

УДК 351.743 (477)

О. М. МУЗИЧУК, канд. юрид. наук, ст. наук. співр., Харківський національний університет внутрішніх справ

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ ДО ОВС: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Ключові слова: професійний відбір, кандидати, служба в органах внутрішніх справ, удосконалення

Питання професійного відбору кандидатів на службу до ОВС були предметом наукових досліджень М.І. Ануфрієва, В.М. Бесчастного, І.Г. Кириченка, П.Б. Коптева, С.М. Легуши, Н.П. Матюхіної, В.В. Посметного, І.М. Совгіра та інших вчених. Проте, у вітчизняній юридичній науці ці питання висвітлені недостатньо, в існуючих наукових працях вони досліджувались фрагментарно або в рамках ширшої правової проблематики, без комплексного підходу.

Тому метою цієї статті є удосконалення професійного відбору кандидатів на службу до ОВС. Для досягнення поставленої мети планується вирішити такі завдання: охарактеризувати стан наукової розробки проблеми та відповідні законодавчі положення; визначити: вимоги, яким повинні відповідати кандидати на службу в ОВС, критерії професійного відбору, порядок організації та процедуру проведення професійного відбору в органах внутрішніх справ. Наукова новизна статті визначається тим, що у ній визначено методологічні, правові та організаційні основи спрямовані на формування високопрофесійного кадрового корпусу органів внутрішніх справ, здатного якісно виконувати поставлені перед ними завдання, функції та обов'язки, реалізовувати надані права.

Подальший розвиток ринкової економіки з перевагою корпоративного та приватного її секторів, поява нових видів та форм господарювання, систематичне збільшення

суб'єктів підприємництва, обумовлюють необхідність у посиленні конкурентоспроможності праці правоохоронця, зокрема і системи ОВС. А незначний рівень оплати праці працівників ОВС у порівнянні із приватним сектором економіки, зменшення рівня їх соціально-правового захисту, високий рівень недовіри населення до ОВС, роблять професію працівника системи МВС менше привабливою на ринку праці, а отже і мало конкурентоспроможною, свідченням чого, насамперед є, систематичне зменшення конкурсу, як на службу, так і на навчання до ОВС.

З іншої сторони, зменшення рівня конкурентоспроможності праці в ОВС є одним із факторів (причин та умов) потрапляння до їх лав осіб, які службу в органах внутрішніх справ розглядають не як правоохоронну чи правозахисну, а як засіб отримання додаткової влади, а інколи і незаконного збагачення, у зв'язку з чим, на службу та навчання до ОВС потрапляють так звані "випадкові особи", без необхідних фізичних, ділових та індивідуально-психологічних якостей, з аморальними чи противоправними інтересами.

Деякі із осіб, лише після складання присяги та безпосереднього виконання службових обов'язків починають розуміти усю складність та відповідальність міліцейської професії, причиною чого є системні недоліки у профорієнтаційній діяльності, зокрема у тій її частині, яка стосується інформування населення про особливості службової діяльності працівників ОВС, вимоги, які до них висуваються, обмеження, яких вони повинні дотримуватися, завдання та обов'язки, які повинні виконувати, а наслідком – звільнення з ОВС, і особливо молодих спеціалістів, які закінчили вищі навчальні заклади системи МВС.

У 2007 р. було розроблено механізм відшкодування особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах Міністерства внутрішніх справ, результатом чого стало прийняття Постанови Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку відшкодування особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах Міністерства внутрішніх справ" від 01.03.2007 року № 313 [1], наказу

МВС України “Про затвердження Типового договору про підготовку фахівця у вищому навчальному закладі Міністерства внутрішніх справ України” від 14.05.2007 р. № 150 [2]. Натомість таке відшкодування, зважаючи на його судову перспективу та дані судової практики, залишається у більшій мірі декларативним, у зв'язку з чим не може припинити з ОВС відтік молодих дипломованих спеціалістів.

Сьогодні на відомчому рівні, тобто у системі ОВС відсутній єдиний, як концептуально-теоретичний, правовий, так і практичний підхід щодо визначення критеріїв професійного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ, а також його організації. Крім того, у чинних нормативних актах з питань професійного відбору невизначені його мета та завдання, принципи, вимоги, які висуваються до персоналу ОВС, які є ніщо інше як критерії відповідності того чи іншого кандидата професії працівника ОВС, а також його порядок (процедура), які у комплексі негативно впливають на якість проведення професійного відбору, а отже і на його результат – формування нового корпусу працівників-професіоналів, здатних за своїми моральними та діловими якостями, загальноосвітнім рівнем і фізичною підготовленістю виконувати покладені на них завдання та обов'язки щодо охорони та захисту громадського порядку, прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин, забезпечення громадської безпеки та боротьби з правопорушеннями.

