

небезпечно діяння. Дотепер кримінальне покарання залишається практично єдиним найбільш надійним і ефективним (серед інших заходів) видом управлінського рішення в органах внутрішніх справ, що дозволяє управляти поведінкою осіб, які згідно з законом були визнані злочинцями (і судимість яких ще не погашена і не знята у встановленому законом порядку).

Особливістю адміністративної і кримінальної відповідальності та, зокрема систем адміністративних і кримінальних покарань в управлінні органами внутрішніх справ є те, що вони можуть виступати не тільки як специфічні методи управління, а й як, у свою чергу, об'єкти управління. Вміло управляючи функціонуванням систем адміністративних і кримінальних покарань, можна досягти певних успіхів у боротьбі з правопорушеннями і злочинністю, що є однією з головних цілей в управлінні органами внутрішніх справ. Проте у науковій та науково-практичній літературі ми знаходимо переважно тільки найпростіші кількісні дані про функціонування систем адміністративних і кримінальних покарань та деяких інших управлінських профілактико-попереджувальних заходів, і лише окремі несистематизовані відомості про їх ефективність у боротьбі з правопорушеннями і злочинністю, й лише окремі чисельні показники результативності різних типів і видів покарань як способів профілактики, запобігання і попередження та об'єктів управління в органах внутрішніх справ. Цілісний, комплексний науково-обґрунтований підхід з залученням і на основі застосування сучасних логіко-математичних методів до пошуку шляхів підвищення ефективності управління в органах внутрішніх справ, зокрема, управління функціонуванням системи адміністративної відповідальності і системи кримінальних покарань як об'єктами управління в органах внутрішніх справ у боротьбі зі злочинністю з урахуванням існуючих у суспільстві і дійсності соціально-політичних, економіко-господарських та інших умов не провадився. Методологія цього підходу до кінця ще не розроблена, а можливості сучасних логіко-математичних методів і комп'ютерної техніки в цьому процесі ще далеко не вичерпані. Все це значно актуалізує проблеми науково-обґрунтованого аналізу і розробки новітніх методів у методології управління в органах внутрішніх справ та методичного забезпечення діяльності апаратів по роботі з персоналом.

#### Список літератури:

1. Основы научной организации управления и труда в органах внутренних дел / Под ред. Г.Г.Зуйкова. М., 1974. 2. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. Х., 1998.

*С.В. Кувакін*

#### ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ МВС

Останнім часом в системі МВС все частіше постають питання організації кадрового забезпечення. Актуальність теоретичного дослідження даної проблеми обумовлена великим практичним значенням для органів внутрішніх справ, тому що від правильної організації підбору та розстановки кадрів залежить ефективність діяльності всієї системи МВС. Але аналіз статистичних даних свідчить, що на даний час в органах і підрозділах внутрішніх справ не укомплектовано 25 тис. посад [1]. ~

На нашу думку, для забезпечення стабільності діяльності ОВС необхідно створити ефективний механізм організаційної роботи з кадрами. Механізм

організаційного забезпечення передбачає діяльність по формуванню резерву кадрів та його раціональному використанню, розширенню джерел формування резерву, визначенню вимог до кожного типу посад, попереднє випробування кандидатів в ролі сумісників та стажистів [2, с.17].

Кадри, або персонал – це основний штатний склад працівників, які виконують різні організаційно-технологічні та виробничо-господарські функції [3, с.185]. До кадрів органів внутрішніх справ відносять усіх осіб, які проходять у цих органах (підрозділах) державну службу [4, с.179]. На сучасному етапі розвитку МВС України особливого значення серед організаційних принципів державної служби в ОВС набувають принципи професіоналізму та забезпечення певної стабільності кадрів. Стабільність забезпечує професіоналізм і компетентність державних службовців, дозволяє їм розкривати свої здібності, набувати досвід, діяти з розрахунком на перспективу, вирішувати проблеми стратегічного характеру, які позитивно впливають на результати роботи [5, с.205]. Тому одним з пріоритетних напрямків, згідно з Концепцією розвитку МВС, схваленою Кабінетом Міністрів України, є удосконалення роботи з кадрами: якісне поліпшення системи добору і підготовки кадрів, удосконалення нормативно-правової бази тощо.

