

взаємодії повинні дотримуватись діючого законодавства України в своїх діях, та підпорядковувати їх законам, наказам МВС.

Принцип гласності взаємодії міліції з населенням також підтримує демократичну, правову державність і забезпечує зв'язок державного управління з суспільством, громадянами. Цей принцип ґрунтується на:

- доступності механізмів управління для громадян;
- відкритості функціонування органів правопорядку;
- громадському контролю, у тому числі через засоби масової інформації;
- судовому контролю і контролю прокуратури.

Принцип плановості – це ще один із принципів взаємодії ОВС із громадськістю, що передбачає використання ресурсів і систему заходів взаємодії. Зміст планування взаємодії ОВС і громадськості полягає у:

1) визначенні основних спільних завдань підрозділів ОВС, громадських формувань і громадськості в цілому на запланований період;

2) визначенні з урахуванням раціонального використання сил і методів комплексу заходів, здійснення яких забезпечить виконання завдань, котрі стоять перед ними;

3) встановлення термінів виконання запланованих заходів і виконавців. Заходи плану повинні бути, в першу чергу, спрямовані на вирішення найважливіших, невідкладних питань посилення ефективності боротьби зі злочинністю й охорони громадського порядку. Досягнення цілей і завдань, визначених планом взаємодії, обов'язково передбачає відповідну підготовку, виділення необхідних сил, їх правильне розташування і використання, що досягається своєчасністю створення плану і доведення його до виконавців.

Таким чином, взаємодія між міліцією і населенням створюється за допомогою певних принципів на основі існуючих законів України та актів МВС України, та реалізується у вигляді різноманітних організаційних форм, спрямованих на оздоровлення кримінальної ситуації та допомогу міліції з боку населення.

Список літератури: 1. Московець В.І., Соболєв В.О., Попова Г.В., Болотова В.О. Міліція і населення – партнери / За заг.ред.проф. Ярмиша О.Н. Х., 2000. 2. Сливка С.С. Професійна культура працівника міліції. Львів, 1995. 3. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. Х., 1998. 4. Бандурка О. М., Соболєв В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник., Х., 2000. 5. Андрюшок В. Т., Казміренко Л. І., Мелвсєв В. С. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: Курс лекцій. К., 1995.

Надійшло до редакції 23.03.02

Н.О. Ляшенко

КАР'ЄРНЕ ПРОСУВАННЯ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Кар'єра – процес і результат переміщення індивіда серед трудових позицій або професійних занять протягом життя людини. У соціології цей термін вживається у двох смислах. Перший близький до повсякденного вжитку цього слова і означає ієрархічно упорядковані шаблі професійно-посадових переміщень,

які спричиняють за собою зміну прибутку, престижу і владних повноважень. У цьому контексті може бути поставлене питання про те, чи зробила людина кар'єру чи ні. Проте таке вузьке розуміння кар'єри охоплює тільки частину тих, хто бере участь у трудовій діяльності. Інший зміст терміна «кар'єра» включає всю сукупність професійно-посадових переміщень, які відбуваються з людиною у процесі трудової діяльності. Синонімами виступають професійне просування, трудова мобільність [1, с.225-227].

Професійну кар'єру можна розглянути, з одного боку, як боротьбу за соціальний статус із погляду особи. З іншого боку, кар'єрні переміщення є результатом здійснення кадрової політики, наслідком управління трудовими ресурсами. Тому аналіз кар'єрних переміщень можна проводити за двома напрямками:

- оскільки кар'єра є результатом індивідуальних прагнень людини в реалізації своїх потреб і інтересів – суб'єктивний смисл кар'єри – соціологів, у першу чергу, будуть цікавити види кар'єрних переміщень, їхній характер, особистісні мотиви, ресурси, витрачені на їхнє здійснення, вплив соціальних і особистісних характеристик на кар'єрне просування. Особистісні мотиви можуть бути пов'язані зі зміною соціального стану, самореалізацією тощо;

- у межах кадрового менеджменту вирішується питання добору працівників на вищі посади, оцінки діяльності кожного працівника, рівня його компетентності, потенційних можливостей і особистісних характеристик із погляду інтересів групи, колективу. Низка трудових переміщень може відбуватися не з волі, бажання людини, а бути наслідком реструктуризації організації, незадовільного виконання професійно-посадових обов'язків. При цьому аналізу підлягають соціальні і особистісні характеристики працівника. Соціальними характеристиками, в першу чергу, є його освіта, кваліфікація, стать, вік, родинний стан, досвід роботи, її результативність. Особистісними характеристиками є моральні якості, ціннісні орієнтації, зовнішність, темперамент, навички, емоційність.

