

**УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ****IMPROVING THE LEGAL REGULATION THE PERSONNEL PROVISION
OF BODIES OF INTERNAL AFFAIRS**

Фатхутдінов В.Г.,

кандидат юридичних наук, доцент

У роботі досліджено основні проблеми адміністративно-правового регулювання, які знижують ефективність формування державної кадрової політики в органах внутрішніх справ. Визначено перспективні напрями вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення органів внутрішніх справ. Доведено, що вирішення існуючого комплексу негативних чинників, які знижують ефективність сучасних процесів кадрового забезпечення в системі Міністерства внутрішніх справ України, не можливе без формування відповідної нормативної бази державної кадрової політики в системі Міністерства внутрішніх справ України як на загальнодержавному, так і на відомчому рівнях. Обґрунтовано, що оновленою Комплексною програмою кадрового забезпечення органів внутрішніх справ мають бути закріплені виключно конкретизовані заходи щодо формування відомчої кадрової політики, терміни їх реалізації та відповідальні виконавці. Визначено перспективні напрями подальших розвідок із досліджуваних питань.

Ключові слова: кадри, кадрова політика, органи внутрішніх справ.

В работе исследованы основные проблемы административно-правового регулирования, которые снижают эффективность формирования государственной кадровой политики в органах внутренних дел. Определены перспективные направления совершенствования административно-правового регулирования кадрового обеспечения органов внутренних дел. Доказано, что решение существующего комплекса негативных факторов, которые снижают эффективность современных процессов кадрового обеспечения в системе Министерства внутренних дел Украины, не возможно без формирования соответствующей нормативной базы государственной кадровой политики в системе Министерства внутренних дел Украины. Такая нормативная база должна быть сформирована как на общегосударственном, так и на ведомственном уровнях. Обосновано, что обновленной Комплексной программой кадрового обеспечения органов внутренних дел должны быть закреплены исключительно конкретизированные мероприятия по формированию ведомственной кадровой политики, сроки их реализации и ответственные исполнители. Определены перспективные направления дальнейших исследований по рассмотренным вопросам.

Ключові слова: кадри, кадровая политика, органы внутренних дел.

In the paper the main problems of administrative and legal regulation, which reduce the efficiency of formation of personnel policy in the internal affairs bodies. Identified areas of improvement of the administrative and regulatory staffing of the Interior. Proved that the solution of the existing complex of negative factors that reduce the effectiveness of modern processes of staffing in the Ministry of Interior of Ukraine is impossible without the development of an appropriate regulatory framework of personnel policy in the Ministry of Interior. Such regulation should be formed at both the national and at the departmental level. It is proved that the updated Comprehensive Program staffing of the internal affairs should be fixed only concretized building activities of departmental personnel policy, the timing of their implementation and responsible persons. Identified areas for further research on the issues discussed.

Key words: personnel, personnel policy, internal affairs agencies.

Постановка проблеми. Сучасні науковці цілком слушно звертають увагу на той факт, що на сьогодні відсутній нормативний акт, у якому з позицій наукового підходу було б чітко визначено концептуальні засади кадрової політики Міністерства внутрішніх справ (далі – МВС) України, її формування та здійснення (деякі її аспекти – мета, основні цілі та завдання – вказані в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр.). Практично не проводилися й комплексні дослідження правових та організаційних засад формування й здійснення кадрової політики МВС України, відсутні монографії з відповідної проблематики [1, с. 12].

Кадрова політика в системі МВС України як галузева модифікація державної кадрової політики є важливою умовою створення надійного механізму підвищення професійного рівня співробітників органів внутрішніх справ, результативності їх оперативно-службової діяльності, забезпечення стабіль-

ності службових трудових відносин осіб рядового, начальницького складу та оптимальної збалансованості їх кількості [2, с. 2]. А отже, кадрова політика МВС України потребує відповідного галузевого нормативно-правового регулювання.

Враховуючи викладене, одним із першочергових кроків з удосконалення нормативно-правового регулювання кадрового забезпечення органів внутрішніх справ (далі – ОВС) є розробка адміністративно-правових засад формування кадрової політики МВС України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Роль і місце кадрів у діяльності ОВС ставали предметом наукового інтересу фахівців із права та управління М.І. Ануфрієва, О.М. Бандурки, В.І. Барка, В.Г. Безуглова, В.М. Бесчастного, Ю.П. Битяка, В.С. Венедіктова, К.С. Избаш, В.Ю. Кікінчука, В.Я. Кияна, Я.М. Когуца, Л.М. Колодкіна, В.К. Колпакова, О.В. Коптева, Ю.Ф. Кравченка,

О.В. Крушельницької, В.О. Кудрі, В.А. Ліпкана, Н.П. Матюхіної, К.Ю. Мельника, О.В. Негодченка, Н.Р. Нижник, Ю.А. Розенбаума, О.Ю. Синявської, С.С. Сливки, В.О. Соболева, Ю.Л. Титаренка, Ю.О. Тихомирова, Г.В. Щокіна та інших.

