

МЕЛЬНИКОВИЧ В. М.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права
(Львівський університет бізнесу і права)

ЖИВКО М. О.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права
(Львівський університет бізнесу і права)

БОСАК Х. З.,
викладач кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права
(Львівський університет бізнесу і права)

УДК 342.951.351.82

РЕАЛІЗАЦІЯ БАЗОВИХ ПРИНЦИПІВ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

В статті досліджено необхідність удосконалення кадрової політики в ОВС України в умовах адміністративної реформи та шляхи реалізації її основних принципів, зроблено акцент на специфіці професійної діяльності працівників ОВС України, яка зумовлює особливі вимоги до їх кадрового забезпечення.

Ключові слова: кадровий потенціал, кадрова політика, органи внутрішніх справ (ОВС), принципи кадрової політики, професіограми.

В статье исследованы необходимость совершенствования кадровой политики в ОВД Украины в условиях административной реформы и пути реализации её основных принципов, сделан акцент на специфике профессиональной деятельности сотрудников ОВД Украины, обуславливающей особые требования к их кадрового обеспечения.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровая политика, органы внутренних дел (ОВД), принципы кадровой политики, профессиограммы.

In the article the need to improve police personnel policy in Ukraine in terms of administrative reform and ways to implement its basic principles, focuses on the specifics of the professional activity of law enforcement bodies of Ukraine, which makes special demands on their staffing.

Key words: human resources, personnel, internal affairs bodies (police) personnel policy principles, professiogram.

Вступ. Розвиток в Україні демократичного суспільства вимагає від органів внутрішніх справ України (надалі – ОВС України) вироблення нової управлінської ідеології, спрямованої на перехід діяльності міліції від карально-репресивної на сервісно-обслуговуючу, здатної ефективно і віддано служити народові України. Реалізувати ці завдання спроможні лише працівники ОВС України нової генерації, які володіють не лише певними професій-



ними знаннями та навичками, а мають таку мотивацію та самосвідомість, яка покликана захищати права і законні інтереси людини та громадянина – як найвищу цінність. Це, в свою чергу, вимагає від МВС України розроблення та реалізації сучасної кадрової політики, спрямованої на підготовку високопрофесійного кадрового корпусу, який буде в змозі працювати в нових умовах.

Незважаючи на науково-практичний інтерес до цієї проблематики, зумовлений насамперед прагматичною потребою підвищення ефективності діяльності ОВС в умовах заострення соціальних суперечностей у суспільстві, їй поки що не приділено належної уваги. Серйозну науково-теоретичну базу в її дослідженні становлять положення, наукові ідеї, аргументації у працях вчених-юристів: Ю. Аврутіна, А. Арістової, О. Бандурки, І. Богатирьова, О. Джужі, В. Зуя, Д. Калаєнова, О. Кальмана, А. Комзюка, В. Коваленка, В. Лазарева, М. Мельника, П. Рабіновича, В. Сіренка, С. Сливки, М. Тищенко, О. Харитоновна, С. Шалгунової, В. Шаповалова та ін. Науковий доробок зазначених та інших авторів складають вагоме наукове та практичне значення. Узагальнення, висновки та рекомендації, які містяться в них, сприяють вирішенню нагальних питань кадрової політики в органах внутрішніх справ України, вдосконаленню чинного законодавства у цій царині.

Під час реформування та розвитку кадрової політики в ОВС України особливе значення має застосування науково-теоретичного підходу до вирішення актуальних проблем. Лише на основі вираженого, науково-обґрунтованого підходу можна закласти підвалини ефективної і стабільної служби в ОВС України, подолати негативні тенденції, які ще нерідко заважають ефективному функціонуванню правоохоронної системи, розробити нові концептуальні методи організації, функціонування та проходження служби в цих органах.

Постановка завдання. Необхідність удосконалення кадрової політики в ОВС України в умовах адміністративної реформи зумовлена самим існуванням держави, її цілями, завданнями і функціями, а також потребою кадрового забезпечення МВС України кваліфікованим персоналом, здатним компетентно виконувати покладені на нього функції щодо захисту особистої безпеки громадян, їх прав і свобод, законних інтересів.

