



О.Ю. СИНЯВСЬКА

канд. юрид. наук, доц.

Національний університет внутрішніх справ

УДК 338.108:354.31

ПРИНЦИПИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розширені принципи кадрової політики в органах внутрішніх справ, подані в Комплексній програмі кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001-2005 роки.

Перетворення, що відбуваються в Україні, мають за основу ціннісну переорієнтацію українського суспільства. Зміна та трансформація ідеалів і цінностей на перший план висунула людину, її права та свободи. "Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави" [1, ст.3].

В загальній шкалі гуманітарних цінностей права людини, як і сама людина, займають центральне місце та домінують над усіма іншими. Україна, додержуючись курсу реформ, теж проголосила права і свободи людини як пріоритетні та найбільш значимі, визнала необхідність додержуватися у даній галузі загальноприйнятих міжнародних стандартів. Перетворення, що відбуваються в Україні, передбачають зміцнення законності та правопорядку, забезпечення безпеки особи, охорону конституційних прав, свобод та законних інтересів громадян. Успішне здійснення державою функції захисту прав і свобод громадян, охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки залежить багато в чому від ефективності діяльності органів внутрішніх справ. Але резерви підвищення ефективності діяльності ОВС багато в чому визначаються кадровим потенціалом цих органів. Працівники органів внутрішніх справ є повноправними громадянами своєї країни, тому держава повинна не тільки покласти на них функцію забезпечення та охорони прав і свобод інших громадян, але й забезпечувати і охороняти права і свободи власне персоналу ОВС. Робота з персоналом – один з найбільш відповідальних та багатограних напрямків управлінської діяльності в органах внутрішніх справ, що потребує комплексного вирішення управлінських, економічних, соціальних, правових, моральних, психологічних та інших завдань. Система роботи з персоналом повинна будуватися з урахуванням підтримання балансу прав та інтересів працівників органів внутрішніх справ з однієї сторони, та МВС (органу внутрішніх справ)

– з іншої, що забезпечує ефективну реалізацію конституційних прав і свобод працівника як громадянина, професіонала та особистості в органічному поєднанні з інтересами органів внутрішніх справ, служба в яких є особливим видом державної служби з усіма взаємними правами, обов'язками та обмеженнями, що випливають з цього.

В даний час в Україні прийнято багато нормативно-правових актів, спрямованих прямо чи побічно на забезпечення на належному рівні життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ, і процес нормотворчості в цьому напрямку триває. Адже, поряд із прийняттям норм права потребується створення ефективного механізму здійснення передбачених законом заходів по забезпеченню життєдіяльності працівників органів внутрішніх справ гарантії їх правового та соціального захисту. Створення такого механізму проходить складно: позначаються неювнота та слабка систематизованість правової бази, що регулює ці питання, недостатнє матеріальне та фінансове забезпечення механізму та пропозиціях по його удосконаленню.

Забезпечення життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ нерозривно пов'язане з кадровою політикою. Кадрова політика – це цілеспрямована діяльність державних органів, організацій і посадових осіб щодо підбору, навчання, розподілу, переміщення та звільнення кадрів [2, с.134]. Під кадровою політикою розуміють органічну частину загальної політики держави, що являє собою сукупність цілей та принципів, форм і методів, напрямків і критеріїв діяльності державних органів по забезпеченню виробничої та невиробничої галузей висококваліфікованим персоналом у конкретних історичних умовах. Метою кадрової політики є проведення в життя загальної політики держави шляхом організації практичної діяльності тієї чи іншої категорії працівників у потрібному напрямку. Роль кадрової політики міститься у тому, що вона є одним із важливих засобів здійснення зовнішньої та внутрішньої політики, економічних, політичних і культурних перетворень в країні, укріплення правопорядку. Тому успішна реалізація загальної політики знаходиться у прямій залежності від кадрової політики, визна-

чається ступнем її ефективності [3, с.20-21]. З цієї кадрової політики випливають її завдання, до яких можна віднести розробку та проведення в життя програм, методів роботи з персоналом, планування та організацію системи кадрової роботи: раціональне використання персоналу у відповідності з рівнем знань працівників, їх кваліфікацій та професій, використання працівників там, де їх робота використовуватиметься з більшою віддачею; створення умов для підвищення ефективності праці персоналу; регулювання плінності кадрів тощо.

