***Список літератури*: 1.** Організація судових та правоохоронних органів: підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / *І. Є. Марочкін, Н. В. Сібільова, В. П. Тихий* та ін.; за ред. І. Є. Марочкіна, Н. В. Сібільової. – Х.: ТОВ "Одіссей", 2008. – 528 с. **2.** Офіційний вісник України. **3.** Статут Організації Об'єднаних Націй від 26.06.1945 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_010

ВОПРОСЫ ВНЕДРЕНИЯ В УКРАИНЕ МЕХАНИЗМОВ ПРИЗНАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТЕРРОРИСТИЧЕСКОЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЕЕ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Трофимов С. А.

В статье предлагается законодательно закрепить в Украине механизм признания организации террористической и привлечения ее к ответственности. Разрешается проблема, в рамках какого процессуального законодательства должно рассматриваться судом дело, касающиеся указанных вопросов.

Ключевые слова: противодействие терроризму, террористическая деятельность, признание организации террористической, судопроизводство, антитеррористическая деятельность.

QUESTIONS OF INTRODUCTION IN UKRAINE OF MECHANISM OF CONFESSION OF ORGANIZATION OF TERRORIST AND BRINGING IN OF IT TO RESPONSIBILITY)

Trofimov S. A.

In the article it is suggested legislatively to fasten in Ukraine the mechanism of confession of organization of terrorist and bringing in of it to responsibility, and also decides within the framework of what judicial legislation must be examined a court business about confession of organization of terrorist and bringing in of it to responsibility.

Key words: counteraction terrorism, terrorist activity, confession of organization terrorist, legal proceeding, counterterrorist activity.

Надійшла до редакції 09.12.2011 р.

УДК 342.51

А. А. Стародубцев,
канд. юрид. наук,
м. Харків

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Забезпечення законності, правопорядку, захист прав і свобод громадян – одна з основних функцій Української держави, успішне здійснення якої залежить від багатьох чинників, у тому числі й від якісно нової кадрової політики, основна мета якої полягає у створенні відповідних організаційно-правових передумов для формування високопрофесійного персоналу органів, служб і підрозділів внутрішніх справ, здатного ефективно, на високому рівні вирішувати службові завдання. Не викликає запе-

речень необхідність якісної перебудови цих органів, формуванні нового корпусу працівників-професіоналів, відданих справі чесного служіння закону й людині, яким повинні бути притаманні чуйність і повага до громадян, висока загальна культура.

Слово «кадри» походить від французького «cadre», що в перекладі означає «рама», «рамка». До французької мови воно потрапило з латинської, де тлумачилося буквально «чотирикутник». Саме в такій формі вивішувався в минулому для широкого загалу офіційний список працівників державних установ. За формою чотирикутного документа спочатку список почали іменувати «кадр», а потім і тих, хто потрапляв до нього. Так поступово відбулося перенесення значення слова з рамки на документ, а з документа – на його зміст. У першій половині XIX ст. термін «кадри» застосовувався для позначення постійного штату військових підрозділів, що сприяло появі таких понять, як «кадрова армія», «кадровий військовий», «кадровик» та ін. До речі, таке поняття про кадри стало міжнародним: в російській мові – «кадры», в німецькій – «kadre», в англійській – «cadre».

До кадрів органів внутрішніх справ відносять усіх осіб, які проходять у цих органах (підрозділах) державну службу [1, с. 198]. Важливу роль у формуванні якісного потенціалу цих кадрів відіграє кадровий резерв, що й зумовило написання даної статті, підкреслює її актуальність за сучасних умов реформування органів внутрішніх справ.

Мета статті – уточнення конструкції «кадровий резерв в органах внутрішніх справ» і порядку формування останнього.

