Боєприпаси, строк зберігання яких 18 років, надають початкову швидкість кулі для всього дослідженого діапазону відхилення діаметру кулі, що не перевищують 0,25% від значення, яке визначене тактико-технічними вимогами до зброї, що допускає їх бойове застосування без обмежень.

Боєприпаси, строк зберігання яких 46 років, надають навіть максимальне значення початкової швидкості кулі нижче її п'ятипроцентного зниження, по якому проводиться категорування ствола. Тому боєприпаси з такими строками зберігання вимагають розмежування по застосуванню.

Так при стрільбі на дальностях, що не перевищують 500 м, ці боєприпаси можуть застосовуватися без введення поправок у прицільні пристосування по дальності, а при стрільбі на великі дистанції введення таких поправок необхідно. Крім того, внаслідок зниження початкової швидкості кулі гранична дальність стрільби такими боєприпасами зменшується і може оцінюватися величиною 1500 м.

З наведених даних видно, що при зменшенні діаметра куль змінюються основні показники дійсності стрільби:

– падає імовірність поразки цілі;
– збільшується середня очікувана витрата боєприпасів;
– збільшується час на виконання вогневої задачі.

Представляється доцільним розробка вимог та критеріїв для виробництва боєприпасів при заданій ефективності стрільби зі стрілецької зброї.

Теоретичні результати і дані експериментальних досліджень, отримані в роботі, можуть бути покладені в основу для переходу на експлуатацію стрілецької зброї по стану, при застосуванні боєприпасів, строк зберігання яких більше 10 років, без розробки та застосування діагностичної апаратури.

Гельмич Д.М.
слухач магістратури ННІПФСКМ НАВС
Науковий керівник:
Охріменко І. М. начальник кафедри, доктор юридичних наук, професор

ПРОВІДНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Під поняттям "технології управління персоналом" у теорії та практиці управління звичайно розуміють сукупність прийомів, засобів, форм та методів впливу на персонал у процесі його найму, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності. Технології управління персоналом регламентується спеціально розробленими нормативно-методичними документами: положеннями, інструкціями, настановами, нормами та нормативами, посадовими

інструкціями та ін., що розроблюються та впроваджуються у межах кожного відомства або організації. Розглянемо деякі з тих проблем, що сьогодні визначають використання та розвиток основних технологій управління персоналом в органах внутрішніх справ України.

Вихідним етапом процесу управління персоналом органів внутрішніх справ України є добір та відбір персоналу. Складні економічні, соціальні та інші умови, в яких сьогодні опинилися органи внутрішніх справ, особливості служби, небезпечність діяльності суттєво ускладнюють процес набору кандидатів до органів внутрішніх справ як з точки зору механізму залучення громадян, так і з точки зору невідповідності певної частини кандидатів високим вимогам працівника органів внутрішніх справ. Ця обставина підвищує значущість процесу відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ. За сучасних умов технологію відбору і попереднього вивчення кандидатів на службу в органи внутрішніх справ регулює Інструкція про відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України, що затверджена наказом МВС України від 31 січня 1996 р. із змінами та доповненнями, затвердженими наказом МВС України від 10 червня 1999 р.

Відбір персоналу для органів внутрішніх справ як поняття складає оцінку професійно-важливих особистісних, ділових та моральних якостей кандидата на вакантні посади за тими чи іншими відомчими професійними видами службово-трудової діяльності особового складу. Практика свідчить, що комплектуючі органи остаточно ще не засвоїли необхідність використання науково обґрунтованих та законодавчих критеріїв підбору персоналу для органів внутрішніх справ.

Важливого місця у загальній системі управління персоналом займає управління службово-трудовою адаптацією працівників. У найбільш загальному визначенні адаптація – це взаємне пристосування працівника та організації. Її головна мета – привести у відповідність особисті знання, досвід та цінності працівника з цінностями, традиціями організації. Виділяються два напрямки службово-трудової адаптації - первинна, тобто пристосування молодих працівників, які ще не мають досвіду професійної діяльності, та вторинна – пристосування працівників, що вже мають досвід професійної діяльності.

Стержнем діяльності у сфері управління персоналом органів та підрозділів внутрішніх справ є розробка та впровадження сучасної системи стимулювання їх професійної діяльності. Стимулювання, у найбільш загальному його визначенні, це метод управління соціальною діяльністю людей, коли поведінка людини регулюється за допомогою впливу не на саму особу, а на умови її життєдіяльності, на зовнішні по відношенню до особи фактори (процеси та явища), що породжують певні потреби та інтереси. Ускладнення соціально-економічного стану країни негативно позначилося на механізмі стимулювання діяльності працівників органів внутрішніх справ, як і багатьох інших верств населення України. Сьогодні ми маємо ситуацію, коли висока відповідальність за результати праці, напруженість, професійний

ризик діяльності правоохоронців сусідують із значним погіршенням їх матеріального забезпечення, соціального захисту, забезпечення житлом і т. ін. Все це зумовлює незадоволеність роботою, живить процес плинності персоналу.

В органах внутрішніх справ ділова оцінка особового складу здійснюється за допомогою атестації. Атестація спрямована на вдосконалення діяльності органів внутрішніх справ, підвищення ефективності їх роботи, поліпшення добору, розстановки і виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності та відповідальності працівників. При цьому повинні всебічно оцінюватися їх ділові, професійні, моральні та особисті якості, рівень культури, здатність працювати з людьми та деякі інші суттєво важливі для працівників органів внутрішніх справ.

Атестація осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ проводиться відповідно до Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України, затвердженої наказом МВС України від 23 лютого 2001 р.

Планування, організація, мотивація та контроль службового росту працівника, виходячи із його цілей, потреб, можливостей, здібностей та схильностей, складає сутність процесу управління діловою кар'єрою в організації. З точки зору забезпечення ефективності цієї діяльності важливим є те, щоб кожен із працюючих знав не тільки перспективи свого службового росту та можливості підвищення кваліфікації, але й умови за яких ці можливості можуть бути реалізовані. У противному разі мотивація поведінки стає слабкою, людина працює не в повну силу, не прагне підвищувати свою кваліфікацію, знижується її активність, це, у свою чергу, не забезпечує повною мірою відповідність цілей, потреб та можливостей організації.

Донець Т.М.
здобувач кафедри конституційного
та міжнародного права НАВС

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Європейська хартія місцевого самоврядування є основним міжнародно-правовим документом для країн - членів Ради Європи, який містить стандарти щодо організації управління на місцях на засадах місцевого самоврядування, які є обов'язковими для держав - членів Ради Європи. Цей документ прийнято Радою Європи 15 жовтня 1985 року.

Ратифікація Україною Європейської хартії місцевого самоврядування відбулася 15 липня 1997 року, коли Верховна Рада України прийняла Закон "Про ратифікацію Європейської хартії місцевого самоврядування". Таким чином, відповідно до ст. 9 Конституції України, це означає, що Хартія стала