

## КАР'ЄРА ЯК ЕТАПИ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Кадрова політика сьогодні є найбільш важливим елементом державотворення та вузловим питанням при реформуванні міліції. Від того, хто працюватиме в системі МВС залежить успіх реформ, досягнення основної мети та якісно нового рівня діяльності МВС.

Система роботи з кадрами, яка до цього часу існувала в ОВС, вже не задовольняє їх потребам, не відповідає сучасним реаліям та стратегії їх розвитку, тому в нових умовах розвитку держави вона потребує кардинальних змін.

На сучасному етапі професіогенез (професійне становлення, професіоналізація) фахівців правоохоронних органів відбувається досить хаотично, ривками та безсистемно. Така безсистемність професійного становлення працівників міліції вказує на наявність певних причин виникнення цього явища та впливає на процеси збільшення висококваліфікованих фахівців, плинності керівних кадрів, суттєвого омолодження офіцерського та командного складу ОВС, зниження компетентності персоналу тощо. Тобто непрофесіоналізм, некомпетентність персоналу ОВС сьогодні набуває особливої актуальності.

Отже, одним з актуальних кадрових завдань, що стоїть перед МВС, – це планомірний та свосчасний професіогенез працівників міліції від рівня кваліфікованого фахівця до рівня професійної майстерності ("акме"), вирішення якого посприяє поліпшенню не тільки іміджу міліції, а й взагалі правопорядку в державі.

Кадрове забезпечення правоохоронної діяльності на сучасному етапі розвитку суспільства базується на стратегії кар'єрного зростання працівника ОВС, яка є стимулюючим фактором його професійно-посадового розвитку д процесі професіогенезу.

Поняття "кар'єра" означає успішне просування в службовій та іншій діяльності. Тобто кар'єра – це процес руху на шляху оволодіння деякими цінностями, благами, які дістають визнання в суспільстві чи організації. Такими є:

- посадові ступені;
- рівні ієрархії;
- ступені кваліфікаційної дробини та пов'язані з нею навички і знання людей за рівнем майстерності;
- ранги, які відображають величину вкладу робітника у розвиток організації (вислуга років, унікальні раціональні пропозиції, вирішальні для організації), його положення в колективі;
- ступені влади як ступеня впливу в організації (участь в прийнятті важливих рішень, близькість до керівництва);
- рівні матеріальної винагороди, доходу (рівень заробітної платні і різноманітність соціальних пільг) [1].

Характер здійснення кар'єри визначає існування певних її видів. Г.В. Атаманчук, Б.М. Андрушків М.П. Білецький, В.І. Бовикін, В.Р. Веснін, П.Ф. Друкер, Н.Т. Гончарук, А.Я. Кібанов, П.Г. Клишев, В.І. Крамаренко, О.Е. Кузьмін, І.К. Макарова, О.Ю. Мінченкова, В.І. Михайлов, Г.С.Одінцова, С.В. Охотський, В.Л.Романов, Н.П. Тарнавська, Н.В. Федорова, Б.І. Холода, О.М. Ястремська та інші виділяють наступні види кар'єри:

- 1) за змістом змін, що відбуваються в процесі кар'єрного руху - впливову, кваліфікаційну, статусну, монетарну (кар'єра доходу);
- 2) за характером протікання - лінійні та нелінійні;
- 3) за ступенем стійкості, неперервності - стійку та нестійку, перервну та неперервну;
- 4) за можливістю здійснення - потенційну та дійсну;
- 5) за швидкістю, послідовністю проходження ступенів кар'єрної драбини – швидкісну, нормальну, суперавантюрну, авантюрну, типову, послідовно-кризову та інші;
- 6) за середовищем вивчення - професійну та внутрішньоорганізаційну (вертикальну, горизонтальну, центрострімку) тощо.

Значна увага питанням кадрового планування, управління плануванням та розвитком кар'єри державних службовців приділяється в роботах науковців В. Авер'янова, Ю. Битяка, С. Дубенка, В. Лугового, В. Малиновського, Н. Нижник, О. Оболєнського, С. Серьогіна, В. Ялужби та ін.