Для написання статті автором опрацьовано наукові праці знаних учених різних галузей права, які зробили вагомий внесок у вивчення й вирішення проблем кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, як-от: В. Б. Авер'янов, М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, В. М. Бесчастний, І. П. Голосніченко, А. Т. Комзюк, Р. А. Калюжний, Я. Ю. Кондратьєв, Ю. Ф. Кравченко, Н. П. Матюхіна, О. М. Музичук, О. Ю. Синявська, О. Ф. Скакун, О. І. Остапенко, В. П. Пєтков, О. Н. Ярмиш та ін. Зроблено висновок, що порушене питання формування кадрового резерву в органах внутрішніх справ не втрачає своєї новизни.

На сьогодні в науковій правовій літературі зустрічаються різні погляди щодо кадрів, з яких можна виокремити 4 основні концепції тлумачення цього поняття:

1) *кадри як трудові ресурси*: у цьому випадку замість людини розглядається лише її функція – праця, жива робоча сила, що вимірюється робочим часом і заро-

бітною платою. Ця концепція знайшла своє відбиття в тейлоризмі й марксизмі;

2) *кадри як персонал*: людина розглядається через формальну роль – посаду. Ця концепція знайшла своє віддзеркалення в теоріях раціональної бюрократії, управління, організації, де керівництво персоналом здійснюється через адміністративні механізми – принципи, методи, повноваження, функції;

3) *кадри як невідновлюваний ресурс*: у даному разі людина розглядається вже не через посаду (елемент структури), а як складник соціальної організації в поєднанні 3-х основних компонентів – трудової функції, соціальних відносин, положення працівника. В Україні в перші роки перебудови ця концепція отримала поширення у вигляді вимог «активізації людського фактора;

4) *людина як умова існування організації*: людина - головний суб'єкт організації, особливий об'єкт управління, який не може бути розглянутий як ресурс. Відповідно до цього наукового погляду стратегія і структура організації будується з урахуванням прагнень і здібностей особи. Засновниками даної концепції вважаються японці К. Мацусіта й А. Моріта. В Україні ця концепція співзвучна з концепцією всестороннього розвитку [5].

Можлива й інша концепція трактування цього терміна, запропонована А. А. Хохловим, відповідно до якої кадри розглядаються як соціальна сутність, під´рунтя тих організацій, у яких вони працюють, персоніфікація цих суб'єктів. Кадри військових організацій уособлюють собою війська, кадри органів внутрішніх справ – міліцію, кадри вчителів – навчальні заклади і т. д.

Ця концепція заснована на тому, що суспільство складається з людей і їх взаємовідносин. Усе інше в цьому суспільстві – наслідок останніх – економічних, політичних, демографічних та інших відносин. Тому поняття «кадри» визначається як частина персоналу, що становить кістяк організації й виконує основні її функції [7, с. 173]. Іншими словами, в широкому значенні воно розглядається як постійний, підготовлений склад працівників у різних сферах життєдіяльності, які забезпечують виконання покладених на них функцій. У вузькому розумінні «кадри» категорія теж інтерпретується як керівні працівники, працівники апарату управління. Ми поділяємо думку, і саме з цієї позиції ми продовжимо вивчення поняття кадрового резерву в органах внутрішніх справ і порядок його формування.

Формування кадрового резерву в зазначених органах здійснюється відповідно до

Інструкції про порядок добору та зарахування працівників органів внутрішніх справ України до резерву кадрів для переміщення на вищі посади та організації роботи з ними, затвердженої наказом МВС України від 6 листопада 2003 р., № 1317 [3]. Згідно з п. 2 цього документа резерв кадрів – це група спеціально відібраних і включених до затвердженого у встановленому даною Інструкцією порядку списку осіб начальницького складу із числа найбільш досвідчених, професійно підготовлених та ініціативних працівників, які мають організаторські здібності й після практичної перевірки й вивчення на конкретних дорученнях, а також відповідної цілеспрямованої підготовки можуть розглядатися як кандидати для призначення на вищі посади в порядку просування по службі.