Натомість, середовище функціонування ОВС за останні роки суттєво модифікувалося, динаміка і структура злочинності та адміністративної деліктності змінилися, у зв'язку з чим підвищилися вимоги до державно-службової діяльності персоналу ОВС, що у свою чергу вимагає реформування системи його професійного відбору.

Якісний професійний відбір громадян на службу в органи внутрішніх справ є однією з визначальних умов ефективного виконання покладених на Міністерство внутрішніх справ України та його структурні підрозділи завдань, функцій та обов'язків, реалізації наданих прав.

Відбір кандидатів на службу в ОВС є комплексом заходів визначення ступеню придатності особи до професійної діяльності в ОВС згідно з нормативними вимогами. Такий відбір кандидатів на службу в ОВС є свого роду конкурсом серед претендентів, а отже повинен передбачати комплекс заходів із визначення осіб, які більше за інших відповідають встановленим вимогам, є найбільш придатними за своїми особистими та діловими якостями до виконання покладених на ОВС завдань. Значення професійного відбору на службу в ОВС обумовлюється його метою та завданнями. Так, метою такого відбору є якісне та диференційоване укомплектування органів, служб та підрозділів внутрішніх справ особами, які відповідають встановленим вимогам.

Основними завданнями відбору на службу в ОВС, на мою думку, повинні бути такі: забезпечення реалізації прав громадян на здобуття юридичної освіти чи спеціальності правоохоронного спрямування, тобто самореалізація особистості; забезпечення реалізації єдиної кадрової політики Міністерства внутрішніх справ України; забезпечення стабільності службово-трудових відносин осіб рядового і начальницького складу та оптимальної збалансованості їх чисельності; встановлення відповідності рівня розвитку професійно важливих ділових та індивідуально-психологічних якостей кандидатів вимогам професійної діяльності, готовності та здатності до її оволодіння, визначення їх освітнього рівня та фізичної підготовки відповідно до встановлених тестів і нормативів; регулярне інформування населення про порядок прийому і умови служби (навчання) в ОВС за допомогою профорієнтаційних засобів та методів; виявлення осіб, які здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на них службові завдання, проведення з ними відповідних профорієнтаційних заходів; оцінка професійної придатності кандидатів до певних видів професійної діяльності; виявлення осіб, які не можуть бути зараховані до кадрів ОВС; раціональне використання коштів державного бюджету, що виді-

ляються для проведення відбору на службу (навчання) в ОВС.

Загальні вимоги до персоналу ОВС доцільно об'єднати у дві групи: особисті та ділові. Так, особисті (у тому числі і морально-етичні вимоги) передбачають: вміння встановлювати контакти з людьми, спілкуватись з представниками різних ділових сфер та з населенням, мужність, стриманість, чесність і добросовісність, ввічливість, доброзичливість, принциповість, людяність, готовність до самопожертви; дотримання законодавства; повагу до людської гідності; турботу про громадян; дотримання норм професійної та службової етики; об'єктивність і незалежність від будь-якого впливу громадян, їх об'єднань та інших юридичних осіб; вміння переносити всі труднощі та обмеження, пов'язані зі службою; повагу до колег по службі та інших громадян; критичне ставлення до власних професійних якостей та поведінки.

Ділові вимоги включають у себе різноманітні властивості особи, її здатність виконувати певний вид службової діяльності, і характеризуються насамперед обсягом загальних та спеціальних знань, умінь та навичок необхідних для забезпечення якісного виконання покладених на неї службових завдань та обов'язків, серед яких: освітній рівень, фізична підготовка, стан здоров'я; обов'язкове принесення присяги; дотримання порядку та умов проходження служби; вимоги-заборони (заборона займатись будь-якими видами підприємницької діяльності, а так само організувати страйки або брати в них участь, працювати за сумісництвом за окремими видами трудової діяльності, визначеними Міністром внутрішніх справ України та інші); нести службу понад установлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні, проходити службу там, де це викликано інтересами служби і обумовлено наказами прямих начальників; берегти державну таємницю; берегти та підтримувати в належному стані передані в користування вогнепальну зброю, спеціальні засоби, майно і техніку; постійно підвищувати свій професійний рівень; сприяти підвищенню авторитету органів внутрішніх справ

серед населення.

