

УДК 342.51

М. М. Дивак

Шляхи вдосконалення форм управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ в Україні

Визначено форми управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, уточнено їх значення; проаналізовано основні проблеми реалізації таких форм управління та запропоновано можливі шляхи їх вирішення.

В умовах реформування системи державного управління велика увага приділяється вдосконаленню діяльності правоохоронних органів, зокрема органів внутрішніх справ, які виконують найбільший обсяг правоохоронних завдань та функцій. Одним з основних напрямків покращення їх функціонування є переосмислення форм управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, визначення шляхів їх удосконалення. Питанням кадрового забезпечення органів внутрішніх справ присвячені дослідження багатьох сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких: М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, В. М. Бесчастний, А. М. Колодкін, А. Т. Комзюк, П. Б. Коптєв, Ю. Ф. Кравченко, Н. П. Матюхіна, В. О. Мінаєв, Г. М. М'якішев, В. М. Плішкін, О. Ю. Синявська, А. А. Стародубцев, А. В. Фатула, В. М. Шамаров та ін. Однак комплексно проблеми управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ на сьогоднішній день не досліджувалися.

Метою статті є визначення основних форм управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, їх недоліків та шляхів їх подолання. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: визначити форми управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ та уточнити їх значення; з'ясувати основні проблеми реалізації зазначених форм управління та запропонувати можливі шляхи їх вирішення.

На сьогоднішній день керівництвом Міністерства внутрішніх справ України проводиться ряд організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію структури органів внутрішніх справ та покращення якості її кадрового забезпечення. Зазначена робота знаходить своє зовнішнє вираження у формах управління персоналом, під якими необхідно розуміти зовнішнє вираження діяльності Міністерства внутрішніх справ України та інших компетентних органів державної влади з формування кадрового ядра органів внутрішніх справ, яке відповідає вимогам чинного законодавства та суспільного розвитку.

© Дивак М. М., 2012

Серед них можна виділити загальні форми, що характерні для всіх сфер управлінської діяльності, та спеціальні, які можна зустріти лише в досліджуваній сфері. До загальних форм, зокрема, відносяться: видання нормативних актів; видання індивідуальних (неправових, адміністративних) актів; здійснення інших юридично значущих дій, організаційні дії та матеріально-технічні операції.

Загальні форми управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ на сьогоднішній день є достатньо відпрацьованими та виконуються компетентними суб'єктами на належному рівні. Особливу увагу необхідно звернути на спеціальні форми.

Серед спеціальних форм управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ виділяють: визначення потреби у персоналі (прогнозування нових робочих місць, планування кількісної та якісної потреби у персоналі, вибір методів розрахунку кількості потреби у персоналі); профорієнтаційну роботу з можливими кандидатами (аналіз джерел відбору персоналу, відбір персоналу, встановлення зв'язків із зовнішніми організаціями, ділова оцінка кадрів під час відбору); розстановку персоналу (поточна періодична оцінка кадрів, цілеспрямоване переміщення кадрів); підготовку кадрів (початкова, спеціальна, перепідготовка та підвищення кваліфікації, стажування, наставництво); розвиток персоналу (службове та професійне просування по службі, робота з особами, зарахованими до кадрового резерву, оцінювання результатів діяльності персоналу); організацію соціально-побутового забезпечення працівників; забезпечення комфортного соціально-психологічного клімату (регулювання відносин керівника та колективу, трудових взаємовідносин, зниження рівня конфліктності у колективі, психологічне забезпечення персоналу); розробку мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості і задоволеності працею (адекватна оплата, створення творчої атмосфери, підтримка кар'єри); забезпечення безпеки персоналу [1, с. 213].

Необхідно зазначити, що така класифікація не повною мірою відображає сучасний стан управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ. У ній не враховані сучасні тенденції розвитку цього напрямку управлінської діяльності, а саме міжнародне співробітництво та наукове забезпечення. Також для підвищення якості функціонування органів внутрішніх справ велику увагу необхідно приділяти питанням дисципліни та законності серед особового складу. Крім того, деякі пункти зазначеної класифікації частково дублюють один одного.

