

УДК 351.74(477)

А.М. КЛОЧКО, Харківський національний університет внутрішніх справ

СУЧАСНИЙ СТАН КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Ключові слова: кадрове забезпечення, органи внутрішніх справ, проходження служби, фахівці, професійне ядро.

Сучасний розвиток державної виконавчої влади поставив на порядок денний необхідність проведення в органах внутрішніх справ якісно нової кадрової політики. Однак справа ускладнюється тим, що реформування кадрової роботи доводиться здійснювати у несприятливих умовах: реалії суспільного життя призвели до різкого збільшення навантаження на особовий склад органів внутрішніх справ, плинності кадрів, падіння моралі і духовності окремих працівників, порушення ними законності.

В той же час злочинність за ознаками спеціалізації та кваліфікації стає все більш професійною та організованою. Для того щоб ефективно їй протидіяти відповідно до закону, необхідно підвищувати майстерність особового складу органів внутрішніх справ, комплектувати їх належно підготовленими кадрами, забезпечити нормативно-правове регулювання їхньої діяльності. Вирішення зазначених проблем неможливе без вивчення поняття та сучасного стану кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, що обумовлює якісну підготовку персоналу ОВС, яка є одним із важливих елементів успішної протидії злочинності та іншим правопорушенням.

Кадрове забезпечення в органах внутрішніх справ – це виконання завдання 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.

Кадрове забезпечення включає в себе два основних напрями:

1) діяльність із удосконалення структури системи;

2) організаційну роботу з персоналом.

Обидва напрями кадрового забезпечення органів внутрішніх справ будуються на основі права й органічно поєднуються з правовим регулюванням кадрової роботи.

В основу кадрового забезпечення закладений весь комплекс робіт з підбору, розстановки, переміщення навчання, виховання та вивільнення кадрів органів та підрозділів внутрішніх справ.

З цього приводу прийнято вважати за основу наступні елементи роботи з кадрами в органах внутрішніх справ: організаційно-штатна робота; підбір кадрів; розстановка кадрів; підготовка кадрів; присвоєння спеціальних звань; оцінка кадрів; забезпечення службового просування кадрів; виховання кадрів; соціальне забезпечення кадрів; стимулювання службової активності кадрів; зміцнення законності і дисципліни в діяльності кадрів; звільнення кадрів; робота з ветеранами.

Вимоги практичної кадрової роботи вимагають до вищезазначеного переліку додати і такі елементи роботи з персоналом як: визначення кількості працівників; ступінь їх підготовки; посадове становище; роботу з резервом; стимулювання службової активності; виховання кадрів; професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Весь комплекс відносин, що виникають у роботі з кадрами, знаходиться під регулюючою дією права.

Кадрове забезпечення – це функція адміністративної діяльності, спрямована на реалізацію завдань щодо управління персоналом.

Визначають такі основні завдання кадрового забезпечення в діяльності ОВС, як:

– вдосконалення нормативно-правового регулювання роботи з кадрами;

– прийняття в межах своєї компетенції заходів по реалізації державної кадрової політики в системі МВС;

– організація відбору і комплектації органів внутрішніх справ на рівні, необхідному для виконання оперативно-службових завдань, і покращення якісного складу кадрів органів внутрішніх справ;

– забезпечення встановленого порядку проходження служби в органах внутрішніх справ;

– організація системи професійної підготовки кадрів, забезпечення її відповідності потребам органів внутрішніх справ.

Працівники органів внутрішніх справ вступають у правові відносини, які впливають зі змісту їх службових повноважень не лише всередині органу чи підрозділу, але й зовні, тобто вступають у відносини з громадянами, іншими державними та недержавними органами. Виступаючи в означених відносинах від імені держави, вони можуть застосувати заходи, необхідні для виконання законних вимог, зокрема заходи примусового характеру. Отже, працівники органів внутрішніх справ наділяються державно-владними повноваженнями і здатні проводити в дію механізм державного примусу. Владна природа службових повноважень забезпечує реальну і необхідну можливість для даної категорії державних службовців впливати на поведінку суб'єктів суспільних відносин для досягнення соціально корисного результату, забезпечує обов'язковість їх підпорядкування законним вимогам і розпорядженням.

Сьогодні доцільним є розв'язання проблеми співвідношення посад та звань міліції із відповідними категоріями та рангами державних службовців. Це вирішило б ряд проблем, пов'язаних із призначенням на відповідні посади у підрозділах органів внутрішніх справ цивільних осіб, створило можливість атестування керівників, які до служби в органах внутрішніх справ, займали відповідну посаду державного службовця, вирішило б питання можливості ротації кадрів в різних відомствах, департаментах МВС України тощо. Крім цього,

таке нормативно-правове регулювання забезпечило б право працівників органів внутрішніх справ обіймати посади в різних органах державної служби, на відповідних посадах, за категоріями та рангами, після закінчення служби.