Наведені вимоги є загальними. Проте необхідно відзначити й те, що відомчими актами МВС України встановлено і додаткові вимоги до кандидатів на ту чи іншу посаду в ОВС. Наприклад, наказом МВС України "Про організацію службової діяльності спеціальних підрозділів міліції охорони „Титан" від 25.11.2003 р. № 1432 [3] передбачено таку додаткову вимогу, як стаж роботи в органах внутрішніх справ не менше 1 року. Наказом МВС України "Про затвердження Положення про спеціальний підрозділ судової міліції "Трифон" від 19.11.2003 р. № 1390 [4] такими вимогами названі: необхідний рівень бойової і фізичної підготовки; проходження дійсної строкової військової служби в підрозділах внутрішніх військ МВС України, Міністерства оборони України, Служби безпеки України та Державної прикордонної служби України, з часу звільнення яких у запас минуло не більше одного року. Додатковими вимогами до членів миротворчого персоналу, стосовно яких вирішуються питання продовження терміну перебування в місії, наказом МВС України "Порядок відбору та направлення працівників органів внутрішніх справ, військовослужбовців внутрішніх військ МВС України для участі в міжнародних миротворчих операціях" від 07.12.2003 р. № 1490 названо такі: сумлінне виконання функціональних обов'язків; активна участь у діяльності миротворчого персоналу; спроможність за своїми особистими, діловими і моральними якостями, фізичною підготовкою та станом здоров'я продовжувати виконувати завдання місії [5].

Додаткові вимоги можуть також стосуватися фізичних даних кандидата (віку, росту, громадянства), рівня його освіти, наукового ступеню, вченого звання тощо.

Зазначені вимоги (загальні та додаткові) повинні стати орієнтиром для розроблення та впровадження науково-обґрунтованого (з урахуванням напрацювань соціології, психології та медицини) механізму професійного відбору на службу в ОВС.

Особисті та ділові вимоги, які висуваються до персоналу ОВС повинні доводитись до можливих кандидатів під час профорієнта-

ційної роботи. Вимоги до професійних якостей осіб, які приймаються на службу в ОВС деталізуються у професійно-кваліфікаційних характеристиках та посадових інструкціях працівників органів внутрішніх справ відповідно до штатних посад.

Під критеріями професійного відбору варто розуміти сукупність загальних (особистих та ділових), а також додаткових ознак (властивостей) кандидата, які передбачені нормативними актами, виявляються під час попереднього вивчення кандидатів, їх спеціальної перевірки, медичного огляду та психофізіологічного обстеження, перевірки кандидата на конкретних дорученнях, і які у сукупності є підставою для прийняття рішення про відповідність або невідповідність того чи іншого кандидата вимогам, які висуваються до професії міліціонера у цілому або до конкретної посади, зокрема.

Прийняття рішення про відповідність (невідповідність) того чи іншого кандидата вимогам, які висуваються до професії міліціонера у цілому або до конкретної посади, зокрема, процедурно складається з таких етапів:

1) *попереднього вивчення кандидатів*, під час якого: надана кандидату працівником ОВС рекомендація; особисті документи кандидата (свідоцтво про народження, одруження, паспорт, військовий квиток, трудова книжка, документи про освіту та інші), його ділові та особисті якості, мотиви вступу на службу (навчання), стосунки в родині, побутові умови, належність до релігійних конфесій, участь у партіях, політичних рухах, громадських організаціях, стан здоров'я, відомості про суїцидальні прояви, наявність психічних захворювань, вживання ним алкоголю чи наркотиків, інші відомості;

2) *спеціальної перевірки*, під час якої уточнюються відомості стосовно самого кандидата, а також його родичів, і яка залежно від характеру майбутньої служби кандидата і кола оперативних заходів, що проводяться, поділяється на повну, неповну та місцеву і здійснюється шляхом використання інформаційних можливостей органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, податкової міліції Державної податкової адміністрації України, перевірки за обліками відповідних

оперативних служб зарубіжних країн, з якими укладені відповідні угоди;

3) *медичного огляду та психофізіологічного обстеження*, під час яких визначаються придатність кандидата за станом фізичного здоров'я для служби на посадах рядового і начальницького складу ОВС, а також відповідність психологічних якостей особистості кандидата вимогам професійної діяльності;

4) *перевірки кандидата на конкретних дорученнях*, яка здійснюється безпосередньо в підрозділі у якому передбачається проходження його служби та навчання на курсах початкової підготовки, і під час якої вивчаються: дисциплінованість кандидата, його ретельність, акуратність; логічність, лаконічність; уміння чітко висловлювати свої думки; здатність поєднувати особисті інтереси з громадськими; вміння володіти собою, стримувати емоційне навантаження; спроможність працювати у понад нормований робочий час; ініціативність.

