

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 343.163(477)

Ю. Б. ДАНИЛЬЧЕНКО,
прокурор Харківської області

СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ: ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

Проанализированы теоретические основы кадровой работы в органах прокуратуры. Сформулировано понятие «кадровая политика в органах прокуратуры Украины»; раскрыто соотношение понятий «кадровая работа» и «работа с кадрами», которые являются структурными элементами кадровой политики. Проанализировано содержание стратегии кадровой работы в органах прокуратуры и кадровой функции управления в органах прокуратуры. Обоснована необходимость обеспечения на надлежащем уровне кадровой безопасности в органах прокуратуры. В связи с реформированием органов прокуратуры предложено перспективные направления усовершенствования кадровой работы в органах прокуратуры.

Ключевые слова: кадровая работа, органы прокуратуры, кадровая политика, работа с кадрами, кадровая функция управления, кадровая безопасность, реформирование, усовершенствование.

Изменения, происходящие во всех сферах общественной жизни государства, комплексное реформирование правоохранительных органов, проведение судебной реформы, имплементация стандартов Европейского Союза и национального законодательства требуют от Генеральной прокуратуры Украины оптимизации стратегии и тактики управления всей системой, каждым её подразделением, в том числе глубокого и всестороннего исследования широкого круга вопросов, связанных с организационно-правовыми основами кадрового обеспечения.

Как показывает анализ многочисленных научных трудов, проблему кадровой работы в органах прокуратуры рассматривали в социальном, организационном, психологическом и правовом аспектах В. Долежан, М. Мычко, М. Косюта, М. Якимчук, В. Сухонос, Е. Попович и другие. Но необходимо обратить внимание, что определение сущности и особенностей административно-правовых основ кадровой работы в органах прокуратуры Украины не получило должной теоретико-правовой обработки. Концептуальные подходы к данной проблеме отмечаются противоречивостью и непоследовательностью, что не способствует формированию единой научной концепции и практического решения проблемы административно-правового обеспечения оптимизации кадровой работы в органах прокуратуры. Таким образом, учитывая реформирование всей системы правоохранительных органов Украи-

ны и чрезвычайную важность стоящих перед органами прокуратуры Украины задач, особую актуальность приобретает проведение научных исследований по определению сущности кадровой работы в органах прокуратуры на основе общетеоретических подходов.

Проблема организационно-правовых основ кадровой работы в органах прокуратуры должна рассматриваться интегрировано, комплексно, с использованием целого ряда наук: административного права, государственного управления, кадрового менеджмента и т. д. Такая комплексность и интеграция обеспечат разработку теоретических подходов к пониманию понятия и содержания кадровой работы в органах прокуратуры, её структурных составляющих, что будет способствовать разработке механизма формирования кадрового потенциала органов прокуратуры, совершенствованию правового регулирования работы с кадрами.

Целью статьи является усовершенствование теоретических основ кадровой работы в органах прокуратуры, выяснение на основе анализа научных трудов содержания понятий «кадровая политика в органах прокуратуры», «кадровая работа в органах прокуратуры», разработка предложений по повышению эффективности кадровой работы в органах прокуратуры.

Новизна работы заключается в том, что данная работа является одним из первых комплексных исследований теоретических основ кадровой работы в органах прокуратуры.

В ходе исследования специфики управления, как кадровым потенциалом в целом, так и в органах прокуратуры в частности, в научной литературе используют такие понятия, как «кадровая политика», «кадровая работа», «работа с кадрами», «управление персоналом» и др. Поэтому в рамках данного исследования необходимо проанализировать различные подходы к их смысловому наполнению и сформулировать определение понятия, которое бы наиболее оптимально раскрывало суть управленческой деятельности в указанной сфере.

В результате анализа научных работ, посвященных исследованию актуальных вопросов управления персоналом, можно сделать вывод, что сегодня существует несколько точек зрения относительно определения понятия «кадровая политика». Преимущественно кадровая политика понимается как:

- система целей и принципов, на основе которых формулируются нормы, методы и критерии работы с кадрами [1, с. 135];

- целостная, общегосударственная стратегия [2, с. 48];

- специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированный с учётом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики, системы управления людьми [3, с. 26];

- стратегическое направление работы служб персонала; система теоретических взглядов, идей, требований, практических мероприятий в области работы с персоналом, её основных форм и методов [4, с. 44].

