

УДК 331.108-057.36

О.М. КЛЮЄВ, канд. юрид. наук, доц., Харківський національний університет внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

Ключові слова: кадрове забезпечення, органи внутрішніх справ

Загально визнаним є те, що існуюча система підготовки кадрів не завжди відповідає потребам практичних підрозділів та вимогам сьогодення щодо підготовки висококваліфікованих фахівців у сфері правоохоронної діяльності. Система відомчої освіти, попри щорічне зростання кількості випускників, не задовольняє повною мірою нагальні потреби щодо підготовки правоохоронців. У результаті неякісного добору кандидатів на навчання, низької заробітної платні та неналежного соціально-правового захисту молодих фахівців, недоліків навчально-виховного процесу, а саме: відірваності теоретичних навиків випускників від практичної діяльності, недостатнього обсягу практики, відсутності уваги до молодих спеціалістів, недостатнього життєвого досвіду самих випускників відомчих навчальних закладів, призводить до того, що кожен п'ятий із молодих фахівців зі стажем роботи до 3-х років звільняється із органів внутрішніх справ [1, с.4]. Отже, одним із пріоритетних напрямків у реформуванні органів внутрішніх справ на місцевому рівні повинна стати кадрова робота з персоналом, поступове доведення штатної чисельності до науково обґрунтованих нормативів, якісне поліпшення системи добору і підготовки кадрів, удосконалення нормативно-правової бази кадрової роботи, створення оптимальної системи науково-методичного й інформаційного забезпечення кадрових процесів.

Проблеми кадрового забезпечення органів

внутрішніх справ у свій час досліджували М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, Ю.Ф. Кравченко, Н.П. Матюхіна, А.А. Стародубцев, В.П. Петков, І.М. Шопіна, О.Н. Ярмиш та інші вчені. Але, приймаючи до уваги складність досліджуваної проблеми вона ще залишається дуже актуальною, тому метою статті є удосконалення кадрового забезпечення органів внутрішніх справ на місцевому рівні. Для цього необхідно вирішити такі завдання: з'ясувати сутність кадрової політики на місцевому рівні; обґрунтувати доцільність запровадження системи ступеневої підготовки кадрів для органів внутрішніх справ; визначити критерії оцінки діяльності органів (служб, підрозділів) внутрішніх справ та їх працівників. Новизна роботи міститься у авторських висновках, що критерії оцінки діяльності окремих служб та їх працівників повинні залежати від специфіки та умов їх службово-оперативної діяльності.

На нашу думку, в сучасних умовах реформування органів внутрішніх справ важливе значення набувають наступні аспекти кадрової політики. По-перше, підвищення ефективності та якості діяльності як підрозділів і служб, так і окремих працівників органів внутрішніх справ з усіх напрямків. По-друге, удосконалення системи управління структурними підрозділами та органами внутрішніх справ в цілому. По-третє, приведення діяльності органів внутрішніх справ України як за змістом, так і за формою до міжнародних стандартів. Розв'язання цих завдань допоможе з найменшими витратами досягти найбільших результатів, а головне – ефективно використати людський фактор у боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку, забезпеченні громадської безпеки та захисту прав, свобод і законних інтересів фізичних і юридичних осіб. Вирішення завдань, які ставить перед органами системи МВС держава та суспільство, можливо лише за умов наявності у працівників органів внутрішніх справ високого рівня професійних знань, вмінь та навичок, високого рівня мотивації до здійс-

нення своєї діяльності.

Виконання останніх заходів щодо реформування органів внутрішніх справ України дозволило сформувати нову систему управління персоналом органів внутрішніх справ, важливим напрямком якої є підготовка науково-дослідних розробок та їх впровадження в практичну діяльність органів внутрішніх справ. Наукові дослідження, які проводяться в наукових установах та навчальних закладах системи МВС, повинні допомагати не тільки успішній боротьбі зі злочинністю, але й сприяти професійній захищеності працівника органів внутрішніх справ.

