

ганів внутрішніх справ України (організаційно-правовий аспект). Х., 2001. 3. Нижник Н. Роль кадрової політики в реалізації функцій держави // Вісник Академії правових наук. 2002. №3. 4. Талызина Н.Ф. Теория управления и автоматизация учебного процесса. М., 1985. 5. Управление процессом усвоения знаний. М., 1984. 6. Карташов В.П. Юридическая деятельность: понятие, структура, ценность. Саратов, 1989. 7. Коновалова В.Е. Правовая психология. Х., 1997. 8. Merton Robert K. Some Thoughts on the Professions in American Society / Providence, R.I., June 6, 1960. 9. Аврутин Ю.Е. Эффективность деятельности органов внутренних дел: опыт системного исследования. СПб., 1998. 10. Колодкин Л.М. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел: Дисс. ... д.ю.н. М., 1980. 11. Кикоть В.Я. Система научного обеспечения профессиональной подготовки слушателей вузов МВД России: Автореф. дисс. ... д-ра пед. наук. СПб., 1998. 12. Франке З. Профессиональная этика полицейского / Пер. с нем. М., № 2262.

Надійшла до редколегії 12.10.04

О.Є. Малиновський, І.В. Банікевич

ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКА МІЛІЦІЇ

Однією з умов реформування правоохоронних органів України і, зокрема, органів та підрозділів внутрішніх справ є підвищення професіоналізму та компетентності в роботі як окремо взятого працівника, так і міліції в цілому у вирішенні питань щодо забезпечення гарантованих Конституцією України прав і свобод громадян.

На нашу думку, використання законодавчою владою України набутого досвіду роботи міжнародних організацій з таких питань, наприклад, як відображення у преамбулі чи 1 розділі прийнятого нормативно-правового акта: «поняття»; « визначення»; «використання у такому значенні»; « у такому розумінні» того чи іншого «слова», «діяння» має позитивні наслідки, бо не потребує при застосуванні цих норм на практиці у подальшому додаткових звернень за роз'ясненнями, тлумаченнями, тощо.

У довідковій літературі смислове значення слова «професіонал» тлумачиться так : «1.Той, хто зробив яке-небудь заняття предметом своєї постійної діяльності. 2.Добрий фахівець своєї справи» [1, с.665], «Человек, какое-н. занятие своей постоянной профессией» [2, с.618]; «компетентність» – «це оволодіння суб'єктом спец. теор. та практ. знаннями, можливостями, навичками, що дають змогу швидко, точно, ефективно реалізувати компетенцію, якісно і кваліфіковано здійснювати профес. діяльність» [3, с.907].

Саме слово «професіоналізм» безпосередньо пов'язане з «професією», «спеціальністю» та «кваліфікацією» того чи іншого працівника. Як зазначає В.І.Прокопенко, «професія є широкою сферою трудової діяльності, що відображає галузевий або родовий поділ праці, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності відповідно до наявних у нього знань, навичок та вмінь», «спеціальність є частиною трудової діяльності в межах певної професії, що найбільш глибоко та всебічно опанована працівником», «кваліфікація – це рівень теоретичних та практичних знань за відповідною

професією та спеціальністю, який відповідає тарифному розряду, класу, категорії, вченому ступеню тощо» [4, с. 217].

Слід підтримати точку зору В.С.Венедиктова та М.І.Іншина, які вважають, що «професія, як певний набір навичок і якостей в тому чи іншому виді діяльності, являє собою відносно самостійний, конкретно-історичний, спеціалізований і інституціолізований рід занять, який виник під впливом соціального поділу праці» [5, с.45].

У «Порядку встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків» [6, Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.11.1995 р. № 212 «Про затвердження Порядку встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків»] визначено, що «професія – це рід трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, які мають можливість здійснювати роботу в певній сфері виробництва.

Кваліфікація – рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями.

Фах (спеціальність) – це вид професійної діяльності, яка удосконалена шляхом спеціальної підготовки». У інших нормативно – правових актах України конкретні визначення цих понять не даються, як і слова та значення «професіоналізму».

