

основі визначення мотиваційної і інтелектуальної готовності до навчання. К., 1998. 3. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД: Учебное пособие. М., 1989. 4. Лебидько В.В. Профессиональный отбор абитуриентов при поступлении в вузы МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах: научно-практический журнал. 1996. №1. 5. Лапшина В.Л. Сучасні проблеми організації професійно-діагностичної та професійно-консультативної діяльності в ОВС України // Вісник Національного університету внутрішніх справ. Вип. 24. Х., 2003. 6. Психологическая диагностика в управлении персоналом / Под ред. Е.А. Климова. М., 1999. 7. Иванова Е.М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров // Вестник МГУ. Сер.14. Психология. 1989. № 3. 8. Ясюкова Л.А. Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик в структуре профессиональных способностей // Вопросы психологии. 1990. № 5. 9. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія і методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ.: Підручник. Х., 2000. 10. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. М., 1996.

Надійшла до редколегії 04.10.04

В.С. Венедиктов

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК СУЧАСНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

Ефективність боротьби зі злочинністю та правопорушеннями, можливість досягнення стану максимальної захищеності прав та свобод громадян залежать від багатьох чинників. Найважливішу роль серед них відіграють кадри. Це зрозуміло, оскільки без конкретних виконавців досягнути тих чи інших результатів у службово-трудовій діяльності неможливо. Адже в основі добре проведеної роботи завжди лежить професіоналізм її виконавців. Без належної роботи з кадрами неможливо піднести діяльність органів внутрішніх справ до того рівня, на якому вони спроможні забезпечувати завдання сьогодення у боротьбі зі злочинністю, будувати в Україні правову соціальну державу.

Головний чинник створення міцної правоохоронної системи вбачається у новій кадровій політиці, де особлива увага надається підвищенню професіоналізму працівників органів внутрішніх справ. Саме брак професіоналізму в роботі органів, служб та підрозділів внутрішніх справ нерідко коштує не тільки здоров'я, а й життя як пересічному громадянину, так і самому працівнику міліції. З огляду на означене одним із головних завдань сучасної кадрової політики в органах внутрішніх справ є створення високо-професійного кадрового корпусу.

Перехід України від планово-директивної до ринкової економіки призвів до появи конкуренції практично в усіх сферах соціальної діяльності. Але необхідно відзначити, що дослідження проблеми конкуренції і конкурентоспроможності до 90-х років минулого століття у нашій країні були неактуальними, що було обумовлено відсутністю соціально-економічного підґрунтя для розвитку останніх. Так, у словнику політичної економії [1] конкуренція визначалася як «антагоністична боротьба між приватними товаровиробниками за найвигідніші умови виробництва збуту товарів».

Поняття конкуренції асоціювалося з анархією, хижацькими методами та важкими соціальними наслідками. Відсутність приватної власності на засоби виробництва, встановлення планів для всіх підприємств, відношення до праці громадян у першу чергу як до їх обов'язку та наявність кримінальної відповідальності за відмову особи реалізувати дане право були основними причинами відсутності конкуренції.

Перші здобутки України щодо побудови ринкової економіки та формування ринку праці закономірно поставили питання про державне управління процесами конкуренції і конкурентоспроможності, які за відсутності цілеспрямованого впливу можуть гальмувати процеси демократизації суспільних відносин. Проте управління будь-яким процесом можливе лише за умови глибокого розуміння його сутності. Слово конкуренція виникло від латинського «*conspicere*», що у перекладі означає «зіштовхуватися». У загальному розумінні конкуренція трактується як суперництво, боротьба за досягнення великих вигод, переваг [2]. У науці існують визначення конкуренції як економічного процесу взаємодії, взаємозв'язку і боротьби між виступаючими на ринку підприємствами із забезпечення кращих можливостей збуту своєї продукції, задоволення різноманітних потреб покупців [3]; як процесу взаємодії, взаємозв'язку і боротьби виробників та постачальників при реалізації продукції, економічного суперництва між відособленими товаровиробниками чи постачальниками товарів (послуг) за найвигідніші умови збуту [4]; як наявність на ринку більшої кількості незалежних покупців і продавців, можливість для покупців і продавців вільно входити на ринок і залишати його [5]; змагання людини з іншою, особливо при продажу чи купівлі чогось [6]. Найбільш вдалим нам здається визначення, згідно з яким конкуренція – це процес управління суб'єктом своїми конкурентними перевагами для досягнення перемоги чи інших цілей у боротьбі з конкурентами за задоволення об'єктивних чи суб'єктивних потреб в рамках законодавства або у природних умовах [7]. Наявність конкуренції на ринку товарів, послуг чи на ринку праці вимагає від підприємств, установ та організацій або від кандидата на зайняття певної вакантної посади наявності певної конкурентоспроможності, в іншому ж випадку закони ринкової економіки обумовлюють їх витискування з ринку. У чому ж полягає сутність конкурентоспроможності?