Завдання розбудови в Україні демократичної правової держави, орієнтованої, в першу чергу, на забезпечення прав і свобод людини, вимагають проведення в органах внутрішніх справ якісно нової кадрової політики. В зв'язку з цим 30.06.2001 року наказом МВС № 515 була затверджена Комплексна програма кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001-2005 роки [4]. В даному документі метою кадрової політики в органах внутрішніх справ України визнається формування високопрофесійного кадрового корпусу органів внутрішніх справ, забезпечення стабільності службово-трудова відносин осіб рядового і начальницького складу та оптимальної збалансованості їх чисельності.

Реалізація кадрової політики забезпечується шляхом вивчення та застосування вищими органами державної влади та управління, Міністерством внутрішніх справ правових актів, що визначають правове положення працівників органів внутрішніх справ і регулюють роботу з ними. Наскільки робота з персоналом відповідає потребам суспільного розвитку та закономірностям управління, настільки ефективно функціонування всієї системи та кожної з її складових підсистем [5, с.14].

Кадрова політика в органах внутрішніх справ досліджувалася у працях багатьох вчених [2, 3, 5, 6], але не всі їх висновки знайшли відображення у нормативно-правових актах, зокрема у Комплексній програмі кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001-2005 роки. Перш за все, це стосується принципів кадрової політики в органах внутрішніх справ, які ми й спробуємо визначити в рамках даної статті.

Зміст кадрової політики повинен відповідати її принципам, значення яких не можна недооцінювати, адже під цими принципами розуміють вихідні, загальні правила і вимоги, норми діяльності, керівні начала, що лежать в основі роботи з людьми. Вони виділяються шляхом аналізу практики, випливають із закономірностей суспільного розвитку та відбивають його об'єктивні умови. У Комплексній програмі кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001-2005 роки в якості основних принципів кадрової політики визначені:

- наукова обґрунтованість потреби органів і підрозділів внутрішніх справ у працівниках певної кваліфікації;
- реальність відбору та вивчення працівників за їх діловими і моральними якостями;
- поєднання довіри і поваги до працівників органів внутрішніх справ з принциповою вимогливістю до них;

- своєчасне оновлення кадрів, оптимальне поєднання чисельності досвідчених і молодих працівників;

- правовий і соціальний захист працівників органів внутрішніх справ.

В зв'язку з наведеним переліком, хочеться відмітити його неповноту. На наш погляд, необхідно поглибити перелік основних принципів кадрової політики в органах внутрішніх справ, доповнивши його наступними принципами:

- законності, що передбачає верховенство Конституції та інших законів України над рештою нормативно-правових актів як в діяльності працівників органів внутрішніх справ, так і при забезпеченні прав і свобод самого персоналу ОВС;

- політичної, соціальної та національної рівності, який передбачає, що не може бути будь-яких привілеїв чи обмежень як при вступі на службу до органів внутрішніх справ, так і в правах та обов'язках працівників цих органів за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;

- демократизму в роботі, який означає урахування керівниками громадської думки з питань підбору та розстановки кадрів, призначення керівників органів внутрішніх справ усіх рівнів на конкурсній основі з колегіальним обговоренням кандидатів на відповідну посаду;

- гуманізму, що прямо випливає із статті 3 Конституції України і передбачає первинність людини, особистості, ціннісні пріоритети врахування інтересів конкретної особи;

- "своєчасне оновлення кадрів, оптимальне поєднання чисельності досвідчених та молодих працівників" можливо було б замінити на принцип стабільності кадрового корпусу органів внутрішніх справ в поєднанні з принципом спадкоємності та змінюваності, суть якого в поєднанні досвідчених і молодих працівників в необхідності використання досвіду та знань старих кадрів поряд з виконанням молодих перспективних працівників та постійного оновлення персоналу;

