

УДК (477)351.743+35.08

О.Б. АНДРЕЄВА, канд. юрид. наук, доц.,
Харківський національний університет внутрішніх справ

СИСТЕМА РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Ключові слова: робота з персоналом, органи внутрішніх справ

Робота з персоналом в органах внутрішніх справ України багатоаспектна та різноманітна за метою, завданнями та методами, суб'єктним складом? який її здійснює та об'єктами, напрямками реалізації тощо, які у комплексі утворюють певну систему цієї діяльності, аналізу якої й присвячено цю статтю. Варто наголосити на тому, що обрана проблематика не є новою, свідченням чого є низка наукових публікацій М.І. Ануфрієва, О.М. Бандурки, В.М. Бесчастного Л.М. Колодкіна, П.Б. Коптева, Н.П. Матюхіної, С.В. Петкова, В.М. Плішкіна. Натомість не можна стверджувати й того, що вона отримала належне методологічне обґрунтування, оскільки окремі теоретичні та практично-прикладні питання з цієї проблематики потребують подальшої розробки, що, у свою чергу, визначає актуальність обраної тематики наукового пошуку.

Метою цієї статті є визначення системи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ України, у зв'язку з чим планується вирішити такі завдання: уточнити термін "система" та визначити її загальні ознаки; охарактеризувати нормативно-правові акти ОВС та наукові джерела на предмет визначення у них системи роботи з персоналом в ОВС. Наукова новизна роботи визначається тим, що у ній: уточнено напрями роботи з персоналом, які є центральним елементом системи роботи з персоналом; запропоновано класифікацію напрямів роботи з персоналом ОВС; удосконалено теоретичне визначення поняття "система роботи з персоналом ОВС".

В одному з тлумачних словників української мови поняття "система" визначається як "порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв'язком частин чого-небудь; сукупність яких-небудь елементів, частин, об'єднаних за спільною ознакою метою, призначенням" [1, с.550]. Необхідно відзначити, що термін "система" використовується різними науками, які пропонують свої визначення його сутності. Деякі вчені визначають систему як будь-яку сукупність компонентів [2, с.133]. Наприклад, Ю.С. Туркін зазначає, що "все, що відрізняється одне від одного та є відносно сталим, називається системою" [3, с.4]. Інші вчені, крім такої ознаки системи як "сукупність певних компонентів", називають її таку як "взаємозв'язок, взаємозалежність таких компонентів, об'єднання їх єдиною загальною метою" [4].

На нашу думку, останній підхід до розуміння сутності системи більш обґрунтований, оскільки необхідною умовою функціонування будь-якої системи є наявність взаємозв'язку (взаємодії, взаємовідношення, координації) між її компонентами (елементами) та об'єднання їх загальною метою. У зв'язку з цим необхідно погодитись із В.М. Садовським, який зазначає, що "система – це сукупність елементів, які знаходяться у відносинах і зв'язках один до одного, утворюють певну цілісність, єдність" [5, с.610]. Подібну точку зору висловлює О.Г. Спиркін, який зазначає, що система – це "цілісна сукупність елементів, в якій усі елементи настільки тісно пов'язані один з одним, що виступають по відношенню до найважливіших умов та інших систем як єдине ціле" [6, с.161].

Аналіз вище приведених визначень поняття "система" надав змогу зробити такі висновки: по-перше, вона є сукупністю певних компонентів (елементів); по-друге, такі компоненти (елементи) взаємопов'язані, оскільки об'єднанні єдиною загальною метою; по-третє, вони є необхідною умовою її існування. Отже, на нашу думку, під системою необхідно розуміти сукупність взаємопов'язаних між собою елементів, які об'єднані єдиною загальною метою. До загальної

льних ознак будь-якої системи доцільно віднести такі: наявність окремих елементів; їх взаємозв'язок між собою; загальна мета всієї сукупності елементів; підпорядкування завдань кожного елемента загальній меті системи; усвідомлення кожним елементом своїх завдань та розуміння загальної мети; виконання кожним елементом своїх функцій, що впливають із поставленого завдання.

Виокремленні вище загальні ознаки будь-якої системи свідчать про те, що її основою є певні елементи (компоненти, що, на нашу думку, одне і теж саме), без яких система не може існувати, що цілком і повністю стосується системи роботи з персоналом в ОВС. Такі елементи є ніщо інше як певні *напрями* роботи з персоналом, які об'єднанні єдиною загальною метою – формування та розвиток високопрофесійного персоналу ОВС України та його супроводження (забезпечення) під час службово-трудої діяльності. У науковій літературі їх іще називають формами роботи з персоналом (кадрами) [7, 8], з чим також можна погодитись, оскільки будь-який напрямок роботи з персоналом виражається у певній формі.

