

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

ІЗБАШ КАТЕРИНА СЕРГІЇВНА

УДК: 35.08: 351.74 (477)

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ
ДОСУДОВОГО СЛІДСТВА МВС УКРАЇНИ**

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

ХАРКІВ – 2008

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ, МВС України

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент
Андрєва Ольга Борисівна,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, професор кафедри
адміністративної діяльності ОВС.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
Матюхіна Наталія Петрівна,
Національна юридична академія
України імені Ярослава Мудрого,
професор кафедри адміністративного
права;

кандидат юридичних наук, доцент
Клюєв Олександр Миколайович,
Харківська обласна рада,
заступник голови.

Захист відбудеться 16 травня 2008 року о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.01 Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, пр. 50-річчя СРСР, 27.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, пр. 50-річчя СРСР, 27.

Автореферат розісланий 16 квітня 2008 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

О.М. Литвинов

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Становлення України як демократичної, правової, соціальної держави обумовлює необхідність удосконалення державної політики в сфері правоохоронної діяльності, що, як слід, пов'язано з підвищенням вимог до персоналу правоохоронних органів, зокрема органів внутрішніх справ. Реформування органів системи МВС України, розширення процесу їх інтеграції у світове товариство, втілення у правоохоронну практику міжнародних стандартів, зумовлює необхідність нового погляду на проблему роботи з персоналом органів внутрішніх справ відповідно до принципів і норм вироблених світовою спільнотою.

Забезпечення органів внутрішніх справ, зокрема підрозділів досудового слідства висококваліфікованими фахівцями, покликаних реалізовувати правоохоронну політику держави щодо захисту прав, свобод та законних інтересів фізичних та юридичних осіб від злочинних та інших протиправних посягань безпосередньо залежить від впровадження в практику роботи з персоналом органів досудового слідства сучасних підходів та моделей управління персоналом. Отже, реформування органів досудового слідства системи МВС, підвищення ефективності діяльності слідчих безпосередньо залежить від вирішення кадрових проблем, створення умов для формування високопрофесійного персоналу та його раціонального використання, що ставить нові вимоги, як до системи роботи з персоналом органів внутрішніх справ в цілому, так і до професіоналізації управлінської діяльності в сфері роботи з персоналом підрозділів досудового слідства зокрема.

Таким чином, необхідність посилення боротьби із злочинами та іншими правопорушеннями, підвищення значення і ролі в цьому процесі науково-обґрунтованих форм та методів роботи з персоналом органів досудового слідства системи МВС – з одного боку, та відсутність теоретичних розробок та практичних рекомендацій з означених питань – з іншого, обумовлюють актуальність та важливість глибокого і всебічного наукового дослідження широкого кола питань, пов'язаних із організаційними та правовими проблемами роботи з персоналом органів досудового слідства системи МВС України.

Зв'язок з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до п.1.2, 2.8 Пріоритетних напрямів наукових та дисертаційних досліджень, які потребують першочергового розроблення і впровадження в практичну діяльність органів внутрішніх справ, на період 2004-2009 рр., затверджених наказом МВС України № 755 від 5 липня 2004 р., п.п.3.1, 3.3, 7.3 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2006-2010 рр., схвалених Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ від 12 грудня 2005 р.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на

основі аналізу чинного законодавства України та відповідних підзаконних нормативно-правових актів, узагальнення практики їх реалізації визначити сутність та систему роботи з персоналом органів досудового слідства системи МВС України, а також виробити пропозиції та рекомендації щодо її удосконалення.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні завдання:

- з'ясувати сутність та надати загальну характеристику кадрової політики в органах досудового слідства МВС України;
- визначити систему роботи з персоналом в органах досудового слідства;
- проаналізувати правове регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС України;
- визначити сутність, мету та форми управління персоналом органів досудового слідства;
- здійснити суб'єктно-об'єктну характеристику управління персоналом в органах досудового слідства МВС України;
- охарактеризувати механізм управління персоналом органів досудового слідства;
- визначити роль керівника у системі управління персоналом органів досудового слідства МВС;
- дослідити проблемні питання вдосконалення підготовки слідчих у вищих навчальних закладах системи МВС України;
- на підставі виконання цих завдань виробити конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення організаційних та правових засад роботи з персоналом органів досудового слідства системи МВС України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які формуються у сфері роботи з персоналом органів досудового слідства системи МВС України.

Предмет дослідження становлять теоретико-методологічні засади та сучасний стан правового регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства системи МВС України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є сукупність методів і прийомів наукового пізнання. Їх застосування обумовлюється системним підходом, що дає можливість досліджувати проблеми в єдності їх соціального змісту і юридичної форми. За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат (підрозділи 1.2, 1.2, 2.1). Для аналізу правового регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС України, дослідження сутності, мети, форм та особливостей управління персоналом органів досудового слідства використовувались методи аналізу та синтезу (підрозділ 2.1). Методи системно-структурний, логіко-семантичний та структурно-функціональний застосовувались для дослідження системи роботи з персоналом в органах

досудового слідства МВС, аналізу суб'єктно-об'єктної характеристики управління персоналом в органах досудового слідства (підрозділи 1.2, 2.2). За допомогою історико-правового методу досліджувались процеси становлення кадрової роботи в органах досудового слідства системи МВС (підрозділи 1.1, 1.2). Структурно-логічний та порівняльно-правовий метод використано для аналізу механізму управління персоналом органів досудового слідства системи МВС (підрозділ 2.2). За допомогою статистичного методу і документального аналізу визначено особливість управлінської діяльності керівника органу досудового слідства МВС, недоліки підготовки слідчих у вищих навчальних закладах системи МВС України, проблеми правового регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства системи МВС України (підрозділи 1.3, 2.4, 2.5).