Згідно з основними положеннями цього правового акта резерв кадрів формується в кожному підрозділі й органі внутрішніх справ, навчальному закладі (на конкурсній основі) з урахуванням перспективи вивільнення керівних посад. Списки резерву кадрів складаються за встановленою формою. Включення працівників до такого списку здійснюється як безпосередньо начальником органу, підрозділу внутрішніх справ, ректором навчального закладу, так і вищим начальником з розрахунку не менше 2-х кандидатів на кожну керівну посаду. Для визначення необхідної чисельності резерву кадрів підрозділами роботи з персоналом аналізується якісний склад органу, причому враховується ймовірність переміщення осіб начальницького складу, а також їх звільнення з органів внутрішніх справ.

Ще однією умовою зарахування до резерву кадрів є наявність у кандидата відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, потрібного для заміщення посади, на яку заплановано його призначення. Також при формуванні резерву кадрів ураховуються висновки за результатами атестування працівників як за останньою, так і за попередніми посадами. Стосовно останньої умови маємо деякі сумніви. Так, за п. 47 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [6] з метою вдосконалення діяльності, підвищення ефективності роботи, поліпшення добору, розстановки й виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності й відповідальності працівників за доручену справу проводиться атестація осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ. Атестація осіб середнього, старшого й вищого начальницького складу

проводиться по кожній із займаних посад через 4 роки, як і при призначенні на вищу посаду, переміщенні на нижчу, якщо переміщення по службі проводиться по закінченні року з дня останньої атестації, а у виняткових випадках незалежно від цього строку. Винятковими випадками визнаються скорочення штатів і реорганізація органів внутрішніх справ України. Згідно з вимогами Положення при атестації всебічно оцінюються ділові, професійні, моральні й особисті якості працівників, рівень культури і здатність працювати з людьми, робляться висновки про їх відповідність займаній посаді й надаються рекомендації щодо подальшої служби. Хоча атестація й має за мету досягнення однієї цілі – з'ясування відповідності особи займаній посаді, її наслідки можуть мати для атестовуваного як позитивний, так і негативний характер. Така норма закріплена в розд. 5 «Атестація» розглядуваного Положення.

Процедура проведення атестації вказаних працівників регулюється Інструкцією про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ, затвердженою наказом МВС України від 22 березня 2005 р., № 181 [4].

Нагадаємо, що на підставі всебічного розгляду показників роботи, професійної компетентності працівника, його ділових та особистих якостей атестаційна комісія шляхом відкритого голосування приймає один з наведених висновків: (а) займаній посаді відповідає або (б) займаній посаді не відповідає. Одночасно комісія може приймати одну з таких рекомендацій: (1) заслуговує на висунення на вищу посаду; (2) заслуговує на зарахування до резерву кадрів на висунення; (3) заслуговує направлення до вищого навчального закладу МВС України для навчання; (4) підлягає переміщенню на рівнозначну посаду (ротації); (5) підлягає переведенню до іншого підрозділу із зазначенням його мотивів та об´рунтуванням можливої потреби в направленні на перепідготовку; (6) підлягає переведенню з вищої посади на нижчу з викладенням причин і зазначенням, на яку саме посаду доцільно перевести працівника; (7) підлягає звільненню з органів внутрішніх справ (через службову невідповідність, за віком, станом здоров'я згідно з висновком військово-лікарської комісії чи з інших причин). У висновку атестаційної комісії поряд з визначенням відповідності атестовуваного, займаній посаді й викладенням рекомендацій про його подальше службове використання може бути вказано, яких недоліків по службі і в особистій поведінці працівник повинен поз-

бутися, встановлюється строк для їх усунення.

Висновки проведених атестувань реалізовуються протягом 2-х місяців. По закінченні даного строку пониження в посаді, переведення на іншу роботу або звільнення з органів внутрішніх справ не допускається. Виникає запитання в доцільності при формуванні резерву кадрів урахування висновків за результатами атестування працівників як за останньою, так і за попередніми посадами. На нашу думку, її немає. Саме тому пропонуємо внести відповідні зміни до Інструкції про порядок добору та зарахування працівників органів внутрішніх справ України до резерву кадрів для переміщення на вищі посади та організації роботи з ними шляхом виключення із п. 3 розд. 2 («Формування резерву кадрів») словосполучення «так і попередніми посадами».