Попри певну розробленість теоретичних питань мотивації професійної діяльності, кар'єрного зростання, а також наявність низки прикладних досліджень професіоналізму в системі МВС України (О. Бандурка, Б. Бовін, С. Бочарова, Є. Васильєв, О. Майдиків, П. Макаренко, В. Медведєв, Г. Попова, В. Петров, С. Яковенко), вивченню кар'єри як етапів професіогенезу працівників органів внутрішніх справ приділяється менше уваги, ніж того потребують кадрово-управлінські завдання цієї системи.

Тому, метою та завданнями нашої статті є надання визначення поняттю "кар'єра", виділення її видів та етапів професіогенезу працівників міліції.

Відповідно до ст. 38 Конституції України громадяни України мають право рівного доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування [2].

У статті 11 Закону України "Про державну службу" зазначається, що державні службовці мають право на просування по службі з урахуванням кваліфікації та здібностей, сумлінного виконання своїх службових обов'язків, участь у конкурсах на заміщення посад більш високої категорії [3]. Стаття 27 цього ж закону, визначає що просування по службі державного службовця здійснюється шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі, чи за іншою процедурою, встановленою законами України та Кабінетом Міністрів України, або шляхом присвоєння державному службовцю більш високого рангу [3].

Служба в органах внутрішніх справ - це різновид державної служби, що протікає в спеціалізованому органі виконавчої влади і здійснюється спеціально уповноваженими суб'єктами з метою реалізації функцій держави в практичній юридичній діяльності. Усі працівники ОВС є представниками державної влади та виконують обов'язки відповідно до штатної посади – рядового і командного складу.

Кар'єра в ОВС – це спеціалізована ступенева кар'єра, що характеризується поступовим просування працівника ОВС щаблями службової та професійної ієрархії або послідовною зміною сфер правоохоронної діяльності.

Дослідивши правоохоронну діяльність МВС України ми з'ясували, що для працівників ОВС можливі такі види кар'єри (див. рис. 1):

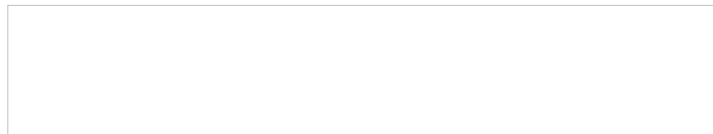


Рис. 1. Види кар'єри працівників ОВС

**Професійна** – це процес досягнення високої кваліфікації (від кваліфікований, висококваліфікований фахівець до професійної майстерності) у рамках певної професії.

**Посадова** – це процес просування працівника міліції по службі у рамках організаційної ієрархії органу або підрозділу внутрішніх справ, що відображає зміни переважно його посадового статусу (н

**Наукова** – це процес присвоєння спеціалізованого вченого радю працівникові МВС наукових ступенів кандидата або доктора наук, на підставі прилюдного захисту дисертації, оформленої відпо

**Звання** – це процес присвоєння працівникові міліції спеціального, вченого, почесного звання, відповідно до нормативно-правової бази України.

1. **Спеціального звання** – це процес досягнення певного міліцейського статусу при присвоєнні спеціальних звань (від рядового міліції до генерал-полковника). Спеціальні звання рядового і начальницького складу ОВС присвоюються особам, прийнятим на службу в ОВС, з урахуванням їх особистих якостей, спеціальної чи військової освіти, підготовки, службового досвіду й інших умов, передбачених Положенням про проходження служби [6] та Указом Президента України від 17.08. 2009 р. N 616/2009 "Про порядок присвоєння вищих військових звань, вищих спеціальних звань і класних чинів" [7];

Присвоєння командному і рядовому складу спеціальних звань (рядовий, молодший, середній, старший і вищий командні склади) із чітко визначеним обсягом повноважень, переліком особистих прав і пільг, спеціальним порядком проходження служби, встановленою формою одягу і знаками розрізнення [7].

2. **Ученого звання** – процес присвоєння працівникові МВС (кандидату або доктору наук) звання професора, доцента і старшого наукового співробітника, які мають повну вищу освіту, глибокі фахові знання та високу наукову діяльність. Учене звання старшого наукового співробітника на основі рішення Вченої (наукової, науково-технічної, технічної) ради, яка діє в системі міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади або установи, присвоює Вища атестаційна комісія України у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Учене звання доцента або професора на основі рішення Вченої (наукової, науково-технічної, технічної) ради, яка діє в системі міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади або установи, присвоює спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у галузі освіти і науки у порядку (1149-2008-п), встановленому Кабінетом Міністрів України.