Водночас в існуючих наукових працях питання розробки адміністративно-правових засад формування кадрової політики МВС України як одного з першочергових кроків з удосконалення нормативно-правового регулювання кадрового забезпечення ОВС є недостатньо дослідженими. Відтак існує необхідність комплексного дослідження окресленого кола питань.

Постановка завдання. Основними завданнями, розв'язанню яких присвячене дослідження, є такі:

1) дослідити основні проблеми адміністративно-правового регулювання, які знижують ефективність формування державної кадрової політики в органах внутрішніх справ;

2) визначити перспективні напрями адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення ОВС;

3) визначити перспективні напрями подальших розвідок із досліджуваних питань.

Виклад основного матеріалу. На період 2001–2005 рр. адміністративно-правові засади формування кадрової політики МВС України визначали Комплексною програмою кадрового забезпечення ОВС, затвердженою наказом МВС України від 30.06.2001 р. № 515 [3]. Головна мета програми полягала у визначенні перспектив розвитку кадрового потенціалу ОВС на період 2001–2005 рр., шляхів і методів удосконалення всієї системи кадрової роботи в МВС України. Її реалізація передбачала виконання таких завдань:

– забезпечення єдиної кадрової політики Міністерства внутрішніх справ України;

– організація кадрової роботи на основі всебічного використання досягнень науки, передового вітчизняного та зарубіжного досвіду;

– удосконалення управління кадровими процесами на основі сучасної системи науково-аналітичного та інформаційного забезпечення;

– визначення науково обґрунтованих нормативів кадрового забезпечення органів внутрішніх справ;

– забезпечення органів та підрозділів внутрішніх справ кваліфікованими компетентними кадрами;

– забезпечення реалізації соціальних прав і гарантій працівників органів внутрішніх справ.

Основними принципами кадрової політики МВС України було визначено такі: наукова обґрунтованість потреби органів і підрозділів внутрішніх справ у працівниках тієї чи іншої кваліфікації; перспективність, її випереджальне спрямування, засноване на прогнозуванні кадрової ситуації; ретельність відбору й вивчення працівників за їх діловими й моральними якостями; поєднання довіри й поваги до працівників органів внутрішніх справ із принциповою вимогливістю до них; своєчасне оновлення кадрів, оптимальне поєднання кількості досвідчених і молодих працівників; дотримання

принципу єдиноначальності та врахування думки колективу під час вирішення кадрових питань; правовий і соціальний захист персоналу, забезпечення законності та справедливості під час вирішення кадрових питань.

Тобто саме в Комплексній програмі кадрового забезпечення ОВС знаходили своє продовження й розвиток основні концептуальні положення державної кадрової політики. Водночас слід звернути увагу на той факт, що відповідна програма була розрахована на період 2001–2005 рр.

Щодо цього питання слід погодитися з Е.В. Третьяком, який зазначає, що відомча правоохоронна програма є програмно-управлінським актом, розробленим правоохоронним органом відповідно до власних завдань, компетенції та інших приписів законодавства України, ухваленим шляхом прийняття відомчого нормативного акта, та таким, що виконується шляхом застосування людських і матеріальних ресурсів відповідного відомства, має визначену мету, завдання, термін реалізації й відповідальних виконавців [4, с. 448].

Суттєвою в цьому випадку є визначеність термінів реалізації відомчих програм. Відповідно, Комплексна програма кадрового забезпечення ОВС, яка була розрахована на період 2001–2005 рр., фактично є вже не актуальною та потребує оновлення. Водночас обмеженість термінів реалізації відомчих програм взагалі дозволяє піддати сумніву придатність цього засобу для регулювання адміністративно-правових засад формування й реалізації кадрової політики в ОВС, що були закріплені в Комплексній програмі кадрового забезпечення ОВС на 2001–2005 рр. [3], а саме: визначення кадрової політики в органах і підрозділах внутрішніх справ України; визначення мети кадрової політики в органах і підрозділах внутрішніх справ України; визначення основних принципів та основних напрямів кадрової політики в органах і підрозділах внутрішніх справ України.

