

УДК 351.74(477)

В. С. ВЕНЕДІКТОВ,*доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України,
перший проректор Харківського економіко-правового університету***НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ: ПРОФЕСІОНАЛІЗМ
ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЯК ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Розглянуто конкурентоспроможність і професіоналізм як перспективи якісного становлення й подальшого розвитку Національної поліції України та надано відповідні пропозиції з метою поліпшення її діяльності.

Ключові слова: *працевлаштування, працівник поліції, кадрова політика, конкурентоспроможність, професіоналізм.*

Venediktov, V.S. (2017), "National Police of Ukraine: professionalism and competitiveness as development perspectives" ["Natsionalna politsiia Ukrainy: profesionalizm ta konkurentospromozhnist yak perspektyvy rozvytku"], *Pravo i Bezpeka*, No. 1, pp. 89–93.

Постановка проблеми. Конституція України в ст. 1 зазначає, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава [1]. Тому і перші здобутки України щодо побудови правової та соціальної держави закономірно поставили питання про державне управління процесами фаховості і конкурентоспроможності працівників поліції, які за відсутності цілеспрямованого впливу можуть в деякій мірі гальмувати процеси демократизації суспільних відносин.

Стан дослідження. Треба зазначити, що багато наукових праць українських вчених присвячено діяльності міліції та інших підрозділів органів внутрішніх справ України. Але проблеми конкурентоспроможності та професіоналізму працівників новоствореної поліції ще не досліджувалися фундаментально в юридичній науці. Тому **метою** цієї статті є усунення вказаного недоліку.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 1 закону України «Про Національну поліцію» Національна поліція України – центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [2]. Це, в свою чергу, свідчить про те, що головний чинник створення міцної поліцейської системи вбачається у новій кадровій політиці, де особлива увага приділяється підвищенню професіоналізму працівників, їх специфічній діяльності в умовах розбудови правової та соціальної держави.

Сьогодні одним із головних завдань сучасної кадрової політики Міністерства внутрішніх справ України є створення сприятливих умов для інноваційного зростання людини для виконання нею більш складних завдань, обумовлених сучасністю, що, в свою чергу, потребує

виконання складнішої інтелектуальної і творчої роботи, яка покладається на працівників Національної поліції, виявлення та реалізації особистісного конкурентоспроможного потенціалу.

В державах з розвинутою економікою конкурентоспроможність як поняття вже давно ототожнюється з поняттям «якість робочої сили» та є одним з головних показників якісного стану соціально-трудова діяльності особи, в тому числі і працівників поліції.

Поняття конкурентоспроможності в діяльності працівників поліції може бути проаналізовано в аспекті реалізації потенційних можливостей працівників як з погляду відповідності якісним і вартісним характеристикам робочої сили, що користуються попитом на ринку праці у певний проміжок часу, так і з погляду відповідного попиту на поліцейські кадри як на робочу силу певного професійно-кваліфікаційного рівня з боку держави. З цих позицій можливе виділення змісту: конкурентоспроможності працівників Національної поліції в процесі їх діяльності як поняття, що характеризує сукупність її потенційних характеристик, які відповідають умовам сучасної соціальної та економічної кон'юнктури; конкурентоздатності робочої сили як поняття, що характеризує реальні можливості реалізації цих потенційних характеристик в умовах коливання попиту на робочу силу та її пропозиції, що залежать загалом від рівня конкурентоспроможності у сфері професійної діяльності поліції.

Ось чому головний чинник створення міцної правоохоронної системи і вбачається в новій кадровій політиці, де особлива увага повинна приділятися підвищенню професіоналізму працівників Національної поліції України. Саме брак у роботі недавно створеної Національної поліції нерідко коштує не тільки здоров'я,

а й життя як пересічному громадянину, так і самому працівнику поліції. З огляду на означене одним із головних завдань сучасної кадрової політики в органах внутрішніх справ є створення високопрофесійного кадрового корпусу Національної поліції України.

Специфіка контингенту молоді, яка здобуває професію працівника поліції в сучасних умовах, висуває особливі вимоги до процесу її навчання. Ця обставина зумовлює постановку питання щодо впровадження у процес навчання інноваційних педагогічних технологій. Важливими 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 в детальному описуванні дій інтелектуального і практичного плану, використанні алгоритмів для формування майбутньої інтелектуальної та практичної діяльності.

