

## **СПЕЦИФІКА ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТА І ОБ'ЄКТА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Досліджено адміністративно-правовий статус суб'єкта та об'єкта кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. Розкрито роль керівника як найбільш вагомої структурної одиниці органів внутрішніх справ.

Створення ефективної системи запобігання злочинності в країні, що надійно забезпечує захист прав, свобод і законних інтересів людини, суспільства і держави, є запорукою прогресивного розвитку українського суспільства в умовах ринкових перетворень. Однією з важливих складових даного процесу є кадрове забезпечення органів внутрішніх справ.

Діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей. Тому саме людина є центральним елементом у системі управління кожної організації.

Поняття «об'єкт кадрового забезпечення органів внутрішніх справ» і «суб'єкт кадрового забезпечення органів внутрішніх справ» відносні, оскільки кожен суб'єкт є одночасно об'єктом кадрового забезпечення і навпаки. Проте між суб'єктами та об'єктами існує принципова різниця, яка полягає в тому, що це якісно різні управлінські явища, відмінність між якими ґрунтується на трьох засадах:

- характер відносин, у системі яких діє кожна людина і відповідно виникають різні результати діяльності;

- характер та види діяльності, оскільки для кожного виду діяльності потрібні певні знання, професійна підготовка;

- відносини, через які та в процесі яких приймаються управлінські рішення і дії.

Об'єктами, які протистоять суб'єктам кадрового забезпечення і на яких спрямована предметно-практична діяльність останніх, є кадровий корпус у цілому, трудові колективи органів внутрішніх справ, окремі категорії кадрів. Серед усіх категорій кадрів особливо складні і значущі функції виконують керівники, які залишаються реальними носіями влади, багато в чому визначають технології, стиль усієї управлінської та інших форм трудової діяльності.

Кваліфікований керівник в ОВС відіграє значну роль: спрямовує роботу всієї системи,

забезпечує ефективність її функціонування, уособлює в суспільстві весь орган внутрішніх справ. Тому авторитет всього підрозділу (органу) значною мірою залежить від авторитету керівника.

Діяльність сучасного керівника багатофункціональна. Вона поєднує діяльність щодо визначення основних цілей організації менеджменту, а також головних напрямків їх досягнення й розвитку. Така діяльність пов'язана із: впливом на підлеглих; виконанням конкретних функцій як щодо підлеглих і організації в цілому, так і щодо вищестоящих органів.

Необхідно відзначити, що в системі управління органами внутрішніх справ керівник відіграє провідну роль. Його завдання стосуються переважно роботи з персоналом, його добору, але не менш важливими є проблеми вдосконалення організації такої роботи і стилю управління. Лише професійний підхід до організації процесу формування керівного персоналу органів внутрішніх справ забезпечить не тільки стійкість і надійність управління цими органами, але й ефективність їх діяльності [1].

Основними суб'єктами управління персоналом є підрозділи органів системи МВС України: управління, відділи кадрів, а також відповідні посадові особи, на яких покладаються функції прийому на службу та звільнення працівників, а також підвищення кваліфікації, перепідготовки особового складу тощо.

Проблема суб'єкта є найбільш дискусійною в теорії правовідносин. Ю. Козлов визначає суб'єкт управління як учасника процесу управління, що за своїм функціональним призначенням покликаний практично здійснювати цілеспрямований упорядковувачий вплив на відповідний об'єкт (об'єкти) [2]. На думку Ю. Тихомирова, суб'єкти, які управляють суспільством, – це або народ у цілому, або окремі

його верстви, об'єднання, колективи, оформлені відповідним чином у політико-правових формах через систему державних і громадських організацій, інститути безпосередньої демократії [3]. В. Афанасьєв підкреслює, що суб'єктом управління є складна система державних і недержавних організацій [4]. О. Бандурка визначає суб'єкта управління як «структурно окреслені спільноти людей з органами управління, які формуються ними, та керівним складом (на персональному рівні), наділені управлінськими функціями та які здійснюють управлінську діяльність» [5]. В. Плішкін під суб'єктом управління розуміє «управляючу підсистему», яка здійснює цілеспрямований вплив на об'єкта (керувану підсистему) з метою підвищення ефективності його функціонування, приведення його у відповідність до об'єктивних закономірностей розвитку [6].