Досліджуючи нормативно-правову базу, акти міністерств та відомств України, можна констатувати, що в них, наприклад, в Законі України від 16.03.2000 р. «Про державні нагороди України» [7], Указі Президента України від 29.06.2001 р. № 476 «Про почесні звання України» [8] для нагородження особи чи присвоєння їй почесного звання зазначаються такі підстави, як: досягнення : високих трудових досягнень і професійної майстерності»; видатних заслуг у розвитку економіки, науки, захисті конституційних прав і свобод громадян тощо. У наказах МВС України від: 30.04.2004 №458 ефективність оперативно-службової діяльності ГУМВС, УМВС, УМВСТ, міськ-, рай-, лінорганів з розкриття злочинів забезпечується ... *високим професіоналізмом* працівників структурних підрозділів ОВС [9]; 25.11.2003 р. № 1444 зазначається про те, що підвищення *професіоналізму* працівників органів внутрішніх справ досягається шляхом удосконалення спеціальних навичок [10]; від 07.12.2003 р. № 1490 – на члена миротворчого персоналу покладається обов'язок виявляти чемність, повагу, дипломатичність та *професіоналізм* у стосунках з представниками інших держав та місцевим населенням а також за успішне виконання службових обов'язків, значний внесок у розвиток миротворчої діяльності МВС України, особисту участь у миротворчих операціях і виявлені при цьому високий *професіоналізм*, мужність та витривалість, чергові спеціальні (військові) звання особам начальницького складу можуть бути присвоєні достроково або на один

ступінь вище спеціального звання, передбаченого займаною штатною посадою, наказом Міністра внутрішніх справ України за поданням ДРП МВС України відповідно до нормативно-правових актів МВС України та Положення про проходження військової служби відповідними категоріями військовослужбовців[11]; від 20.10.2003 р. №1212 – однією з основних функцій служби дільничних інспекторів міліції визначається забезпечення добору, розстановки й виховання працівників служби дільничних інспекторів міліції, *підвищення їхньої кваліфікації та професійної майстерності* [12]; від 04.10.2003 р. № 1155 – встановлено порядок надсилання інформації про працівників міліції, які під час затримання злочинців проявили високу *професійну майстерність та героїзм* [13] не дається порядку та механізму визначення «високих трудових досягнень і професійної майстерності», «видатних заслуг» у розвитку економіки, науки, захисті конституційних прав і свобод громадян та інших: значних, високих показників, професіоналізму тощо.

Неможливість досягти відповідного професіоналізму тим чи іншим працівником міліції залежить від об'єктивних та суб'єктивних чинників, які можуть залежати як від самого працівника міліції, так і від керівництва органу чи підрозділу внутрішніх справ. Так, наприклад, до суб'єктивних факторів можна віднести: небажання працівника самостійно працювати над удосконаленням своїх професійних знань та умінь; невиконання наказів та розпоряджень керівництва про участь у заняттях; невиконання обов'язків відповідними керівниками щодо організації навчання особового складу тощо. Об'єктивними факторами можуть служити такі як: захворювання працівника; відсутність можливості в підрозділі необхідних умов для навчання (відсутність: необхідної учбово-тренувальної, матеріальної бази, необхідної спеціальної, навчально-методичної літератури та нормативно-правових актів тощо); ускладнення оперативної обстановки; стихійне лихо; надзвичайні обставини та інші.

Професійна роль будь-якого працівника міліції невід'ємно переплітається з виконанням ним етичних норм взаємовідносин зі своїм зовнішнім оточенням (пересічними громадянами, правопорушниками, колегами, підлеглими). Дотримання етики ділових відносин є одним із головних критеріїв оцінки професіоналізму як окремого працівника міліції, так і органу (підрозділу) внутрішніх справ в цілому. Етика ділових відносин працівника міліції – система універсальних і специфічних моральних вимог і норм поведінки, що реалізуються в одній із сфер суспільного життя – професійній діяльності; базується на загальнолюдських нормах і правилах поведінки, але має деякі відмітні особливості.

«Коло обов'язків, – відмічає В.І.Прокопенко [4, с.101], що виконує кожний працівник за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, визначається тарифно-кваліфікаційними довідниками робіт і професій робітників, кваліфікаційними довідниками службовців, а також технічними правилами, посадовими інструкціями і положеннями, що затверджуються у встановленому порядку».

Дотепер ще не розроблено професійно-класифікаційних характеристик за кожною, передбаченою типовими штатами МВС України посадою працівника міліції. Наявність таких характеристик позбавить суб'єктивізму з

боку окремих керівників органів та підрозділів внутрішніх справ при визначенні рівня професіоналізму того чи іншого працівника, – це будуть єдині вимого до оцінки (стандарт) знань та умінь співробітника.

Наявність професійно-класифікаційних характеристик дасть можливість у досягненні мети з оцінки щорічного виконання працівником міліції покладених на нього обов'язків і завдань під час підбиття підсумків роботи за рік як окремого працівника, так і підрозділу в цілому, здійснювати регулярний контроль за проходженням служби в ОВС та професійними досягненнями шляхом перевірки якості його діяльності відповідно до посадових інструкцій, особистих планів роботи та покладених на них інших планових і позапланових завдань.