3. Принцип функціонального призначення, завдяки якому досягається оптимальність та економічність дій педагога з метою отримання бажаного результату, а також одних і тих же результатів різними педагогами, які працюють з різним складом курсантів (слухачів) [3].

Умовами побудови оптимальних педагогічних технологій є:

– прогнозування, педагогічне передбачення особливостей проходження процесу набуття знань, який будеється 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 курсантів (слухачів) до майбутньої праці поліцейського в ринкових умовах, особливої актуальності 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-діяльними характеристиками порівняно з вищими рівнями професіоналізму; 3) на основі такого зіставлення та усвідомлення його потенціалу допомагає курсанту (слухачу) виробити власний план сходження на вершину професійної поліцейської діяльності, допомагає йому прогнозувати свій розвиток з урахуванням своїх індивідуальних властивостей, визначити головну мету й цілі кожного етапу, методи і технології досягнення професійної майстерності. Орієнтація на використання у процесі різних категорій перспективної професіограми, спрямованої на «зону найближчого професійного розвитку», дасть можливість комплексно та регульовано здійснювати підготовку конкурентоспроможних спеціалістів у 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. Вважаю, що основним критерієм моделювання діяльності конкурентоспроможного спеціаліста є професійна готовність до своєї діяльності, яка виступає інтегративним показником особи та об'єднує в собі мотиваційно-ціннісне ставлення до професії та володіння елементами діяльності на раціональному рівні. Одним з ефективних шляхів вирішення цієї проблеми може стати створення особистісно-орієнтованих технологій навчання, в центрі уваги яких має бути унікальна цілісна особистість, котра 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 поліції 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 поліції свідчить, що сьогодні кандидати на службу в поліцію або на навчання у вищих відомчих навчальних закладах використовують

три основні способи. По-перше, через так звані «контактні аудиторії». На жаль, доводиться констатувати, що роль особистих зв'язків у працевлаштуванні в нашій країні є гіпертрофованою. Можна виділити кілька їх варіантів: пряма допомога у працевлаштуванні на службу в поліцію або в прийомі на навчання у вищих навчальних закладах системи МВС України – протекція; надання інформації про робоче місце – рекомендація; працевлаштування за професійними контактами. Протекцію найчастіше надають близькі родичі, які проходять або проходили службу в тих же 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, до кого звернутися, задіяти посередників. У цьому разі допомога полягає в організації зустрічі з посадовою особою, котра приймає рішення про прийом на службу (навчання). Рекомендація передбачає надання інформації про вакансії, умови служби або навчання, даних 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 чи 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 життєві 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). Вирішальне значення мають ділові ознаки працівника. Такий спосіб добору кадрів більшою мірою характерний для новостворюваних підрозділів Національної поліції.

По-друге, кандидат може потрапити на службу до органів поліції або на навчання до вищого відомчого навчального закладу шляхом самостійного працевлаштування. Якщо звернутися до практики часів СРСР, то пряма протекція, як правило, була необхідна для пра-

цевлаштування на найпрестижніші робочі місця. Для більшості ж найпоширенішим способом знайти роботу було звернення безпосередньо у відділ кадрів органів внутрішніх справ. Деякі кандидати на службу приходили, взагалі не маючи попередньої інформації, твердо знаючи, що вакансії завжди є, а які – з'ясували на місці. Можливості самостійного працевлаштування до органів внутрішніх справ значно скоротилися з початку 90-х років і з об'єктивним зменшенням кількості робочих місць, і з тим, що така практика стримується протекціоністською політикою керівництва органів, служб та підрозділів, орієнтованою на залучення певної категорії з числа родичів і близьких персоналу. Тепер 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 з яких – участь у конкурсах. Однак необхідно визнати, що відкриті конкурси на заміщення вакантної посади в органах поліції практично потребують свого вдосконалення. Проте їх безсумнівною перевагою є те, що кандидати, крім професійних знань, повинні володіти певним набором особистісних і кваліфікаційних ознак (наприклад, знання іноземних мов, володіння комп'ютером тощо), що часто ігнорується.