Наведені вище пропозиції мають забезпечити системний підхід до формування науково-обґрунтованої системи професійного відбору кандидатів на службу в ОВС, здатних якісно виконувати поставлені перед ними завдання, функції та обов'язки, реалізувати надані права. Такі пропозиції можуть бути реалізовані у три етапи: I – розроблення відповідної нормативної бази; II – проведення за новою методикою експерименту із професійного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України; III – прийняття узгодженого на основі експерименту спеціального правового акту - Положення про професійний відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України, що дозволить: здійснювати професійний відбір на службу в ОВС відповідно до стандартів правоохоронної діяльності, позитивної практики відбору кандидатів для роботи у правоохоронних органах зарубіжних країн, а також потреб ОВС; забезпечити реалізацію прав громадян на здобуття відповідної юридичної освіти правоохоронного профілю; забезпечити реалізацію єдиної кадрової політики Міністерства внутрішніх справ України; сформувати високопрофесійний кадровий корпус ОВС, здатний якісно виконувати

поставлені перед ними завдання, функції та обов'язки, реалізовувати надані права; забезпечити стабільність службово-трудоких відносин осіб рядового і начальницького складу та оптимальну збалансованість їх чисельності; забезпечити регулярне інформування населення про порядок прийому і умови служби в ОВС за допомогою профорієнтаційних засобів та методів; підвищити якість оцінювання професійної придатності кандидатів до певних видів професійної діяльності, а також виявляти осіб, які не можуть бути зараховані до кадрів ОВС; упорядкувати процедуру проведення професійного відбору; раціонально використовувати кошти державного бюджету, що виділяються на професійний відбір на службу в ОВС.

ЛІТЕРАТУРА

1. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку відшкодування

особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах Міністерства внутрішніх справ” : від 01.03.2007 р., № 313.

2. Наказ МВС України “Про затвердження Типового договору про підготовку фахівця у вищому навчальному закладі Міністерства внутрішніх справ України” : від 14.05.2007 р., № 150.

3. Наказ МВС України “Про організацію службової діяльності спеціальних підрозділів міліції охорони “Титан” : від 25.11.2003 р., № 1432.

4. Наказ МВС України “Про затвердження Положення про спеціальний підрозділ судової міліції “Грифон” : від 19.11.2003 р., № 139.

5. Наказ МВС України “Про порядок відбору та направлення працівників органів внутрішніх справ, військовослужбовців внутрішніх військ МВС України для участі в міжнародних миротворчих операціях” : від 07.12.2003 р., № 1490.

Муzychuk O. M. Професійний відбір кандидатів на службу до ОВС: сучасний стан та шляхи удосконалення // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 373–377 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09momtsu.pdf>

Характеризується сучасний стан наукової розробки проблеми професійного відбору та відповідні нормативні акти з цих питань, визначаються: вимоги, яким повинні відповідати кандидати на службу до ОВС, критерії професійного відбору, порядок організації та процедура проведення професійного відбору в органах внутрішніх справ.

Muzychuk A.N. Профессиональный отбор кандидатов на службу в ОВД: современное состояние и пути усовершенствования

Характеризуется современное состояние научной разработки проблемы профессионального отбора и соответствующие нормативные акты по этим вопросам, определяются: требования, которым должны отвечать кандидаты на службу в ОВД, критерии профессионального отбора, порядок организации и процедура проведения профессионального отбора в органах внутренних дел.

Muzychuk A.N. Professional Selection of Candidates for Service in organs of internal affairs: a Modern Condition and Ways of Improvement

The article characterizes current state of scientific elaboration of issues connected with professional selection and specific normative acts on these matters. It outlines: requirements for candidates for the service in organs of internal affairs, standards for professional selection, order of organization and procedure of professional selection in organs of internal affairs.