Натомість оновленою Комплексною програмою кадрового забезпечення ОВС мають бути закріплені виключно конкретизовані заходи щодо формування відомчої кадрової політики, терміни їх реалізації та відповідальні виконавці.

Слід наголосити, що означена проблема є лише однією з комплексу проблем адміністративно-правового регулювання, які знижують ефективність формування державної кадрової політики в органах внутрішніх справ.

До подібних проблем насамперед слід включити проблеми, обумовлені відсутністю в чинній нормативній базі адміністративно-правових засобів регулювання таких питань:

– визначення кадрової політики в органах і підрозділах внутрішніх справ України;

– мети кадрової політики в органах і підрозділах внутрішніх справ України;

– основних принципів та основних напрямів кадрової політики в органах і підрозділах внутрішніх справ України;

– конкретизованих заходів щодо формування відомчої кадрової політики, термінів їх реалізації та відповідальних виконавців.

Враховуючи результати реалізації Комплексної програми кадрової політики в органах внутрішніх справ та забезпечення законності й дисципліни на 2001–2005 рр. [3], а також висновки наукових досліджень з аналізованої тематики [5], можемо дійти висновку, що процеси формування кадрової політики органів внутрішніх справ в обов'язковому порядку мають включати в себе розробку напрямів і механізмів вирішення існуючих проблем адміністративно-правового регулювання.

Вирішення окреслених проблем пропонується реалізувати за такими напрямками:

1. Існує необхідність проведення комплексного теоретико-правового аналізу чинної нормативної бази з метою виявлення проблемного поля, реальних потреб у прийнятті якісно нових нормативно-правових актів із питань кадрової політики.

2. На підставі отриманих результатів слід здійснити оновлення чинних документів та підготовку нових. Насамперед потребує розроблення й законодавчого затвердження наукова концепція відомчої кадрової політики, у якій потрібно чітко визначити поняття, сутність і зміст кадрової політики, її місце й роль в управлінні, механізми взаємодії заінтересованих підрозділів, механізми організаційно-правових впливів на процеси забезпечення кваліфікованими кадрами.

3. Слід реалізувати фундаментальні наукові дослідження з важливих теоретичних і практичних аспектів відомчої кадрової політики, які поки що не знайшли фундаментального відображення в науковій літературі, проте є актуальними на практиці.

4. Необхідно виробити механізми цільового вивчення передового міжнародного досвіду формування й здійснення відомчої кадрової політики.

Вирішення існуючого комплексу негативних чинників, які знижують ефективність сучасних процесів кадрового забезпечення в системі МВС України, у якості обов'язкової складової має включати в себе формування відповідної нормативної бази державної кадрової політики в системі Міністерства внутрішніх справ України як на загальнодержавному, так і на відомчому рівнях.

Узагальнення змісту заходів, які було запропоновано для реалізації на кожному з етапів, уможливило виокремити серед інших такі адміністративно-правові засоби формування кадрової політики МВС України:

1) підготовка проектів законів України, якими врегульовуються питання кадрового забезпечення ОВС, а також розробка пропозицій щодо внесення змін і доповнень до чинного законодавства. З урахуванням сучасних реалій насамперед слід відмітити необхідність прийняття Закону України «Про поліцію». Потреба прийняття цього законопроекту викликана тим, що Закон України «Про міліцію» застарів і не відповідає вимогам часу;

2) підготовка проектів підзаконних нормативних документів вищих державних органів, якими врегульовуються питання кадрового забезпечення ОВС, а також розробка пропозицій щодо внесення змін і доповнень до них. На сучасному етапі розвитку існує необхідність внесення змін до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 р. № 114 [6]. Саме Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [6] фактично є трудовим кодексом для працівників міліції, оскільки саме цим нормативно-правовим актом визначаються порядок прийняття на службу до міліції, переміщення по службі, звільнення зі служби працівників міліції, види, строки й порядок надання відпусток працівникам міліції тощо;

3) підготовка проектів відомчих нормативних документів, якими врегульовуються питання кадрового забезпечення ОВС, а також розробка пропозицій щодо внесення змін і доповнень до них. Наразі на рівні Міністерства внутрішніх справ України існує необхідність доопрацювання Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України та Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення особам рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ України.