Проведення щорічної оцінки професійного рівня (професіоналізму) особового складу, на наш погляд, сприятиме поліпшенню роботи з добору й розстановки кадрів, розвитку ініціативи і творчої активності працівників ОВС, визначення їх потенціалу, потреб у підвищенні кваліфікації та особистому розвитку; організації роботи з працівниками, зарахованими до резерву кадрів на висунення по службі; аналізу виконання функціональних обов'язків та посадових інструкцій; виявленню організаційних проблем з як з працівником міліції, так і всього ОВС з питань організації охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю і відповідного реагування на їх вирішення.

Останнього часу в практичній діяльності ОВС та серед науковців-юристів досліджується питання про прирівняння проходження служби в органах внутрішніх справ до державної служби і, відповідно, віднесення працівників міліції до категорії державних службовців.

Як відомо, проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань, на виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922 наказом Головного управління державної служби України наказом від 31.10.2003 р. № 122 [14] затверджено загальний порядок проведення такої оцінки.

Цим загальним порядком визначені не лише категорії державних службовців усіх рівнів, форма бланку, а й зазначено рівні якості виконання обов'язків та завдань (низький, задовільний, добрий, високий) та коло критеріїв оцінки, які охоплюються при проведенні оцінки, зокрема такі як:

- А) блок критеріїв з виконання обов'язків і завдань :
 - обсяг виконуваної роботи;
 - якість роботи;
 - планування роботи;
- Б) блок критеріїв професійної компетентності:
 - професійні знання;
 - професійні вміння і навички;
 - уміння формулювати точку зору (усно, письмово);
 - готовність до дій, ініціатива;
 - оперативність мислення;
 - працездатність та витривалість;
 - відповідальність;
 - самостійність;

- здатність до лідерства;
- здатність до накопичення, поновлення і творчого застосування професійного досвіду;

В) блок критеріїв етики поведінки:

- етика поведінки, стиль спілкування;
- співробітництво;
- дисциплінованість;

Г) блок критеріїв для керівників:

- здатність до переговорів;
- уміння організувати роботу підлеглих;
- професіоналізм у керівництві роботою підрозділу;
- контроль;
- оцінка та заохочення співробітників;

У затвердженій формі бланка щорічної оцінки передбачається можливість не лише дати оцінку відповідним керівником, а й оцінити працівником свої можливості особисто.

На наш погляд, втілення в життя щорічного оцінювання виконання службових обов'язків працівником міліції, не суперечитиме проведенню атестування особового складу, визначеного відповідними наказами та інструкціями МВС України, та й сприятиме якості проведення атестування та підвищенню професійної майстерності працівників ОВС.

Список літератури: 1. Тлумачний словник української мови: Понад 125000 статей (близько 40000 слів) / За ред. д-ра філологічних наук, проф. В.С.Калашника. Х., 2003. 2. Ожегов С.И. Словарь русского языка. Около 54000 слов. Изд.8-е, стереотип. М., 1970. 3. Сливка С. «Професійна культура юристів». Міжнародна поліцейська енциклопедія: У 10 т. / Відп. ред. Ю.І.Римаренко, Ю.Ю.Кондратьєв, В.Я. Тацій, Ю.С.Шемшученко. К., 2003. Т.1. 4. Прокopenko В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 2000. 5. Право і безпека. 2004. №3/3. 6. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.11.1995 р. № 212. «Про затвердження Порядку встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків». 7. Закон України від 16.03.2000 р. № 1549-III «Про державні нагороди України» // ВВР, 2000, № 21, ст.162. 8. Указ Президента України від 29.06.2001 р. № 476 «Про почесні звання України». 9. Наказ МВС України від 30.04.2004 р. № 458 «Про затвердження Положення про основи організації розкриття органами внутрішніх справ України злочинів загальнокримінальної спрямованості». 10. Наказ МВС України від 25.11.2003 р. № 1444 «Про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України». 11. Наказ МВС України від 07.12.2003 р. № 1490 «Про організаційне забезпечення миротворчої діяльності МВС України». 12. Наказ МВС України від 20.10.2003 р. №1212 «Про затвердження Положення про службу дільничних інспекторів міліції в системі Міністерства внутрішніх справ України». 13. Наказ МВС України від 04.10.2003 № 1155 «Про вдосконалення реагування на повідомлення про злочини, інші правопорушення і події та забезпечення оперативного інформування в органах і підрозділах внутрішніх справ України». 14. Наказ Головного управління державної служби України наказом від 31.10.2003 р. № 122 «Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань».

Надійшла до редколегії 20.10.04