У загальному розумінні конкурентоспроможність тлумачиться як здатність витримувати конкуренцію, протистояти конкурентам [2]. Існують визначення конкурентоспроможності як ступеня привабливості продукту для споживача, що робить реальною купівлю [8]; як здатності приносити прибуток на вкладений капітал у короткостроковому періоді не нижче заданої, або як перевищення середньостатистичного прибутку у відповідній сфері бізнесу [9]; як здатності об'єкта витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на даному ринку [7; 10]. Особливе значення сьогодні набуває конкурентоспроможність громадян на ринку праці, який уявляє собою систему соціально-економічних відносин між вільними працездатними власниками робочої сили, що відчують потребу у роботі за наймом, і фізичними чи юридичними власниками засобів виробництва, які

реалізують попит на робочу силу з приводу розподілу, перерозподілу, наймання та включення робочої сили у процес суспільного виробництва. Таким чином, ринок праці охоплює переважно систему розподільних і обмінних відносин у процесі відтворення робочої сили, хоча деякі моменти як виробництва, так і використання робочої сили також перебувають у сфері ринкового регулювання.

Ринок праці в Україні як органічна частина ринкової економіки формується в безпрецедентних умовах – після тривалого історичного періоду припинення дії ринкового механізму регулювання економіки в результаті переходу до планової, централізовано-керованої системи господарства, в якій чинники виробництва (засоби виробництва, робоча сила) не були товаром. Адекватна цій системі практика суспільної організації праці і зайнятості не може бути одночасно ліквідована чи пристосована до вимог ринкового механізму або вольовим рішенням замінена однією з привабливих моделей західного світу, які є логічним наслідком тривалої еволюції системи ринкового господарства в умовах циклічності його розвитку. На формування ринку праці в Україні впливають такі макрофактори сутнісного характеру: становлення і розвиток системи ринкових відносин – здійснення роздержавлення, приватизація власності, розвиток нових форм господарювання, сфери приватного і індивідуального бізнесу; розгортання структурної перебудови виробництва, зміна структури господарства у зв'язку з інтеграцією України в міжнародний ринок, майбутні зміни технічного бізнесу, освоєння сучасних технологій; нинішній курс економічної політики уряду України, спрямований на лібералізацію економіки, фінансову стабілізацію, ліквідацію бюджетного дефіциту тощо. Розвиток цих процесів супроводжується кризою фінансової системи, жорсткою кредитною політикою, зростанням цін, інфляцією, падінням життєвого рівня, спадом виробництва. Від сутнісних макрофакторів, які обумовлюють особливості сучасного соціально-економічного розвитку України, багато в чому залежать чинники, які безпосередньо впливають на кадрове забезпечення органів внутрішніх справ, а, отже і на масштаби кількісно-якісної неузгодженості між попитом на робочу силу з боку системи МВС України й її пропозицією. До цієї групи відносяться, передусім: соціально-економічні чинники, які закладають основи рівня доходів працівників органів внутрішніх справ, міру можливостей їх соціальної захищеності при переході до ринку, формування освітнього кваліфікаційного потенціалу; соціально-демографічні чинники: рівень урбанізації, статтевікова структура населення, режими його відтворення, які надають різнопланово вплив на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили; організаційно-політичні чинники: державна політика, яка формує специфіку відносин з підготовки, розподілу, перерозподілу персоналу для різних правоохоронних структур та різних регіонів України; заходи регулювання штатної чисельності працівників органів внутрішніх справ.