У такий спосіб кар'єра будується під впливом особистих прагнень, бажань людини і добору, який робиться керівниками серед своїх працівників, колег на заміщення посад.

Кар'єра виконує низку найважливіших соціальних функцій: 1) є складовою частиною процесу відтворення трудових ресурсів суспільства, професійно-посадового заміщення одних поколінь іншими; 2) контролює поведінку людини в трудовому середовищі за допомогою матеріальних і нематеріальних засобів; 3) розкриває перед людиною перспективи розвитку її інтелектуальних і фізичних можливостей, знань, умінь і навичок; 4) є основним засобом самоствердження і самореалізації людини; 5) професійно-посадове переміщення є одним із головних «ліфтів» соціальної мобільності в цілому, адже будь-яка позиція кар'єри інтерпретується як складова декількох перемінних: заробітної плати, престижу, влади, фахової компетентності.

Органи внутрішніх справ для конкретного працівника є, насамперед, сферою зайнятості, місцем здійснення своєї трудової кар'єри. Трудова кар'єра розкриває перед людиною можливості як внутрішнього розвитку, так і зміни фо-

рмального статусу, тобто кар'єра – це не просто структура позицій або посад, це – структура можливостей, що, у свою чергу, визначає, як людина сприймає себе і свою роботу. Кар'єра будується завдяки переміщенням як горизонтальним (пов'язаним зі зміною професії, місця роботи без зміни соціального статусу), так і вертикальним (пов'язаним зі зміною статусу і соціальної ролі). Трудова позиція і її потенціал щодо подальшого просування є найважливішими чинниками стабілізації відчуття й оцінки себе. Кар'єра вважається також невід'ємним елементом самоствердження і самореалізації людини [2, с.84].

У організації становище кожного працівника обумовлено його посадою (місцем в ієрархічній системі управління) і пов'язаними з нею функціональними обов'язками. Офіційна структура організації відбиває відносно стійке, постійне співвідношення підрозділів, функцій і зв'язків між ними. Прийнято вважати, що формальна структура колективу виникає на основі об'єднання трьох видів зв'язків: функціональних, фахових і адміністративно-ієрархічних.

Органи внутрішніх справ, які є силовим інститутом, що складається з напівазакритих, формальних організацій, суворо регламентують мобільність у своїх межах, яка носить інституціональний характер. Всі види переміщень обумовлюються в статутах, законах, положеннях. В органах внутрішніх справ трудяться як не атестовані працівники, так і атестовані службовці, тобто ті, хто є спеціальні звання. Становище не атестованого складу є практично ідентичним становищу в будь-якій іншій організації поза системою органів внутрішніх справ. Вони виконують не основні, а додаткові, допоміжні функції. Основну частину службовців складають атестовані працівники. Саме вони виконують найважливіші функції, покладені на даний соціальний інститут.

Звертаючись до проблеми мобільності в органах внутрішніх справ, слід зазначити, що вона визначається «Положенням про проходження служби рядовим і командним складом органів внутрішніх справ України», «Дисциплінарним статутом» та іншими більш конкретними законами. У органах внутрішніх справ існує система посад і спеціальних звань для командного і рядового складу, суворо обумовлені правила прийому і звільнення зі служби, існують чіткі вікові межі перебування на службі, що варіюються в залежності від отриманого звання і займаної посади.

У дослідженнях трудових кар'єр домінує орієнтація на формально зафіксовані позиції. Хоча і визнається, що кар'єра – це не тільки об'єктивні зміни в статусних і матеріальних показниках, але, як правило, організації більш-менш жорстко «прив'язують» неформальні ознаки просування до відповідного статусу або посади. Це відбувається тому, що позиції структуровані в організації таким чином, що незалежно від того, чи прагне хто-небудь до більшої розмаїтості, автономності, впливу на інших чи ні, він може досягти цього, тільки просуваючись уздовж статусної ієрархії.

