконалення тісної взаємодії органів внутрішніх справ та населення для досягнення таких важливих цілей, як повернення довіри населення до правоохоронних органів та зицнення правопорядку в державі;
- приведення виховної роботи в органах внутрішніх справ у відповідність до вимог сьогодення;
- вичення та впровадження в роботу органів внутрішніх справ досвіду роботи (в тому числі з персоналом) поліції зарубіжних країн.

Не применшуючи важливість інших завдань, в цій статті ми звернемося до проблем виховної роботи, що проводиться в ОВС, та тих шляхів, які допоможуть привести її у відповідність до вимог сьогодення і тих завдань, що ставляться перед нею кадровою політикою.

Виховна робота а органах внутрішніх справ проводиться на підставі законодавства України, ста-

тутів ОВС, наказів і розпоряджень МВС України, керівників служб, установ, закладів освіти. Процес виховання передбачає формування у працівників міліції світоглядної, політико-правової, морально-етичної культури, патріотизму, гуманізму, дисциплінованості, ініціативи, фізичного вдосконалення. В останні роки увага у виховній роботі з особовим складом міліції акцентувалася на питанні зміцнення дисципліни і законності в підрозділах органів внутрішніх справ. Адже дотримання законності, високий рівень дисциплінованості особового складу міліції суттєво впливає на результати роботи і є основою авторитету органів внутрішніх справ і головним чинником довіри народу до людини в міліцейських погонах. Крім того, питання підвищення дисципліни та законності стали одним з визначальних факторів кадрової політики ОВС.

Практика засвідчує, що досугти успіху в цій справі, особливо в умовах нестабільності і трансформації суспільних відносин, доволі складно. “Заплановані і здійснені заходи сприяли очищенню колективів органів, структур та підрозділів внутрішніх справ від професійно не підготовлених працівників, осіб з низькими моральними якостями, схильних до порушень за-

конності і дисципліни. Проте кількість злочинів та інших правопорушень, вчинених особами рядового і начальницького складу ОВС, ще залишається досить великою” [5, с. 131].

Як приклад, наведемо деякі данні щодо порушень дисципліни та законності особовим складом міліції:

- у таблиці № 1 наведені дані про кількість виявлених порушень серед особового складу органів внутрішніх справ у 1997–2003 рр. [6].
- у таблиці № 2 наведені дані про кількість засуджених працівників органів внутрішніх справ за скоєння злочинів у 1997–2002 рр. [6].

Беручи до уваги наведені факти, ми можемо стверджувати, що реалії сьогодення, всі ті зміни які відбуваються в нашій державі вимагають від органів внутрішніх справ кардинальних змін у питанні підготовки високопрофесійного кадрового складу. Адже побудова демократичного громадянського суспільства, правової, соціальної держави європейського рівня вимагає змін у сфері кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, виховання та підготовки особового складу, їх соціального захисту. Не викликає

Таблиця № 1

Види порушень	Роки						
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Порушення законності	2045	1921	1892	1705	1552	1649	2061
Корупція	0	0	29	22	144	55	44

Таблиця № 2

	Роки					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Кількість засуджених	453	304	356	392	272	284

сумнівів і те, що існує необхідність якісної перебудови органів внутрішніх справ, формування нового корпусу високопрофесійних працівників, відданих справі чесного служіння закону та, яким буде притаманна чуйність і повага до людей, висока загальна та професійна культура. Отже, питання відповідності виховної роботи з особовим складом вимогам є надзвичайно актуальним.

Спробуємо визначитися з тим, що необхідно зробити, щоб виховна робота з персоналом в органах внутрішніх справ відповідала сучасній кадровій політиці.

На нашу думку, основними причинами незадовільної роботи з персоналом в органах внутрішніх справ на сьогоднішній момент є:

- відсутність чіткої стратегії зміцнення та поповнення кадрів в органах внутрішніх справ;
- применшення багатьма керівниками різних рівнів ролі роботи з персоналом та її виховного аспекту;
- недооцінка комплексного підходу в кадровій, виховній, соціальній роботі з персоналом.