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертації склали наукові праці із загальної теорії держави і права, розробки фахівців у галузі теорії управління, адміністративного, трудового та кримінально-процесуального права – В.Б. Авер'янова, С.С. Алексєєва, О.О. Алексєєва, М.І. Ануфрієва, І.В. Арістової, О.М. Бандурки, О.В. Бауліна, В.С. Венедиктова, Р.А. Калюжного, А.Г. Каткової, А.Т. Комзюка, Н.П. Матюхіної, О.П. Рябченко, Р.Ю. Савонюка, О.Ф. Скакун, А.А. Стародубцева, В.О. Соболева, О.І. Остапенка, В.М. Плішкіна, В.П. Петкова, В.К. Шкарупи та ін. Нормативною основою роботи є Конституція України, законодавчі та інші нормативно-правові акти, які регулюють роботу з персоналом органів досудового слідства системи МВС України. Емпіричну базу дослідження становлять статистичні матеріали з питань роботи з персоналом в системі ОВС в цілому та органів досудового слідства МВС України зокрема.

Наукова новизна одержаних результатів визначається тим, що дисертація є одним з перших комплексних досліджень організаційно-правових засад роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України. В результаті проведеного дослідження сформульовано ряд нових наукових положень і висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

- подальший розвиток одержав аналіз кадрової політики в органах досудового слідства МВС України, яку визначено як систему основних цілей, принципів, завдань форм та методів роботи спеціально уповноважених посадових осіб (керівників, начальників) та спеціально-створених підрозділів (управлінь, відділів, відділень роботи з персоналом, чергових частин, інспекцій тощо) щодо забезпечення органів досудового слідства персоналом, який володіє необхідними діловими, моральними та професійними якостями;
- вперше запропоновано до критеріїв оцінювання працівників органів досудового слідства відносити: 1) знання змісту слідчої роботи; 2) продуктивність; 3) якість розслідування; 4) ініціативність; 5) здатність до адаптації; 6) здатність до професійного росту; 7) комунікабельність;

– обґрунтовано, що особливість правового регулювання роботи з персоналом органів досудового слідства системи МВС полягає у тому, що його джерелами є, з одного боку – нормативні акти, які регулюють службово-трудові відносини, тобто загальні нормативні акти з питань правового забезпечення державної служби в цілому та службово-трудової діяльності державних службовців зокрема, з іншого – відомчі нормативні акти системи МВС, які нормативно закріплюють специфічний характер роботи з персоналом саме в органах внутрішніх справ, зокрема в підрозділах досудового слідства;

– беручи до уваги велику кількість відомчих нормативних актів в сфері роботи з персоналом органів внутрішніх справ, вперше запропоновано їх систематизувати за такими напрямками, як: 1) профорієнтаційна робота з підбору та відбору кандидатів на навчання та роботу в органах внутрішніх справ, їх професійної адаптації; 2) професійне навчання; 3) присвоєння звань, нагородження відомчими та державними нагородами; 4) розстановка персоналу; 5) оцінювання персоналу; 6) виховна робота та психологічне забезпечення персоналу; 7) соціально-правовий захист персоналу; 8) забезпечення законності та службової дисципліни; 9) вивільнення працівників;

– удосконалено теоретичне поняття „управління персоналом органів досудового слідства МВС”, під яким пропонується розуміти системну, планомірно організовану і цілеспрямовану діяльність керівного (начальницького) складу, працівників кадрових служб, окремих посадових осіб щодо створення сприятливих умов для нормального розвитку й використання потенціалу працівників слідчих підрозділів;

– вперше обґрунтовано, що кандидат на посаду начальника слідчого відділу (відділення) повинен не тільки бути висококваліфікованим спеціалістом в сфері слідчої діяльності, мати стаж на слідчій роботі не менше трьох років, але й пройти відповідну підготовку з фаху управління персоналом, під час якої отримати необхідні знання з педагогіки та психології;

– дістав подальшого розвитку аналіз механізму управління персоналом органів досудового слідства, який визначено як сукупність певних елементів, зокрема суб’єктів та об’єктів управління, цілей, завдань, принципів функцій, та методів управління, які відображають сутність, зміст та систему роботи з персоналом в слідчих підрозділах;

– в новому аспекті визначено мету управління персоналом органів досудового слідства, яка полягає у забезпеченні стабільності службово-трудових відносин працівників слідства та оптимальної збалансованості їх чисельності, у формуванні висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним правоохоронним мисленням та розвитком почуття професійної гордості, який володіє необхідними діловими, моральними та професійними якостями;

- отримало подальший розвиток дослідження якостей керівника слідчого підрозділу, які згруповано у такі блоки: 1) професійно-юридичні; 2) організаційно-управлінські; 3) морально-психологічні;
- подальший розвиток одержав аналіз професійного навчання персоналу органів досудового слідства, головним в організації якого повинно стати максимальне наближення змісту навчання до потреб слідчої практики;
- вперше обґрунтовано пропозицію, щоб під час комплектування викладацького персоналу для навчальних закладів системи МВС пріоритетність надавалась працівникам практичних підрозділів, які мають достатній професійний рівень, стаж на практичній роботі не менше 5-ти років та схильність до педагогічної діяльності;
- сформульовано ряд конкретних змін та доповнень до нормативних актів які регулюють роботу з персоналом в органах досудового слідства системи МВС України, зокрема, до Закону України „Про державну службу”, Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України, Положення про Головне слідче управління МВС України та ін.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес:

- у науково-дослідній сфері – основні положення та висновки дисертації можуть бути основою для подальшої розробки питань роботи з персоналом в органах досудового слідства системи МВС України;
- у правотворчості – в результаті дослідження сформульовано низку пропозицій щодо внесення змін і доповнень до нормативно-правових актів, які регулюють роботу з персоналом в органах досудового слідства системи МВС України, зокрема, до Закону України „Про державну службу”, Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України, Положення про Головне слідче управління МВС України та ін.;
- у правозастосовчій діяльності – використання одержаних результатів дозволить покращити практичну діяльність щодо роботи з персоналом в органах досудового слідства системи МВС України;
- у навчальному процесі – матеріали дисертації можуть використовуватись під час проведення занять із спецкурсу „Робота з персоналом в органах внутрішніх справ України”.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено дисертантом на двох науково-практичних конференціях: „Система початкової професійної підготовки персоналу ОВС України: стан, перспективи” (Суми, 2004), „Теоретичні та практичні проблеми організації досудового слідства” (Запоріжжя 2005), а також на теоретичних семінарах та засіданнях науково-дослідної

лабораторії з проблем кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України, кафедр адміністративного права та процесу і адміністративної діяльності ОВС Харківського національного університету внутрішніх справ.

