

ним стимулюванням і іншими непрямими способами. Але тільки вона має монополію на примус за допомогою спеціального апарата відносно всіх членів суспільства. Важливе значення тут має право та правоохоронна діяльність. Державна влада базується на праві, а право на правоохоронній діяльності. Правоохоронну функцію держави здійснюють уповноважені правоохоронні органи засобами й методами правоохоронної діяльності.

Отже, правоохоронна діяльність – це така форма державної діяльності, яка здійснюється з метою охорони права спеціально уповноваженими органами шляхом застосування юридичних заходів впливу із суворим дотриманням встановленого законом порядку.

До завдань правоохоронної діяльності належить захист:

- суспільного ладу держави;
- прав і законних інтересів громадян, підприємств, організацій, установ, суб'єктів усіх форм власності;
- суверенітету та територіальної цілісності.

Політична влада має свої ресурси – реальні засоби, що використовуються чи можуть бути використані для зміцнення влади та її реалізації.

За характером дії та функціональною роллю ресурси поділяються на:

- примусові – заходи силової та адміністративної дії за невиконання розпоряджень влади;
- організаційні – створення організаційних структур управління, що гарантують швидке проходження владних розпоряджень до виконавців;
- заохочувальні – матеріальні та соціальні блага, за допомогою яких влада підтримує певні верстви населення;
- нормативні – засоби дії на ціннісні орієнтації, морально-етичні норми об'єктів влади, що спрямовані на встановлення відносин соціального партнерства.

Політична влада обирає свої ресурси залежно від стану економіки, рівня життя, зрілості суспільних відносин, політичної культури, наявності політичної еліти в державі та інших чинників. Тому і розбіжності в поглядах різних учених стосовно правоохоронної функції держави ґрунтуються на різних підходах до розуміння поняття функціонування держави у сфері правоохоронної діяльності й зумовлені відсутністю законодавчого визначення правоохоронної функції держави. Особливе місце серед завдань правоохоронної діяльності посідає захист прав і свобод людини, її життя, здоров'я, честі, гідності, недоторканності та безпеки.

1. Гегель Г.В.Ф. Основи філософії права, або природне право і державознавство / пер. з нім Р. Осадчука та М. Кушніра. К.: Юніверс, 2000. 336 с.

2. Надольний І.Ф. Філософія: навчальний посібник. К.: Вікар, 1997. 584 с.

3. Філософія права: навч. посібник / О.О. Бандура, С.А. Бублик, М.Л. Заїнковський та ін.; за заг. ред. М.В. Костицького, Б.Ф. Чміля. К.: Юрінком Інтер, 2000. 336 с.

ІНСТИТУТ НАСТАВНИЦТВА ЯК ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКОННОСТІ ТА ДИСЦИПЛІНИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ

Ведучи мову про підвищення ефективності національної системи професійної підготовки працівників підрозділів поліції, не можна залишити поза увагою інститут наставництва, що знайшов достатнього поширення у світовій практиці.

Вчені головними завданнями наставництва вважають: по-перше, адаптацію до служби та закріплення стажерів, прискорення процесу професійного становлення, тобто розвиток здатності самостійно виконувати покладені на них функції, по-друге, прищеплення стажерам інтересу до правоохоронної діяльності, засвоєння кращих традицій службових колективів, поваги до прав і гідності людини, сумлінності, правової активності, свідомого та творчого ставлення до виконання службового обов'язку [1, с. 330].

Отже, основними завданнями наставництва в поліції є: навчання основ професійної діяльності, розвиток умінь і навичок самостійно виконувати поліцейські завдання; надання практичної допомоги молодим працівникам в оволодінні професійними знаннями і практичними навичками, необхідними для самостійного виконання завдань оперативно-службової діяльності; вивчення ділових і особистісних якостей підшефного в ході виконання ним функціональних обов'язків; адаптація молодих працівників до специфічних умов служби в поліції; формування дисциплінованості, високої відповідальності за виконання службового обов'язку, необхідних психологічних і моральних якостей тощо.