Приведенные выше подходы позволили ученым определить следующие характерные черты кадровой политики:

- основывается на общих закономерностях общественного развития, имеет социальную природу;

- направлена на оптимальное формирование и эффективное функционирование социальных механизмов отбора, воспитания и распределения индивидов в социальной структуре;

- определяется совокупностью наиболее важных положений, выраженных в государственных решениях на длительную перспективу или на конкретный период;

- имеет цели и содержание;

- в своей основе реализует стратегию организации;

- реализуется в управлении персоналом через деятельность кадровых служб (кадровую работу);

- её объектом являются человеческие ресурсы, а предметом – система управления этими ресурсами [5, с. 68].

Исходя из изложенного, можно сделать такой вывод: кадровую политику характеризует её связь с целью, стратегией, структурой организации, организационными отношениями. Она разрабатывается на стратегическом уровне, а реализуется через направленность деятельности людей на достижение целей организации на всех уровнях. Кадровая политика формируется государством, соответствующим государственным органом и находит конкретное выражение в виде административных и моральных норм поведения человека в государстве, обществе, учреждении, организации. Указанная деятельность должна быть осознанной и целенаправленной на создание высокопрофессионального кадрового потенциала, который бы способствовал развитию организации, личности, обеспечивал цели и задачи существования организации и т. п.

На основе анализа теоретических положений кадровую политику в органах прокуратуры Украины можно определить следующим образом: это система теоретических взглядов, принципов, форм и методов, определяющих основные направления работы с кадрами в органах прокуратуры. В своей совокупности указанные направления составляют организационный механизм по формированию, воспроизведению, развитию, использованию кадров, созданию оптимальных условий труда, их мотивации и стимулирования.

Структурным элементом кадровой политики является кадровая работа. Как показывает анализ научных трудов, специалисты определяют несколько подходов к определению содержания понятий «кадровая работа» и «работа с кадрами»: они отождествляются, указывается на их общие черты, отмечается их различное содержание. Работу с кадрами ведут руководители государственных органов, их структурных подразделений, предприятий, организаций, учреждений, а кадровая работа – это функция руководителей и работников кадровых аппаратов. Кадровая работа и работа с кадрами является средством реализации кадровой функции и кадровой политики. Различия между ними можно проследить по трем критериям: субъектами реализации кадровой функции, методами и средствами деятельности и по организационно-правовым характеристикам [6, с. 54]. Вместе с тем А. Пилипенко рассматривает понятия «работа с персоналом», «работа с

кадрами» и «работа с личным составом» как синонимичные [7, с. 20].

Существуют также точки зрения, согласно которым работа с кадрами состоит из мероприятий по: отбору и комплектованию кадров, сокращению их некомплекта, развитию наставничества; аттестации; патриотическому и идейному воспитанию личного состава, устранению причин текучести кадров, повышению профессионального мастерства сотрудников; контролю за соблюдением законности при выполнении служебной деятельности, укреплению дисциплины и т. д. [8, с. 259].

Как видим, указанные выше понятия можно определить как единые по своей сути, так как они означают в общем понимании целенаправленную профессиональную деятельность руководителей, работников отделов и подразделений по работе с персоналом (кадрами, личным составом) относительно качественного кадрового обеспечения организации (учреждения, предприятия), направленную на эффективное достижение целей организации.

Эта деятельность состоит из таких элементов: выявление потребности в кадрах; отбор (подбор, добор) кадров; расстановка, обучение (подготовка, переподготовка, повышение квалификации) и воспитание кадров.

Вместе с тем учеными наряду с понятием «работа с кадрами» употребляется понятие «кадровая работа». Так, А. Воронько отмечает, что в понятие «кадровая работа» входит весь арсенал методов и форм, связанных с деятельностью кадров, обеспечением различных сфер жизнедеятельности общества, предприятий, учреждений, организаций квалифицированными работниками [9, с. 12]. Энциклопедический словарь по управлению персоналом содержит следующее определение понятия «кадровая работа»: это деятельность государственных органов, органов управления отдельных организаций, кадровых служб и должностных лиц различных уровней иерархии, направленная на реализацию кадровой политики [10, с. 226].