Таким чином, до спеціальних форм управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ належать: 1) визначення потреб у персоналі; 2) профорієнтаційна робота з кандидатами на службу; 3) підготовка кадрів; 4) розвиток кадрів; 5) забезпечення дисципліни та законності; 6) створення належного соціально-психологічного та матеріально-побутового забезпечення; 7) наукове забезпечення та міжнародне співробітництво.

Вказані форми управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ є основними та потребують найбільшої уваги з боку керівництва Міністерства внутрішніх справ України, начальників управлінь та відділів, а також підрозділів кадрового забезпечення. На сьогоднішній день кожна із зазначених форм має певні недоліки, що потребують усунення, а також налагодження відповідної роботи. Приміром, така форма, як визначення потреб у персоналі полягає в роботі кадрових підрозділів щодо підрахунку кількості осіб, яких можливо та необхідно підготувати для проходження служби в органах внутрішніх справ чи прийняти на службу. Такі підрахунки проводяться, виходячи з оперативної обстановки в конкретному регіоні та кількості вільних посад у підрозділах. Вони здійснюються окремо для кожної служби (дільничні інспектори, патрульно-постова служба, карний розшук тощо).

На сьогоднішній день вказана форма управлінської діяльності є досить актуальною та виявляється в оптимізації структури Міністерства внутрішніх справ України. Лише протягом 2011 р. було на 30 % скорочено штат апарату Міністерства, на 20 % – чисельність управлінських апаратів, опрацьовано питання щодо об'єднання територіальних органів, що розташовані в одному населеному пункті або на спільній географічній території, розтагетовано всі посади МРЕВ. Відбулася реорганізація Департаменту кримінальної міліції. Крім того, значне скорочення чисельності постійного та перемінного складу органів внутрішніх справ відбулося внаслідок ліквідації п'ятох та реорганізації інших навчальних закладів.

Однак необхідно зазначити, що така оптимізація структури Міністерства внутрішніх справ України не є повністю позитивною. Так, внаслідок створення окремих Департаментів профілактики правопорушень і громадської безпеки, функції яких є дещо подібними, суттєво погіршилось управління їх особовим складом та засобами. Ще одним негативним аспектом таких дій стало безпідставне та необґрунтоване введення мораторію на комплектування вакантних посад. У зв'язку з цим на кінець 2011 р. досить великий відсоток посад, особливо «непрестижних» (конвойна служба, дільничні інспектори, ізолятори тимчасового тримання та інші) були не укомплектовані. Крім того, не було враховано потребу збільшення чисельності деяких служб (патрульної, профілактики правопорушень та інших) для забезпечення правопорядку під час проведення фінальної частини чемпіонату Європи з футболу в 2012 р.

Крім того, у зв'язку з ліквідацією та реорганізацією навчальних закладів на 3,5 тис. було зменшено набір перемінного складу, що через п'ять років не дасть змогу територіальним підрозділам повною мірою укомплектувати вакантні посади. А деякі регіони взагалі залишилися без джерела поповнення свого кадрового забезпечення. Саме тому Департаменту кадрового забезпечення Міністерства внутрішніх справ України необхідно переглянути систему підрахунку потреб у підготовці та прийнятті на службу працівників,

особливо тих категорій, яких на сьогоднішній день у територіальних підрозділах органів внутрішніх справ не вистачає.

Наступною формою управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ є профорієнтаційна робота з кандидатами на службу. Необхідно зазначити, що з кожним роком кількість бажаючих вступати на навчання до навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ зменшується (2010 р. – 2,2 кандидати на місце; 2011 р. – 1,8). Зменшується і їх загальноосвітній рівень (2010 р. – середній бал вступників 652,2; 2011 р. – 622,4). Враховуючи таку тенденцію, кадрові підрозділи ОВС повинні проводити постійну роботу щодо популяризації служби в органах внутрішніх справ. Вони повинні проводити ретельну роботу щодо вивчення ділових та моральних якостей осіб, які виявили бажання вступати на службу до органів внутрішніх справ, перевіряти стан їх здоров'я, фізичну та психологічну підготовку.