По-третє, працевлаштування через формальні канали (службу зайнятості та приватні агентства за наймом). Практика свідчить, що цей спосіб в аспекті кадрового забезпечення органів Національної поліції не має значного поширення. Не останню роль в недостатній популярності цього каналу відіграє глибоко вкорінена думка, що гарну роботу можна знайти лише за знайомством. Звернення у службу зайнятості багато хто розглядає як крайній захід тоді, коли всі інші способи не спрацьовують, що обумовлює недостатній рівень професійної кваліфікації осіб, які врешті-решт користуються її послугами. Приватні агентства за наймом існують поки що тільки у великих містах. Вони досить швидко реагують на кон'юнктуру ринку, активно приваблюють клієнтів. Агентства більшою мірою орієнтовані на добір висококваліфікованих фахівців та управлінського персоналу. Проте отримати роботу, так само, як і підібрати працівника, тут можна лише завдяки значним фінансовим витратам, що й обумовлює відсутність відповідних зв'язків у сфері підбору персоналу між агентствами з працевлаштування та органами, службами й підрозділами поліції.

Таким чином, практика кадрового забезпечення органів Національної поліції України

сьогодні свідчить про певну однобічність вирішення кадрових питань, що знаходить свій вияв у недостатньому професіоналізмі працівників поліції та високій плинності кадрів, зростанні кількості звільнених за негативними мотивами. Вказане обумовлює необхідність стимулювання пропозиції робочої сили для органів, служб та підрозділів Національної поліції.

Першим і основним напрямком політики стимулювання пропозиції робочої сили має бути сприяння професійній підготовці й перепідготовці працівників поліції, кваліфіковане здійснення профорієнтації та професійного консультування молоді щодо професії працівника поліції. По-друге, обмеженість пропозиції робочої сили кандидатів на посади поліцейських, на нашу думку, вимагає ширшого використання реклами. При цьому необхідно зауважити, що реклама щодо прийому на службу в органи Національної поліції України (навчання у вищих відомчих навчальних закладах) за своєю сутністю є інформацією, спрямованою на досягнення суспільно корисних цілей, розповсюдження якої не має на меті отримання прибутку, тобто, виходячи зі змісту ст. 1 закону України «Про рекламу», є соціальною рекламою. При цьому згідно із ч. 4 ст. 12 вказаного Закону засоби масової інформації – розповсюджувачі реклами, діяльність яких повністю або частково фінансується з державного або місцевого бюджетів, зобов'язані розміщувати соціальну рекламу органів державної влади та орга-

нів місцевого самоврядування, громадських організацій безкоштовно в обсязі не менше 5 % ефірного часу, друкованої площі, відведених для реклами [4]. До того ж будь-який канал поширення рекламних посилань 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) вдасться донести інформацію за звичайних середніх умов); доступність (іншими словами, чи зможе рекламодавець скористатися даними каналами в потрібний момент, а якщо ні, то наскільки ці 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).

Висновок. Використання запропонованих заходів, на мою думку, дозволить значно збільшити кількість потенційних кандидатів на службу в поліцію та навчання у вищих відомчих навчальних закладах за рахунок раніше не охоплених заходами професійної інформації верств населення і на цій підставі підвищити вимоги до рівня професіоналізму працівників поліції, служб та підрозділів органів Національної поліції України.

Список бібліографічних посилань

1. Конституція України: закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про Національну поліцію: закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 63. Ст. 2075.
3. Смущенко В. И. МОП – новая технология обучения. *Профессионально-техническое образование*. 1991. № 1. С. 41–46.
4. Про рекламу: закон України від 03.07.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 39. Ст. 181.

Надійшла до редколегії 08.02.2017

ВЕНЕДИКТОВ В. С. НАЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИЦИЯ УКРАИНЫ: ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Рассмотрены конкурентоспособность и профессионализм как перспективы качественного становления и дальнейшего развития Национальной полиции Украины, а также предоставлены соответствующие рекомендации с целью улучшения её деятельности.