За традиціями, управління персоналом (підбір, навчання, розстановка персоналу, оцінка його діяльності тощо) є, з одного боку, обов'язком кожного керівника (начальника), а з іншого – окремим завданням спеціальних працівників, зокрема працівників підрозділів роботи з персоналом. Керівники (начальники) уповноважені спрямовувати роботу підлеглих і відповідають за виконання головних завдань.

Головною рисою суб'єктів кадрового забезпечення органів внутрішніх справ є наявність у них певної компетенції (працівник кадрового підрозділу) або владних повноважень (вищий керівник), які дають змогу втілювати їм свою волю у формі управлінських рішень, керівних команд, обов'язкових до виконання. Саме владний вплив суб'єкта на об'єкт кадрового забезпечення дозволяє організувати волю і діяльність останнього відповідно до волі першого, що в окремих випадках є необхідним для досягнення цілей і вирішення завдань, визначених суб'єктом управління. Об'єкт управління зобов'язаний виконувати рішення та підкорятися волі суб'єкта за умови їх законності.

Суб'єктам управління притаманні загальні функції та цілі, єдність принципів їхнього утворення, побудови та діяльності, структурна єдність, співвідпорядкованість та інші ієрархічні зв'язки та відносини, прийняття суворо обумовлених управлінських рішень, узгодження їх між собою [7]. Суб'єкти кадрової діяльності мають певну структурну впорядкованість, яка не зводиться тільки до сукупності структурних елементів (підрозділів, посадових осіб), а охоплює й таке явище, як відносини між цими структурними елементами.

Робота з трудовим колективом передбачає врахування психологічних факторів і спрямованість, головним чином, на вирішення завдань, які постають перед колективом, на його згуртованість, навчання та виховання.

Цілеспрямована діяльність кожного працівника щодо покращення психологічного клімату в колективі, згуртованості формує позитивну атмосферу, що забезпечує всім його членам умови для розкриття своїх сил та можливостей.

Під психологічним кліматом розуміють сформовану в окремому підрозділі чи в цілому органі внутрішніх справ моральну (емоціональну) атмосферу, комфортну чи дискомфортну для члена колективу. Основними показниками психологічного клімату в колективі є задоволеність працею та окремими аспектами службової діяльності, перспективами просування по службі, підвищення кваліфікації, характером міжособистісних стосунків у підрозділах і в органі внутрішніх справ у цілому, станом дисципліни і законності, плинністю кадрів, наявністю конфліктів та шляхами їх вирішення. Оптимальний соціально-психологічний клімат створює необхідні передумови для високої морально-психологічної стійкості колективу органу внутрішніх справ, його згуртованості, які виявляються в здатності протистояти впливу деструктивних чинників, екстремальних ситуацій при збереженні своїх соціальних функцій [8]. Сприятлива обстановка в колективі, дух співпраці, підтримки та взаємної вимогливості, чіткості в організації й узгодженість зусиль працівників – це резерви підвищення ефективності трудової діяльності. Отже, формування ефективних команд в сфері кадрового забезпечення органів внутрішніх справ – важливе та вкрай актуальне завдання.

Діяльність багатьох служб органів внутрішніх справ пов'язана з ризиком для життя, характеризується постійним виникненням екстремальних ситуацій, відбувається у напружених мінливих умовах, пов'язаних з можливим використанням зброї, передбачає значні фізичні навантаження працівників. Несприятливі умови праці, їх складність, значні фізичні та психічні перевантаження призводять до появи та розвитку у працівників негативних психічних станів та відхилень, погіршення стану здоров'я, байдужого ставлення до професійних обов'язків, а іноді і життя в цілому [9]. Крім того, всупереч вимогам наказу МВС України «Про додаткові заходи щодо недопущення випадків катування та жорстокого поводження в діяльності органів внутрішніх справ» [10] не вживається належ-

них заходів щодо безумовного дотримання прав людини, недопущення катувань та жорстокого поводження з громадянами.