Відразу ж зазначимо, що у нормативних актах, система роботи з персоналом в ОВС комплексно, тобто у єдиному правовому акті, не закріплена. Нормативну визначеність сукупності деяких із напрямів цієї роботи можна помітити у Положенні про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України [9]. Зокрема, у ньому врегульовано такі напрями роботи з персоналом ОВС, як: прийняття на службу; присвоєння спеціальних звань; призначення на посади, переміщення по службі; створення резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання; атестування; надання відпусток; звільнення зі служби. Комплексним нормативним актом з питань роботи із вільнонайманим персоналом ОВС можна назвати Кодекс законів про працю України [10].

Однак, як перший (Положення про проходження служби), так і другий нормативні акти не врегульовують усі можливі або найбільш значимі напрями роботи з персоналом. Частина з таких напрямів роботи з персона-

лом в ОВС регулюється окремими відомчими нормативними актами, що звичайно ускладнює їх розуміння та реалізацію під час правозастосовчої діяльності. Розв'язання цієї проблеми ми вбачаємо у двох напрямках: по-перше, у розробці і прийнятті комплексного нормативного акту, в якому були би врегульовані усі напрями роботи з персоналом; по-друге, у підготовці збірника нормативних актів з питань роботи з персоналом в ОВС, до якого увійшли би відповідні нормативні акти з цих питань. Звичайно, що реалізація другого напрямку потребує менших затрат та часу, а отже є більш доцільною.

Що стосується окремих напрямів роботи з персоналом, які виокремлюються у науковій літературі, то вони досить різноманітні. Пропонуємо розглянути їх більш предметно. Так, О.В. Крушельницька та Д.П. Мельничук, для характеристики окремих напрямів роботи з персоналом обирають такий термін як “підсистема роботи з персоналом”, у зв'язку з чим вони виокремлюють такі підсистеми: 1) загального та лінійного керівництва; 2) планування та маркетингу (аналіз кадрового потенціалу, аналіз ринку праці, організація кадрового планування та прогнозування потреби в персоналі); 3) управління підбором та обліком персоналу; 4) управління трудовими відносинами; 5) забезпечення нормальних умов праці; 6) управління розвитком персоналу; 7) управління мотивацією поведінки персоналу; 8) управління соціальним розвитком персоналу; 8) розвитку організаційної структури управління; 9) правового забезпечення; 10) інформаційного забезпечення [11, с.23].

На нашу думку, запропонована вище система роботи з персоналом: по-перше, не охоплює усі напрями роботи з ним (наприклад, оцінювання ефективності його роботи, ротацію, професійне навчання, адаптацію, звільнення тощо); по-друге, зайвими у вище приведеній системі роботи з персоналом є такі її напрями як “розвиток організаційної структури управління”, “загальне та лінійне керівництво”, “правове забезпечення”, “інформаційне забезпечення”, оскільки вони є універсальними для організації будь-якої суспільно-корисної діяльності, яка має систем-

ний характер.

Г.М. Мякішев до елементів роботи з кадрами відносить: організаційно-штатна робота; добір кадрів; розстановку кадрів; підготовку кадрів; присвоєння спеціальних звань; оцінку кадрів; забезпечення службового просування; виховання кадрів; соціальне забезпечення кадрів; стимулювання службової активності кадрів; укріплення законності та службової дисципліни у діяльності кадрів; звільнення кадрів; робота з ветеранами [12, с.22-23].

Вважаємо, що такий елемент як “організаційно-штатна робота” є занадто універсальним, і охоплює у зв’язку з цим різні аспекти діяльності того чи іншого органу (організації, підприємства), наприклад, визначення його організаційної та функціональної структури, тобто він стосується і тих аспектів, які безпосередньо непов’язані із роботою з персоналом. Як і попередня система напрямів роботи з персоналом, щойно приведена також є не повною. Крім того, вона містить напрями, які, на нашу думку, такими не є, наприклад, це стосується роботи з ветеранами (пенсіонерами), оскільки вони до персоналу не відносяться, винятком хіба що є ті ветерани (пенсіонери), які продовжують службу.

До елементів системи роботи з кадрами Л.М. Колодкін відносить: визначення кількості працівників, їх посадової категорійності та рівня професійної підготовки; добір, розстановку, переміщення (формування резерву на висування, оцінку працівників); стимулювання трудової активності та виховання кадрів; підготовку кадрів [13, с.15]. Щойно запропонована система напрямів роботи з персоналом як і попередні, є неповною, оскільки не передбачає таких напрямів, як: професійна адаптація; присвоєння звань, нагородження відомчими та державними нагородами; соціальне забезпечення персоналу; його психологічне супроводження; забезпечення дисципліни та законності; вивільнення персоналу тощо.