Ключевые слова: *трудоустройство, сотрудник полиции, кадровая политика, конкурентоспособность, профессионализм.*

VENEDIKTOV V. S. NATIONAL POLICE OF UKRAINE: PROFESSIONALISM AND COMPETITIVENESS AS DEVELOPMENT PERSPECTIVES

The author has considered competitiveness, professionalism and perspectives of quality formation and further development of the National Police of Ukraine and has provided appropriate propositions in order to improve its operations.

The concept of competitiveness within police officers' activities has been analyzed in terms of realization of potential abilities of the employees both in terms of compliance with quality and cost

characteristics of man power that are in demand at the labor market in a certain period of time and in terms of the corresponding the state demand for police personnel as man power of the certain professional and qualified level. From these perspectives, the author has outlined the content: of the competitiveness of the employees of the National Police in the process of their activities as a concept that characterizes a set of its potential features that meet the requirements of the modern social and economic conditions; of competitiveness of man power as a concept that characterizes the real possibilities of realizing these potential features in terms of fluctuations for man power demand and its offers, which generally depends on the level of competitiveness in the field of professional policing.

The main factor for creating a strong law enforcement system according to the author is the new personnel policy, where the particular attention should be paid to increasing the professionalism of the employees of the National Police. It is the fizzle in the newly established National Police is often the reason for not only the health, but life both for an ordinary citizen, and for a police officer. It has been emphasized that the creation of highly skilled personnel of the National Police of Ukraine should be implemented through the acquisition of relevant knowledge and practical skills using modern innovative technologies.

Keywords: *employment, a police officer, personnel policy, competitiveness, professionalism.*

УДК 349.2

Н. В. КУШНИР,

аспірантка Харківського національного університету внутрішніх справ

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Проаналізовано міжнародний досвід законодавчого забезпечення гендерної рівності з метою імплементації міжнародно-правових норм в українське національне законодавство. Наголошено на тому, що досягнення гендерної рівності більшою чи меншою мірою охоплює процеси реформування національних законодавств, а практичні результати можливі лише через створення правового забезпечення рівності, відповідних державних механізмів правового забезпечення та через активну участь громадянського суспільства в цих процесах.

Ключові слова: *міжнародний досвід, законодавче забезпечення, гендерна рівність, імплементація правових норм, трудове право.*

Kushnir, N.V. (2017), "International experience of legislative provision of gender equality" ["Mizhnarodnyi dosvid zakonodavchoho zabezpechennia hendernoї rıvnosti"], *Pravo i Bezpeka*, No. 1, pp. 93–98.

Постановка проблеми. Вступивши у ХХІ століття, світова спільнота поставила своїм головним завданням створення найкращих умов життя для всіх людей світу, в якому не буде місця будь-якій нерівності – класовій, гендерній, расовій чи етнічній. Йдеться про стратегії, завдяки яким проблеми, що постають перед людьми, та накопичений ними досвід повинні стати одним із невід’ємних напрямів діяльності в процесі розробки, здійснення, контролю й оцінки політики і програм в усіх сферах політичного, економічного та громадського життя. **Метою** цього є те, щоб і жінки, і чоловіки в рівній мірі користувалися плодами таких зусиль, і тоді для нерівності не залишилось би місця.

Виклад основного матеріалу. Шлях самих жінок до визнання своїх прав був дуже довгим і розпочався ще наприкінці ХІХ – у першій половині ХХ століття з суфражизму – жіночого руху за отримання права голосу на виборах.

Суттєвий злам у цій ситуації припадає на часи активного розвитку капіталізму – першу половину ХІХ століття. Саме в ці часи розгорталися два різні, але рівною мірою значущі як для суспільства в цілому, так і для жінок зокрема процеси – масове поширення жіночої праці та поступове встановлення контролю за народжуваністю. Перший процес супроводжувався кризою родини в найнижчих прошарках територіальної громади, а також робив жінку конкурентом чоловікові на ринку праці, загострював напруженість у соціальних відносинах між статями. «Протягом дев’ятого століття жінки в багатьох країнах домоглися: права на освіту; права на рівну з чоловіками працю та заробітну плату; права голосу та права бути обраними до різних гілок влади спочатку на місцевому, локальному рівнях, а потім й до вищих ешелонів влади; права брати участь у діяльності професійних та громадських організацій, а також права на утворення власних