Оптимальним засобом соціальної та економічної адаптації людини до життєдіяльності в умовах ринкової економіки є її професійна підготовка як конкурентоспроможного працівника. Аналіз стану пропозицій на ринку праці свідчить, що склад спеціалістів може бути конкурентоспроможним за

умови, якщо вони матимуть професію, що користується попитом. Процес професійного навчання повинен вирішувати завдання забезпечення людини «конкурентоспроможною професією». Маючи на увазі, що конкурентоспроможність – це, певним чином, характеристика сучасного ринку праці, можна, на нашу думку, виділити два напрямки її формування. Перший напрямок полягає у навчанні людини декільком вузькопрофільним спеціальностям, що раніше було характерним для вітчизняної системи професійного навчання. Другий напрямок – організація професійної підготовки такого рівня і якості, за яких людина здатна до самонавчання і мобільності у професійному відношенні, тобто має підстави бути конкурентоспроможним спеціалістом.

Специфіка контингенту молоді, яка здобуває професію працівника органів внутрішніх справ у сучасних умовах, висуває особливі вимоги до процесу її навчання. Ця обставина зумовлює постановку питання щодо впровадження у процес навчання інноваційних педагогічних технологій. Головними напрямками у розвитку та використанні інноваційних технологій набуття знань є: розробка інтенсивних методів навчання, навчальних курсів і програм; системи модульного навчання; науково-методичне забезпечення навчального процесу; комплексні діагностичні методики, тести з професійної орієнтації, методики соціально-психологічної оцінки. При використанні різних педагогічних технологій доцільно керуватись такими принципами:

1. Принцип особистісного підходу, сутність якого полягає у включенні індивіда у ситуації, в яких він може виявити і реалізувати себе як особистість.
2. Принцип конкретизації системи дій, який полягає у детальному описуванні дій інтелектуального і практичного плану, у використанні алгоритмів для формування майбутньої інтелектуальної та практичної діяльності.
3. Принцип функціонального призначення, завдяки якому досягається оптимальність та економічність дій педагога з метою здобуття бажаного результату, а також одних і тих самих результатів різними педагогами, що працюють з різним складом курсантів (слухачів) [11, с.41–46].

Умовами побудови оптимальних педагогічних технологій є:

- прогнозування, педагогічне передбачення особливостей проходження процесу набуття знань, якийбудеться на основі врахування особливостей тих, хто навчається, а також змісту навчання;
- конструювання практичної діяльності суб'єктів навчального процесу на основі теоретичного уявлення про сутність педагогічного процесу, принципів його організації, нормативні критерії оцінки діяльності викладачів та їх об'єктів впливу.

У ситуації, коли необхідно забезпечити найбільш ефективну адаптацію студентів до майбутньої праці в ринкових умовах, особливу актуальність набуває такий підхід, який: 1) з перших років навчання дає можливість навчити майбутнього спеціаліста співвідносити всі його знання, набуті за час освіти, з кінцевою метою навчання; 2) дає можливість ознайомити суб'єкта навчання з його індивідуальними, особистісними та суб'єктно-діяльнісними характеристиками порівняно з вищими рівнями професіоналізму; 3) на основі такого зіставлення та усвідомлення його потенціалу допомогти курсанту

(слухачу) виробити власний план сходження на вершину професійної діяльності, допомогти йому прогнозувати свій розвиток з урахуванням своїх індивідуальних властивостей, визначити головну мету і цілі кожного етапу, методи і технології досягнення професійної майстерності. Орієнтація на використання у процесі підготовки кадрів різних категорій перспективної професіограми, спрямованої на «зону найближчого професійного розвитку», дасть можливість комплексно та регульовано здійснювати підготовку конкурентоспроможних спеціалістів в системі вищих навчальних закладів системи МВС України.