К составляющим кадровой работы отнесены: формирование системы управления персоналом и ее стратегии, планирование кадровой работы, наем, отбор и принятие кадров; деловая оценка, профориентация и адаптация персонала, обучение, управление карьерой и продвижением кадров; мотивация, организация труда и обеспечение безопасности деятельности персонала, управление нововведениями в кадровой работе, создание нормального психологического климата в коллективе и т. п.

По мнению Ю. Титаренко, кадровая работа является составляющей работы с кадрами: это комплекс операций и процедур по составлению и обработке кадровой документации, направленных на реализацию кадровой функции, закрепленных за специальными аппаратами (управления, отделы кадров и т. д.) [11, с. 325]. В данном случае автор определяет кадровую работу как методически документальную составляющую работы с кадрами.

Из приведенных выше определений можно сделать вывод, что понятие «кадровая работа» можно трактовать как в широком, так и узком смысле. В широком смысле кадровую работу можно определить как деятельность государственных органов, органов управления отдельных организаций, кадровых служб и должностных лиц различных уровней иерархии, направленную на реализацию кадровой политики. В узком смысле – это функция руководителей и работников кадровых аппаратов. В рамках данной статьи преимущество будет предоставляться толкованию кадровой работы в широком смысле.

Кадровую работу в органах прокуратуры Украины следует рассматривать как составляющую кадровой политики, деятельность органов и должностных лиц различных уровней иерархии, направленную на её реализацию.

Анализ современной научной литературы свидетельствует о тенденции применения некоторыми учеными понятий «управление персоналом», «управление кадрами» и отождествления их с понятием «работа с кадрами». Важно выяснить, являются ли эти понятия однопорядковыми. Как считает В. Сухонос, целесообразно использовать термин «управление кадрами». По мнению указанного учёного, под управлением кадрами следует понимать осуществляемую в определенных правовых формах деятельность уполномоченных субъектов по оптимальному подбору, расстановке и оценке прокурорско-следственных кадров для решения ими задач, возложенных на органы прокуратуры Конституцией Украины, Законом Украины «О прокуратуре» и другими законами [12, с. 6]. Как видим, это определение по смысловым наполнением имеет общие черты с вышеуказанным понятием «кадровая работа».

По мнению А. Кибанова, процесс управления персоналом включает в себя широкий спектр функций, а именно: наем, отбор и приём персонала, его деловую оценку; профориентацию и управление адаптацией; мотивацию трудовой деятельности, управление конфликтами и

стрессами, обеспечение безопасности персонала, обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление поведением персонала в организации, управление социальным развитием кадров, управление высвобождением и т. д. [10, с. 398].

Как считает Н. Матюхина, более целесообразно использовать понятие «работа с кадрами», которое следует рассматривать в узком и широком смысле. В широком смысле – это деятельность, имеющая многогранный характер и требующая комплексного решения управленческих, экономических, социальных, правовых, моральных, психологических, медицинских и других задач, то есть определяющая всю сферу предметной деятельности, связанную с кадрами. Исходя из этого, управление персоналом – один из элементов работы с кадрами. В узком смысле – конкретное действие, комплекс действий, приемов, операций по работе с кадрами [13, с. 15].

Наиболее актуальные проблемы работы с персоналом в органах прокуратуры были исследованы М. Бурбики, также им предложены перспективные пути ее решения. К числу одной из таких проблем относится выяснения содержания понятия «работа с кадрами». Учёный предлагает под работой с кадрами понимать нормативно закреплённую деятельность специально уполномоченных подразделений (служб), их работников и руководителей (начальников) всех уровней относительно процессов профессиональной ориентации, прогнозирования и планирования кадровых потребностей, отбора, подготовки, расстановки, социально-правового обеспечения сотрудников прокуратуры, их высвобождения и дальнейшего пенсионного обеспечения [14, с. 4].

Эффективность управления кадрами в органах прокуратуры зависит и от правильно выбранной кадровой стратегии. Следует отметить, что на уровне нормативно-правовых актов определение указанного понятия пока не закреплёно. В теории управления под кадровой стратегией понимают, как правило, определение успешных направлений деятельности организации. Главным элементом, характеризующим её сущность, является фактор успеха. Во многом в качестве стратегии может рассматриваться план, но не как план конкретных мероприятий, а как определённая последовательность в системе взглядов, идей, реализация которых обеспечивает успех в достижении поставленных целей.