Підсумовуючи отримані результати, можемо дійти висновку про необхідність закріплення в комплексній програмі кадрового забезпечення ОВС конкретизованих заходів щодо реалізації відомчої кадрової політики, а саме таких: підготовка відповідних розділів для проекту закону України «Про поліцію», розробка пропозицій щодо внесення змін і доповнень до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України та Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення особам рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ, а також потрібно визначити терміни виконання означених заходів і відповідальних виконавців.

Висновки та перспективи подальших розвідок.

Наукове дослідження основних проблем адміністративно-правового регулювання, пов'язаних із відсутністю в чинній нормативній базі адміністративно-правових засобів регулювання питань реалізації державної кадрової політики в органах внутрішніх справ, дозволило встановити такі напрями вдосконалення нормативно-правового регулювання кадрового забезпечення ОВС:

– підготовка проектів законів України, якими врегульовуються питання кадрового забезпечення ОВС, а також розробка пропозицій щодо внесення змін і доповнень до чинного законодавства;

– підготовка проектів підзаконних нормативних документів вищих державних органів, якими врегу-

льовуються питання кадрового забезпечення ОВС, а також розробка пропозицій щодо внесення змін і доповнень до них;

– підготовка проектів відомчих нормативних документів, якими врегульовуються питання кадрового забезпечення ОВС, а також розробка

пропозицій щодо внесення змін і доповнень до них.

З урахуванням отриманих результатів основними напрямками розвитку положень цього дослідження вважаємо вивчення відомчого регулювання реалізації кадрової політики в органах внутрішніх справ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : [наук. доповідь] / [Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.] ; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
2. Криштанович М.Ф. Державне управління кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ України / М.Ф. Криштанович // Демократичне врядування. – 2012. – № 9. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.lvivacademy.com.
3. Про затвердження Комплексної програми кадрової політики в органах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001–2005 рр. : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 30.06.2001 р. № 515. – К. : МВС України, 2001. – 25 с.
4. Третьяк Е.В. Феномен відомчих програм у сфері правоохоронної діяльності / Е.В. Третьяк // Актуальні проблеми держави і права. – 2009. – № 47. – С. 442–449.
5. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : [наук. доповідь] / [Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.] ; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
6. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 р. № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

УДК 347.79

ІСТОРИЧНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СУДНОБУДУВАННЯ: ПРАВОВА ПРИРОДА Й СУТНІСТЬ

HISTORIC WAYS TO IMPROVE SHIPBUILDING: LEGAL NATURE AND ESSENCE

Хачатуров Е.Б.,

*кандидат технічних наук, старший науковий співробітник,
проректор Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова*

У статті розглянуто історичні шляхи виникнення й розвитку суднобудування. Проаналізовано часові параметри зміни методів будівництва суден від простих до сучасних складних. Відображено природу та зміст адміністративно-правового супроводження й правової регламентації суднобудування. Доведено, що основним чинником організаційно-правової регламентації митних процедур є митний контроль, який складається з декількох складових.

Ключові слова: човен, вітрильне судно, пароплав, бойовий корабель, суднопластво, суднобудування, суб'єкт права, митні правовідносини, державна митна служба.

В статье рассмотрены исторические пути возникновения и развития судостроения. Проанализированы временные параметры изменения методов строительства судов от простых к современным сложным. Отражена природа и содержание административно-правового сопровождения и регламентации судостроения. Доказано, что основным фактором организационно-правовой регламентации таможенных процедур является таможенный контроль, который состоит из нескольких элементов.

Ключові слова: лодка, парусное судно, пароход, боевой корабль, судоходство, судостроение, субъект права, таможенные правоотношения, государственная таможенная служба.

This article examines the historical paths beginning of development of shipbuilding. Analyzed time parameters changing the methods of construction of vessels from simple to complex modern. Reflecting the nature and content of the administrative and legal support and regulatory shipbuilding. It is proved that the main factor of organizational-legal regulation of customs procedures is the customs control, which consists of a few elements.

Key words: boat, sailing vessel, steamer, warship, navigation, shipbuilding, subject of law, customs legal relations, state customs service.

Актуальність проблеми. Суднобудування дотепер залишається важливим фактором соціально-економічного розвитку України й вирішує доволі складні та масштабні питання умовного гарантування національної безпеки. Виникнення суднопластва, до якого безпосередньо відноситься суднобудівна галузь, та його історія є цікавим і важливим етапом

розвитку державного суспільства з давніх часів. Періоди розвитку технологічних процесів будівництва суден різного призначення, розмірів, зміна матеріалів для їх будівництва (від деревини, металів до пластмаси й композиційних матеріалів) свідчать про подальше вдосконалення діяльності людини щодо забезпечення свого життя всіма необхідними для