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження викладені у трьох фахових наукових статтях в журналах і збірниках наукових праць, а також у тезах доповіді на науково-практичній конференції.

Структура дисертації. Дисертація складається із вступу, двох розділів, поділених на 8 підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 190 сторінок. Список використаних джерел складається із 237 найменувань і займає 20 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, визначаються її зв'язок з науковими планами та програмами, мета і завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, наукова новизна та практичне значення одержаних результатів, апробація результатів дисертації та публікації.

Розділ 1 „Загальнотеоретична характеристика роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України” присвячено з'ясуванню сутності кадрової політики в органах досудового слідства МВС України; визначенню системи роботи з персоналом в органах досудового слідства; аналізу правового регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС України.

В підрозділі 1.1 *„Сутність кадрової політики в органах досудового слідства МВС України”* наголошується, 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 в кінцевому результаті позитивно відобразиться на іміджі працівників органів досудового слідства МВС України, повазі до їх роботи з боку населення.

Кадрову політику в органах досудового слідства МВС України визначено як систему основних цілей, принципів, завдань форм та 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 володіє необхідними діловими, моральними та професійними якостями.

Обґрунтовано, що застосування поняття „персонал” як альтернативи іншим термінам (працівники, співробітники, кадри, особовий склад тощо) суттєво упорядковує і систематизує термінологію. Воно дає змогу зберегти системну цілісність при визначенні усієї широкої сукупності працюючих в органах внутрішніх справ, а також кожного окремого їх виду, підвиду та категорії.

У підрозділі наголошується, що 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 з 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; уміння змінювати стиль керівництва залежно від ситуації; своєчасний та ефективний контроль за службовою діяльністю працівників.

В підрозділі 1.2 „Система роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС” до останньої віднесено: 1) профорієнтаційну роботу з можливими кандидатами для слідчої роботи; 2) відбір; 3) професійну адаптацію (наставництво, стажування); 4) професійне навчання (початкова підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, службова підготовка); 5) присвоєння звань, нагородження відомчими та державними нагородами; 6) розстановку персоналу (переміщення, ротацію); 7) оцінювання персоналу; 8) виховну роботу; 9) правовий захист; 10) соціальне забезпечення; 11) психологічне забезпечення персоналу органів досудового слідства системи МВС; 12) облік порушень законності (правопорушень), надзвичайних подій за участю працівників слідчих підрозділів, нещасних випадків, професійних захворювань та аварій; 13) забезпечення законності та службової дисципліни; 14) вивільнення працівників органів досудового слідства МВС.

Наголошується на тому, що елементи системи роботи з персоналом органів досудового слідства МВС є взаємозв'язаними та взаємообумовленими. Помилки та упущення в процесі реалізації одного або декількох елементів системи роботи з персоналом обов'язково негативно відобразяться на інших її елементах, викличуть певні труднощі та додаткові витрати сил, засобів та часу під час їх усунення. Наприклад, неналежна профорієнтаційна робота, робота з підбору та відбору кандидатів на навчання, неналежним чином організований та забезпечений учбовий процес, виховна робота тощо створюють можливість потрапляння на службу до органів слідства осіб, які не відповідають загальноствановленим вимогам, які висуваються до цієї категорії працівників, що, як слід призводить до їх подальшої підготовки, на що витрачаються додаткові кошти або до звільнення цих осіб з органів внутрішніх справ.

Обґрунтовано, що в системі службової підготовки персоналу органів досудового слідства необхідно більшу увагу приділяти саме функціональній підготовці під час якої основна увага повинна приділятись вивченню нормативних актів, які регулюють повноваження слідчих під час проведення досудового слідства, взаємодію слідчих під час проведення слідчих дій. У процесі функціональної підготовки повинні розглядатись проблемні та дискусійні питання відносно кваліфікації окремих злочинів, складання процесуальних документів, проведення окремих процесуальних дій тощо. На заняття з функціональної підготовки обов'язково повинні запрошуватись працівники прокуратури та судді, які проводили б роз'яснення із спірних питань досудового слідства.

В підрозділі 1.3 „Правове регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС України” відомче правове регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС розглянуто, як невід'ємну частину загального відомчого правового регулювання досліджуваної групи правовідносин, яке у свою чергу базується на загальних принципах правового регулювання роботи з персоналом, які є державними службовцями.

Підкреслюється, що особливість правового регулювання роботи з персоналом органів досудового слідства системи МВС полягає у тому, що його джерелами є, з одного боку - нормативні акти, які регулюють службово-трудові відносини, тобто загальні нормативні акти з питань правового забезпечення державної служби в цілому та службово-трудової діяльності державних службовців зокрема, з іншого – відомчі нормативні акти системи МВС, які нормативно закріплюють специфічний характер роботи з персоналом саме в органах внутрішніх справ, зокрема в підрозділах досудового слідства. Слід відзначити і те, що останній вид правового регулювання роботи з персоналом органів досудового слідства системи МВС, а саме – відомчий, є так би мовити „загальним”, тобто таким, який розповсюджується на роботу з персоналом не залежно від його місця (органу, підрозділу, служби) службово-трудової діяльності.

Правове регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства системи МВС визначено як нормотворчу діяльність компетентних на це суб'єктів щодо врегулювання та впорядкування за допомогою юридичних норм суспільних відносин, які виникають з приводу відбору, призначення на посаду, ротації кадрів, професійної підготовки та вивільнення слідчих.

Зроблено висновок, що предметом правового регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства системи МВС є відносини з приводу: профорієнтаційної роботи з можливими кандидатами для слідчої роботи; профвідбору; професійної адаптації; професійного виховання; розстановки персоналу, його переміщення та ротації; оцінювання персоналу; його соціально-правового захисту; виховної роботи з персоналом органів

досудового слідства та його психологічного забезпечення; обліку порушень законності та інших надзвичайних подій; забезпечення законності та службової дисципліни персоналу органів досудового слідства; їх вивільнення.

