

## **КАДРОВА ПОЛІТИКА В ОРГАНАХ ДОСУДОВОГО СЛІДСТВА МВС УКРАЇНИ: СУТНІСТЬ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА**

Динамічні зміни, що відбулися в українському суспільстві протягом останніх років, демократизація усіх напрямів державної діяльності, зокрема і правоохоронної, вимагають пошуку нових підходів до кадрового забезпечення реформ, що проводяться в державі, підвищення вимог до професійної діяльності персоналу.

Останнім часом в адміністративно-правовій науці приділяється значна увага дослідженню питань кадрової політики в органах державної влади в цілому та органах внутрішніх справ зокрема. Цією проблематикою свого часу займалися такі вчені, як В. Б. Авер'янов, М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, О. В. Крушельницька, В. Я. Малиновський, Д. П. Мельничук, Н. П. Матюхіна, В. М. Плішкін, В. П. Петков, В. Г. Яцуба та ін. Проте питання розроблення та реалізації кадрової політики в окремих органах та підрозділах МВС, зокрема в органах досудового слідства спеціально не вивчались, в наукових працях ці питання досліджувались фрагментарно або в рамках більш широкій адміністративно-правовій проблематики, без комплексного підходу. На недосконалість роботи із персоналом органів внутрішніх справ, і, як наслідок, неналежне виконання працівниками органів внутрішніх справ професійних обов'язків, що викликає недовіру переважної більшості населення до ОВС та їх працівників, падіння авторитету правоохоронців серед населення [1, с. 40, 48–60] звернено особливу увагу в Програмі реформування освітянської діяльності МВС України, яка затверджена Наказом МВС України № 1213 від 20 жовтня 2003 р. [2].

З урахуванням викладеного, слід назвати як мету з'ясування сутності кадрової політики в органах досудового слідства, визначення її суб'єктів, об'єктів та предмету.

Складовою правоохоронної системи МВС України є органи досудового слідства, які покликані розкривати і розслідувати злочини, здійснювати роботу з їх попередження. Як вірно, на нашу думку, відзначає П. В. Коляда, «слідчий апарат традиційно і заслужено вважається найінтелектуальнішою частиною правоохоронних органів, їх «золотим фондом». Специфічні завдання, що ставляться перед слідчими, вимагають від них наявності особливих професійних навичок і знань, почуття особистої відповідальності, об'єктивності, дисциплінованості, працьовитості, високого рівня правової культури» [3, с. 85]. Однак не завжди специфіка слідчої діяльності знаходить відповідне відображення у роботі з персоналом органів досудового слідства системи МВС. Тому визначення

шляхів удосконалення роботи з персоналом органів досудового слідства системи МВС є одним з першочергових завдань юридичної науки.

В першу чергу слід відзначити, що сьогодні серед науковців відсутнє єдине розуміння сутності кадрової політики. Так, наприклад, В. Г. Яцуба кадрову політику визначає як «систему офіційно визнаних, законодавчо встановлених загальнонаціональних цілей, завдань і пріоритетів, організаційних принципів, підходів і методів формування кадрового потенціалу державного апарату управління» [4, с. 15]. О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук під кадровою політикою розуміють сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання [5, с. 43]. В. Я. Малиновський кадрову політику визначає як «визначення стратегії і тактики, політичного курсу роботи з кадрами, який визначає завдання, пов'язані зі ставленням організації до зовнішніх факторів (ринку праці, демографічної структури населення, політичного тиску, змін в організації установи), а також завдання, пов'язані зі ставленням до персоналу своєї організації (система винагород, вирішення соціальних питань, удосконалення системи професійного навчання)» [6, с. 239]. На думку В. М. Плішкіна «кадрова політика визначає основні завдання, принципи, зміст, форми і методи реалізації кадрової функції» [7, с. 602]. О. Я. Кібанов кадрову політику визначає як генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму з вироблення цілей та завдань, що спрямовані на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу [8, с. 110]. Г. О. Туманов кадрову політику визначає як стратегію підбору, використання, підготовки і перепідготовки кадрів, що обов'язково закріплюється чинним законодавством та реалізується усіма підсистемами суспільства й держави [9, с. 14]. Н. П. Матюхіна під кадровою політикою в органах внутрішніх справ розуміє «складову державної кадрової політики, що здійснюється відповідно до основних принципів державної служби та її організаційно-правових засад з урахуванням особливостей її проходження в органах внутрішніх справ» [10, с. 49–50].