Виникнення негативного морально-психологічного клімату та процесів, що відбуваються в системі МВС України, а саме: значна кількість надзвичайних подій серед особового складу, факти незадовільної підготовки кандидатів на навчання у відомчих вищих навчальних закладів, у тому числі неукомплектованість значної кількості посад номенклатури МВС України – викликають серйозну тривогу насамперед у керівника підрозділу і в найбільш морально зрілих його членів.

Отже, особлива роль в кадровій діяльності ОВС належить керівникам системи МВС України, оскільки, згідно з принципом єдиноначальності, одним з основних принципів побудови і керівництва органами внутрішніх справ, начальник наділяється всією повнотою розпорядчої влади стосовно підлеглих і на нього покладається персональна відповідальність перед державою за всі аспекти життя та діяльності кожного працівника. Крім того, низка структурних підрозділів МВС України забезпечують кадрову роботу в органах внутрішніх справ. Зокрема, до завдань Департаменту кадрового забезпечення МВС України та підпорядкованих йому на місцях управлінь (відділів, відділень, груп тощо) роботи з персоналом належать забезпечення виконання вимог Конституції України, законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України, Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, нормативно-правових документів МВС України з питань організації роботи з персоналом; втілення в життя відповідно до законодавства вимог МВС України про відбір, розстановку, підготовку та виховання працівників органів і підрозділів внутрішніх справ та кандидатів на службу; удосконалення діяльності підрозділів роботи з кадрами ОВС; постійне поліпшення якісного складу персоналу органів і підрозділів внутрішніх справ, вивчення, узагальнення та поширення позитивного досвіду організації роботи з відбору, розстановки, навчання та виховання працівників; оптимальний розподіл та ефекtywne використання наявної штатної чисельності органів і підрозділів внутрішніх справ для виконання покладених на них завдань та функцій, удосконалення структури і штатів органів і підрозділів внутрішніх справ; організація ро-

боти з початкової підготовки кандидатів на службу в підрозділи ОВС, післядипломної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників органів і підрозділів внутрішніх справ, службової та фізичної підготовки; забезпечення суворого дотримання дисципліни та законності в діяльності підрозділів ОВС; організація культурно-масової, просвітньої і соціальної роботи з працівниками органів і підрозділів внутрішніх справ, психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності тощо [11].

Таким чином, суб'єкти кадрового забезпечення органів внутрішніх справ – це органи та посадові особи, які відповідно до законодавства є учасниками управлінських відносин, наділені певними повноваженнями і функціями у сфері роботи з персоналом органів внутрішніх справ України, здатні їх здійснювати та несуть юридичну відповідальність.

К. Ізбаш зазначає, що між суб'єктами кадрового забезпечення ОВС можуть встановлюватись субординаційні чи координаційні зв'язки. Відносини субординації – це такі відносини, які виражають підпорядкованість одного суб'єкта іншому в процесі управління єдиним об'єктом. Відносини субординації існують як між органами управління, відділеннями й відділами, так і на індивідуальному, персоніфікованому рівні – між керівниками та виконавцями. Субординація викликана передусім необхідністю втілення спільних інтересів, загальних цілей, взаємопов'язаних з особливими (окремими) інтересами за допомогою певної їх самопідпорядкованості. Відповідно з нею вищі суб'єкти управління, що об'єктивно виражають загальний інтерес в усій його різноманітності, ставлять цілі нижчим суб'єктам, які покликані реалізувати їх у своїй діяльності з урахуванням свого індивідуального інтересу. Відносинам субординації властиві відповідні організаційні форми управління, що забезпечують їх реалізацію. Це лінійні управлінські структури, в яких підпорядкованість встановлюється знизу вгору, має характер однозначного зв'язку, коли кожний нижчий суб'єкт управління підпорядковується тільки одному вищому.