В.М. Плішкін основними елементами роботи з кадрами вважає такі: організаційно-штатну роботу; добір кадрів; розстановку кадрів; підготовку кадрів; присвоєння спеціальних звань; оцінку кадрів; забезпечення

службового просування кадрів; виховання кадрів; соціальне забезпечення кадрів; стимулювання службової активності кадрів; укріплення законності і службової дисципліни в діяльності кадрів; звільнення кадрів; робота з ветеранами [8, с.617]. Щойно приведена система роботи з персоналом, також є неповною (наприклад не враховує адаптацію персоналу його психологічне забезпечення тощо), а щодо недоцільності виокремлення таких її елементів як “організаційно-штатна робота”, “робота з ветеранами”, ми вже висловлювали свою думку.

О.М. Бандурка застосовує термін “система управління кадрами (персоналом)”, до якої він відносить такі елементи: визначення кількості працівників, їх посадової категорійності і рівня професійної підготовки; робота з кадрами (підбір, розстановка, переміщення, формування резерву на висування, оцінка працівників); стимулювання трудової активності й виховання кадрів; застосування заходів морального й матеріального стимулювання, дисциплінарна практика, виховання кадрів; підготовка кадрів: початкова, бойова і фізична та спеціальна підготовка, підвищення кваліфікації [14, с.192-193]. Наведена вище система роботи з персоналом також є неповною. Крім того, не можемо погодитись із окремими елементами підготовки кадрів, які пропонує вчений, оскільки до таких крім зазначених необхідно віднести й такі, як: навчання у навчальних закладах, службова підготовка, практика, самоосвіта, перепідготовка.

Н.П. Матюхіна до напрямів роботи з персоналом відносить: визначення потреби у персоналі; відбір персоналу; розстановку персоналу; розвиток персоналу; підтримку комфортного соціально-психологічного клімату; вплив на мотивацію поведінки; забезпечення безпеки персоналу; правове та інформаційне забезпечення роботи з персоналом [15, с.45-146].

З одного боку, визначаючи доцільність виокремлення вченою такого напрямку роботи з персоналом, як забезпечення безпеки персоналу, який як окремий елемент (напрямок) раніше не виділявся, з другого, не можемо погодитись з віднесенням до його на-

прямів таких, як правове та інформаційне забезпечення роботи з персоналом, що було обґрунтовано нами вище.

П.Б. Коптев пропонує використовувати термін “форми роботи з персоналом”, до яких він відносить: профорієнтаційну роботу; відбір; професійне навчання (початкова підготовка, адаптація, наставництво, стажування, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, професійна підготовка); оцінку кадрів (проведення атестації); виховну роботу; соціальне забезпечення; психологічне забезпечення персоналу; забезпечення законності та службової дисципліни; вивільнення працівників [7, с.139]. На нашу думку, профорієнтаційну роботу не можна вважати одним із напрямів роботи з персоналом, оскільки вона проводиться лише з претендентами на зайняття певних посад, тобто з можливими кандидатами. Крім того, автор, на мою думку, помилково розмежує такі терміни як “адаптація”, “наставництво” та “стажування”, оскільки: по-перше, останні два з яких означають одне і теж; по-друге, вони реалізуються під час адаптації.

Аналіз вище приведених напрямів (елементів, форм) роботи з персоналом, які пропонуються окремими вченими, надав змогу визначити їх загальні недоліки, а саме: не відображення усіх (хоча б основних, найбільш важливих напрямів такої роботи); передбачення серед таких напрямів універсальних, які характерні не лише для роботи з персоналом (наприклад, правове та інформаційне забезпечення, визначення організаційно-штатної структури); виокремлення напрямів, які не відносять до роботи з персоналом (профорієнтаційна робота, робота з ветеранами, пенсіонерами).

На нашу думку, різноманітність роботи з персоналом в ОВС дає підстави її окремі напрями об'єднати у такі умовні групи:

1) *опосередковані* (організаційно-підготовчі та забезпечувальні) напрями роботи з персоналом, які охоплюють собою такі дії: визначення мети та завдань роботи з персоналом, що повинні бути відображені у відповідних програмних (концептуальних) документах; формування організаційної та функціональної структури кадрових апаратів

та інших суб'єктів роботи з персоналом; робота з кадровою документацією (підготовка необхідних кадрових документів); інші організаційно-підготовчі та забезпечувальні у сфері роботи з персоналом (планування, облік, складання звітів тощо) дії;

2) *безпосередні*, до яких пропонуємо віднести: професійний відбір; професійне навчання; професійну адаптацію; призначення на посади (переміщення по службі); присвоєння спеціальних звань, нагородження відомчими та державними нагородами; оцінювання персоналу; виховну роботу; психологічне забезпечення службової діяльності; соціальне забезпечення службової діяльності; забезпечення безпеки персоналу; забезпечення законності та службової дисципліни (облік порушень законності (правопорушень), надзвичайних подій за участю персоналу ОВС); вивільнення персоналу ОВС.