Пріоритетним напрямком кадрового забезпечення органів внутрішніх справ на місцевому рівні є належний соціально-правовий захист працівників низових структур системи МВС, зокрема райміськвідділів, який в умовах формування правової держави, поступового переходу до ринкової системи суспільних відносин стає все більш актуальним. Адже недостатня розробленість нормативного забезпечення правового статусу працівників органів внутрішніх справ викликає невпевненість окремих працівників у правомірності, доцільності і раціональності своїх дій, призводить до соціальної і професійної апатії, що викликає обґрунтовану тривогу. Дійсно, чим більш впевненим в правовому відношенні почуває себе суб'єкт права, тим активніше він діє [2, с.70; 3]. У зв'язку з цим хотілося б звернути увагу депутатського корпусу, що представляє інтереси МВС України, на необхідність більш ефективної та плідної законотворчої роботи в напрямку підвищення соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ та їх сімей. Враховуючи всі обставини, що пов'язані зі складною економічною ситуацією в державі, в першу чергу треба підвищити персональну відповідальність керівного складу управлінь внутрішніх справ у регіонах та на транспорті за дбайливе ставлення до підлеглих, надання їм повсякденної допомоги, забезпечення матеріального добробуту родин.

Кадрова політика в органах внутрішніх справ місцевого рівня включає до себе і вигоди до управлінського процесу: планування роботи як з колективом підрозділу, так і з окремими працівниками; розміщення працівників за професією і посадою у відповідності з їх здібностями; 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 працівників. Слід звернути увагу на роль особи керівника в підвищенні ефективності управління. Якщо керівник підрозділу не є прикладом для підлеглих у плані професійної підготовки, моральних якостей, відношення до свого здоров'я, то його виховна робота з підлеглими не буде ефективною. Тому робота з керівними кадрами органів внутрішніх справ у сучасних умовах є невід'ємною складовою підвищення ефективності діяльності органів внутрішніх справ в цілому та на місцевому рівні зокрема.

Центральним напрямком кадрової політики на місцевому рівні повинно стати науково обґрунтоване використання персоналу. Аналіз стану підбору кадрів свідчить про певні здобутки у цьому напрямку. Так, зменшився відтік кадрів за негативними мотивами, підвищилась зацікавленість працівників у високоякісному виконанні своїх службових обов'язків. Причинами цього є створення можливості для працівників отримувати вищу освіту у відомчих навчальних закладах, більш ефективна діяльність апаратів по роботі з персоналом, впровадження заохочень кращих працівників, допомога органів місцевого самоврядування тощо. Але є ще слабка ланка у використанні людського фактору в оперативно-службовій діяльності органів внутрішніх справ на місцевому рівні. Це пов'язано з тим, що багато досвідчених фахівців-юристів переходять працювати до цивільних установ та організацій. За даними першого заступника Міністра внутрішніх справ О. Бондаренка, тільки за три перші мі-

сячі 2005 р. з ОВС звільнилося за власним бажанням майже втричі більше працівників, ніж прийшло на роботу [4, с.3]. Зменшилась кількість працівників з вищою та середньою спеціальною освітою. Вибіркові дослідження свідчать, що зараз до органів внутрішніх справ нерідко приходять і особи, які не спроможні належним чином конкурувати на ринку праці. Усі ці фактори негативно впливають на ефективність службово-оперативної діяльності органів внутрішніх справ на місцевому рівні.

Настав час усвідомити, що ефективність кадрової політики визначається не кількістю завдань, які вона декларує, а отриманням кінцевих результатів правоохоронної діяльності на місцях. Таким кінцевим результатом є охорона та забезпечення прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, охорона громадського порядку, забезпечення громадської безпеки та боротьба з правопорушеннями. І тільки від позитивних результатів цієї правоохоронної діяльності можливим є отримання головного результату – думки населення про професійну діяльність органів правопорядку на певній адміністративно-територіальній ділянці, що у свою чергу залежить від здійснення таких заходів: прогнозування перспективного розвитку системи добору та підготовки кадрів для органів внутрішніх справ відповідно до потреб замовників аж до повного забезпечення їх спеціалістами необхідних рівнів освіти; введення до переліку основних критеріїв оцінки роботи працівників органів системи МВС дотримання конституційних прав людини і громадянина України; постійного удосконалення системи відбору, вивчення кандидатів, які приймаються на службу і навчання, спрямованого на формування високої професійної компетентності та культури, громадської активності, готовності до захисту прав і свобод громадян, інтересів суспільства та держави; введення в діяльність органів внутрішніх справ нової системи критеріїв оцінки результатів роботи підрозділів по роботі з персоналом, яка б висві-