Іншою формою управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, що потребує переосмислення та вдосконалення, є підготовка кадрів. У 2011 р. в навчальних закладах Міністерства внутрішніх справ України було запроваджено експериментальну програму підготовки фахівців «курсант – військовослужбовець – курсант» [2], яка була недостатньо відпрацьована та обґрунтована. Так, багато військових частин не підготовлені до прийому такого контингенту військовослужбовців, відсутні достатня кількість місць та належне фінансування. Крім того, внаслідок впровадження вказаної програми значно знизиться рівень знань курсантів, оскільки другий курс вони будуть навчатися заочно, поєднуючи навчання з проходженням військової служби. Також проходження військової служби є доцільним лише для деяких підрозділів органів внутрішніх справ (патрульна та конвойна служби, судова і транспортна міліція тощо). А для таких посад, наприклад, як слідчий, оперуповноважений карного розшуку та деяких інших воно не є необхідним, оскільки у їхній подальшій роботі навички військовослужбовців їм не знадобляться. Саме тому експериментальну програму «курсант – військовослужбовець – курсант» необхідно залишити лише на тих факультетах, де готують фахівців, яким у майбутній роботі знадобляться навички військової служби. Також необхідно чітко визначити для кожної посади відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень підготовки фахівців.

Крім того, розглядаючи питання підготовки кадрів, особливу увагу необхідно звернути на педагогічний склад, який навчає майбутніх правоохоронців. На сьогоднішній день досить багато викладачів, які викладають дисципліни професійного спрямування, не мають практичного досвіду роботи, що негативно позначається на якості навчального процесу. У зв'язку з цим доцільно було б нормативно закріпити вимогу про призначення на деякі посади викладачів лише тих осіб, які мають практичний досвід роботи та характеризуються з позитивної сторони.

Що стосується такої форми управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, як розвиток кадрів, то необхідно зазначити, що вона також за сьогоднішній день потребує значного покращення. Стан професійної та службової підготовки є недостатнім, про що свідчить велика кількість травмованих та загиблих працівників. Деякі керівники вважають цю роботу другою рядною та не приділяють належну увагу її проведенню.

Також особливу увагу необхідно приділяти питанням просування по службі та формуванню кадрового резерву на заміщення вакантних посад начальників окремих підрозділів та органу внутрішніх справ у цілому.

На сьогоднішній день потребує переосмислення система оцінок діяльності працівників органів внутрішніх справ. До недавнього часу панувала думка, що якість виконаної роботи визначається винятково кількісними показниками (розкритих кримінальних справ, припинених правопорушень). Така система є неприйнятною для демократичного суспільства. Оцінювати роботу того чи іншого підрозділу внутрішніх справ мають громадяни, які проживають на відповідній території, враховуючи стан громадського порядку та громадської безпеки. Функціонування лише деяких служб може оцінюватися за кількісними показниками (діяльність яких пов'язана з державною чи іншою таємницею). Саме тому підрозділам кадрового забезпечення необхідно розробити методику вивчення громадської думки з питань характеристики роботи кожної служби.

Наступною формою досліджуваної управлінської діяльності є забезпечення дисципліни та законності. Ця форма управлінської діяльності полягає в тому, що керівництво органів внутрішніх справ та підрозділи кадрового забезпечення повинні постійно проводити роз'яснювальну роботу серед особового складу щодо необхідності неухильного дотримання норм чинного законодавства в їх роботі та уникнення порушень службової дисципліни. Крім того, вказана форма виявляється в притягненні до відповідальності працівників, які вчинили певні правопорушення, та заохоченні тих, хто постійно дотримується всіх вимог законодавства. Так, упродовж 2011 р. засуджено 456 колишніх працівників, що на 12% більше у порівнянні з попереднім роком (2010 р. – 407). Чверть становлять хабарники (109), кожен п'ятий вдавався до перевищення влади (85) та фальсифікацій (81), кожен десятий зловживав владою (50). П'ята частина – це дільничні, кожен сьомий – працівник карного розшуку та ДАІ.

На сьогоднішній день така форма управлінської діяльності як забезпечення дисципліни й законності вимагає особливої уваги, оскільки з кожним роком все більше працівників органів внутрішніх справ притягуються до різних видів юридичної відповідальності за різні неправомірні вчинки (хабарництво, фальсифікація, зловживання владою та інші). Саме тому Міністерству внутрішніх

справ України необхідно розробити комплексний нормативний документ, спрямований на профілактику порушень законності та дисципліни.