Вертикальна спрямованість трудових кар'єр має об'єктивні підстави в переважній більшості організацій і професій. В органах внутрішніх справ існує «подвійна» ієрархічна градація: посадова і щаблі спеціальних звань. Посадова ієрархія так чи інакше є присутньою в усіх організаціях, а ієрархія спеціальних звань – лише в силових інститутах. Особа, що вступила на службу, одержує спе-

ціальне звання. Тому, хто відслужив визначений час, при успішному виконанні службових обов'язків, а також після проходження атестації може бути присвоєне наступне чергове спеціальне звання. Зарплата залежить від отриманого звання і займаної посади. Кожній посаді відповідає максимально можливе звання («стеля звання» на даній посаді), яке можна одержати, знаходячись на ній. Далі після його присвоєння службове зростання можливе лише при переході на іншу посаду з більш високою «стелею» спеціального звання. На жаль, цей перехід не завжди виправданий, оскільки може призвести до втрати досвідчених кадрів, професіоналів, які довгий час пропрацювали на однім місці, проте змушені поміняти специфіку роботи внаслідок відсутності перспектив кар'єрного зростання, а головне – відсутності матеріальної зацікавленості.

Одним із засобів підвищення ефективності роботи органів внутрішніх справ, поліпшення добору і розстановки кадрів та їхнього виховання, стимулювання підвищення кваліфікації, творчої активності і відповідальності за довірену роботу є атестація осіб рядового і командного складу. Атестація проводиться через кожні 4 роки, а також при призначенні на вищу посаду, перевірці на нижчу посаду і звільненні з органів внутрішніх справ, якщо службове звільнення відбувається по закінченню року з дня останньої атестації, а в особливих випадках незалежно від цих термінів. Оцінюються ділові, фахові, моральні й особисті якості, рівень культури і спроможність працювати з людьми, робляться висновки про відповідність займаній посаді і даються рекомендації щодо продовження служби.

Далеко не завжди кар'єрна мобільність є тотожною вертикальній. Вважати тільки висхідне просування трудовою кар'єрою означало б недооцінювати той факт, що в межах багатьох професій визнаються значущими кар'єри, які не передбачають просування через ієрархію влади, прибутку і престижу. Емпірично доведено, що при відсутності стратифікації члени професійних груп конструюють значущі для них кар'єри в термінах невертикального прямування, мобільності в географічному просторі, у зростанні фахової майстерності.

Особливості служби в органах внутрішніх справ полягають у наступному. У даній системі існує значна фахова диференціація, певні розходження в типі управління і субординації в різних підрозділах. Тому працівник може відчувати себе приналежним до двох організацій, які входять одна в одну, – бути працівником територіального органу внутрішніх справ і виступати в ролі слідчого, працівника ДАІ, УБОЗ і т.д. На самовизначення, усвідомлення членства в організації працівника впливає авторитет організації. У громадській думці існує своєрідна ієрархія професій, спеціальностей, шкала переваг одного трудового колективу над іншим, шкала престижу. Авторитет організації й авторитет професії – поняття не тотожні. Організація може бути авторитетною, а низка її професій – не престижними. У виборі професії відбувається своєрідна боротьба мотивів – не тільки престиж і привабливість професії визначають її вибір, але й інші, більш «матеріальні» мотиви: доступність професії, зарплата, умови праці, щільність людини, бажання родичів тощо.

Необхідно відзначити, що критерієм престижу служать також такі характеристики праці, як міра її складності, ступінь творчої змістовності; непрямим

же показником виступає соціально-економічний статус володаря професії, виражений через сукупність умов, які ставляться трудом для творчого розвитку працівника.