- системності, тобто врахування всього різноманіття факторів, що реально впливають на діяльність та процеси формування персоналу органів внутрішніх справ

- солідарності як морально-етичної, психологічної, організаційної та правової обумовленості розвитку індивіда та відомства, що гарантує баланс їх інтересів та взаємної відповідальності;

- позапартійності, який означає недопущення в органах внутрішніх справ діяльності політичних партій рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичну мету, так само, як і релігійних об'єднань, незалежність працівників органів внутрішніх справ при виконанні службових обов'язків від впливу будь-яких політичних, громадських об'єднань;

- відкритості, який означає "прозорість" роботи з персоналом, знання кожним працівником органів внутрішніх справ загальних принципів, методів, форм кадрової роботи, гарантій по їх здійсненню;

- професіоналізму та компетентності, що передбачає

можливості службового зростання працівників органів внутрішніх справ лише на підставі поєднання їх високих професійних, ділових та особистих якостей;

- стимулювання роботи працівників органів внутрішніх справ, який передбачає застосування до них заходів матеріального та морального заохочення за сумлінне виконання поставлених на службі завдань, у поєднанні з відповідальністю працівників за невиконання або неналежає виконання своїх службових обов'язків;

- міжнародного співробітництва та інтеграції, що передбачає вивчення та впровадження досвіду роботи з персоналом поліції зарубіжних країн, а також розповсюдження передового досвіду роботи з персоналом органів внутрішніх справ України за кордоном.

В науковій літературі виділяють і інші принципи кадрової політики (наприклад, поєднання суспільних інтересів, інтересів колективу та особистості; контроль та перевірка виконання; рівне право на заняття посад в державному апараті; створення резерву кадрів на висунення тощо), але описані вище - найбільш характерні для ефективною діяльності органів внутрішніх справ, вони вважаються нами основними методологічними принципами кадрової політики в органах внутрішніх справ.

Наприкінці відзначимо, що незважаючи на прогресивність та велике значення Комплексної програми кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001-2005 роки, доповнення наданого в ній переліку основних принципів

кадрової політики запропонованими вище надало би цьому документу більшої наукової обґрунтованості, відбивало б закономірності управлінської роботи з персоналом органів внутрішніх справ на сучасному етапі суспільного розвитку нашої країни та світовий досвід.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. —1996. -№ 30. —Ст.141.
2. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. —Харків: Вид-во Ун-ту внутр.справ, 2000. —480 с.
3. Пискотин М.И. Стиль и методы работы аппарата советского государственного управления. —М.: Юрид. лит., 1977. —76 с.
4. Наказ МВС України "Про Комплексну програму кадрової політики в органах і підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001-2005 роки" від 30.06.2001р., № 515.
5. Туманов Г.А. Кадры в системе управления органов внутренних дел. —М.: Юрид. лит., 1973. —232 с.
6. Ануфрієв М.І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України: організаційно-правовий аспект: Монографія. -Х.: Вид-во НУВС, 2001. — 238 с.

Надійшло до редакції 24.10.2003

СИНЯВСКАЯ Е.Ю. ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Расширены принципы кадровой политики в органах внутренних дел, представленные в Комплексной программе кадровой политики в органах и подразделениях внутренних дел и обеспечения законности и дисциплины на 2001-2005 годы.

SIJAVSKAJA E.JU. PRINCIPLES OF PERSONNEL SELECTION IN LAW-ENFORCEMENT ORGANS

Principles of personnel selection in the law-enforcement organs, submitted in the Complex program of personnel selection in organs and divisions of internal affairs and maintenance of legality and discipline for 2001-2005 years are expanded.



А.С. СПАСЬКИЙ

Національний університет внутрішніх справ

УДК 351.754

ПРИНЦИПИ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОПЕРАЦІЇ

Досліджується сутність, класифікація та значення принципів спеціальної операції

Поряд із принципами соціального управління державними органами при проведенні спеціальної операції, існують також принципи, що підкреслюють саме специфіку

її організаційно-функціональної структури, усіх видів забезпечення, прийомів та способів вирішення завдань, які виникають у процесі проведення останньої. Знання цих