Зміни в поглядах на структуру персоналу зумовлені суттєвими досягненнями у сфері роботи з кадрами. Проте, незважаючи на ці досягнення, ще не вдалося подолати негативні тенденції, що визначають сучасний стан кадрового забезпечення взагалі та персоналу ОВС зокрема, а також результати їх діяльності (падіння престижу професії правоохоронця, відтік кваліфікованих працівників, зростання випадків порушень дисципліни та законності, поширення суїцидів серед особового складу тощо). Причини, що зумовили таке положення, пов'язані як із загальним станом суспільства, так і з тими процесами, що відбуваються в органах внутрішніх справ.

Наприклад, однією з причин недостатньої ефективності реформування органів внутрішніх справ є намагання зберегти попередній позитивний досвід і найкращі аспекти організації їх діяльності минулого. Проте, питання можливості використання досвіду поступово втрачено через надмірне омолодження персоналу, зокрема працівників правоохоронних органів низових ланок. Минулого року система зазнала найбільш відчутних втрат фахівців з юридичною освітою.

Якщо прийнято на службу 4,4 тис. осіб, з яких 3,4 тис. випускників відомчих вищих навчальних закладів, то звільнено майже вдвічі більше. А в підрозділах боротьби з організованою злочинністю та штабах число звільнених юристів перевищило кількість прийнятих у 15 разів, торгівлі людьми – у 8, службах боротьби з економічними злочинами та боротьби з незаконним обігом наркотиків – удвічі.

Ті 900 фахівців у галузі «Право» державних та комерційних вищих навчальних закладів, що прийняті на службу, складають лише 2 % від загальнодержавного обсягу випуску юристів¹.

¹ За даними Держкомстату України 43419 фахівців.

Єдиним же і самим надійним джерелом поповнення міліцейських колективів були і залишаються випускники відомчих вищих навчальних закладів. Проте, на жаль, робота в районних відділах органів внутрішніх справ вважається неprestижною, з порушенням норм трудового законодавства, повним ігноруванням соціальних, особистих та побутових проблем працівника органу внутрішніх справ. Відсутній резерв кадрів на посади начальників ГУМВС, УМВС. Так, наприклад, 60 % їх заступників у займаних посадах працюють до 2-х років.

Ще гірший стан справ з кандидатами на начальників міськрайлінорганів, оскільки понад третину їх заступників працюють у посадах до 1-го року, а решта майже 70 % – до 3-х. Більш серйозний стаж мають одиниці.

Саме сьогодні стає актуальним діяльність інституту управління. Необхідно дати широку дорогу апробованим раніше «Школам начальника УМВС», «Школам ректора», «Школам педагогічної майстерності», курсів підготовки та перепідготовки керівних кадрів як вищого, так і середнього рівня.

Перспективним і здібним молодим працівникам слід проводити ротації «райвідділ – УМВС», «УМВС – апарат Міністерства – ВНЗ» і навпаки, аби дати їм досвід як практичної, так і управлінської діяльності та поєднати практику з наукою.

Вкрай негативно впливає на боротьбу зі злочинністю несвоєчасне заміщення вакантних посад начальників міськрайліновідділів.

Щодо якісного складу, то кожен другий працівник міліції має вік до 30-ти років, а кожен п'ятий – висуслугу до 3-х років.

За останнє десятиріччя з ОВС начальницького складу звільнено більше (154,5 тис.), ніж його працює сьогодні (151, 5 тис.), при тому половина (75,8 тис.) у найбільш продуктивному віці (від 30 до 45 років), кожен третій з числа звільнених – юрист².

Основними причинами існування зазначених проблем є:

- недоліки та прорахунки в управлінні кадровими процесами;
- прогалини в нормативно-правовому забезпеченні;
- неврегульованість на нормативному рівні сфер компетенції головних суб'єктів цієї діяльності;
- невизначеність механізму їх взаємовідносин;
- відставання технологій управління персоналом та їх нормативного забезпечення від сучасних вимог та існуючих стандартів;
- низький рівень управлінської культури керівників органів та підрозділів внутрішніх справ;
- відсутність системи фахової підготовки працівників служб управління персоналом тощо.

Ситуація, що склалася у кадровій сфері, вимагає подальшого вдосконалення всієї системи роботи з персоналом, внесення новітніх управлінських підходів та технологій, приведення її нормативно-правового забезпечення у відповідність до сучасних реалій та вимог.

Отже, кадрове забезпечення діяльності органів внутрішніх справ є специфічним видом діяльності. Змістом такого виду діяльності є: відбір та розстановка кадрів, правове регулювання проходження служби, навчання і виховання персоналу, стимулювання персоналу, надання правового та соціального захисту.

Одним із найважливіших напрямів кадрової роботи є відбір кадрів. В органах внутрішніх справ приймаються на добровільних засадах особи, які здатні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою та станом здоров'я виконувати покладені на них обов'язки у суворій відповідності до норм правових актів, регламентуючих діяльність органів внутрішніх справ.