Наставництво в підрозділах поліції можна сміливо вважати складовою частиною професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу. Здійснення наставництва в поліції визначається подвійною метою: по-перше, забезпечення оптимальної адаптації працівника як фахівця до умов служби і, по-друге, цілеспрямоване формування та розвиток професійних та особистих якостей, необхідних для виконання основних завдань, покладених на поліцейські підрозділи [2, с. 123].

Вважаємо за необхідне виділити такі повноваження наставника: юридичні (принципово реагувати на порушення дисципліни підшефним, використовуючи форми громадського впливу; вносити керівництву органу пропозиції щодо заохочення або накладення стягнень на підшефного; у разі виявлення у підшефного негативних якостей (схильності до зловживання службовим становищем та ін.) вносити пропозиції керівництву щодо доцільності подальшого проходження ним служби в поліції), організаційно-розпорядчі (несення відповідальності за стан роботи з підлеглим; знання вимог законодавства України, основних нормативно-правових актів, які регла-

ментують проходження служби в поліції; складення та затвердження після погодження з психологом у керівника органу піврічного плану індивідуальної роботи з навчання та виховання підшефного з врахуванням загальноосвітньої та спеціальної підготовки, ведення щоденника; надання допомоги підлеглому в підготовці та виконанні індивідуального плану навчання в ознайомчий період; надання допомоги підшефному в оволодінні обраною професією, роз'яснення особливостей проходження служби; брати участь в обговоренні питань, що стосуються службової діяльності та поведінки підшефного, захисту його прав та інтересів; вносити мотивовані пропозиції керівнику підрозділу про дострокове припинення наставництва або продовження його терміну тощо) та виховні (надавати індивідуальну допомогу з метою успішної адаптації підшефного до умов проходження служби в поліції; ознайомлювати підшефного з історією та традиціями колективу, де він працює, залучати його до активної участі в громадському житті; постійно вивчати (за допомогою психолога) особливості характеру, запиту та уподобання працівника; допомагати йому долати труднощі та раціонально використовувати вільний час, знати його сімейно-побутові умови, за необхідності сприяти їх поліпшенню).

Значення наставництва полягає саме у тому, що найбільш ефективний метод адаптації в новому середовищі, до нової ролі – це навчання особистим прикладом, практична передача професійних та інших навичок.

Як уже зазначалося, крім «входження» у професію, молодий працівник проходить одночасно і соціальну адаптацію, тобто «входження» у колектив із його морально-психологічним кліматом, традиціями, неписаними (неформальними), але сталими нормами. Крім адаптації до професії і колективу, молодий працівник, як правило, проходить адаптацію і до нового місця проживання. Адаптація молодих працівників, які приїхали з іншої місцевості, ускладнюється багатьма обставинами – пошук та облаштування житла, вивчення меж та можливостей нової місцевості, знайомство з новими людьми. Важливу роль у цій своєрідній соціалізації молодого працівника відіграє наставник.

Для молодого працівника небайдуже, хто проводить із ним першу бесіду – керівник чи виконавець. Тут же сила впливу збільшується зі зростанням формального авторитету (посадового становища) особи, яка проводить бесіду. Перша бесіда керівника про професію, підрозділ, його традиції, історію запам'ятовується молодій людині на все життя. Психологи підкреслюють, що саме перші враження про роботу багато в чому визначають і ставлення до професії надалі, вони можуть бути не найглибші, але найяскравіші. Також на все життя працівник запам'ятає того, хто перший вводив його в зміст службових завдань, знайомив із колегами, характеризував начальника.

Як показує практика, на превеликий жаль, інститут наставництва не відіграє значної ролі в становленні молодого працівника як професіонала. Найчастіше виконання наставниками своїх функцій носить формальний характер. Можливо, це викликано такими причинами:

- найчастіше наставники не зацікавлені у виконанні своїх наставницьких функцій у зв'язку з відсутністю матеріального стимулювання цієї діяльності;
- завантаженість на своєму робочому місці просто не дозволяє наставнику приділяти належну увагу молодому працівнику;
- навіть у найбільш досвідчених і підготовлених працівників можуть бути просто відсутні навички виховної роботи.