Як відомо, головною цінністю будь-якої організації є персонал. І прорахунки в роботі з персоналом (кадровій, виховній та соціальній) впливають на ефективність роботи всієї організації вцілому, моральний та психологічний стан персоналу. Не є винятком і органи внутрішніх справ. Ні в кого не викликає сумнівів, що тільки особовий склад може реалізувати і втілити в життя всі ті завдання, що ставляться перед органами внутрішніх справ керівництвом держави, міністерства внутрішніх справ. Але для

цього співробітникам міліції потрібно здобути необхідні на сучасному етапі знання, навички, досвід, мати відповідний рівень культури. На жаль, існуюча зараз в органах внутрішніх справ система виховної роботи не справляє належного впливу на формування та розвиток загальної та професійної культури особового складу, зміцнення дисципліни та законності. Майже всі підрозділи виховної роботи виконують ще й соціальну функцію, а це не може негативно не впливати на кінцевий результат як виховної так і соціальної роботи з персоналом. І виходом з цього становища, на нашу думку, реорганізація підрозділів виховної роботи та соціального захисту у підрозділи виховної роботи та підрозділи соціальної роботи та соціального захисту з розподілом відповідних функцій та функціональних обов'язків.

Крім того, виховання особового складу органів внутрішніх справ України необхідно розглядати як складову частину управлінської діяльності та кадрової політики в органах та підрозділах міліції. Підрозділи виховної роботи повинні стати посередниками між керівництвом підрозділу та підлеглими, доводити до відома кожного співробітника важливість та необхідність виконання наказів керівництва, неухильного дотримання законності та поваги до прав і свобод кожного громадянина, формувати в особового складу впевненість в необхідності та корисності його служби для держави та суспільства.

Основою виховного процесу повинна бути чітка організація роботи особового складу з безумовним дотриманням їх законних прав та інтересів, з відповідною системою контролю та професійного навчання підпорядкованого особового складу. Це дуже важливі фактори.

Адже не можна навчити міліціонера не порушувати права та свободи громадян він кожного дня бачить та відчуває, що його особисті права порушуються.

Також не можна забувати про те, що основна роль вихованні співробітників залишається за безпосереднім керівником підрозділу. Тільки особистим прикладом можна виховувати особовий склад. А якщо керівник кожного разу повчає, як повинні поводитись підлегли, а сам порушує всі ці норми - то користі від такого виховного впливу не буде.

Виховні підрозділи забов'язані проводити постійну, цілеспрямовану роботу формування адекватного, свідомого ставлення співробітників до соціально-політичної та криміногенної обстановки, виконання оперативно-службових завдань, професійного обов'язку, дотримання моральних норм, недопущення порушень дисципліни та законності.

Дуже актуальним для виховних підрозділів органів внутрішніх справ є завдання розвитку особистості співробітників, підвищення рівня їх загальної та професійної культури. Вдосконалення морального та патріотичного виховання, культури дозвілля співробітників, постійний зв'язок з цих питань з творчими організаціями, закладами культури та спортивними товариствами потребують постійної уваги та методичної підтримки.

Усі ці завдання потребують від виховних підрозділів органів внутрішніх справ України нових методів та форм роботи. Але не тільки від них залежить виконання поставлених завдань. Не можна забувати про фахову підготовку самих співробітників цих підрозділів. Проблема фахової підготовки спеціалістів для виховних

підрозділів стоїть дуже гостро. У вищих закладах освіти МВС України їх не готують. Можливо, слід залучати до роботи в цих підрозділах випускників цивільних вузів з відповідною фаховою підготовкою. Крім того, на нашу думку, можна проводити підготовку та перепідготовку співробітників виховних підрозділів міліції при вищих закладах освіти МВС України. При цих вищих навчальних закладах бажано створити курси, під час навчання на яких співробітники відповідних виховних підрозділів будуть опановувати основи педагогіки, методіку виховної роботи і т. ін.