3. **Почесного звання України** – процес присвоєння працівникові МВС державної нагороди України - почесних звань ("Заслужений юрист України", "Заслужений працівник освіти України" тощо), в Державні нагороди України - є високою формою відзначення громадян за видатні заслуги у розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод громадян, правоохоронна діяльність, яка одна з найважливіших сфер життєдіяльності працівників ОВС, сприяє їх кар'єрному зростанню, розкриттю власних професійних здібностей, особистісних якостей; допомагає самореалізуватися, відчутти свою значущість для суспільства в цілому тощо.

Кар'єра працівника правоохоронних органів починається зі вступу на службу в ОВС та триває на протязі усієї його професійної діяльності. На нашу думку, слід виділити такі етапи кар'єрного зростання працівників ОВС (див. табл. 1).

Таблиця 1

Етапи кар'єрного зростання працівників ОВС

Назва етапів кар'єри	Етапи кар'єри	Статус
Підготовчий	Прийом на службу в ОВС та навчання, на службу в ОВС, проходження початкової підготовки	Курсант ВНЗ МВС, курсів перепідготовки, училища професійної підготовки при ГУМВС
Адаптаційний	Входження у конкретні аспекти певної міліцейської професії	Посадовий (наприклад, слідчий, оперуповноважений тощо)
Просування по службі	Призначення на вищу посаду	Посадовий (наприклад, слідчого на посаду старшого слідчого)
	Призначення на керівну посаду	Керівник відділення, відділу, органу, управління тощо
Переміщення по службі	Призначення на іншу посаду	Зміна статусу (наприклад, з керівника на викладача ВНЗ МВС)
Завершальний	Підготовка до виходу на пенсію, підготовка до нового виду діяльності	Наставник, професіонал
Пенсійний	Заняття іншим видом діяльності	Пенсіонер МВС

**Попередній етап** включає прийом на службу в ОВС та навчання, на службу в ОВС, проходження початкової підготовки. За цей період курсант ідентифікує себе з певним видом правоохоронної діяльності, розширює уявлення про професію, вивчає її особливості та планує свою службову кар'єру.

**Далі наступає етап адаптації** – триває приблизно від кількох місяців до кількох років. У цей період працівник адаптується до умов правоохоронної діяльності, пристосовується до колективу,

знаходить своє місце в колективі, знаходить себе в правоохоронній діяльності, співствавляє ідеальний персоніфікований образ професії реальному. Він освоює вибрану професію, набуває необхідних умінь та навичок, у нього відбувається самоствердження й виникає потреба у встановленні незалежності.

На етапі просування йде процес зростання кваліфікації, просування по кар'єрних сходах, отримує спеціальні (вчені, почесні) звання тощо. На цьому етапі можливі усі види кар'єрного зростання. Накопичується багатий практичний досвід, удосконалюються уміння, формуються навички; росте потреба у самоствердженні, досягненні вищого статусу й ще більшої незалежності.

Переміщення працівника міліції може здійснюватися на:

- вищу посаду з метою просування працівника по службі;
- рівнозначну посаду з метою більш доцільного використання ділових якостей службовця;
- нижчу посаду у випадках скорочення штатів;
- за станом здоров'я,
- за власним бажанням,
- за результатами проведення атестації.

Етап завершення – працівник міліції починає серйозно замислюватися про завершення кар'єри, готуватися до виходу на пенсію. У цей період йдуть активні пошуки "спадкоємця" – гідної заміни і навчання кандидата на посаду, що звільняється. Цей період характеризується кризою кар'єри, працівники все менше отримують задоволення від роботи і випробовують стан психологічного та фізіологічного дискомфорту.

На останньому пенсійному етапі кар'єру завершено. Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [6] установлені певні терміни служби. Особи, які досягли відповідного віку, підлягають звільненню в запас з постановкою на військовий облік, або у відставку.

Таким чином, служба в ОВС надає працівникові міліції кар'єрну перспективу, однак не всі працівники бажають досягти певних службових висот. У зв'язку з цим, нами було проведено анонімне опитування 1241-го працівника ОВС (з яких – 968-м чоловіків (71,7 % від загальної кількості опитаних) та 273-и жінки (29,3 %) щодо їх особистісного ставлення до кар'єри та соціально-психологічних детермінант кар'єрного зростання.