Управління якістю підготовки працівників ОВС України, їх професіоналізація, ефективна кадрова політика МВС України якнайкраще сприяють успішній реалізації основної функції ОВС – протидії злочинності, охороні громадського порядку, захисту основних прав і свобод людини та громадянина. Все це актуалізує потребу у покращенні якості професійної освіти працівників ОВС України.

На сьогодні існує багато нез'ясованих питань у висвітленні проблемних аспектів організаційно-правових проблем відбору та організації роботи з персоналом ОВС України, правих засад професійного розвитку правоохоронців, технології управління службовою кар'єрою працівників міліції, моральних принципів кадрової політики і службової діяльності в системі МВС України. Враховуючи це, назріла потреба у ґрунтовному дослідженні адміністративно-правових засад проходження служби працівниками міліції, виробленні новітньої концепції кадрової політики в ОВС України.

Результати дослідження. В основу методології дослідження кадрової політики в ОВС України покладено загальнотеоретичні принципи та підходи до вивчення предмету дослідження.

Відповідно до мети та задач дослідження використано сукупність загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання. Системний підхід до їх застосування надав можливість здійснити комплексне дослідження кадрової політики в ОВС України, окреслити шляхи удосконалення зазначених процесів. Порівняльний аналіз фактів і управління проходження служби в міліції (поліції) європейських країн, їх синтез надав можливість дослідити генезу державного регулювання цієї сфери в зарубіжних країнах, виокремити основні сучасні тенденції, можливість їх застосування в ОВС України.

Відповідно до даних в Департаменті кадрового забезпечення 82% працівників мають вищу освіту, 17% базову освіту та неповну вищу освіту, лише 1% правоохоронців – без освіти (див. рис. 1)



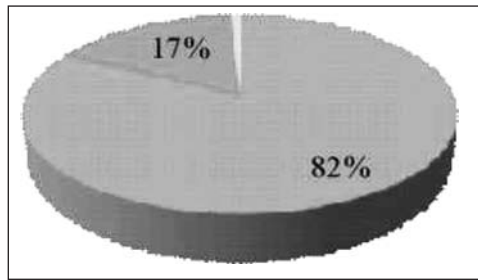


Рис. 1. Співвідношення кількості працівників ОВС України за освітою у 2012 р., %

На жаль, закінчивши навчання у ВНЗ МВС України, молоді фахівці не завжди спроможні виконувати покладені на них функції у повному обсязі, тому слід здійснювати таку кадрову політику, яка спрямована на збереження професійного ядра міліції. Збереження професійного ядра міліції сприяє узагальненню, перейняттю позитивного практичного досвіду роботи молодими фахівцями. Тому «кадрові чистки», які неодноразово відбуваються в системі МВС України, як свідчить досвід, на жаль, призводять до втрати професійного ядра колективів, що деколи негативно відбивається на показниках діяльності практичних підрозділів органів внутрішніх справ.

Отже, планування кадрової діяльності повинно ґрунтуватися на науковій організації праці, яка полягає у:

- 1) спеціалізації і розмежуванні функцій працівників ОВС України;
- 2) узгодженості і цілковитій взаємодії структурних підрозділів;
- 3) вдосконаленні інформаційного забезпечення оперативно-службової діяльності;
- 4) використанні новітніх технологій, досягнень сучасної науки у повсякденній діяльності;
- 5) раціональному розставленню сил і засобів;
- 6) колективній та матеріальній мотивації персоналу ОВС України.

Специфіка професійної діяльності працівників ОВС України зумовлює особливі вимоги до їх кадрового забезпечення, позаяк правоохоронці, реалізуючи свої посадові функції, постійно застосовують заходи адміністративного примусу, що зумовлює підвищену відповідальність за наслідки прийнятих ними рішень. Тому без чіткого і усебічного уявлення стосовно вимог, які ставляться до кадрового потенціалу, неможливо здійснити якісний відбір і розстановку персоналу. Вирішити цю проблему можна лише за допомогою розроблення ґрунтовних професіограм – професійно-кваліфікаційної моделі посадової особи ОВС України. Зазвичай, професіограму поєднують з психограмою – «психологічним портретом» професії, в якому зазначаються основні психологічні якості особистості працівника міліції, якими він повинен бути наділений для найбільш ефективного виконання, покладених на нього професійних завдань.