Складність і різноаспектність процесу управління, його цілей та завдань, видів діяльності обумовлює необхідність (при наявності рівноправних зв'язків між окремими його компонентами) використовувати також відносини координації. Відносини координації виникають між суб'єктами управлінської діяльності, які не підпорядковані один одному; для них характер-

ним є погодження діяльності, поєднання зусиль під час реалізації окремих завдань і загальних цілей. Ці відносини є виявленням самостійності суб'єктів управлінських відносин. Координацію дій може бути налагоджено між окремими ланками управління, які виконують відносно самостійні, специфічні функції, але пов'язані між собою єдиною стратегічною метою [12].

Резюмуючи викладене, варто зазначити, що кадрова функція розкривається суб'єктом через відповідні повноваження з регулювання діяльністю людей у системі соціальних відносин. Такий суб'єкт не може існувати без об'єкта управління, оскільки його існування, структура і зміст діяльності виникають і визначаються потребами останнього. Отже, можна зробити висновок, що об'єкт кадрового за-

безпечення ОВС – це працівник, правовий статус якого обумовлює підпорядкованість суб'єкту зазначеної сфери і виконує його волю. Об'єкти мають власні закономірності функціонування й розвитку, на які треба зважати при здійсненні кадрової функції. Вони не тільки реагують на управляючі впливи суб'єкта, не тільки сигналізують про їх наслідки та результати; вони часто прямо примушують останнього до певної перебудови, зміни характеру й змісту таких впливів. Тому кадрове забезпечення органів внутрішніх справ являє собою певну діалектичну взаємодію між його суб'єктами і об'єктами, яка складається з різноманітних прямих і зворотних зв'язків між ними.

#### Список використаної літератури

1. Биленчук П. Д. Социально-психологические проблемы подготовки и формирования руководящих кадров органов внутренних дел / П. Д. Биленчук, Е. Д. Лукьянчиков, С. Г. Дырда // Социально-психологические проблемы органов внутренних дел : науч. тр. – К. : Укр. акад. внутр. дел, 1993. – С. 128–135.
2. Козлов Ю. М. Научная организация управления и право / Ю. М. Козлов, Е. С. Фролов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1986. – 247 с.
3. Тихомиров Ю. А. Управленческое решение / Ю. А. Тихомиров. – М. : Наука, 1972. – 258 с.
4. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом / В. Г. Афанасьев. – М. : Наука, 1973. – 225 с.
5. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник / О. М. Бандурка. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.
6. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : підручник / В. М. Плішкін ; за ред. Ю. Ф. Кравченка. – К. : НАВСУ, 1999. – 702 с.
7. Тихомиров Ю. А. Курс административного права и процесса / Ю. А. Тихомиров. – М. : ЮрИнформ-центр, 1998. – 798 с.
8. Бандурка О. М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України / О. М. Бандурка. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2004. – 780 с.
9. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Матюхіна Наталія Петрівна. – Х., 2002. – 420 с.
10. Про додаткові заходи щодо недопущення випадків катування та жорсткого поводження в діяльності органів внутрішніх справ : розпорядження МВС України від 31 берез. 2011 р. № 329. – К. : МВС України, 2004. – 6 с.
11. Синявська О. Ю. Організаційно-правові засади забезпечення життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Синявська Олена Юхимівна. – Х., 2008. – 466 с.
12. Избаш К. С. Організаційно-правові засади роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Избаш Катерина Сергіївна. – Х., 2008. – 190 с.

*Надійшла до редколегії 20.01.2012*

#### **КЛОЧКО А. Н. СПЕЦИФИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТА И ОБЪЕКТА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Исследован административно-правовой статус субъекта и объекта кадрового обеспечения органов внутренних дел Украины. Раскрыта роль руководителя как наиболее весомой структурной единицы органов внутренних дел.

#### **KLOCHKO A. SPECIFICITY OF INTERACTION OF THE SUBJECT AND THE OBJECT OF STAFFING OF LAW ENFORCEMENT AGENCIES OF UKRAINE**

The administrative and legal status of the subject and the object of staffing of law enforcement agencies of Ukraine is researched. The role of the head as most powerful structural unit of Department of Internal Affairs is revealed.