

/Кол. авторов: Бриллиантова Н.А., Киселев И.Я., Малов В.Г., Смирнов О.В. и др. М., 1997. 4. Венедиктов В.С. Конспект лекций по трудовому праву Украины: Учеб. пособие для высших учебных заведений. Ч.1. Х., 1998. 5. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. М., 1995. 6. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. М., 1999. 7. Кодекс законов о труде Украины // Право и практика. 1998. №7. 8. Закон України «Про державну службу» //Відомості Верховної Ради України. 1993. №52. Ст.490. 9. Ершов В. Споры, связанные с дополнительными основаниями прекращения трудового договора (контракта) // Российская юстиция. 1994. №1. 10 Закон України «Про боротьбу з корупцією» // Відомості Верховної Ради України. 1995. №34. 11. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 25 травня 1998 р. №13 (зі змінами, внесеними постановою від 3 березня 2000 р. №5) «Про практику розгляду судами справ про корупційні діяння та інші правопорушення, пов'язані з корупцією»// Право України. 2000. №7.

*Надійшла до редколегії 30.04.02*

*Д.О. Золотко*

#### **УПРАВЛІННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВОЮ АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ**

Докорінні зміни у соціально-економічному середовищі функціонування органів внутрішніх справ, складні та неоднозначні процеси, що відбуваються у сучасному суспільстві, потребують прийняття адекватних заходів реагування щодо вдосконалення організації управління органами внутрішніх справ. Головними тенденціями цієї діяльності можна вважати реалізацію комплексного, системного підходу до управління, підвищення професіоналізму на всіх рівнях та в усіх компонентах управління. Теоретична практична робота в цьому напрямку вже почалась, але існує ще багато не вирішених питань. Серед них питання, пов'язані з управлінням різними напрямками та аспектами роботи з кадрами органів внутрішніх справ.

Складність криміногенної ситуації в Україні, тенденції її подальшого розвитку, наявність певних явищ та детермінант, які зумовлюють ці тенденції, вимагають відповідної стратегії боротьби зі злочинністю, значних капіталовкладень, висококласних кадрів, передового технічного оснащення.

Підкреслюючи значення всіх названих вище факторів, їх взаємозумовленість, необхідно зауважити, що вирішальним серед них є, безумовно, людський фактор: здатність працівників органів внутрішніх справ виконувати за сучасних умов свої функціональні обов'язки, їх відповідність тим завданням та вимогам, які стоять перед органами внутрішніх справ у цілому.

Життя постійно підвищує вимоги до кадрів органів внутрішніх справ. Ці вимоги особливо зросли на сучасному етапі розвитку суспільства, коли завдання органів внутрішніх справ стають все більш складними, багатогранними та відповідальними. У зв'язку з цим особливою значення набуває розробка питань управління персоналом, пошук нових підходів до цієї діяльності, запровадження більш досконалих форм та методів роботи тощо.

Однією із найважливіших складових систем управління персоналом управління адаптацією персоналом. В органах внутрішніх справ це управління службово-трудовою адаптацією персоналу, яке має за мету прискорення процесу адаптації (взаємне пристосування працівника і організації), що ґрунтується на поступовому входженні працівника у нові професійні, соціальні та організаційно-економічні умови праці та забезпечення його успішності [1].

Цілі та організація процесу управління службово-трудовою адаптацією персоналу перебувають у прямій залежності від місії та завдань, що їх виконують органи внутрішніх справ у суспільстві, характеру та умов праці особового складу. Саме вони пронизують всі складові процесу управління адаптацією, визначають особливості їх функціонування, відбиваються на почуттях нових працівників, їх ставленні до організації, на баченні свого місця у ній.

Служба в органах внутрішніх справ є вельми специфічною і процес пристосування до неї у кожного нового працівника пов'язаний із подоланням різного роду труднощів. Для більшості громадян вступ на службу в органи внутрішніх справ пов'язаний із зміною специфіки та умов праці. За цих умов необхідно оптимізувати процес інтеграції нового працівника в організацію з мінімальною втратою часу та швидким виходом на рівень ефективного функціонування.

У процесі службово-трудової адаптації працівник повинен оволодіти як змістом діяльності, так і ознайомитися з особливостями колективу, особливостями корпоративної культури, засвоїти головні норми та цінності організації. Показниками ефективності адаптації працівника можуть бути показники ефективності праці, оцінка рівня плинності кадрів серед нових працівників, кількість посадових просувань протягом перших років роботи, а також кількість та причини конфліктів, що виникають в організації.

Особливо значущим для кожного працівника органів внутрішніх справ є перший рік його правоохоронної діяльності. Молодий працівник повинен засвоїти основні нормативні акти, посадові інструкції, отримати інформацію стосовно всіх елементів своєї діяльності і зробити перші самостійні практичні кроки у професії. Поряд із «входженням» у професію відбувається його соціальна та психологічна адаптація, «входження» у колектив з його морально-психологічним кліматом, традиціями, нормами та цінностями і т.п. Саме тому перший рік служби вважається у певній мірі критичним, тобто таким, що визначає професійну стійкість працівника.

З багатьох причин процес входження працівника в організацію (у нашому випадку – органів внутрішніх справ) не для всіх новачків закінчується успішно. Часом незадоволеність роботою або інші фактори (умови праці, характер завдань, що вирішуються, соціально-психологічні або соціально-побутові та інші проблеми) призводять їх до розчарування, бажання змінити місце роботи і навіть звільнитися з органів внутрішніх справ.

Загальною тенденцією, що характеризує стан та розвиток кадрового складу органів внутрішніх справ (у тому числі молодих працівників), є збільшення кількості працівників, що звільняються за власним бажанням.