Професіограма, зазвичай, конгломерує дві моделі:

- модель працівника ОВС, в якій ґрунтовно деталізуються професійні, ділові, особистісні, моральні якості, необхідні вміння та знання;
- модель посади, що в свою чергу передбачає функції, права, обов'язки, відповідальність тощо.

Професіограма, на думку більшості фахівців, є орієнтиром професійної підготовки працівників ОВС України, а також формуляром-зразком у сфері правозастосовної та правоохоронної діяльності. Незважаючи на те, що доцільність розроблення і застосування професіограм працівників ОВС України є беззаперечною, слід констатувати, що нині вони до кінця не розроблені та в кадровій діяльності, на жаль, майже не використовуються.

Значний досвід служби авторів в органах внутрішніх справ України дає підстави стверджувати, що висока вимогливість, постійний контроль і перевірка виконання поставлених завдань є вкрай дієвими детермінантами кадрової роботи, оскільки вони, *по-перше*, сприяють зміцненню законності і дисципліни, виробленню почуття відповідальності за додому справу; *по-друге*, унеможливають виникнення проявів байдужості, формалізму, волонтаризму серед працівників міліції; *по-третє*, сприяють ефективному виконанню посадових обов'язків, зміцненню якості правоохоронної діяльності.

Для реалізації кадрової політики в органах внутрішніх справ України, на думку авторів, в кадровій діяльності слід застосовувати: ефективні технології прогнозування та пер-



спективного планування; моніторинг оцінювання кадрового потенціалу ОВС України та визначення потреби у фахівцях відповідного напрямку; формування діючого зовнішнього та внутрішнього резерву на заміщення вакантних посад працівників ОВС України; використання інноваційних підходів щодо відбору, визначення професійної придатності, мотивації кандидатів на службу в ОВС України; створення прозорого механізму конкурсного відбору; створення сприятливих умов професіоналізації працівників ОВС України відповідно до стратегічних програм професійного розвитку; сприяння професійному зростанню на засадах змагальності та неперервного професійно-особистісного розвитку; оцінювання професійної придатності шляхом проведення чергових і позачергових атестацій, кваліфікаційних та конкурсних іспитів; розроблення та запровадження раціональної системи стимулювання службової діяльності правоохоронців.

Кадрова функція є функцією соціальної системи, спрямованої на забезпечення її ефективної діяльності за допомогою відповідного нормативно регламентованого алгоритму відбору, навчання, виховання, розстановки, переміщення, атестації працівників міліції. Кадрова функція в системі ОВС пов'язана з виконанням завдань соціального забезпечення систем та процесів управління у сфері охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю шляхом залучення людей, які відповідають певним вимогам, до реалізації трудових функцій в організаційних рамках МВС України та його структурних підрозділах [1].

Робота з кадрами – це частина, функція державного управління, внаслідок чого загальні принципи державного управління, на думку В. М. Плішкіна, повністю поширюються на усю його частину, в тому числі й на роботу з кадрами. У той же час, на думку ученого, кадрова функція, як і будь-яка інша функція управління, заснована на ряді специфічних, тільки їй притаманних принципів [2].

Домінуючими у кадровій політиці ОВС України, на думку автора, є реалізація таких базових принципів:

– *конкретно-історичний підхід* дає можливість врахувати потреби МВС України в кадровому забезпеченні та реальні можливості їх задоволення на сьогодні та в стратегічному аспекті;

– *демократизм у поєднанні з науковим підходом при вирішенні кадрових питань* полягає у гнучкості, застосуванні інноваційних підходів при реалізації кадрової політики, відкритості і прозорості під час прийняття кадрових рішень. Результати соціологічного дослідження дають підстави стверджувати про те, що нині виникає нагальна потреба зміни управлінської парадигми, запровадження у кадрову діяльність новітніх наукових розробок та технологій, розробленні ефективної кадрової системи. У зв'язку з чим слід:

– привести кадрову політику в ОВС України до вимог трансформаційних процесів у державі;