Под стратегией кадровой работы в органах прокуратуры следует понимать общий план сложившихся в определённый промежуток времени идей и взглядов в области задач прокурорско-следственных кадров, которые в перспективе следует реализовать и которые обеспечат в конечном итоге успех в достижении целей деятельности прокуратуры. Таким образом, сформировать стратегию управления кадрами органов прокуратуры означает назвать факторы успеха в реализации кадровой политики для получения нового качества кадрового состава органов прокуратуры.

Для формирования стратегии кадровой работы следует иметь объективные данные о действующем кадровом составе прокуратуры, четкое представление о фактическом месте и роли прокуратуры в системе государственных органов, сведения об оценке обществом и государством деятельности органов прокуратуры. Учитывая изложенное, в нынешних условиях стратегией работы с кадрами является формирование высокопрофессионального кадрового состава, который должен оцениваться по результатам профессиональной деятельности, обеспечению стабильности кадров и необходимой ротации.

Рассматривая общетеоретические вопросы кадровой работы в органах прокуратуры, целесообразно проанализировать содержание понятия «кадровая функция». Анализ подходов ученых свидетельствует о наличии как общих, так и отличительных черт в толковании указанного понятия. М. Якимчук кадровую функцию определяет как центральную (генеральную) функцию управления в органах прокуратуры, которая обеспечивает всю систему прокуратуры кадрами, способными реализовывать ее задачи [15, с. 351]. По мнению М. Бурбики, кадровая функция – это деятельность по обеспечению органов прокуратуры персоналом соответствующей квалификации, а также информацией о нём, внедрение научно обоснованных методов отбора, расстановки, обучения, воспитания, стимулирования кадров, правового регулирования прохождения службы и обеспечения социально-правовой защиты её сотрудников [14, с. 13].

Кадровую функцию управления в органах прокуратуры можно определить как одно из основных направлений их деятельности, что находит свое выражение в мероприятиях, нормативно урегулированных и непрерывно осуществляемых уполномоченными субъектами в определённых организационно-правовых

формах (изучение, учёт, оптимальный подбор, расстановка, оценка, обучение и воспитание кадров в соответствии с их квалификацией и опытом).

Анализ научных трудов экономического направления, посвящённых исследованию проблем работы с кадрами, свидетельствует о важности анализа содержательного наполнения понятия «кадровая безопасность». Указанное понятие по своей сути является достаточно сложным и многогранным. Его использование не может ограничиваться только экономической сферой. Стоит говорить о кадровой безопасности не только на предприятии, но и в учреждении, организации, государственном органе, поскольку персонал любой организации влияет на все аспекты его жизнедеятельности. В свою очередь эффективная работа персонала зависит от того, насколько адекватно осуществляется его оценка, формируется и в дальнейшем реализуется кадровая политика и т. д.

В отечественной и зарубежной научной литературе выделены различные подходы к трактовке понятия «кадровая безопасность». Так, И. Чумарин трактует кадровую безопасность как составляющую экономической безопасности и указывает, что это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [16, с. 47–49].

Наиболее полно указанное понятие раскрыто В. Кибановым, который отмечает, что кадровая безопасность – это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по обработке целей, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание ответственного и высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации [16, с. 51–52].

Кадровая безопасность является комбинацией составляющих, связанных между собой сложными и часто завуалированными связями. К ним относят безопасность:

- жизнедеятельности (создание и обеспечение безопасных условий труда);
- профессиональную (систему принципов, подходов, действий, направленную на создание определённых условий труда, прогнозирование структуры персонала, оценки результатов и выявление потенциала каждого сотрудника, соци-

альную защиту сотрудников, владение современными знаниями);

- социально-мотивационную (финансовую и денежную платежеспособность, оплату труда, которая учитывает объём, квалификацию, профессионализм, качество работы, карьерный рост);

- антиконфликтную (создание положительного психологического климата в коллективе, содействие межличностным коммуникациям, удовлетворённость межличностными отношениями по вертикали и горизонтали).

На кадровую безопасность могут влиять как внешние (внешнее давление на сотрудников, втягивания в различные виды зависимости, инфляционные процессы), так и внутренние факторы (недостаточная квалификация сотрудников, неэффективная система мотивации, слабая организация системы управления персоналом) и т. д.