Правове регулювання визначає наступні характерні особливості проходження служби в органах внутрішніх справ:

² Виступ начальника ДКЗ МВС полковника міліції М.М. Дивака на засіданні колегії МВС 17.01.2010 р.

– служба в органах внутрішніх справ є різновидом державної служби і їй притаманні усі риси та принципи державної служби;

– особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ підлягають службовій атестації, порядок і терміни проведення атестації встановлюються Положенням про проходження служби та Міністром внутрішніх справ України;

– особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, зарахованим на відповідні посади органів і підрозділів ОВС, присвоюються спеціальні звання;

– для осіб рядового і начальницького складу ОВС встановлюється службова дисципліна, яка регламентується Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України [1];

– проходження служби в органах внутрішніх справ регламентується спеціальним нормативним актом – Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України [2];

– для виконання службових обов'язків працівники органів внутрішніх справ наділені спеціальними державно-владними повноваженнями, які дають їм право застосовувати заходи адміністративного та іншого державного примусу, включаючи застосування зброї;

– для працівників органів внутрішніх справ законом встановлені додаткові гарантії безпеки при виконанні службових обов'язків. Особи рядового і начальницького складу ОВС підлягають державному обов'язковому особистому страхуванню [3].

Зазначені вище специфічні особливості проходження служби в органах внутрішніх справ зумовили новий етап розвитку ОВС і, відповідно, свідчать про значні зміни, яких зазнала система кадрового забезпечення органів внутрішніх справ. Сьогодні створена якісно нова нормативно-правова база, що регулює професійну діяльність, організацію роботи з персоналом. Сучасного значення набуло формулювання сутності кадрової політики, зазнали розвитку підрозділи по роботі з персоналом, система психологічного забезпечен-

ня службової діяльності, соціальної та виховної роботи з особовим складом [4, с.203]; плідно розвивається міжнародне співробітництво. Особливого значення набула додаткова інформація щодо оцінки кадрового забезпечення діяльності міліції, що витікає із аналізу громадської думки. Результати вивчення громадської думки, різних соціологічних досліджень, свідчать, про те, що образ працівників міліції у громадській свідомості залишається негативного характеру (зловживання службовим становищем, корупція, грубість, невжиття належних заходів до правопорушників, байдужість, низька загальна культура та культура спілкування).

Працівники органів внутрішніх справ України в цілому не поступаються жодній з поліцейських структур світу в умінні здійснювати службові функції з охорони громадської безпеки та боротьби зі злочинністю. Однак вони певною мірою програють колегам з розвинених демократичних країн в умінні співпрацювати з населенням і від того імідж правоохоронців України є не завжди адекватний результатам їхньої діяльності. Тому, важливим завданням адміністративно-правового регулювання діяльності органів внутрішніх справ та їх кадрового забезпечення є прийняття відповідних програм, на законодавчому рівні, по формуванню, підтримці та збереженні іміджу, вмінню працювати з населенням, формуванні громадської думки.

Потрібно надати більшу самостійність міськрайліноорганам внутрішніх справ щодо здійснення ними кадрових функцій, делегуючи при цьому їм додаткові повноваження з вищих рівнів управління.

Отже, все вищевказане підтверджує той факт, що сучасні проблеми кадрового забезпечення органів внутрішніх справ та різноманітні службові ситуації спроможні вирішувати тільки фахівці-професіонали (як з точки зору їх суто професійних, так і особистих характеристик). У зв'язку з цим виділяються дві рівнозначні проблеми: якісний відбір і підготовка майбутніх професіоналів та збереження

існуючого професійного ядра органів і підрозділів внутрішніх справ України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
 2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про прохо-

дження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ» : від 29.07.1991 р., № 114.

3. Закон України «Про міліцію» : від 20.12.1990 р., № 565-ХІІ // ВВР УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

4. Бандурка О. М. Професійна етика працівників міліції : навч. посіб. – Вид. 2-ге доопр. / О. М. Бандурка. – Х. : ХНУВС, 2011. – 262 с.

Клочко А. М. Сучасний стан кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України / А. М. Клочко // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 367–371 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11kamvck.pdf>

Розглянуто сучасний стан кадрового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ. Досліджуються причини та шляхи вирішення проблеми плинності кадрів в лавах ОВС України.

Клочко А.Н. Современное состояние кадрового обеспечения органов внутренних дел Украины

Рассмотрено состояние кадрового обеспечения деятельности органов внутренних дел на сегодняшний день. Исследуются причины и пути решения проблемы текучести кадров в ОВД Украины.

Klochko A.N. State of Frame Provision of Law-Enforcement Bodies of Ukraine

The status of frame provision of activity of law-enforcement bodies for today is considered. The parents and trajectories of the problem resolution of staff turnover in law-enforcement bodies of Ukraine are researched.

Форум права