Кандидати повинні відповідати також вимогам, що висуваються до сучасного керівника: (а) глибоке розуміння завдань, які вирішуються державою; (б) досконале знання дорученої справи; (в) компетентність; (г) високі моральні якості; (д) комплексне бачення проблем і вміння їх вирішувати в умовах жорсткого ліміту часу; (е) авторитет серед працівників і населення, що особливо актуально в умовах реформування системи органів внутрішніх справ; (є) ініціативність і діловитість; (ж) здатність згуртувати й вести за собою колектив; (з) готовність до переїзду на інше місце служби; (и) володіння на достатньому для ділового спілкування рівні іноземною мовою, що на сьогодні теж актуально в умовах підготовки України для прийняття і проведення чемпіонату з футболу Євро-2012.

Кожному члену колективу належить бачити перспективу свого службового зростання, розуміти залежність просування по службі від якості роботи, власної старанності й дисциплінованості [2, с. 329]. Службова кар'єра працівників органів внутрішніх справ здійснюється в межах суспільного інституту проходження служби й за сукупністю правових ознак повинна розглядатися як послідовність змін правового положення працівника як у горизонтальній, так і в вертикальній площині. Отже, можемо говорити про те, що при формуванні резерву кадрів слід дотримуватися наступних вимог до кандидатів:

– послідовність просування кандидатів по службі;

– вік кандидатів не повинен перевищувати встановлений граничний вік перебування на службі;

– у випадку необхідності зміни місця проживання треба враховувати можливість переїзду не лише кандидата, а й членів

його сім'ї з урахуванням стану здоров'я;

– вільне володіння державною мовою;

– обов'язкова наявність клопотання за працівника від безпосереднього начальника й не менше 2-х керівників, які обіймають посади не нижче заступників начальників міськрайлінорганів (за умови проходження служби в практичних підрозділах органів внутрішніх справ).

***Список літератури*: 1.** *Бандурка О. М.* Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення: моногр. / О. М. Бандурка. – Х.: Основа, 1999. – 440 с. **2.** *Бандурка О. М.* Теорія і практика управління в органах внутрішніх справ: моногр. / О. М. Бандурка. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. - 780 с. **3.** Інструкція про порядок добору та зарахування працівників органів внутрішніх справ України до резерву кадрів для переміщення на вищі посади та організації роботи з ними: наказ МВС України від 06.11.2003 р., № 1317 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93 **4.** Інструкція про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ: наказ МВС України від 22.03.2005 р., № 181 // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 21. – Ст. 1159 **5.** *Ортинський В. Л.* Організаційні засади регулювання управлінської діяльності в органах внутрішніх справ України: навч.-метод. посіб. / В. Л. Ортинський, З. Р. Кісіль, М. В. Ковалів. – Л.: Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2006. – 248 с. **6.** Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України: пост. КМУ від 29.07.1991 р., № 114 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=114-91-%EF **7.** *Хохлов А. А.* Кадровые процессы в системе государственной власти (социологический анализ): моногр. / А. А. Хохлов. – М.: Моск. психол.-соц. ин-т, Акад. пед. и соц. наук РАН, 2000. – 272 с.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ УКРАИНЫ

Стародубцев А. А.

В статье уточнено понятие кадрового резерва в органах внутренних дел и предложено усовершенствование порядка его формирования.

Ключевые слова: органы внутренних дел, служба, кадры, кадровый резерв.

PERSONNEL RESERVE IN THE INTERNAL AFFAIRS UKRAINE

Starodubtsev A. A.

In the article the concept of skilled reserve is specified in the organs of internal affairs and the improvement of order of his forming is offered.

Key words: organs of internal affairs, service, shots, skilled reserve.

Надійшла до редакції 02.03.2012 р.