Як видно, позиції вчених збігаються у тому, що кадрова політика – це: стратегія і тактика роботи з кадрами; сукупність принципів, методів і форм роботи з кадрами; сукупність цілей, завдань і пріоритетів роботи з кадрами; ідеологія роботи з кадрами. Тобто кадрова політика ними визначається як певна концепція роботи з кадрами в певній системі органів, або в окремо взятій організації.

На нашу думку, термін «кадрова політика» як соціальне явище має багаторівневу структуру і є значно ширшим за змістом, ніж вище аналізовані нами суміжні категорії. Кадрова політика поля-

гає: у виробленні стратегії і тактики; створенні на їх основі програми діяльності; визначенні курсу; передбаченні результатів діяльності. Кадрова політика в органах внутрішніх справ визначає основні завдання, принципи, зміст, форми і методи реалізації кадрової функції. Кадрова політика в органах внутрішніх справ включає вимоги до управлінського процесу: планування роботи як із колективом підрозділу, так і з окремими працівниками; розміщення працівників за професією і посадою відповідно до їх здібностей; закріплення за новачками досвідчених, професійно підготовлених працівників – наставників, які мають необхідні педагогічні та моральні якості; вміння змінювати стиль керівництва залежно від ситуації; своєчасний та ефективний контроль за службовою діяльністю працівників. Центральним напрямом кадрової політики в органах внутрішніх справ є науково обґрунтоване використання персоналу.

Кадрова політика визначає генеральну лінію і принципи настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу. Вона формується державою та її керівництвом і знаходить конкретне вираження у вигляді адміністративних і моральних норм поведінки людей, як під час трудової діяльності, так і після її припинення. Так, у Програмі кадрового забезпечення державної служби, яку було затверджено Указом Президента України від 10 листопада 1995 року № 1035/95 [11] зазначено, що для якісного формування складу державних службовців центральних і місцевих органів виконавчої влади їх керівникам необхідно: визначати щорічну і на перспективу (5 років) потребу в кадрах державних службовців усіх категорій з урахуванням посад і профілю їх діяльності; формувати замовлення на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців, укладати відповідні угоди з навчальними закладами, визначеними Головним управлінням державної служби; добирати кадри державних службовців відповідно до вимог законодавства з урахуванням особливостей кожної посади; запровадити чіткий облік державних службовців та пов'язані з цим форми статистичної звітності, а також особову картку службовця; оптимально поєднувати принципи комплектування кадрами державних органів та їх апарату шляхом просування по службі державних службовців та добору на державну службу керівників і фахівців підприємств, установ і організацій; проводити цілеспрямовану роботу з кадровим резервом, зокрема організовувати стажування фахівців, які входять до його складу; постійно вдосконалювати організацію роботи в апараті органів виконавчої влади, прогнозувати розвиток їх структур, удосконалювати атестацію державних службовців, здійснювати контроль за підвищенням їх кваліфікації та створювати належні умови для праці та самоосвіти.

Кадрова політика в органах досудового слідства є похідною від кадрової політики МВС України як центрального органу виконавчої влади, але має свій суб'єкт, об'єкт та предмет. Так, *суб'єкт* кадрової політики в органах досудового слідства системи МВС – це носій певних повноважень (прав та обов'язків) з питань вироблення стратегії та тактики роботи з персоналом в слідчих підрозділах ОВС. До суб'єктів кадрової політики в органах досудового слідства системи МВС ми відносимо: МВС України, Колегію МВС України, Міністра внутрішніх справ, Департамент по роботі з персоналом та його підпорядковані підрозділи на місцях, керівників органів досудового слідства (Головного слідчого управління Міністерства внутрішніх справ України), їх заступників, керівників структурних підрозділів органів досудового слідства і їх заступників (слідчих управлінь, відділів головних управлінь, управлінь МВС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі та на транспорті; слідчих відділів, відділень, груп міських, районних, міськрайонних, лінійних управлінь, відділів, відділень ГУМВС, УМВС, УМВСТ, підрозділів спеціальної міліції).