Оцінюючи свої можливості стосовно служби в органах внутрішніх справ, молоді люди «приміряють» їх не тільки до всієї системи, але і до окремих професій і фахів. Ієрархія («шаблі») престижу професій і фахів існує в будь-якій більш-менш значній соціальній системі, у тому числі в системі органів внутрішніх справ, на що вказують результати соціологічних досліджень, що, як відомо, дають уявлення про стимули до праці, явища, які не лежать на поверхні, про ціннісні орієнтації кандидатів і працівників, їхні думки і настрої. Це, поряд із використанням аналізу документації кадрових апаратів, дозволяє побудувати «шаблі» престижу професій і фахів системи МВС. Звичайно, по-різному ранжують ці професії і фахи особи, які не мають стосунку до системи внутрішніх справ, молоді працівники, особи середнього і старшого командного складу і працівники, що займаються роботою з кадрами. Поєднання цих думок і дозволяє об'єктивно проранжувати професії і спеціальності за ознакою престижу. Виникає закономірне питання про те, у вирішенні яких практичних завдань може допомогти поінформованість про стан і зміну «східців» престижу професій в тому або іншому регіоні. Така інформація, по-перше, дає можливість цілеспрямовано і динамічно вести профорієнтаційну роботу, більше уваги приділяти «потрібним» спеціальностям, що знаходяться в нижній частині «шаблів» престижу. По-друге, ця інформація дозволяє знайти слабкі місця в роботі з кадрами «непрестижних» служб, виявити яви в організації праці, у невідповідності умов праці моральній і матеріальній винагороді за працю. Потретьє, ці «шаблі» престижу багато в чому пояснюють і просування кадрів у системі МВС. Переміщення, пересування працівників з однієї служби в іншу на рівнозначну посаду пояснюється багатьма причинами: незадоволеністю роботою у своїй службі і підрозділі, конфліктами в колективі, неможливістю просування, зрештою, покликанням. Такий перехід можна віднести до категорії горизонтальних переміщень, хоча для конкретної людини він є вигідним переміщенням, яке задовольняє його потреби. Іншими словами, працівник, висловлюючи бажання перейти в іншу службу або інший підрозділ, думає, що він одержує на новому місці більше якихось переваг, ніж у старому підрозділі. Звичайно, ці переваги однієї спеціальності перед іншою є різними в очах різних працівників, але в цілому поєднання цих суб'єктивних поглядів і створює об'єктивну картину «шаблів» престижу. Таким чином, картина зовнішньо хаотичного переміщення працівників пояснюється і тим, що одні спеціальності, служби є привабливими, в інших же працювати хоче лише дехто. При цьому з'ясовується, що в деяких служб, трудових посад є приховані, тіньові переваги і пріоритети [3].

Якщо сприймати трудову кар'єру як реалізацію можливостей, то в сучасному індустріальному суспільстві подані три відповідні зразки кар'єри: бюрократична, фахова і підприємницька [4, с.27–35]. Реальні життєві історії найчастіше демонструють тісне переплетення елементів, властивих різноманітним зразкам просування. Модель бюрократичної кар'єри складається з послідовно-

сті позицій у межах їх формально зафіксованої ієрархії. Трудова кар'єра являє собою переважно лінійне просування від однієї формальної позиції до вищестоящої, що супроводжується зміною ролей, посад, титулів, престижу, влади, винагороди і т.д. [2, с.86].

Логіка професійної кар'єри визначається майстерністю, умінням, володінням соціально-цінними знанням як найбільшими ресурсами для індивіда. Розвиток кар'єри не обов'язково припускає просування від однієї формальної позиції в структурі праці до іншої. Навпаки, у фаховій кар'єрі можна тривалий час зберігати одну і ту ж позицію, роботу або заняття, відчуваючи при цьому всі переваги висхідного просування. Фахова кар'єра спирається на репутацію, одержання або взяття на себе більш важливих складних і відповідальних завдань, що потребує прояву більших здібностей, умінь і майстерності [2, с.86].

Якщо основним ресурсом бюрократичної кар'єри є позиція в ієрархії, а професійної – репутація, то головним ресурсом підприємницької кар'єри є спроможність створювати цінні, тобто значущі для суспільства, результати кар'єрного сходження. Тут прогрес відчувають тоді, коли, образно кажучи, збільшується територія впливу або масштаби діяльності і коли вступають у володіння усе більшою часткою прибутків. З підприємницькою кар'єрою асоціюється велика міра свободи, незалежність, контроль не тільки над власними завданнями і діями, але також організаційним оточенням, мотивація до високої продуктивності [6, с.87].