– чинне законодавство уніфікувати у площині європейських стандартів;

– запровадити системний підхід до усіх етапів кадрової діяльності, що сприятиме перспективному плануванню, прогнозуванню та оцінюванню кадрової ситуації в МВС України;

– вдосконалювати професійну діяльність підрозділів кадрового забезпечення, що сприятиме покращенню кадрового менеджменту на всіх рівнях;

– постійно застосовувати наукові підходи та отримані результати наукових досліджень в процесі вироблення та реалізації державної кадрової політики;

– *законність, правове підґрунтя кадрових рішень*. Для реалізації цього принципу, перш за все, на думку автора, слід вирішити низку важливих завдань, а саме:

– усунути правові колізії та суперечності у чинному законодавстві, що регулює порядок проходження служби в ОВС України;

– розробити та законодавчо затвердити концепцію розвитку МВС України;

– вирішити питання подолання кадрових деформацій в ОВС України, передусім забезпечення захисту прав людини та формування антикорупційних механізмів у кадровій сфері;

– запровадити механізми передового міжнародного досвіду формування і реалізації кадрової політики в поліції (міліції);



– *системність*, з однієї сторони являє собою органічний взаємозв'язок цілей, принципів, форм і методів роботи з персоналом ОВС України, а з іншої – диференційований підхід щодо запровадження та реалізації кадрових програм;

– *наступність і змінність* – поєднання досвідчених та молодих кадрів, прекрасна можливість використання досвіду і знань професійного ядра новопризначеними працівниками ОВС України;

– *створення резерву кадрів* – надає можливість планово, систематично та з використанням наукових досягнень готувати досвідчених керівників та здійснювати відбір на вакантні посади в структурних підрозділах;

– *професіоналізм* – неперервний процес вдосконалення професійної майстерності, забезпечення максимального співвідношення професійних знань, навиків, умінь кваліфікаційним вимогам та професіограмам;

– *стимулювання* – існування стабільних та обґрунтованих заходів матеріального та морального стимулювання працівників ОВС України за бездоганне виконання посадових функцій;

– *соціальна рівність в питаннях призначення та проходження державної служби в ОВС України* полягає у відсутності жодних форм дискримінації чи «...привілеїв за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [3];

– *соціально-правовий захист працівників ОВС України* передбачає створення і закріплення на законодавчому рівні положень, які не тільки де-юре, а й де-факто гарантуватимуть сприятливі правові, соціальні, фінансово-економічні умови для ефективного виконання посадового обов'язку.

Висновки. Дослідження генези кадрової політики в органах внутрішніх справ дає підстави стверджувати, що незважаючи на значні здобутки, реформування системи МВС України потребує подальшого удосконалення, приведення її до міжнародних стандартів. Професіоналізація правоохоронців вимагає покращення ефективності діяльності функціонування ОВС України, а також зміни вектору діяльності правоохоронних органів.

Для належного нормативно-правового забезпечення цієї діяльності та розроблення наукового підґрунтя вкрай важливим є узагальнення історичного досвіду функціонування міліції (поліції), що сприятиме не лише узагальненню правових засад функціонування її апарату, а й надасть можливість сформулювати стратегічні напрямки удосконалення організації та діяльності сучасних органів внутрішніх справ України.

Отже, проаналізувавши викладені дефініції, під кадровою політикою в ОВС України, на думку автора, слід вважати свідомо регульований й стратегічно побудований процес, пов'язаний з перспективним плануванням та прогнозуванням формування, професійного навчання, ефективного використання кадрового потенціалу, визначення мети і завдання, пріоритетів кадрової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Кісіль З. Р. Професійно-психологічна підготовка працівників Державної служби боротьби з економічними злочинами: навч. посіб. / За заг. ред. проф. В. Л. Ортинського; кол. авт. – Львів: ЛьвДУВС, 2010. – С. 223.
2. Плішкін В. М. Теорія управління органів внутрішніх справ: [підручник] / В. М. Плішкін; за ред. канд. юрид. наук Ю. Ф. Кравченка. – К. : НАВСУ МВС України, 1999. – С. 603.
3. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 30. – Ст. 24.