Итак, кадровая безопасность построена на трудовых и нравственных отношениях интеллектуального потенциала, которые обеспечивают стабильную и эффективную работу организации, предотвращая как внутренние, так и внешние угрозы, что способствует развитию человеческого и социального потенциала, присущего цивилизованному обществу.

Для сохранения кадровой безопасности следует использовать современные кадровые технологии, включая такие механизмы: эффективную мотивацию; ускоренную адаптацию; своевременное предотвращение конфликтных ситуаций; аттестацию; компенсацию; разумную политику освобождения и т. п.

Таким образом, на основе анализа указанных подходов можно определить содержание понятия «кадровая безопасность в органах прокуратуры» как одного из направлений кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по обработке целей, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание ответственного и высокопрофессионального коллектива, способного обеспечить выполнение поставленных задач и целей, осуществление функций, возлагаемых на органы прокуратуры.

Под кадровой работой следует понимать системную, целенаправленную управленческую деятельность соответствующих руководителей и сотрудников, которая осуществляется в рамках Конституции и законов Украины в органах государственной власти и непосредственно в органах прокуратуры, в отношении их

кадров (персонала), с целью обеспечения эффективного выполнения им своих должностных обязанностей, обеспечения надлежащей реализации функций, а также направлена на обеспечение их конституционных прав и свобод.

Подведём **итоги** нашего исследования: в работе сформулировано понятие «кадровая политика в органах прокуратуры Украины»; раскрыто соотношение понятий «кадровая работа» и «работа с кадрами», которые являются структурными элементами кадровой политики; проанализировано содержание стратегии кадровой работы в органах прокуратуры и кадровой функции управления в органах прокуратуры; обоснована необходимость обеспечения на должном уровне кадровой безопасности в органах прокуратуры; в связи с реформированием органов прокуратуры предложены перспективные направления совершенствования кадровой работы в органах прокуратуры.

Отдельно хотелось бы отметить, что именно кадровая работа является одной из принципиально важных составляющих успешного

функционирования системы органов прокуратуры. Провозглашенный Конституцией Украины принцип верховенства права как средство обеспечения фундаментальных прав и свобод человека и гражданина не только чётко определил приоритетные направления прокурорской деятельности, но и обусловил необходимость коренного реформирования органов прокуратуры. К перспективным направлениям усовершенствования кадровой работы в органах прокуратуры в связи с их реформированием следует отнести:

- внедрение современных управленческих технологий;
- совершенствование организационного построения кадровых служб;
- чёткое определение их компетенции и предоставление соответствующих полномочий;
- формирование нового типа управленца-менеджера по управлению человеческими ресурсами;
- разработка и внедрение систем качества управления человеческими ресурсами и т. д.

Список использованных источников

1. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам / В. И. Шкатулла. – М. : Норма, 2003. – 527 с.
2. Государственная служба: теория и организация / ред. Е. В. Охотский. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998. – 640 с.
3. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М. : Бизнес-шк., 1998. – 368 с.
4. Веснин В. Р. Менеджмент персонала / В. Р. Веснин. – М. : «Элит-2000», 2003. – 304 с.
5. Колпаков В. М. Стратегічний кадровий менеджмент / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – Київ : МАУП, 2005. – 504 с.
6. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : підручник / В. М. Плішкін ; за заг. ред. Ю. Ф. Кравченка. – Київ : Нац. акад. внутр. справ України, 1999. – 702 с.
7. Пилипенко А. А. Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Пилипенко Анжеліка Анатоліївна. – Ірпінь, 2008. – 231 с.
8. Організація управління персоналом в органах внутрішніх справ : моногр. дослідж. / В. Д. Сущенко, А. М. Смирнов, О. І. Коваленко та ін. – Київ : Нац. акад. внутр. справ України, 1999. – 352 с.
9. Воронько О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління : навч. посіб. для студентів, слухачів із спец. «Держ. упр.», «Держ. служба» / О. А. Воронько. – Київ : Вид-во УАДУ, 2000. – 156 с.
10. Управление персоналом : энцикл. слов. / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Инфра-М, 1998. – 453 с.
11. Організація управління в органах внутрішніх справ : моногр. дослідж. / Ю. Л. Титаренко, В. П. Філонов, В. Д. Сущенко, О. І. Коваленко ; за ред. Ю. Л. Титаренка. – Донецьк : Донецьк. ін-т внутр. справ при Донецьк. держ. ун-ті, 1999. – 364 с.
12. Сухонос В. В. Організаційно-правові проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Сухонос Віктор Володимирович. – Харків, 1999. – 19 с.
13. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та прикладні аспекти) : монографія / Н. П. Матюхіна ; за заг. ред. О. М. Бандурки. – Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. – 287 с.
14. Бурбика М. М. Робота з персоналом в органах прокуратуры України: організаційно-правові питання : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Бурбика Михайло Михайлович. – Київ, 2007. – 22 с.
15. Якимчук М. К. Організаційно-правові основи управління в органах прокуратуры України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Якимчук Микола Костянтинович. – Чернівці, 2002. – 480 с.
16. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – Київ : Лібра, 2003. – 280 с.