тлювала основні напрямки кадрової роботи; створення системи відбору на керівні посади, за якої кожний наступний рівень посадових осіб характеризувався б більше високою сукупністю професійних, інтелектуальних та моральних якостей, а престиж посади гармонійно поєднувався із авторитетом особистості; визначення переліку базових органів, структур та підрозділів внутрішніх справ з метою проведення експериментів по відпрацюванню нових методик, технологій кадрової роботи; удосконалення законодавства про порядок і умови проходження державної служби в цих органах на основі принципів та положень трудового права з метою підвищення рівня правової та соціальної захищеності працівників системи органів МВС України. Крім того, доцільно було би запровадити контрактне і конкурсне прийняття на службу до органів внутрішніх справ, встановити новий порядок і умови її проходження, підвищити рівень кваліфікаційних вимог до кандидатів і працівників, удосконалити ефективність системи службової, бойової, фізичної та морально-психологічної підготовки особового складу.

Важливим є впровадження нових підходів щодо закріплення на службі молодих фахівців. Так, на нашу думку, процес входження в посаду та закріплення на службі в органах внутрішніх справ місцевого рівня молодих фахівців повинен мати наступний порядок. По-перше, після прийняття позитивного рішення щодо можливості прийому особи на службу в органи внутрішніх справ, ця особа на службу не приймається, а зараховується в резерв органів внутрішніх справ. В статусі «резервіста» вона проходить початкову підготовку відповідно до Настанови з організації початкової підготовки, але без присвоєння спеціального звання. По-друге, після проходження початкової підготовки та успішного складання іспитів, кожний резервіст отримує свідоцтво про проходження початкової підготовки, при наявності якого резервіст може бути прийнятий на службу до органів внутрішніх справ.

Ми переконані, що така практика дала би змогу зменшити кількість звільнень на першому році служби, а навчання резервістів проводити в реальних умовах, які були б максимально наближеними до служби.

З метою стабілізації та підвищення ефективності підготовки кадрів для органів внутрішніх справ пропонуємо наступну систему ступеневої підготовки кадрів для органів внутрішніх справ:

1. Перший ступінь (початкову підготовку) – обов'язково повинні пройти особи, які бажають в подальшому працювати в органах внутрішніх справ. Вимоги до кандидатів: повна середня освіта (середній бал не нижче чотирьох), відповідний стан здоров'я та фізичної підготовки, необхідні особисті, ділові та моральні якості тощо. Строкова військова служба є не обов'язковою. Підготовку повинні здійснювати існуючі сьогодні училища міліції, або створені при вищих відомчих навчальних закладах України факультети початкової підготовки. Термін навчання – шість місяців. Після закінчення навчання курсанти здають відповідні екзамени та їм присвоюється кваліфікаційний рівень "міліціонер".

2. Другий ступінь. Здійснюється навчальними закладами 2-3 рівня акредитації. Вимоги до кандидатів: сертифікат про проходження початкової підготовки (перший ступінь) із середнім балом не нижче чотирьох, один рік роботи на відповідних посадах в органах внутрішніх справ, та рекомендації кадрових підрозділів. Термін навчання - 2 роки. Після закінчення навчання слухачі здають відповідні екзамени та отримують диплом молодшого спеціаліста.

3. Третій ступінь. Здійснюється навчальними закладами 4 рівня акредитації. Вимоги до кандидатів: диплом молодшого спеціаліста із середнім балом не нижче чотирьох, два роки роботи на відповідних посадах в органах внутрішніх справ і рекомендації кадрових підрозділів. Термін навчання - 2 роки. Слухачі отримують диплом спеціаліста, після закінчення навчання здають відповідні екзамени.