Проведене опитування показало, що респонденти ставляться до своєї кар'єри в ОВС по різному (показники у відсотках) - жінки більш прагнуть до влади, ніж чоловіки; у чоловіків більш превалюють показники пасивного та індиферентного ставлення до власної кар'єри (див. рис. 2.4.).



Рис. 2.4. Типи ставлення працівників міліції до кар'єрного зростання

При з'ясуванні чинників індиферентного ставлення до кар'єри ми визначили, що ці працівники характеризуються низькою професійною компетенцією і відповідно мають низький потенціал кар'єрного зростання.

Як показало дослідження, працівників з пасивним ставленням до власної кар'єри, можна поділити на дві категорії:

- перша, – це особи у яких розвинута потреба підкорятися, вони дуже важко приймають самостійні рішення та вважають за краще, щоби цими питаннями займалися їх керівники; однак ці особи дуже сарні виконавці;

- друга, – вони бажають залишатися у стороні від усіх справ, уникають відповідальності, не проявляють професійну ініціативу.

Осіб, що прагнуть до кар'єрного зростання, теж можна поділити на такі категорії:

- перша, – це ті працівники, що хотіли би займати певну керівну посаду і у них позитивне ставлення до неї, вони виявляють пізнавальну активність, зацікавленість у її побудові; виконують більший обсяг роботи протягом короткого часу; систематично самоудосконалюються;

- друга, – це особи, що дуже люблять владу над людьми; намагаються долати усі перешкоди, що стоять на кар'єрному шляху; напористі, наполегливі та принципові; не урахують думку інших;

- третя, – це працівники, які від свого кар'єрного зростання очікують певних привілеїв (матеріальних, посадових, соціальних, побутових тощо);

- четверта, – це особи, що завжди знаходяться у боротьбі за першість, вони завжди намагаються бути вищими та кращими за інших.

Для з'ясування соціально-психологічних детермінант кар'єрного росту та фактичних чинників призначення на керівну посаду в ОВС ми провели опитування 185 осіб керівного складу, з яких 157 чоловіків та 28 жінок. Респонденти зазначили, що їх призначення на посаду в основному залежало від:

- рівня їх кваліфікації, – так відповіло 64 чоловіка (41 %) та 13 жінок (46 %);
- них самих, вони самі будували свою кар'єру, – так відповіло 43 чоловіка (27 %) та 6 жінок (21 %);
- нових керівників або товаришів, що приходили до влади, – так відповіло 32 особи чоловічої статі (20%) та 4 жіночої (14 %);
- долі, випадково, – так відповіло 12 чоловіків (8 %) та 3 жінки (11 %);
- від ступеню розвитку підрозділу, – так відповіло 2 чоловіка (1 %) та 1 жінка (4 %);
- того, що не було кого призначити (насилые призначення), – 4 чоловіка (2 %) та 1 жінка (4 %).

Таким чином, в ОВС призначаються на керівні посади в основному висококваліфіковані особи, що ефективно працюють, вміють планувати свою кар'єру та досягти її певних рубежів. Однак, сила бажання та величина кар'єрних можливостей працівників міліції залежить не тільки від них самих, але й від існуючої правоохоронної системи кар'єрного зростання. Турбують факти випадкового, насильницького призначення деяких керівників.

У результаті дослідження ми встановили такі соціально-психологічні мотивовані чинники кар'єрного зростання працівників ОВС:

- 1) суб'єктивні, – вони прагнуть:
  - до незалежності і можливості робити певні речі на свій розсуд;
  - бути високо-кваліфікаційним спеціалістом у своїй справі;
  - до постійного підвищення професійного рівня, до самовдосконалення;
  - більш повного використання свого творчого потенціалу через можливість самостійного прийняття рішень;
  - створювати щось нове, займатися творчою діяльністю;
  - до важливої і відповідальної роботи;
  - уміти вирішувати найскладніші проблеми;
  - бути першим і обійти своїх колег;
  - до влади, свободи, лідерства та успіху;
  - до привілеїв;
  - зберегти свій статус в ОВС та матеріальний стан;
  - отримати певну посаду, що надасть їм такі гарантії;
  - до високої оплати праці;
  - отримати певну посаду, що надасть змогу працювати і виконувати службові обов'язки в комфортних умовах;
  - до швидкого кар'єрного зростання тощо;
- 2) суб'єктивно-об'єктивні. Призначення відбуваються внаслідок:
  - зміни вищестоящого керівництва;
  - дружнього ставлення до кандидата вищестоящих керівників;
  - позитивної соціальної думки про кандидата на посаду;
  - реорганізації підрозділу внутрішніх справ;
  - звільнення керівної посади тощо.