На нашу думку, об'єднання усіх напрямів роботи з персоналом в ОВС у дві умовні групи найбільш повно характеризує її особливості.

Підводячи підсумок розгляду *системи роботи з персоналом в ОВС України*, вважаємо доцільним визначити її як сукупність взаємопов'язаних напрямів (елементів), які об'єднані загальною метою – формування і розвиток високопрофесійного кадрового корпусу, належне забезпечення і супроводження проходження ним служби та здійснюються (реалізуються) нормативно визначеним колом суб'єктів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Глумачний словник української мови / укладачі: Ковальова Т. В., Коврига Л. П. – Харків : Синтекс, 2005. – 672 с.
2. Балашин П. М. О понятии “система” / П. М. Балашин, А. А. Файзиєв // *Философские науки*. - 1981. - № 4. - С. 132-136.
3. Туркин Ю. С. Теория систем. – Ч. 1. Системы и обмен / Ю. С. Туркин. – М. : Наука, 1995. – 24 с.
4. Усмов А. И. Системный подход и общая теория систем / А. И. Усмов. – М. : Наука, 1978. – 235 с.
5. Философский энциклопедический сло-

варь / под ред. В. Н. Садовского. – М. : Энциклопедия, 1983. – 940 с.

6. Спиркин А. Г. Философия : учебник / А. Г. Спиркин. – М. : Гардарики, 2001. – 816 с.

7. Коптев П. Б. Організаційно-правові засади діяльності підрозділів по роботі з персоналом ОВС: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Коптев Павло Борисович ; Харківськ. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2006. – 212 с.

8. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : підручник / за ред. Ю. Ф. Кравченка В. М. Плішкін. – К. : НАВСУ, 1999. – 702 с.

9. Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України / затв. Постановою Кабінету Міністрів України : від 29.07.1991 р., № 114 // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. – К. : МВС, 1993. – 583 с.

10. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

11. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.

12. Мякишев Г. М. Система работы с кадрами в ОВД / Г. М. Мякишев // Труды Академии. – М., 1989. – С. 22-29.

13. Колодкин Л. М. Предмет, система и методы работы с кадрами как самостоятельной научной дисциплины / Л. М. Колодкин // Совершенствование работы с кадрами в органах внутренних дел : труды Академии. – М., 1989. – С. 14-21.

14. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник / О. М. Бандурка. – Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.

15. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Матюхіна Наталія Петрівна ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2002. – 446 с.

Андреева О. Б. Система роботи з персоналом в органах внутрішніх справ України / О. Б. Андреева // Форум права. – 2009. – № 2. – С. 13–17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-2/09aobvsu.pdf>

Уточнюється термін “система” та визначаються її загальні ознаки, характеризуються нормативно-правові акти ОВС та наукові джерела на предмет визначення у них системи роботи з персоналом в ОВС, з’ясовуються напрями роботи з персоналом, які є центральним елементом системи роботи з персоналом; пропонується класифікація напрямів роботи з персоналом ОВС, а також надається теоретичне визначення поняття “система роботи з персоналом ОВС”.

Андреева О.Б. Система работы с персоналом в органах внутренних дел Украины

Уточняется термин “система” и определяются ее общие признаки, характеризуются нормативно-правовые акты ОВД и научные источники на предмет определения в них системы работы с персоналом в ОВД, выясняются направления работы с персоналом, которые являются центральным элементом системы работы с персоналом; предлагается классификация направлений работы с персоналом ОВД, а также предлагается теоретическое определение понятия “система работы с персоналом ОВД”.

Andreeva O.B. System of Work with the Personnel in Law-Enforcement Bodies of Ukraine

The term “system” is specified and its common attributes are defined determined, characterize normative-legal acts Law-Enforcement Bodies and scientific sources for definition in them systems of work with the personnel in Law-Enforcement Bodies, find out directions of work with the personnel which are the central element of system of work with the personnel; classification for works with personnel Law-Enforcement Bodies is offered, and also theoretical definition of concept “system of work with personnel Law-Enforcement Bodies” is offered.