Таким чином, сучасні технології підготовки конкурентоспроможного спеціаліста вимагають моделювання особи курсанта (слухача) як майбутнього професіонала. Це допоможе не лише визначити інваріантні, ідеалізовані параметри особи та професійної діяльності спеціаліста, а й простежити процес його особистісного формування. Ми вважаємо, що основним критерієм моделювання діяльності конкурентоспроможного спеціаліста є професійна готовність до своєї діяльності, яка виступає інтегративним показником особи і об'єднує в собі мотиваційно-ціннісне ставлення до професії і володіння елементами діяльності на раціональному рівні. Одним з ефективних шляхів вирішення цієї проблеми може стати створення особистісно-орієнтованих технологій навчання, у центрі уваги яких має бути унікальна цілісна особистість, що прагне до максимальної реалізації своїх можливостей, відкрита для сприйняття нового досвіду, здатна на свідомий і відповідальний вибір у різноманітних професійних ситуаціях.

Іншим напрямком підвищення професіоналізму працівників органів внутрішніх справ як важливого чинника їх конкурентоспроможності є адекватна умовам ринкової економіки система професійного відбору кандидатів на посади працівників ОВС. Протягом останнього десятиріччя значно змінилися форми пошуку роботи. Аналіз сучасних тенденцій у кадровому забезпеченні органів внутрішніх справ свідчить, що сьогодні кандидати на службу або навчання у вищих відомчих закладах освіти використовують три основні способи. По-перше, через так звані «контактні аудиторії». На жаль, доводиться констатувати, що роль особистих зв'язків при працевлаштуванні у нашій країні є гіпертрофованою. Можна виділити кілька варіантів: пряма допомога при влаштуванні на службу в органи внутрішніх справ або навчання у вищих закладах освіти системи МВС України – протекція; надання інформації про робоче місце – рекомендація; працевлаштування за професійними контактами. Протекцію найчастіше надають близькі родичі, що проходять або проходили службу у тому ж органі, службі, підрозділі внутрішніх справ, куди має намір влаштуватися кандидат. Як правило, допомога полягає в тому, щоб домовитися про прийом на службу (навчання) свого протеже, й допомогти пройти процедури оформлення. Родич, добре знаючи всі обставини, може клопотатися не прямо, а порадити, кого звернутися, задіяти посередників. У цьому разі допомога полягає в організації зустрічі з посадовою особою, що приймає рішення про прийом на службу (навчання). Рекомендація передбачає надання інформації про вакансії, умови служби або навчання, дані про керівників, атмосферу в колективі,

тобто неформальну характеристику робочого місця в повному обсязі. Основним джерелом інформації про вакансії є друзі, родичі, знайомі. Безсумнівно, це найефективніший шлях, оскільки відомості досить змістовні, достовірні й емоційно забарвлені. Володіючи конкретною інформацією, кандидат приходить у відділ кадрів або до керівника органу, служби або підрозділу, ні на кого не посилаючись. Працевлаштування за професійними контактами означає використання не стільки особистих, скільки професійних зв'язків. Такий варіант характерний для висококваліфікованих працівників, які відомі у професійному середовищі, або мають певні спортивні досягнення тощо. Їх запрошують з інших органів, служб та підрозділів або з інших сфер суспільної діяльності, пропонуючи вигідніші індивідуальні умови. При цьому факт особистого знайомства відіграє не останню роль (але не основну). Визначальне значення мають ділові і якості працівника. Такий спосіб добору кадрів більшою мірою характерний для новостворюваних підрозділів.