З'ясовані нами суб'єктивні та суб'єктивно-об'єктивні чинники кар'єрного зростання працівників міліції, підкреслюють таку кадрову проблему в ОВС як - професійно-психологічна придатність персоналу. На нашу думку, при прийнятті на службу в ОВС та призначенні на керівну посаду слід ретельніше вивчати - мотиваційну сферу кандидата, його спрямованість, здатності та схильності; професійно-важливі якості та індивідуально-психологічні особливості; особливості психічних пізнавальних процесів тощо.

Висновки. Отже, кар'єрний професіогенез працівників ОВС передбачає, з одного боку, удосконалення, систематизацію, збагачення, розвиток професійних знань, умінь та навичок; набуття досвіду правоохоронної роботи, а з іншого – соціально-професійне становлення та соціалізацію працівника, його ідентифікацію з професійною сферою та включення професійних цінностей в особистісний простір. Кар'єрне становлення працівника міліції виконує важливі функції у його правоохоронній діяльності, воно стимулює зростання професійної активності, прискорює процеси кадрових переміщень, сприяє професіогенезу особистості та підвищенню задоволеності своєю працею.

Перспективи подальших розробок у даному напрямку полягають у тому, що слід дослідити та чітко визначити критерії професійної придатності кандидатів на керівну посаду МВС України.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Мескон М.Х. Основи менеджмента / М.Х.Мескон. – М.: "Дело", 1994.
2. Конституція України [Електронний ресурс]: закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР із змін., внес. згідно із Законами України : за станом на 25.06.2008 р. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
3. Про державну службу [Електронний ресурс]: закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
4. Порядок присудження наукових ступенів і присвоєння вчених звань. [Текст]: Постанова Кабінету Міністрів України №644 від 28.06.1997р., із змінами і доповненнями згідно з постановами Кабінету Міністрів України від 05.08.1998 р. № 1241, 22.07.1999 р. № 1336, 04.03.2001 р. № 229 – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
5. Про затвердження Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника [Текст]: Постанова Кабінету Міністрів України № 423 від 07.03.2007 р., із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 369 (669-2009-п) від 14.04.2009 – втратила чинність на підставі Постанови КМ N 603 (603-2009-п) від 05.06.2009 р. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
6. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ. [Текст]: Постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 29.07.91 р. № 33, від 20.03.98 № 349, із змінами і доповненнями від 27.01.92 р.
7. Про порядок присвоєння вищих військових звань, вищих спеціальних звань і класних чинів. [Текст]: Указ Президента України N 616/2009 від 17.08.2009 р.
8. Про державні нагороди України [Електронний ресурс]: закон України від 16.03.2000 р. N 1549-III із змін., внес. згідно із Законами України: за станом на 21.05.2009 р. – Електрон. дан. (3 файли). – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрана

## РЕЗЮМЕ

У статті пропонується класифікація видів кар'єри та етапів кар'єрного професіогенезу працівників ОВС.

Ключові слова: кар'єра, професіогенез, працівник ОВС.

Е.Н. Цидмак

Подано до редакції 02.09.09

## КАРЬЕРА КАК ЭТАПЫ ПРОФЕССИОГЕНЕЗА СОТРУДНИКОВ ОВД

### РЕЗЮМЕ

В статье предлагается классификация видов карьеры и этапов карьерного профессиогенеза сотрудников ОВД.

**Ключевые слова:** карьера, профессиогенез, сотрудник ОВД.

*E.N. Tsylnak*

## CAREER AS STAGES OF PROFESSIOGENESIS OF THE STAFF OF THE INTERNAL AFFAIRS SECTION SUMMARY

The article suggests classification of career types, and describes some stages of career professiongenesis of the staff of the internal affairs section.

**Keywords:** career, professiongenesis, an employee of the internal affairs section.

---