Розділ 2 „Місце та зміст управління персоналом у системі роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України” присвячено визначенню сутності та форм управління персоналом органів досудового слідства, аналізу суб’єктів та об’єктів управління персоналом в органах досудового слідства МВС України, характеристиці механізму управління персоналом органів досудового слідства, визначенню ролі керівника у системі управління персоналом органів досудового слідства МВС, дослідженню проблемних питань вдосконалення підготовки слідчих у вищих навчальних закладах системи МВС України.

В підрозділі 2.1 *„Поняття та форми управління персоналом органів досудового слідства”* наголошується, що діяльність щодо управління персоналом має постійно співвідноситися, з одного боку - з потребами органів досудового слідства (висока продуктивність слідчих, їх професіоналізм тощо), з іншого – з потребами слідчих (належна заробітна плата, забезпеченість службовими кабінетами, оргтехнікою, дотримання науково-обґрунтованих норм навантаження, безпека праці, комфортний соціально-психологічний клімат, можливості реалізувати особисті цілі, зробити кар’єру тощо). Якщо ці цілі не співпадають, то в конкретному органі досудового слідства або в усій системі органів досудового слідства МВС виникають, або постійно існують певні протиріччя і навіть конфлікти, руйнується професійне кадрове ядро досудового слідства системи МВС України.

Управління персоналом органів досудового слідства МВС визначено як системну, планомірно організовану і цілеспрямовану діяльність керівного (начальницького) складу, працівників кадрових служб, окремих посадових осіб щодо створення сприятливих умов для нормального розвитку й використання потенціалу працівників слідчих підрозділів.

Серед форм управління персоналом органів досудового слідства ми виділяємо: 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 слідства; забезпечення комфортного соціально-психологічного клімату

(регулювання стосунків керівника та колективу, трудових взаємостосунків, зниження рівня конфліктності у колективі, психологічне забезпечення персоналу); розробку мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості і задоволеності працею слідчих; (адекватна оплата, створення творчої атмосфери, підтримка кар'єри); забезпечення безпеки персоналу органів досудового слідства системи МВС.

В підрозділі 2.2 „Суб'єкти та об'єкти управління персоналом в органах досудового слідства МВС України” підкреслюється, що до суб'єктів управління персоналом відносяться як державні органи, так і, безперечно, посадові особи, вищестоящі начальники (керівники), які наділені владними повноваженнями, працівники кадрових служб. Отже, зроблено висновок, що суб'єкт управління персоналом – це особа, яка наділена певною компетенцією або владними повноваженнями, що дозволяють їй втілювати свою волю у форму керівних команд чи рішень, обов'язкових для виконання.

Акцентується увага на тому, що особливість суб'єктів управління персоналом органів досудового слідства системи МВС полягає також у тому, що слідчі працівники залежно від посади та присвоєних їм спеціальних звань можуть бути, як суб'єктами, так і об'єктами управління. Наприклад, старший слідчий відносно слідчого є суб'єктом управління, а відносно начальника слідчого відділу (відділення) – об'єктом управління. Крім того, визначальною рисою суб'єкта управління персоналом органів досудового слідства є наявність у нього владних повноважень як організаційного (начальник ОВС, начальник штабу, черговий по ОВС та ін.) так і процесуального характеру (начальник слідчого відділу (відділення), прокурор), які дають змогу втілювати їм свою волю у формі управлінських рішень, керівних команд, обов'язкових до виконання.

Об'єктом управління персоналом визначено працівника, який в силу свого правового статусу підпорядковується владній волі суб'єкта управління і виконує його рішення. Об'єкти мають власні закономірності функціонування й розвитку, на які треба зважати при здійсненні управління. Об'єкт управління не тільки реагує на управляючі впливи суб'єкта, не тільки сигналізує про їх наслідки та результати, а часто прямо примушує його до певної перебудови управляючих впливів, до зміни їх характеру й змісту. Тому управління персоналом являє собою не односторонній вплив управляючої підсистеми на керовану, а діалектичну взаємодію між його суб'єктом і об'єктом, яка складається з різноманітних прямих і зворотних зв'язків між ними.

В підрозділі 2.3 „Механізм управління персоналом органів досудового слідства” наголошується, що елементами останнього є мета, завдання, принципи, форми, функції та методи управління, суб'єкти та об'єкти управління, які у сукупності відображають сутність, зміст та основу системи роботи з персоналом в органах досудового слідства.

З'ясовано, що загальна мета управління персоналом органів досудового слідства полягає у забезпеченні стабільності службово-трудових відносин працівників слідства та оптимальної збалансованості їх чисельності, у формуванні висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу із сучасним правоохоронним мисленням та розвитком почуття професійної гордості який володіє необхідними діловими, моральними та професійними якостями.

Основним завданням управління персоналом в органах досудового слідства є: розроблення концепції кадрової політики в слідстві; організація роботи з персоналом на основі всебічного використання досягнень науки, передового вітчизняного та зарубіжного досвіду; цілеспрямована та збалансована підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації слідчих; науково-обґрунтоване використання і розвиток персоналу; вибір і реалізація стилю управління персоналом; покращення умов праці; вибір системи оплати й стимулювання; визначення науково обґрунтованих нормативів навантаження на слідчих; модернізація інформаційного і аналітичного забезпечення роботи з персоналом слідства на основі створення єдиного інформаційного простору органів внутрішніх справ; забезпечення реалізації соціальних прав і гарантій працівників органів досудового слідства системи МВС; психологічне забезпечення службової діяльності працівників органів досудового слідства, що реалізується через професійно-психологічний відбір кандидатів на службу, надання психологічної допомоги молодим працівникам у процесі адаптації до служби, психологічне вивчення працівників при переміщенні по службі, роботі з резервом на висунення, вивчення морально-психологічного клімату в слідчому колективі, надання допомоги у вирішенні особистих та сімейних проблем; зміцнення дисципліни та законності в органах досудового слідства системи МВС.