Поступила в редколлегию 24.09.2014

ДАНИЛЬЧЕНКО Ю. Б. СУТЬ КАДРОВОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ: ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ

Проаналізовано теоретичні основи кадрової роботи в органах прокуратури. Сформульовано поняття «кадрова політика в органах прокуратури України»; розкрито співвідношення понять «кадрова робота» і «робота з кадрами», які є структурними елементами кадрової політики. Проаналізовано зміст стратегії кадрової роботи в органах прокуратури і кадрової функції управління в органах прокуратури. Обґрунтовано необхідність забезпечення на належному рівні кадрової безпеки в органах прокуратури. У зв'язку з реформуванням органів прокуратури запропоновано перспективні напрями удосконалення кадрової роботи в органах прокуратури.

Ключові слова: *кадрова робота, органи прокуратури, кадрова політика, робота з кадрами, кадрова функція управління, кадрова безпека, реформування, удосконалення.*

DANYLCHENKO Y. B. THE ESSENCE OF THE PERSONNEL WORK WITHIN THE PROSECUTOR'S OFFICE AGENCIES: THEORETICAL ISSUES

The paper analyzes theoretical foundations of personnel management in the bodies of public prosecution. The concept of «human resources policy in the bodies of public prosecution of Ukraine» is formulated; correlation of the concepts of «personnel management» and «work with the personnel» that constitute structural parts of the human resources policy is disclosed. The contents of the personnel management strategy and the staffing function of management in the bodies of public prosecution are analyzed. Necessity to ensure the appropriate level of the personnel security in the bodies of public prosecution is substantiated. Due to the reform of the bodies of public prosecution, perspective directions of personnel management improvement in the bodies of public prosecution are proposed.

Keywords: *personnel management, prosecution, human resources policy, work with the personnel, staffing function of management, personnel security, reform, improvement.*

УДК 351.743(477)

К. Ю. МЕЛЬНИК,

*доктор юридичних наук, професор,
начальник кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розглянуто проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ, виходячи із сучасних умов розвитку держави. Обґрунтовано необхідність нагального застосування нових методів відбору кандидатів на службу, а саме дослідження кандидатів на поліграфі та конкурсного порядку відбору. Досліджено проблему необґрунтованої диференціації правового регулювання окремих аспектів проходження служби особами рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, запропоновано шляхи її вирішення.

Ключові слова: *органи внутрішніх справ, поліграф, конкурс, переведення, переміщення, звільнення, очищення влади.*

Проблематика проходження служби в органах внутрішніх справ, з огляду на сучасний стан правоохоронної системи та анонсоване реформування органів внутрішніх справ, набуває сьогодні особливої актуальності. Про важливість зазначеної проблематики свідчить і увага до неї з боку науковців, серед яких такі відомі вчені-правники, як: С. С. Алексєєв, О. М. Бандурка, В. С. Венедиктов, М. В. Вітрук, М. І. Іншин, В. В. Копейчиков, О. В. Лавріненко, В. І. Щербина.

Слід звернути увагу на те, що сучасність ставить на порядок денний все нові й нові проблеми у цій сфері, які потребують свого вирішення. Тому метою статті є вироблення рекомендацій із вдосконалення сучасного законодавства, яке регламентує відносини у сфері проходження служби в органах внутрішніх справ.

Як відомо, особливе значення для ефективної діяльності органів внутрішніх справ має якісний кадровий корпус. З огляду на це, вже на етапі відбору до органів внутрішніх справ