4. Четвертий рівень. Здійснюється Академією управління МВС України з виключним правом підготовки управлінських кадрів (начальники структурних служб і підрозділів системи МВС). Вимоги до кандидатів: диплом спеціаліста із середнім балом не нижче чотирьох, три роки роботи на відповідних посадах в органах внутрішніх справ, здатність до управлінської діяльності та рекомендації вище стоячих посадових осіб. Термін навчання 1 рік, слухачі отримують диплом магістра.

Під час навчання на всіх рівнях ступеневої підготовки курсанти (слухачі) в обов'язковому порядку повинні проходити практику з обраних спеціальностей в практичних підрозділах органів внутрішніх справ. Її термін повинен становити 20 % часу від запланованого навчання.

Створення в Україні правової держави та демократичного суспільства вимагає проведення якісно нової політики щодо оцінки діяльності правоохоронних органів на місцевому рівні. У зв'язку з цим виникла необхідність у науково-обґрунтованому підході до принципів та критеріїв оцінки діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ які безпосередньо виконують правоохоронні завдання. Щодо визначення критеріїв ефективності правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ на місцевому рівні, то значимо таке. В останній час склалася досить дивна ситуація. Так, роки три, чотири назад основним критерієм оцінки ефективності правоохоронної діяльності була статистична інформація. Сьогодні в останніх документах МВС України вказано, що основним критерієм оцінки правоохоронної діяльності працівників міліції є думка населення про їх діяльність та стан оперативної обстановки на закріпленій за ними адміністративній території. Але в органах внутрішніх справ є окремі підрозділи, про результативність діяльності яких можна дізнатись тільки із статистичних даних (криміналістичні підрозділи, кримінальний розшук, кримінальний пошук, спецміліція та ін.).

Таким чином, критерії оцінки діяльності окремих служб та їх працівників повинні залежати від специфіки та умов їх службово-оперативної діяльності. До того ж, оцінка діяльності працівника органів внутрішніх справ має ґрунтуватися на таких загальних засадах: неухильне дотримання вимог законності як у професійній діяльності, так і у побуті; дотримання високих морально-ділових стандартів та етичних вимог під час спілкування з різними верствами населення та у взаємовідносинах з колегами; користування авторитетом серед громадськості; виконання службових обов'язків максимально безпечними для громадян та самих працівників міліції засобами; відповідність рівня професійних знань, вмінь та навичок вимогам, які висуваються до професії; відповідність освітнього рівня займаній посаді; високий загальнокультурний рівень; володіння засобами управління конфліктними ситуаціями; висо-

ка комунікативна компетентність, тобто вміння досягати поставлених цілей під час спілкування у різному середовищі, в т.ч. агресивному; персональна відповідальність за виконання службових обов'язків і дотримання дисципліни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кадровий потенціал ОВС потребує збільшення // Іменем Закону. –2005. -№ 33.
2. Матузов Н.И. Правовая система и личность. –Саратов: Изд-во Саратовск. ун-та, 1997. –293 с.
3. Мельник К.Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики): Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /НУВС. -Харків, 2003. -202 с.
4. Прямая розмова «прямої лінії» // Іменем Закону. –2005. -№ 21.

Клюев О.М. Проблеми кадрового забезпечення органів внутрішніх справ на місцевому рівні // Форум права. -2006. -№ 3. –С.67-71 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06komcmr.pdf>

З'ясована сутність кадрової політики на місцевому рівні, обґрунтована доцільність запровадження системи ступеневої підготовки кадрів для органів внутрішніх справ, визначені критерії оцінки діяльності органів (служб, підрозділів) внутрішніх справ та їх працівників.

Клюев А.Н. Проблемы кадрового обеспечения органов внутренних дел на местном уровне

Выяснена сущность кадровой политики на местном уровне, обоснована целесообразность внедрения системы ступенчатой подготовки кадров для органов внутренних дел, определены критерии оценки деятельности органов (служб, подразделений) внутренних дел и их работников.

Kljuev A.N. Problem of personnel maintenance of law-enforcement bodies at a local level

The essence of personnel selection at a local level is found out, the expediency of introduction of system of a step professional training for law-enforcement bodies is proved, criteria of an estimation of activity of bodies (services, divisions) internal affairs and their workers are determined.