Функції управління персоналом органів досудового слідства зведено у три групи: організаційні (планування потреб і джерел комплектування персоналу, форми та методи комплектування персоналом, адаптація персоналу, професійний розвиток і навчання персоналу, підготовка і формування резерву кадрів органів досудового слідства); соціально-економічні (забезпечення комплексу умов і факторів, спрямованих на раціональне закріплення й використання персоналу слідчих підрозділів, регулювання трудової активності слідчих, організація робочого місця та використання робочого часу слідчих); відтворювальні (забезпечення розвитку персоналу органів досудового слідства системи МВС, оплата праці слідчих, їх соціальне забезпечення).

Виділено дві групи принципів управління персоналом органів досудового слідства: загальні та спеціальні. Так, до загальних принципів управління персоналом віднесено: науковість, плановість, системність, безперервність, нормативність і економічність. До

спеціальних: ретельність відбору та вивчення працівників за їх діловими і моральними якостями; поєднання довіри і поваги до працівників органів внутрішніх справ з принциповою вимогливістю до них; своєчасне оновлення кадрів, оптимальне поєднання чисельності досвідчених та молодих працівників; правовий і соціальний захист працівників органів внутрішніх справ; професіоналізм, компетентність, ієрархічність, поєднання єдиноначальності та колегіальності, відповідальність, централізація та децентралізація, контроль за виконанням рішень.

Методи управління персоналом зведено у три групи: адміністративні, економічні і соціально-психологічні. Так, адміністративні методи управління персоналом ґрунтуються на владі, підпорядкуванні та підлеглих одних осіб – підлеглих, іншим - керівникам (начальникам). Вони опираються на адміністративну підпорядкованість об'єкта суб'єкту, на основі існуючої ієрархії управління. Економічні методи базуються на використанні економічних стимулів, за їх допомогою здійснюється матеріальне стимулювання як колективу слідчого підрозділу в цілому (високі показники розслідування злочинів за певний період часу), так і окремих слідчих (розкриття слідчим резонансного злочину). Соціально-психологічні методи засновані на використанні моральних стимулів до праці і впливають на персонал органів досудового слідства за допомогою психологічних механізмів. Ці методи спрямовані на створення сприятливого і стабільного морально-психологічного клімату для найбільш успішного виконання поставлених завдань.

В підрозділі 2.4 „*Роль керівника у системі управління персоналом органів досудового слідства МВС*” підкреслюється, що будучи одним із елементів системи управління персоналом, керівники органів внутрішніх справ одночасно виступають у якості суб'єкту і об'єкту управління. Як суб'єкти управління керівники виконують всю сукупність управлінських функцій (планування, організація, координація, керівництво, контроль), використовують різні методи управлінського впливу на працівників підпорядкованих їм підрозділів і т.ін. В той же час вони самі є об'єктом управлінського впливу (як безпосереднього, так і опосередкованого – через систему стимулюючих заходів) з боку вищестоящих керівників та кадрових апаратів.

В діяльності керівників слідчих підрозділів щодо управління персоналом виділено чотири самостійних напрямки, що складають зміст їх функціональних обов'язків: 1) безпосереднє керівництво слідчим підрозділом, яке доцільно поділити на дві підгрупи: а) загальне керівництво слідчим підрозділом; б) робота з персоналом слідчого підрозділу; 2) ведення обліків, складання звітів та аналіз слідчої роботи; 3) здійснення контрольних функцій; 4) здійснення процесуальних повноважень.

Зроблено висновок, що керівник слідчого підрозділу не повинен мати широких повноважень, пов'язаних з процесуальним керівництвом слідчими. На начальника слідчого підрозділу варто покласти обов'язки з організації провадження у справах (розподіл справ між слідчими, створення групи слідчих та ін.), взаємодії з іншими правоохоронними органами.

Обґрунтовано, що підвищенню ефективності управління персоналом органів досудового слідства буде сприяти систематично здійснюване професійне навчання керівників слідчих підрозділів, формами якого можуть бути: заняття в системі професійної підготовки; навчання на курсах підвищення кваліфікації в навчальних закладах МВС України; навчання на навчальних зборах; стажування за місцем служби; стажування у структурних підрозділах ГУМВС, УМВС, УМВСТ; тимчасове виконання обов'язків за майбутньою посадою; самоосвіта. Змістовну частину занять в системі професійної підготовки керівників органів досудового слідства повинні складати спецкурси з теорії та практики управління, стратегічного управління, маркетингу, управління персоналом, і ряду інших дисциплін управлінського циклу. Але ж найважливішою складовою занять в системі професійної підготовки керівників слідчих підрозділів має стати опанування ними новітніх методик розслідування злочинів. Крім того, у системі професійної підготовки з керівниками слідчих підрозділів повинні проводитись заняття з формування у них лідерських якостей, покращання комунікацій у колективах органів досудового слідства, взаємостосунків керівників з підлеглими, управління конфліктами тощо.

В підрозділі 2.5 „*Шляхи вдосконалення підготовки слідчих у вищих навчальних закладах системи МВС України*” невдоволення слідчих своєю професією зведено у такі групи: відсутність науково обґрунтованих та нормативно закріплених вимог до осіб, які займають посаду слідчого – кваліфікаційних характеристик, наслідком яких є слабкий профвідбір, непродумана підготовка в навчальних закладах системи МВС, фактична відсутність системи професійної підготовки в практичних підрозділах; відсутність знань, вмінь, навичок проведення розслідування або їх недостатність, що є наслідком неналежного навчання; відсутність зацікавленості у результатах слідчих дій, що є наслідком неналежної оплати праці працівників слідства; повна або часткова відсутність можливості розслідування кримінальних справ, що є наслідком відсутності необхідних технічних засобів, часу; перевантаженість слідчих.