Продовжуючи думку про те, що кадрова політика органів досудового слідства ОВС є похідною від кадрової політики МВС України, доцільним буде розгляд основних положень спеціального відомчого нормативного акту із зазначеного питання. Так, наказом МВС України № 515 від 30 червня 2001 р. було затверджено Комплексну програму кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001–2005 роки [12]. Відповідно до цієї Програми, основною метою кадрової політики є забезпечення організаційно-правових, соціально-виховних, морально-психологічних, матеріально-технічних, фінансово-економічних та інших умов для формування високопрофесійного кадрового корпусу органів, структур і підрозділів внутрішніх справ, який здатний ефективно, на високому рівні вирішувати завдання у сфері правоохоронної діяльності. В Програмі передбачено завдання, принципи та напрями кадрової політики, заходи щодо її забезпечення (в Програмі замість слова «забезпечення» використується слово «удосконалення», що, на нашу думку, є неправильним, оскільки виконання будь-якої програми можна забезпечити шляхом виконання передбачених у ній же заходів).

Вважаємо, що у чинній Комплексній програмі кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001–2005 роки [12] міститься ряд недоліків, які потребують подальшого виправлення. Серед яких: по-перше, відсутність етапів впровадження Програми значно ускладнює процес реалізації даного нормативного документу; по-друге, цілий ряд перспективних заходів, які передбачені у Програмі, а саме: конкурсний відбір; створення недержавної (альтернативної)

підготовки та перепідготовки персоналу; обов'язкове державне страхування та ін. були вже впровадженні на момент прийняття програми, тобто до 2001 р.; по-третє, у Програмі доцільним було б передбачити загальні вимоги до професійних і морально-етичних якостей як кандидатів, так і працівників органів внутрішніх справ; по-четверте, у Програмі пропонується підготувати низку нормативних актів з питань проходження служби в органах внутрішніх справ. На нашу думку, ці питання повинен регулювати єдиний узагальнюючий нормативно-правовий акт – Закон України «Про органи внутрішніх справ», одним із розділів якого мало б бути врегульовано загальні питання роботи з персоналом, що дозволить виключити дублювання та неузгодженість окремих положень різних нормативних актів, підвищити якість відповідної правозастосовчої практики; по-п'яте, як недолік Програми необхідно відзначити те, що у ній мало уваги приділено таким напрямкам роботи з персоналом, як: розробка мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості в праці; профорієнтаційна робота; соціально-побутове забезпечення працівників органів внутрішніх справ; загальні вимогам щодо оцінювання результатів правоохоронної діяльності персоналу ОВС; покращення морально-психологічного клімату в правоохоронному колективі; робота з ветеранами та пенсіонерами.

*Об'єкт* – це те, на що спрямована предметно-практична діяльність суб'єкта кадрової політики. До об'єктів можна віднести працівників органів досудового слідства системи МВС, зокрема: керівників органів досудового слідства, їх заступників, керівників структурних підрозділів органів досудового слідства і їх заступників та старших слідчих в особливо важливих справах, слідчих в особливо важливих справах, старших слідчих, слідчих, слідчих-методистів, помічників слідчого під час їх службових відносин із вищими керівниками (начальниками). Так, наприклад, об'єктом кадрової політики може бути помічник слідчого відносно слідчого; начальник Головного слідчого управління МВС України відносно Міністра внутрішніх справ. У свою чергу МВС, як центральний орган виконавчої влади є об'єктом кадрової політики з боку Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України та РНБО.

*Предметом* кадрової політики в органах досудового слідства системи МВС є конкретні напрями роботи зі слідчими, зокрема: прогнозування та планування кадрових потреб, аналіз вивільнення слідчих; розробка програми розвитку персоналу органів досудового слідства системи МВС з метою вирішення як поточних, так і перспективних кадрових завдань на основі удосконалення системи навчання і посадового переміщення працівників; розробка мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості і задово-

леності працею працівників слідства; профорієнтаційна робота з можливими кандидатами; створення сучасних систем відбору персоналу; здійснення маркетингової діяльності в галузі персоналу; переміщення працівників органів досудового слідства системи МВС; підготовка кадрів (початкова, спеціальна, перепідготовка та підвищення кваліфікації, стажування, наставництво); психологічне забезпечення персоналу; формування концепції оплати праці і морального стимулювання слідчих; організація соціально-побутового забезпечення працівників органів досудового слідства; забезпечення рівних можливостей ефективної праці, її безпеки і нормальних умов; визначення основних вимог до персоналу; розробка процедур та механізмів управління персоналом; оцінювання результатів діяльності; покращення морально-психологічного клімату в колективі; вивільнення працівників, пенсійне забезпечення; робота з ветеранами.