По-друге, кандидат може потрапити на службу до органів внутрішніх справ або на навчання до вищого відомчого закладу освіти шляхом самостійного працевлаштування. Якщо звернутися до практики часів СРСР, то пряма протекція, як правило, була необхідна при влаштуванні на найпрестижніші робочі місця. Для більшості ж найпоширенішим способом знайти роботу було звернення безпосередньо в відділи кадрів органів внутрішніх справ. Деякі кандидати на службу приходили, взагалі не маючи попередньої інформації, твердо знаючи, що вакансії завжди є, а які – з'ясовували на місці. Можливості самостійного працевлаштування до органів внутрішніх справ значно скоротилися з початку 90-х років. Це пов'язано і з об'єктивним зменшенням кількості робочих місць, і з тим, що така практика підтримується протекціоністською політикою керівництва органів, служб та підрозділів, орієнтованою на залучення певної категорії з числа родичів і близьких персоналу. У даний час самостійно працевлаштуватися, як правило, можна тільки на малооплачувані посади, служба на яких не потребує високої кваліфікації. Останнім часом з'явилися дещо нові варіанти самостійного працевлаштування, один них – участь у конкурсах. Але необхідно визнати, що відкриті конкурси на заміщення вакантної посади в органах внутрішніх справ практично не проводяться. Проте їх безсумнівною перевагою є те, що кандидати, крім професійних знань, повинні мати певним набором особистісних і кваліфікаційних ознак (наприклад, знання іноземних мов, володіння комп'ютером тощо.).

По-третє, працевлаштування за формальними каналами (через службу зайнятості і приватні агентства за наймом). Практика свідчить, що цей спосіб в аспекті кадрового забезпечення органів внутрішніх справ не має широкого поширення. Не останню роль у недостатній популярності цього каналу відіграє глибоко вкорінена думка, що гарну роботу можна знайти лише за знайомством. Звернення у службу зайнятості багато розглядають як крайній захід тоді, коли всі інші способи не спрацюють, що обумовлює недостатній рівень професійної кваліфікації осіб, які врешті-решт користуються її послугами. Приватні агентства за наймом існують поки ли-

ше в великих містах. Вони досить швидко реагують на кон'юнктуру ринку, активно приваблюють клієнтів. Агентства більшою мірою орієнтовані на добір висококваліфікованих фахівців і управлінського персоналу. Проте отримати роботу, так само як і підібрати працівника, тут можна лише завдяки значним фінансовим витратам, що і обумовлює відсутність контактів у сфері підбору персоналу між агентствами з працевлаштування та органами, службами, та підрозділами внутрішніх справ.

Таким чином, практика кадрового забезпечення органів внутрішніх справ сьогодні свідчить про певну односторонність вирішення кадрових питань, що знаходить свій вияв у недостатньо високому професіоналізмі працівників органів внутрішніх справ, високій плинності кадрів, зростанні кількості звільнених за негативними мотивами. Вказане обумовлює необхідність стимулювання пропозицій робочої сили для органів, служб та підрозділів внутрішніх справ. Першим й основним напрямком політики стимулювання пропозицій робочої сили має бути сприяння професійній підготовці та перепідготовці працівників ОВС, кваліфіковане здійснення профорієнтації і професійного консультування молоді щодо вибору професії працівника органів внутрішніх справ. По-друге, обмеженість пропозицій робочої сили кандидатів на посади працівників ОВС, на нашу думку, вимагає більш широкого використання реклами. При цьому необхідно зауважити, що реклама щодо прийому на службу в органи внутрішніх справ (навчання у вищих відомчих закладах освіти) за своєю сутністю є інформацією, спрямованою на досягнення суспільно корисних цілей, і розповсюдження якої не має на меті отримання прибутку, тобто, виходячи зі змісту ст.1 Закону України «Про рекламу», є соціальною рекламою. При цьому, згідно з ч.4 ст.12 вказаного Закону, засоби масової інформації – розповсюджені реклами, діяльність яких повністю або частково фінансується з державного або місцевих бюджетів, зобов'язані розміщувати соціальну рекламу органів державної влади та органів місцевого самоврядування, громадських організацій безкоштовно в обсязі не менше 5 відсотків ефірного часу, друкованої площі, відведених для реклами [12]. При цьому будь-який канал поширення рекламних послань слід вибирати виходячи з його раціональності, тобто поширенню реклами повинна передувати спеціальна робота з аналізу особливостей каналів масової інформації за такими критеріями: охоплення (тобто до якого можливого числа адресатів (потенційних кандидатів на службу або навчання) вдається донести інформацію за звичайних середніх умов); доступність (іншими словами, чи зможе рекламодавець скористатися даними каналами в потрібний момент, а якщо ні, то наскільки дані обмеження знизять ефективність реклами); керованість (тобто чи отримає рекламодавець можливість передавати цим каналом повідомлення саме для тієї цільової групи впливу, яка необхідна); авторитетність (наскільки цей канал користується повагою серед суб'єктів ринку праці). Вказані заходи, на нашу думку, дозволять значно збільшити кількість потенційних кандидатів на службу в органах внутрішніх справ та навчання в вищих відомчих закладах освіти за рахунок раніше не охоплених заходами професійної