В період реорганізації та вдосконалення системи МВС змінюється й склад управлінського персоналу. На наш погляд, результати управлінської діяльності МВС в багатьох випадках залежать від рівня підготовки керівних кадрів, які повинні в межах своєї компетенції організовувати та визначати пріоритетні напрямки діяльності підрозділів ОВС. Роль керівника у функціонуванні системи МВС, як і взагалі у сфері державного управління є досить великою. Одним з головних завдань керівника є здатність вирішення поставлених перед підрозділами цілей та завдань. Від того, наскільки правильно організовано діяльність підрозділів, залежать і результати роботи.

Питання організаційної роботи з кадрами в системі МВС покладені на керівників органів внутрішніх справ, галузевих служб та кадрові апарати [4, с.181], але через велике навантаження їй не приділяється належної уваги. У зв'язку з цим нині кримінальні справи порушені проти понад 800 працівників, понад 100 з них перебувають під вартою. За інформацією управління внутрішньої безпеки, в групі ризику перебувало минулого року 3 тис. осіб, на сьогодні їх залишається близько 500 [6]. Звичайно, ці негативні явища сприяють зниженню авторитету міліції серед населення.

Значне місце в працесі подолання цих явищ належить нормативно-правовій базі, яка регламентує діяльність ОВС. Нормативні акти в органах внутрішніх справ, як правило, видаються щодо внутрішніх організаційних питань та завжди адресуються співробітникам цих органів. У них встановлюються правила службової діяльності, вони розраховані на неодноразове виконання [7, с.105]. Однак, на сьогодні деякі організаційні питання щодо діяльності керівного складу ОВС не врегульовані нормативними актами, що негативно впливає на різні сторони діяльності підрозділів. Тому ми вважаємо, що управлінська діяльність керівників повинна підлягати чіткому правовому регулюванню.

В деяких нормативних актах МВС мають місце вказівки на особливості призначення цих осіб на посади, визначаються права і обов'язки, та, на нашу думку, більш конкретна регламентація в положеннях про них суттєво може вплинути на визначення місця керівника в системі управління, не дозволить

висування на ці посади осіб, які не відповідають визначеним в нормативних актах вимогам своїми діловими, фізичними та інтелектуальними здібностями.

Про те, що в системі МВС існують певні недоліки в організаційній роботі з керівними кадрами, свідчить статистика: протягом 1998 р. змінено 360 начальників міліції різного рівня [8]. Даний факт виявляє тенденцію до зниження професіоналізму серед керівників підрозділів, тому необхідно приділити належну увагу підбору та розстановці управлінських кадрів. Організаційна робота з кадрами є неможливою без врахування стримуючих факторів та механізму їх подолання. Головним серед них вважаємо значну ротацію керівних кадрів. Цей процес не повинен здійснюватись безладно, а мати певні межі. Тому як набутий досвід, професійні навички не повинні бути втраченими.

Ще одним важливим недоліком в організаційній роботі з кадрами є засвоєння особовим складом нормативних актів. Практика свідчить, що період повного засвоєння співробітниками нового нормативного акту складає не менше одного – двох років [9, с.57]. Але на сьогодні, наприклад, в слідчому апараті юридичну освіту мають лише 60% працівників [10, с.13]. Тому і якість реалізації правових приписів не відповідає вказаним в них завданням. Відтак система МВС зазнає суттєвих втрат: і моральних, і матеріальних.

Поряд з недостатнім соціальним та матеріальним забезпеченням існують певні недоліки в психологічній підготовці співробітників ОВС, хоча Міністерством внутрішніх справ здійснено ряд позитивних заходів. Серед них створення Служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ, яке затверджено Наказом МВС України від 13 липня 1996 р. №487. В процесі організації роботи з кадрами відсіяно понад 11% кандидатів, а також більше як 20 тис. працівників надано психологічну допомогу [6]. Але психологічний стан в підрозділах МВС залишається напруженим.