І якщо ми торкнулись теми вищих закладів освіти МВС України, то спробуємо розглянути ті зміни, що необхідно внести в навчально-виховний процес для підготовки фахівців, що будуть відповідати вимогам, які ставляться перед ними державою, керівництвом органів внутрішніх справ та українським народом. Безумовно, роль вищих закладів освіти МВС України у вирішенні питання формування особистості майбутнього правоохоронця, його виховання залишається беззаперечною. Реалії сучасного життя вимагають від вищих закладів освіти МВС України проводити демократизацію процесу освіти, а саме: навчити кожного курсанта самостійно приймати рішення в певній ситуації, виховати у них здатність аналітичного мислення з метою розуміння існуючих проблем та прийняття альтернативного рішення. Але якщо процес навчання зорієнтований тільки на передачу знань, навичок і не включає морально-духовну складову, то він не може забезпечити підготовку кваліфікованого фахівця з високим рівнем загальної та професійної культури, а це спричиняє кризу соціально-культурної та особистісної

ідентичності. У кожного курсанта за час навчання у ВНЗ необхідно сформувати тверде переконання, що його подальше професійне та особисте життя — це постійне виявлення та вирішення певних проблем. І тільки він повинен їх вирішувати. А для цього йому необхідно опанувати ті знання й навички які він отримує в вищому закладі освіти та у подальшому житті постійно вдосконалювати і розвивати їх. Отже, на сучасному етапі ми повинні розглядати вищі заклади освіти в загалі і вищі заклади освіти МВС України зокрема, як «соціокультурні системи, функції яких не обмежуються підготовкою людини до професійної діяльності. Їх необхідно розглядати як канал трансляції та відтворення культурних норм, цінностей, ідей, як простір генерування суспільної ідеології, яка разом із її носіями вростає в культуру й дає свої результати» [1, с. 2]. Виходячи з цього ми можемо кон-

стантувати те, що основним завданням виховного процесу в вищих закладах освіти МВС України повинна стати підготовка професійно та культурно орієнтованої особистості, яка буде відрізнятися здатністю до професійної, соціальної та інтелектуальної творчості, усвідомленням необхідності навчання та самовдосконалення протягом всього життя.

На нашу думку всі викладені вище заходи дадуть змогу привести виховну роботу з персоналом в органах внутрішніх справ до вимог сьогодення та втілити в життя основну мету кадрової політики органів внутрішніх справ - створити згуртований, відповідальний, високопрофесійний колектив одностайних, які будуть стояти на стражі закону, правопорядку, територіальної цілісності держави, прав та інтересів громадян.

1. Белова Л.О. Виховна система сучасного ВНЗ: соціологічні аспекти аналізу. Автореферат дис. ... д-ра соціол. наук. — Харків, 2005. — 35 с.
2. М.М. Фіцула. Педагогіка. Посіб. — К. Видавн. центр «Академія», 2001. — 527 с.
3. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підруч. — Харків: Вид-во ун-ту внутр. справ, 2000. - 480 с.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 423 с.
5. Венедиктов В.С., Іншин М.І. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України : Наук.-практ. посіб. — Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. — 164 с.
6. Соболев В.О. Полиция и права человека. / Соболев В.О., Кобзин Д.О., Ральф Уильям Крошоу, Черноусов А.Н. : Учеб. пособ. — Харьков: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2004. — 140 с.

7. Стратегические цели и приоритетные задачи МВД России, основные направления и средства их реализации / Под ред. А.Ф. Майдыкова. – М.: Типография Академии МВД России, 1996. – 163 с.
8. Т. Лисенко. Зміцнювати кадровий потенціал // Міліція України. – 2004. – № 03. – С. 12.
9. Ануфрієв М.І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України: організаційно-правовий аспект : Монографія. – Харків: Вид-во НУВС, 2001. – 238 с.

Подано до редакції 28.10.2005 р.