Кадрова політика в органах досудового слідства системи МВС включає вимоги до управлінського процесу: планування роботи як із колективом слідчого підрозділу, так і з окремими працівниками; розміщення слідчих відповідно до їх здібностей; закріплення за новачками досвідчених, професійно підготовлених працівників, які мають необхідні педагогічні та моральні якості; уміння змінювати стиль керівництва залежно від ситуації; своєчасний та ефективний контроль за службовою діяльністю персоналу органів досудового слідства системи МВС. Центральним напрямом кадрової політики в органах досудового слідства системи МВС є науково обґрунтоване використання персоналу.

З викладеного можна зробити висновок, що **кадрову політику в органах досудового слідства МВС** України можна визначити як систему основних цілей, принципів, завдань форм і методів роботи спеціально уповноважених посадових осіб (керівників, начальників) та спеціально створених підрозділів (департамент, управління, відділ, відділення роботи з персоналом) щодо забезпечення органів досудового слідства персоналом, який має необхідні ділові, моральні та професійні якості.

Ми переконані, що настав час усвідомити, що ефективність кадрової політики визначається не кількістю завдань, які вона декларує, а отриманням кінцевих результатів діяльності органів досудового слідства системи МВС – всебічного, повного та об'єктивного дослідження обставин кожної кримінальної справи, охорони прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб, забезпечення відшкодування фізичним і юридичним особам збитків, завданих злочинами, виявлення причин і умов, які сприяють вчиненню злочинів, і вжиття через відповідні органи заходів до їх усунення, що зрештою позитивно відобразиться

на іміджі працівників органів досудового слідства МВС України, повазі до їх роботи з боку населення.

**Список літератури:** 1. Соболев В. О., Попова Г. В., Болотова В. О., Московець В. І. Міліція і населення – партнери / За заг. ред. проф. Ярмиша О. Н. Х., 2000. 2. Програма реформування освітянської діяльності МВС України: Затверджена Наказом МВС України № 1213 від 20 жовтня 2003 року. 3. Коляда П. В Проблеми досудового слідства у кримінальному процесі. К., 2001. 4. Яцуба В. Г. Кадрове забезпечення державного управління (організаційно-правовий аспект): Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01, К., 1999. 5. Крушельницька О. В. Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навч. посіб., К., 2003. 6. Малиновський В. Я. Державне управління: Навч. посіб., Луцьк, 2000. 7. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ: Підручник / За ред. Ю. Ф. Кравченка. К., 1999. 8. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. М., 1998. 9. Туманов Г. А. Кадры в системе управления в органах внутренних дел. М., 1974. 10. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади: Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Х., 2002. 11. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій: Указ Президента України № 1035/95 від 10 листопада 1995 року // Офіційний вісник України. 1995. № 43. 12. Комплексна програма кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001–2005 роки: Затверджена наказом МВС України № 515 від 30 червня 2001 року.

*Надійшла до редколегії 04.03.08*

*П. О. Ізуйта*

## **ПРАВО НА ОХОРОНУ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ОДНЕ З НЕВІД'ЄМНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА**

Право на охорону праці є складовою основних прав кожного працівника. Значення та важливість прав працівників обумовлюються тим, що ці права нерозривно пов'язані зі свободами людини і громадянина та історично закріплювались в міжнародно-правових договорах та конституціях усіх держав світу. Крім того, права працівників є рівними у виборі професії та роду трудової діяльності.

Основоположний принцип рівності усіх прав людини і громадянина закріплений у ст. 1 Загальної декларації прав людини ООН 1948 року, де проголошено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах» [2]. Дане положення знайшло своє відображення у ст. 21 Конституції України [1], яка наголошує на рівності всіх людей у своїй гідності та правах. Право на працю закріплено в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права. Зокрема, відповідно до п. 1 ст. 6 «держави, які беруть участь у даному пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини на можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і здійснить належні кроки до забезпечення цього права» [3].