Зроблено висновок, що цивільні навчальні заклади та навчальні заклади інших, крім МВС, відомств не призначені для підготовки фахівців для органів внутрішніх справ. Вони можуть бути початковою ланкою в подальшій професійній освіті працівників ОВС, але в ніякому разі не базовою, тобто вони надають знання загального характеру, які у подальшому можуть стати

у пригоді під час службової діяльності у тій чи іншій службі (органі, підрозділі) внутрішніх справ.

Наголошується, що підвищити якість навчально-виховного процесу могло б створення творчих колективів з числа професорсько-викладацького складу, науковців та практичних працівників органів внутрішніх справ з розробки: по-перше, концепції підготовки слідчих для ОВС, по-друге, єдиних навчальних програм та навчальних планів, підготовки підручників, навчальних посібників та іншої методичної літератури із спеціальних дисциплін; по-третє, узагальнення та поширення передового вітчизняного та зарубіжного досвіду слідчої діяльності; по-четверте, з'ясування загальних недоліків у сучасній підготовці персоналу органів досудового слідства у вищих навчальних закладах системи МВС України; по-п'яте, запровадження обов'язкового планового стажування науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів у практичних підрозділах.

ВИСНОВКИ

В результаті дисертаційного дослідження, виконаного на основі аналізу чинного законодавства України і практики його реалізації, теоретичного осмислення численних наукових праць у різних галузях юриспруденції, автором сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на удосконалення організаційно-правових засад роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС України.

До основних результатів, одержаних внаслідок проведеного дослідження, віднесено:

1. До персоналу органів досудового слідства системи МВС відносяться фізичні особи, які постійно або тимчасово в якості основної професії чи спеціальності, на платній основі виконують певні трудові функції. Зроблено висновок, що впровадження і застосування поняття „персонал” як альтернативи іншим термінам (працівники, співробітники, кадри, особовий склад тощо) суттєво упорядкує і систематизує термінологію. Воно дає змогу зберегти системну цілісність при визначенні усієї широкої сукупності працюючих в органах внутрішніх справ, а також кожного окремого їх виду, підвиду та категорії.
2. Обґрунтовано, що в системі службової підготовки персоналу органів досудового слідства необхідно більшу увагу приділяти саме функціональній підготовці під час якої основна увага повинна спрямовуватись на вивчення нормативних актів, які регулюють повноваження слідчих під час проведення досудового слідства, взаємодію слідчих під час проведення слідчих дій. У процесі функціональної підготовки повинні розглядатись проблемні та дискусійні питання відносно кваліфікації окремих злочинів, складання процесуальних документів, проведення окремих процесуальних дій тощо. На заняття з функціональної підготовки обов'язково повинні запрошуватись працівники прокуратури та судді, які проводили б роз'яснення із спірних питань досудового слідства.

3. Критеріями оцінювання працівників органів досудового слідства можуть бути: 1) знання змісту роботи; 2) продуктивність; 3) якість виконання роботи; 4) ініціативність; 5) здатність до адаптації; 6) здатність до професійного росту; 7) комунікабельність.

4. Беручи до уваги велику кількість відомчих нормативних актів в сфері роботи з персоналом органів внутрішніх справ, зроблено висновок про доцільність їх систематизація за такими напрямками, як: 1) профорієнтаційна робота з підбору та відбору кандидатів на навчання та роботу в органах внутрішніх справ; їх професійної адаптації; 2) професійне навчання (початкова підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, службова підготовка); 3) присвоєння звань, нагородження відомчими та державними нагородами; 4) розстановка персоналу (переміщення, ротація); 5) оцінювання персоналу; 6) виховна робота та психологічне забезпечення персоналу; 7) соціально-правовий захист персоналу; 8) забезпечення законності та службової дисципліни; 9) вивільнення працівників.

5. У підготовленому проекті Закону України „Про органи внутрішніх справ”, пропонуємо передбачити окремий розділ під назвою: „Проходження служби в ОВС” в якому було б нормативно закріплено такі напрямки роботи з персоналом, як: порядок відбору та перевірки кандидатів на службу в органи внутрішніх справ; загальні вимоги до працівників ОВС; порядок призначення на посади, переміщення і просування по службі працівників ОВС; основні права та обов'язки атестованих працівників ОВС їх відповідальність; порядок атестування працівників ОВС; обмеження, пов'язані зі службою; порядок прийняття присяги; основні засади стажування, проходження практики та наставництва; основні засади професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; порядок формування кадрового резерву; порядок та умови службово-трудової діяльності (правила внутрішнього трудового розпорядку, робочий час, відрядження, відпустки тощо); умови та підстави припинення служби; основні засади матеріального та соціального забезпечення працівників; заходи правового і соціального захисту працівників; основні засади виховної роботи та психологічного супроводження працівників; пенсійне забезпечення.

6. Управління персоналом органів досудового слідства МВС визначено як системну, планомірно організовану і цілеспрямовану діяльність керівного (начальницького) складу, працівників кадрових служб, окремих посадових осіб щодо створення сприятливих умов для нормального розвитку й використання потенціалу працівників слідчих підрозділів.

7. Діяльність щодо управління персоналом має постійно співвідноситися, з одного боку – з потребами органів досудового слідства (висока продуктивність слідчих, їх професіоналізм тощо), з іншого – з потребами слідчих (належна заробітна плата, забезпеченість службовими кабінетами, оргтехнікою, дотримання науково-обґрунтованих норм навантаження, безпека праці, комфортний соціально-психологічний клімат, можливості реалізувати особисті цілі,

зробити кар'єру і т. ін). Якщо ці цілі не співпадають, то в конкретному органі досудового слідства або в усій системі органів досудового слідства МВС виникають, або постійно існують певні протиріччя і навіть конфлікти, руйнується професійне кадрове ядро досудового слідства системи МВС України.

8. Механізм управління персоналом органів досудового визначено як сукупність певних елементів, а саме: цілей, завдань, принципів, форм, функцій та методів управління, суб'єктів та об'єктів управління, які у сукупності відображають сутність, зміст та основу системи роботи з персоналом в органах досудового слідства.