інформації верств населення і на цій підставі підвищити вимоги до рівня професіоналізму органів, служб та підрозділів внутрішніх справ.

Список літератури: 1. Политическая экономия. Словарь. М., 1983. 2. Ожегов С.И. и Шведкова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1999. 3. Маркетинг. Словарь / Азоев Г.Л., Завьялов П.С., Лозовский Л.Ш., Поршев А.Г., Райзберг Б.А. М., 2000. 4. Рыночная экономика: Словарь. / Под общ. Ред. Г.Я.Кипермана. М., 1993. 5. Макконнел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. М., 1992. 6. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т.1. Пер. с англ. М., 1993. 7. Фатхутдинов Р.А. Кокурентоспособность: экономика, стратегия, управление. М., 2000. 8. Кныш М.И. Конкурентные стратегии: Спб, 2000. 9. Забелин П.В., Моисеева Н.К. Основы стратегического управления. М., 1997. 10. Фатхутдинов Р.А. Кокурентоспособность как национальная кадровая проблема // Высшее образование в России. 1999. №2. 11. Смущенко В.И. МОП – новая технология обучения // Профессионально-техническое образование. 1991. № 1. 12. Про рекламу: Закон України від 03.07.96 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 39. Ст.181.

Надійшла до редакції 20.10.04

В.О. Лефтеров

ПСИХОТРЕНІНГИ ЯК ЕФЕКТИВНА ФОРМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОВС (ЗА ДОСВІДОМ РОБОТИ ЦЕНТРУ ВПРОВАДЖЕННЯ ПСИХОТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ)

Професійну й психологічну надійність персоналу в самому широкому розумінні можна визначити як здатність працівників високоякісно й довготривало виконувати різноманітні завдання певної професійної діяльності, при цьому максимально виключити імовірність отримання власної психологічної або фізичної шкоди. І тому не випадково на сучасному етапі актуалізується проблема надійності персоналу органів внутрішніх справ, де сьогодні якість та ефективність виконання оперативно-службових завдань, покладених на органи і підрозділи внутрішніх справ асоціюється з підвищеним ризиком для життя і здоров'я працівників ОВС, неминучим професійно-деформуючим впливом на них.

Багаторічний світовий досвід свідчить, що якісне підвищення надійності персоналу і загалом ефективності діяльності правоохоронних органів, можливо за рахунок впровадження сучасних тренінгових технологій. Широке застосування різноманітних психологічних тренінгів в поліції США, Німеччині, Великобританії сприяє отриманню поліцейськими практичних навичок протистояння стресам, удосконаленню їх комунікацій, оптимізації морально-психологічного клімату в колективах поліцейських підрозділів.

У серпні 2003 року наказом МВС України на базі Донецького юридичного інституту створено Центр впровадження психотренінгових технологій. (Центр ВПТ). Це - перший в Україні науково-дослідний та навчально-практичний експериментальний підрозділ з проведення соціально-психологічних тренінгів з різними категоріями працівників ОВС, а також підготовки тренерів-психологів. Центр ВПТ призначений для здійснення наукових досліджень, методичних розробок та практичного впровадження