Наразі можна виділити такі методичні помилки, що зустрічаються під час розробки системи наставництва:

- помилкова система критеріїв добору наставників, вимог до компетенцій, помилки самої процедури відбору;
- брак у наставників необхідної підготовки;
- помилкове запровадження системи наставництва (неправильне позиціонування системи, нерозуміння співробітниками її завдань, брак позитивного сприйняття, спротив змінам);
- неправильне позиціонування наставника (між наставником і стажером не має бути стосунків у форматі «начальник – підлеглий», тільки стосунки за принципами рівності та взаємної зацікавленості у результаті);
- неправильна мотивація наставників (немає єдиної думки щодо того, як і у якій формі мотивувати наставників, і чи треба взагалі це робити; вочевидь, це питання потрібно ретельно опрацювати на етапі підготовки з урахуванням корпоративних принципів мотивації).

Застосування наставництва є особливо ефективним у випадках високої плинності кадрів, коли необхідно оперативно підготувати велику кількість нових співробітників, а також у таких сферах діяльності, коли для повноцінного входження на посаду та мінімізації професійних помилок потрібен час для вироблення необхідних навичок.

Грамотно вибудована та правильно функціонуюча система наставництва дозволяє досягти:

- скорочення строків виходу на плановий рівень продуктивності праці та досягнення відповідності корпоративним стандартам;
- підвищення професійного рівня та навичок усіх без винятку співробітників, утягнутих у систему наставництва, включаючи самого наставника;
- посилення професійної складової мотивації та надання додаткових можливостей для підвищення професійного статусу;
- зниження ризику професійного вигорання найбільш досвідчених співробітників, носіїв знань, навичок та системи корпоративних цінностей;
- надання досвідченим співробітникам можливостей кар'єрного зростання як у горизонтальному, так і у вертикальному напрямку;
- підвищення економічної ефективності системи підготовки персоналу;
- укріплення командного духу, підвищення лояльності співробітників до системи [1, с. 331].

Таким чином, виникає необхідність переведення системи наставництва на більш професійну основу. Формування спеціальних матеріальних фондів у

підрозділах дозволило б стимулювати діяльність наставників, зробити її більш престижною. Очевидно, що наставники повинні не призначатися за принципом «тепер твоя черга», а відбиратися з найбільш підготовлених і досвідчених працівників. Для того, щоб дані кандидати одержали право називати себе наставниками, вони повинні скласти ряд кваліфікаційних іспитів, що включали б службу та бойову підготовку, знання нормативних актів, основи виховної та соціально-психологічної роботи. Серед наставників можна було б проводити конкурси на звання «Кращий наставник», матеріально та морально стимулювати. Для підвищення професіоналізму наставників необхідним є також створення періодичних курсів підвищення кваліфікації, де вони могли б прослухати лекції з основ психології і педагогіки, що викладаються професорсько-викладацьким складом різноманітних навчальних закладів.

1. Березняк В.С. Роль наставництва у підготовці працівників Національної поліції // Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 17 бер. 2016 р.). Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2016. С. 330-331.

2. Перепелиця А.А. Адміністративно-правове регулювання підготовки персоналу для органів внутрішніх справ України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2009. 202 с.

Наливайко Л.Р.

проректор Дніпропетровського
державного університету внутрішніх
справ, доктор юридичних наук, професор

Книш С.В.

студентка юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

СТАНОВЛЕННЯ І СУТНІСТЬ КОНСТИТУЦІЙНОЇ ЮСТИЦІЇ В УКРАЇНІ

Здобуття Україною незалежності та утвердження її як демократичної, правової та соціальної держави зумовило необхідність створення нею єдиного органу конституційної юрисдикції, основними функціями якого є тлумачення норм Основного Закону держави та суспільства Конституції, визнання законів та інших правових актів органів державної влади конституційними або ж навпаки (конституційного контролю).

Україна, належачи до романо-германської правової сім'ї, модель якої передбачає створення конституційних судів або конституційних рад, створи-