Значної уваги з боку керівництва органів внутрішніх справ потребує питання створення належного соціально-психологічного та матеріально-побутового забезпечення діяльності всіх підрозділів. Саме низьке грошове забезпечення, відсутність житла, належного матеріального забезпечення, постійне скасування соціальних пільг, складні умови праці є наслідком зниження якості роботи всіх служб та підрозділів, а в деяких випадках і штовхають на вчинення правопорушень та злочинів. Соціально-психологічний клімат у значній кількості підрозділів, на жаль, є негативним. Потребує значної уваги з боку керівництва всіх підрозділів недопущення проявів професійної деформації працівників органів внутрішніх справ, до якої призводять наступні фактори: невпорядкованість робочого дня, неможливість планувати дозвілля; низький престиж служби; великі навантаження; ризик та небезпека в процесі служби [3, с. 28].

За таких умов завданням керівників усіх органів внутрішніх справ є постійна індивідуально-виховна робота з підлеглими працівниками з метою визначення потреб та проблем, що їх турбують, та вжиття можливих заходів щодо їх усунення. Вони повинні негайно реагувати на всі зміни в соціально-психологічному кліматі в колективі та вживати заходи щодо його нормалізації.

Крім того, в умовах сьогодення особливе значення для покращення якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ має наукове забезпечення та міжнародне співробітництво. Наукові дослідження, що проводяться органами та підрозділами, підпорядкованими Міністерству внутрішніх справ України, повинні бути спрямовані на впровадження в практику найефективніших способів розв'язання оперативно-службових завдань.

Міжнародне співробітництво як форма управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ виявляється в обміні досвідом з організації підготовки кадрів, практичної діяльності різних служб, проведення наукових досліджень тощо.

Таким чином, форми управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ потребують переосмислення та вдосконалення. Керівництву Міністерства внутрішніх справ України необхідно переглянути порядок визначення потреб у кадрах, систему їх ротации та професійної підготовки, розробити методiku вивчення громадської думки з питань роботи органів внутрішніх справ у цілому та окремих працівників зокрема, вирішити питання щодо покращення дисципліни та законності, рівня грошового забезпечення, матеріально-побутового та соціально-психологічного забезпечення, розвитку прикладного наукового забезпечення правоохоронної діяльності та міжнародного співробітництва.

Список літератури: 1. Избаш К. С. Сутність, мета та форми управління персоналом органів досудового слідства / К. С. Избаш // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 211–214 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08ikcodc.pdf>. 2. Про затвердження Порядку проведення експерименту з підготовки фахівців для Міністерства внутрішніх справ : наказ МВС України, М-ва освіти, молоді та спорту України, Міноборони України від 19 трав. 2011 р. № 77/462/263 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0712-11>. 3. Роша А. Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел : учеб. пособие / А. Н. Роша. – М. : Акад. МВД СССР, 1989. – 76 с.

Надійшла до редколегії 25.02.2012

Определены формы управления качеством кадрового обеспечения органов внутренних дел, уточнено их значение; проанализированы основные проблемы реализации таких форм управления, предложены возможные пути их решения.

Forms of management by quality of the skilled providing of organs of internal affairs are determined, their value is specified; the basic problems of realization of such management forms are analyzed and the possible ways of their decision are offered.

УДК 349.6

І. Д. Казанчук

СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ У СФЕРІ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА

Дана характеристика принципів адміністративної діяльності органів внутрішніх справ у сфері охорони навколишнього природного середовища. Визначено поняття та основні ознаки змісту адміністративної діяльності органів внутрішніх справ у природоохоронній сфері. Розглянуто проблеми та шляхи покращення забезпечення органами внутрішніх справ природоохоронної функції держави.

У XXI сторіччі увесь світ опинився у стані екологічної кризи і постійних природних катаклізмів. Загальновідомо, що Україна – одна з більш населених країн Європи, яка є багатішою і за площею, і за ресурсним потенціалом, а також, на жаль, є однією з найбільш проблематичних в екологічному відношенні держав Європи. Різке прискорення негативних соціальних, економічних й екологічних процесів у нашій державі пов'язане не лише з високим рівнем концентрації промисловості і сільськогосподарських комплексів та у зв'язку з головною у світі техногенною катастрофою – аварією на Чорнобильській АЕС, але й з екстенсивним використанням державними й приватними структурами природних ресурсів, відсутністю дієвого механізму управління й контролю за виконанням законів

© Казанчук І. Д., 2012