В органах внутрішніх справ кар'єра будується в основному за бюрократичним типом. Тут основна лінія кар'єрних переміщень – вертикальна. У багатьох закордонних державах велика роль приділяється розвитку професійної кар'єри. Використовуючи систему матеріального і морального стимулювання, підвищують зацікавленість працівників у роботі на одному місці, у зростанні рівня свого професіоналізму. У практиці управління персоналом існують два основних підходи: японська система довічного найму й американська системи з регулярними перекваліфікаціями і зміною місця роботи. В органах внутрішніх справ необхідним є сполучення першого і другого, тому що працівник стає професіоналом, пропрацювавши 5 – 8 років на одному місці. Проте, у рамках кожної посади існує своя «стеля», досягнувши якої, подальше службове просування стає неможливим без зміни посади на ту, у котрій ця «стеля» є вищою. Ця зміна часто пов'язана зі зміною виду діяльності. Такі переміщення не завжди виправдані. У Голландії, приміром, поліцейський, який пропрацював усе життя на одному місці, буде мати пенсію вищу, ніж його начальник, який перемінив декілька місць служби, тому що при переході на посаду в іншій службі він втрачає стаж для нарахування грошових виплат за безперервну службу років.

Отже, в органах внутрішніх справ існує два основних напрямки кар'єрних переміщень – вертикальне і горизонтальне (професійне). Для здійснення найбільш необхідною є наявність суб'єктивних і об'єктивних чинників, що визначають її. Об'єктивними чинниками виступають зовнішні, формальні умови переміщень: наявність вакантного робочого місця, відповідність рівня кваліфікації необхідному, наявність певного диплома. Суб'єктивними якостями виступають особистісні якості і властивості, бажання зайняти вакантну посаду,

поінформованість про наявність цієї посади, неформальний авторитет. Небезпечним є поширення кар'єрного просування не на підставі спеціальних знань, особистісних якостей і властивостей, а внаслідок неформальних зв'язків, не завойованих, а успадкованих статусів. Результатом може бути прихід на службу некомпетентного працівника. Причина ж лежить у непрофесійній роботі з особовим складом.

Управління кадровою мобільністю безпосередньо пов'язане з регулюванням кар'єрних перемішень працівників. У ідеалі воно є потужним чинником, що підвищує ефективність роботи особового складу та оновлює кадри. Якщо процеси мобільності відпущено «на самоплив», переміщення відбуваються стихійно і відсутній науковий аналіз, то це призводить до високої плинності кадрів, особливо серед рядового і молодшого командного складу, а так само серед молодих працівників, які не бачать перспектив у своїй роботі. Дана тема дослідження є актуальною, оскільки знання змісту мобільності, механізму кадрового відтворення, а також переміщень, дозволяє впливати на ці процеси, розробляючи програми посадового зростання.

Список літератури: 1. Соціологія: короткий енциклопедичний словник. /Уклад.: В.І.Волович, В.І.Тарасенко, М.В.Захарченко та ін.; Під заг.ред. В.І.Воловича. К., 1998. 2. Макеев С.А., Оксамитная С.Н., Швачко Е.В. Социальные идентификации и идентичности. К., 1996. 3. Ропів А.Н. Органы внутренних дел как социальная организация // Основы социологических знаний. М., 1990. 4. Макеев С. А. Структурна перспектива в сучасній соціології // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 1998. №1-2. 6. Кравченко Ю.Ф. Принципи реформування системи органів внутрішніх справ України // Вісник Університету внутрішніх справ. 1998. Вип.3-4.

Надійшло до редколегії 23.03.02

А.П.Москаленко

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ДО ВУЗІВ СИСТЕМИ МВС

Тенденції розвитку сучасної правоохоронної системи України висунули перед ОВС низку якісно нових завдань, одним з яких є підвищення професійного рівня спеціалістів, зокрема випускників вузів системи МВС. Головною умовою вирішення зазначеної проблеми є якісний відбір абітурієнтів на основі комплексної оцінки рівня розвитку їх професійно значущих якостей. Останнім часом психологічному відбору у вузи системи МВС приділяється велика увага, що знаходить свій відбиток як у відомчих нормативних документах, так і в окремих наукових публікаціях.

Проведений нами системний аналіз даної проблеми свідчить, що сьогодні вона розроблена недостатньо. Відповідно, психологічний відбір у вузи системи МВС перебуває в стадії свого становлення.

Психологічний відбір може дати очікуваний соціальний ефект тільки за умов системного підходу до його наукової розробки й наступної практичної реалізації. У системі психологічного відбору розглядаються чотири форми його забезпечення: науково-методична, організаційна, кадрова та матеріально-технічна. Кожна з них визначає можливість ефективного