Значною мірою це пов'язано із погіршенням рівня забезпечення життєво важливих інтересів та потреб працівників органів внутрішніх справ: не своєчасна виплата матеріального утримання, невідповідність матеріально-забезпечення умовам праці, завданням, що вирішуються працівниками органів внутрішніх справ, недостатній рівень соціального та правового захисту особового складу, членів їх сімей, критичне ставлення населення до органів внутрішніх справ у суспільстві тощо.

Не можуть не викликати занепокоєння факти звільнення молодих працівників на першому році їх служби за негативними мотивами, поширення у їх середовищі таких негативних явищ як порушення чинного законодавства і службової дисципліни, зловживання службовим становищем, халатне ставлення до функціональних обов'язків, пияцтво, грубість у стосунках з громадянами і т.п. У зв'язку з цим актуалізується завдання попередження та своєчасного подолання негативних явищ серед молодих працівників, виховання у них почуття честі, службового обов'язку, професійної гідності.

Таким чином, проблема управління службово-трудовою адаптацією персоналу безпосередньо пов'язана із такими ключовими для органів внутрішніх справ проблемами як проблеми формування їх якісного професійного ядра, його збереження та забезпечення якісного функціонування. Ця обставина визначає стратегічне значення управління адаптацією персоналу для розвитку органів внутрішніх справ. Від того, кому доручено на практиці здійснювати рішення держави, хто очолює служби та підрозділи органів внутрішніх справ, наскільки високим є рівень професійної майстерності кадрів, покликаних вести боротьбу зі злочинністю, вирішальною мірою залежить здійснення заходів, які спрямовані на зміцнення правопорядку та законності у країні.

Нині стан справ у сфері управління службово-трудовою адаптацією персоналу органів внутрішніх справ характеризує наявність своєрідної проблемної ситуації. Сутність її полягає у тому, що, з одного боку, відбувається усвідомлення значення цієї діяльності, відчувається гостра потреба у її вдосконаленні, якісній організації, а з іншого – спостерігається невідповідність повною мірою існуючого механізму службово-трудової адаптації працівників сучасним вимогам, завданням, про що, зокрема, свідчать факти звільнення молодих працівників за власним бажанням, за негативними мотивами, наявність негативних проявів у їх середовищі, труднощі із закріпленням працівників і таке інше.

Головні причини протиріччя, що склалося, пов'язані як із сучасними проблемами розвитку органів внутрішніх справ, їх іміджу у суспільстві, рівнем професійної захищеності (матеріальної, правової, соціальної, психологічної тощо), так і не відпрацьованістю технологій управління адаптацією, формальним ставленням до їх реалізації, недостатнім рівнем нормативного та методичного забезпечення, недостатнім рівнем управлінської компетенції керівників, професійної підготовки працівників кадрових підрозділів. Мова йде про низький рівень професіоналізації діяльності з управління службово-трудовою адаптацією персоналу та управління персоналом у цілому.

У зв'язку з існуючими протиріччями, ситуацією, що склалася у сфері управління трудовою адаптацією персоналу та її результатами і наслідками, доцільним є проведення спеціальних досліджень, спрямованих на доладне та всебічне вивчення проблеми управління службово-трудою адаптацією персоналу органів внутрішніх справ, розробки відповідних рекомендацій, сучасних технологій та впровадження їх у практику.

**Список літератури:** 1. Управление персоналом. Энциклопед. словарь / Под ред. А.Я.Кибанова. М., 1998. 2. Комплексна програма кадрів та підрозділів в ОВС України щодо забезпечення дисципліни та законності на 2001-2005 р., затверджена наказом МВС України № 515 від 3 червня 2001 р.

*Надійшла до редколегії 03.05.02*

*С.С. Лукаш*

### **РОЗВИТОК НОРМАТИВНОЇ БАЗИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-СТРУКТУРНОЇ ПОБУДОВИ І ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Нормативно-правове забезпечення управління в органах та підрозділах внутрішніх справ України не обмежується підтриманням стабільності управлінських структур та відносин. Будь-яка з них протягом часу вимагає відповідних удосконалень, певної перебудови. «За деякими спостереженнями, процес адаптації структури органів управління до змінених умов відбувається кожні 5–10 років. У цьому зв'язку необхідною є чітка юридична основа, здатна забезпечувати належні умови для компетентного і своєчасного внесення змін у діючі управлінські структури» [1, с.242-243]. «Спираючись на загальнонаукові методологічні підходи до пізнання різноманітних аспектів суспільного буття, ґрунтуючись на принципово єдиній, але нелінійно-вихідній логіці соціального процесу, вітчизняне правознавство у процесі пізнання правових явищ повинно орієнтуватися на реальні потреби конструктивно перетворювальної практичної діяльності. Насамперед йдеться про потреби практики демократичної трансформації українського суспільства, розвитку нових для незалежної України політичних, владно-державних, економічних відносин і, безумовно, про потреби самого процесу державно-правового регулювання. Практика перетворень в Україні доводить, що в сучасних історичних умовах не спрацьовують класичні методи аналізу соціальних процесів, наприклад, звичайна екстраполяція, тобто поширення висновків про одну частину будь-якого явища на іншу його частину, на явище в цілому, на майбутнє, або метод зіставлення з відомими вже зразками соціальних змін і наслідків» [2, с.20].

Зміна політичних, соціально-економічних умов розвитку державності і громадянського суспільства в Україні призвела до необхідності перегляду цілей, завдань, форм і методів функціонування органів внутрішніх справ. Це з необхідною закономірністю призвело дану систему органів до кризового стану, коли існує нормативно-правове забезпечення ОВС перестало відповідати вимогам суспільного життя. Значна кількість нормативних актів, важелів прогресивного розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ перетворилась у гальмуючі цей розвиток елементи. Такий