9. Обґрунтовано, що кандидат на посаду начальника слідчого відділу (відділення) повинен в першу чергу бути висококваліфікованим спеціалістом в сфері слідчої діяльності, мати стаж на слідчій роботі не менше трьох років та пройти відповідну підготовку з фаху управління персоналом під час якої отримати необхідні знання з педагогіки та психології.

10. Підвищенню ефективності управління персоналом органів досудового слідства буде сприяти систематично здійснюване професійне навчання керівників слідчих підрозділів, формами якого можуть бути: заняття в системі професійної підготовки; навчання на курсах підвищення кваліфікації в навчальних закладах МВС України; навчання на навчальних зборах; стажування за місцем служби; стажування у структурних підрозділах ГУМВС, УМВС, УМВСТ; тимчасове виконання обов'язків за майбутньою посадою; самоосвіта. Змістовну частину занять в системі професійної підготовки керівників органів досудового слідства повинні складати спецкурси з теорії та практики управління, стратегічного управління, маркетингу, управління персоналом, і ряду інших дисциплін управлінського циклу. Але ж найважливішою складовою занять в системі професійної підготовки керівників слідчих підрозділів має стати опанування ними новітніх методик розслідування злочинів. Крім того, у системі професійної підготовки з керівниками слідчих підрозділів повинні проводитись заняття з формування у них лідерських якостей, покращання комунікацій у колективах органів досудового слідства, взаємостосунків керівників з підлеглими, управління конфліктами тощо.

11. Головним в організації навчального процесу під час підготовки слідчих повинно стати максимальне наближення змісту навчання до потреб практики. Науково-педагогічні кадри мусять чітко усвідомити, що усі здобутки певних галузей знань повинні бути підпорядковані вимогам практики. Вони мусять стати теоретично-методологічним підґрунтям реальної оперативно-службової діяльності слідчих. Отже, пропонуємо передбачити у вищих навчальних закладах системи ОВС, які здійснюють підготовку слідчих обов'язкове проходження курсантами практики в слідчих підрозділах після кожного навчального курсу: після першого – 1 місяць; відповідно після 2 – 2 місяці; 3 – 3 місяці; 4 – 4, що надасть змогу

слухачам та курсантам адаптуватись до умов практичної діяльності, а під час практики по закінченню третього та четвертого курсів перевірити на практиці отримання під час навчальних занять теоретичні знання.

12. Пріоритетний характер під час підготовки слідчих має бути відведено саме спеціалізованим дисциплінам: кримінальному та кримінально-процесуальному праву, криміналістиці, попередньому слідству та різним спецкурсам по розслідуванню окремих видів злочинів. Отже, пропонуємо збільшити час на проведення спеціалізованих дисциплін, з тим, щоб вони займали не менше 70 % від відведеного на навчальні заняття часу (включаючи семінарські та практичні заняття, написання авторефератів та курсових робіт).

13. Під час комплектування викладацького персоналу пріоритетність повинна бути надана працівникам практичних підрозділів, які мають достатній професійний рівень, стаж на практичній роботі не менше 5-ти років та схильність до педагогічної діяльності. Педагогічну підготовку цієї категорії осіб необхідно здійснювати через магістратуру навчальних закладів МВС, а також вищих навчальних закладів Міністерства освіти і науки України.

14. Запропоновано ряд змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів, зокрема: 1) в ст.2 Закону України „Про державну службу” словосполучення „консультативно-дорадчі” замінити на „владно-розпорядчі”; 2) п.4 Положення про Головне слідче управління МВС України в якому визначено повноваження начальника Головного слідчого управління МВС України в сфері управління персоналом органів досудового слідства доповнити і такими, як: забезпечення та організація заходів із соціально-правового захисту слідчих, контроль за їх виконанням, сприяння у вирішенні соціально-побутових проблем слідчих; організація роботи щодо зміцнення дисципліни та законності в діяльності органів досудового слідства, організація ведення обліків порушень законності і надзвичайних подій серед особового складу слідчих підрозділів; організація роботи з вивчення, узагальнення та розповсюдження позитивного досвіду роботи з відбору, розстановки, навчання та виховання працівників слідчих підрозділів; забезпечення впровадження новітніх методів і форм організації праці слідчих; здійснення контролю за якісним комплектуванням органів досудового слідства; здійснення контролю за виконанням наказів, директив і вказівок МВС України з питань роботи з персоналом, дотримання встановленого чинним законодавством порядку проходження служби; 3) зроблено висновок про необхідність закріплення у чинних нормативних актах, які регулюють діяльність органів досудового слідства суворого розділення адміністративних та процесуальних повноважень керівників слідчих підрозділів. Крім того, у чинному Положенні про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України необхідно передбачити норму такого змісту: „Забороняється використання слідчих для виконання запланованих робіт не пов'язаних із розслідуванням кримінальних справ” (наприклад, охорони

громадського порядку під час проведення масових заходів спортивного, політичного чи культурного характеру).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ:

1. Ізбаш К.С. Система роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС // Право і безпека. – 2006. – № 2. – С. 92–94.
2. Ізбаш К.С. Правове регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС України // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2006. – Вип. 33. – С. 318–324.
3. Ізбаш К.С. Кадрова політика в органах досудового слідства МВС України: сутність та загальна характеристика // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2008. – Вип. 40. – С. 318–324.
4. Ізбаш К.С. Сутність, мета та форми управління персоналом органів досудового слідства // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 61-64 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08momppo.pdf>.

АНОТАЦІЇ

Ізбаш К.С. Організаційно-правові засади роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України. – *Рукопис*.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Харківський національний університет внутрішніх справ, Україна, Харків, 2008.

Дисертацію присвячено аналізу та вирішенню організаційно-правових проблем роботи з персоналом органів досудового слідства системи МВС. З'ясовується сутність кадрової політики в органах досудового слідства МВС України, визначається система роботи з персоналом в органах досудового слідства, аналізується правове регулювання роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС України. Визначається сутність, мета та форми управління персоналом органів досудового слідства, здійснюється суб'єктно-об'єктна характеристика управління персоналом в органах досудового слідства МВС України, аналізується механізм управління персоналом органів досудового слідства. Визначається роль керівника у системі управління персоналом органів досудового слідства МВС. Досліджуються проблемні питання вдосконалення підготовки слідчих у вищих навчальних закладах системи МВС України. Сформульовано пропозиції щодо внесення конкретних змін і доповнень до нормативно-правових актів із зазначених питань.