Підбиваючи підсумки слід зазначити, що організаційна робота з кадрами в системі МВС потребує більш: пильної уваги з боку науковців, розробки додаткових ґрунтовних наукових досліджень та втілення їх в практичну діяльність. Для досягнення цієї мети вважаємо за необхідне:

- для забезпечення стабільності кадрів підвищити соціальний та правовий захист співробітників ОВС;
- удосконалити нормативно-правову базу, яка б регламентувала діяльність керівників підрозділів;
- підвищити ефективність функціонування кадрового апарату з питань добору, розстановки, навчання управлінських кадрів;
- посилити контроль за законністю та дисципліною серед працівників ОВС;
- постійно підвищувати професійний рівень співробітників ОВС шляхом навчання, накопичення досвіду, зацікавленості в роботі.

#### Список літератури:

1. Звіт перед українським народом про оперативно-службову діяльність органів внутрішніх справ // Іменем Закону. 1999. 5 березня. 2. Старилів Ю.П. Службове право: Учебник. М., 1996 3. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. Х., 1998. 4. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Х., 1996. 5. Государственная служба: теория и организация: Курс лекций. Ростов-на-Дону, 1998. 6. Що вирішують кадри? // Іменем Закону.

1999. 5 березня. 7. Адміністративна діяльність органів внутрішніх справ. Загальна частина: Підручник. К., 1995. 8. «Кадровий пейзаж» української міліції повинен бути яскравим // Іменем Закону. 1998. 16 жовтня. 9. Атаев А.А., Управленческая деятельность: Практика и резервы организации. М., 1988. 10. Штанько О. Послаблення не буде // Міліція України. 1998. №11-12.

*О.В.Терещук*

### **ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ І КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА КОРУПЦІЙНІ ДІЯННЯ**

Аналіз результатів діяльності правоохоронних органів дає підстави відзначити, що реалізація вимог керівництва держави щодо радикального покращання заходів по боротьбі з корупцією та організованою злочинністю, а також виконання положень Комплексної цільової програми боротьби зі злочинністю на 1996-2000 роки і Концепції боротьби з корупцією на 1998-2005 роки [1] сиріяли активізації адміністративної діяльності органів внутрішніх справ.

Так, за 1998 рік галузевими службами МВС і підрозділами ОВС на місцях складено 3828 протоколів про притягнення до відповідальності за корупційні діяння та інші правопорушення, пов'язані з корупцією, 3712 з них – направлено до суду. Всього по Україні органами прокуратури, військової прокуратури, МВС, СБУ складено 6902 адміністративних протоколи (у 1987 р. – 6344), направлено до суду - 6656.

Разом з тим, криміногенна ситуація в державі залишається загостреною. Поряд з широкомасштабними проявами організованої злочинності у сфері економіки та банківсько-фінансової системи чи не найголовнішим фактором, що сприяє криміналізації суспільства, залишається розповсюдження корупції у структурах влади і управління усіх рівнів, а також у правоохоронних, контролюючих та інших органах, уповноважених на виконання функцій держави.

Особливу небезпеку для суспільства становлять такі негативні прояви серед посадових осіб і державних службовців з числа керівної ланки господарського комплексу, фінансово-банківської системи, чиновників високого рангу, уповноважених на прийняття рішень у питаннях розподілу бюджетних коштів, матеріальних ресурсів, а також приватизації об'єктів державної і комунальної власності.

Так, за 9 місяців 1998 року у місцеві суди України було направлено 2754 адміністративних протоколи, але тільки 1188 осіб (43%) було притягнуто до адміністративної відповідальності.

За весь 1998 рік судами накладено адміністративні стягнення лише на 2098 осіб (32%). В інших випадках провадження у справах були закриті з різних причин. Крім того вражає факт, що в Закарпатській області було притягнуто до відповідальності лише 208 державних службовців 5-7 категорії, причому 54 з них залишились на займаних посадах.

Така ситуація значною мірою пов'язана з недосконалістю та неефективністю чинного законодавства з цих питань і, зокрема, Закону України «Про боротьбу з корупцією».

За висновками переважної більшості фахівців МВС, СБУ і органів прокуратури, зазначений Закон з самого початку набуття ним чинності не виправдав сподівань, що на нього покладалися і не дав можливості правоохоронцям розгорнути ефективний наступ на «білокомірцеву» злочинність.