Ключові слова: органи досудового слідства системи МВС, слідчі підрозділи, кадрова політика, кадрове забезпечення, персонал, управління персоналом, правове регулювання, механізм управління персоналом, керівник, підготовка слідчих.

Изваи К.С. Организационно-правовые основы работы с персоналом органов досудебного следствия МВД Украины. – *Рукопись*.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук за специальностью 12.00.07 – административное право и процесс; финансовое право; информационное право. – Харьковский национальный университет внутренних дел, Украина, Харьков, 2008.

Диссертация посвящена анализу и решению организационно-правовых проблем работы с персоналом органов досудебного следствия системы МВД. Рассматривается сущность кадровой политики в органах досудебного следствия МВД Украины, под которой понимается система основных целей, принципов, задач форм и методов работы, специально уполномоченных должностных лиц (руководителей, начальников) и специально-созданных подразделений (Департамент, управления, отдел, отделения работы с персоналом) относительно обеспечения органов досудебного следствия персоналом, который владеет необходимыми деловыми, моральными и профессиональными качествами.

Определяется система работы с персоналом в органах досудебного следствия, к которой отнесены: профессионально ориентационная работа с возможными кандидатами для следственной работы; отбор; профессиональная адаптация (наставничество, стажировка); профессиональное обучение (начальная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров, служебная подготовка); присвоения званий, награждения ведомственными и государственными наградами; расстановка персонала (перемещения, ротация); оценивания персонала; воспитательная работа; правовая защита; социальное обеспечение; психологическое обеспечение персонала органов досудебного следствия системы МВД; учет нарушений законности (правонарушений), чрезвычайных событий с участием работников следственных подразделений, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий; обеспечения законности и служебной дисциплины; увольнение работников органов досудебного следствия МВД.

Анализируется правовое регулирование работы с персоналом в органах досудебного следствия МВД Украины, которое определено как нормотворческая деятельность компетентных на это субъектов относительно урегулирования и приведение в порядок с помощью юридических норм общественных отношений, которые возникают по поводу отбора, назначения на должность, ротации кадров, профессиональной подготовки и высвобождение следователей. Определяется сущность, цель и формы управления персоналом

органов досудебного следствия. Осуществляется субъектно-объектная характеристика управления персоналом в органах досудебного следствия МВД Украины, где субъект управления персоналом определен как лицо, которое наделено определенной компетенцией или властными полномочиями, которые разрешают ему воплощать свою волю в форму руководящих команд или решений, обязательных для выполнения; объектом управления персоналом – работника, который в силу своего правового статуса подчиняется властной воле субъекта управления и выполняет его решения.

Анализируется механизм управления персоналом органов досудебного следствия, к элементам которого отнесены субъекты и объекты управления, цели, задачи, принципы функции, и методы управления, которые отображают сущность, содержание и систему работы с персоналом в следственных подразделениях. Проанализирована роль руководителей в системе управления персоналом органов досудебного следствия МВД, которые одновременно выступают в качестве субъектов и объектов управления. Как субъекты управления руководители выполняют всю совокупность управленческих функций (планирование, организацию, координацию, руководство, контроль), используют разные методы управленческого влияния на работников подчиненных им подразделений и т.д. В то же время они сами являются объектом управленческого влияния (как непосредственного, так и опосредствованного – через систему стимулирующих мероприятий) со стороны вышестоящих руководителей и кадровых аппаратов. Сделан вывод, что руководитель следственного подразделения не должен иметь широких полномочий, связанных с процессуальным руководством следователями. На начальника следственного подразделения следует возложить обязанности по организации следственного процесса (распределения уголовных дел между следователями, создания следственных групп, материально-техническое обеспечение следственной деятельности и др.), взаимодействия с другими правоохранительными органами.

Сформулирован ряд конкретных предложений относительно внесения изменений и дополнений к нормативным актам, которые регулируют работу с персоналом в органах досудебного следствия системы МВД Украины, в частности, Закону Украины «О государственной службе», Положению об органах досудебного следствия в системе Министерства внутренних дел Украины, Положению о Главном следственном управлении МВД Украины и др.

Ключевые слова: органы досудебного следствия системы МВД, следственные подразделения, кадровая политика, кадровое обеспечение, персонал, управление персоналом, правовое регулирование, механизм управления персоналом, руководитель, подготовка следователей.

Izbash K.S. Organizational and Legal Grounds of Personnel Work in the Bodies of Preliminary Investigation of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. – *Manuscript*.

Thesis for a candidate's degree by specialty 12.00.07 – administrative law and the process; financial law; informational law. – Kharkiv National University of Internal Affairs, Ukraine, Kharkiv, 2008.

This thesis is devoted to the analysis and solution of organizational and legal problems of personnel work in the bodies of preliminary investigation in the system of the Ministry of Internal Affairs. The essence of personnel politics in the bodies of preliminary investigation of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine is elucidated; the system of personnel work in the bodies of preliminary investigation is determined; legal regulation of personnel work in the bodies of preliminary investigation of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine is analyzed. The essence, aim and forms of personnel management in the bodies of preliminary investigation are defined; subjective and objective characteristics of personnel management in the bodies of preliminary investigation of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are analyzed; the mechanism of personnel management in the bodies of preliminary investigation is analyzed. The role of the chief in the system of personnel management in the bodies of preliminary investigation of the Ministry of Internal Affairs is determined. Problems of improving investigators' training at all higher educational establishments of the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are researched. Propositions for the introduction of concrete changes and additions into normative and legal acts on the above-mentioned problems are formulated.

Key words: bodies of preliminary investigation of the Ministry of Internal Affairs, investigating departments, personnel politics, personnel guaranteeing, personnel, personnel management, legal regulation, mechanism of personnel management, chief, investigators' training.