

УДК 342.9:343.353

Сергій Олександрович ШАТРАВА,*кандидат юридичних наук, доцент,**професор кафедри адміністративної діяльності поліції факультету № 3**Харківського національного університету внутрішніх справ;**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7072-961X>*

МІНІМІЗАЦІЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Проблема мінімізації корупційних ризиків в діяльності органів Національної поліції є актуальною, оскільки корупція досягла значного розвитку, впливає на вирішення політичних, економічних, соціальних проблем. Одним з таких впливових напрямків запобігання з цим негативним явищем є кадрова політика відомства, яка стосується всіх сторін суспільної діяльності, визначає основні принципи роботи з персоналом, управління ними, професійну підготовку, шляхи підвищення загальної і управлінської культури та використання кадрового потенціалу [1, с. 241].

Органи поліції у повсякденній діяльності приймають участь у підготовці та виконанні управлінських рішень, за допомогою яких відбувається реалізація державної політики у сфері забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. Специфіка діяльності органів поліції створює можливості для існування суперечливих інтересів – індивіда, соціальних груп, суспільства та самої держави, зіткнення яких в управлінському процесі спричиняє до виникнення різноманітних ризиків. Специфічним видом ризиків в діяльності органів поліції є кадрові ризики, що мають місце під час прийняття управлінських (кадрових) рішень [1, с. 242].

В умовах сьогодення, головною проблемою під час проходження служби в органах поліції є те, що недостатньою мірою застосовуються сучасні технології управління роботи з персоналом щодо яких провідна роль належить кадровим підрозділам. Упровадження ефективної системи управління роботи з персоналом в органах поліції створить передумови для подальшого здійснення заходів, спрямованих на модернізацію управління на основі демократичних цінностей і принципів урядування [2, с. 270].

В цьому контексті варто говорити про існування корупційних ризиків, що впливають на ефективність діяльності органів поліції, якими є: 1) привілейоване чи завідомо упереджене ставлення до окремих працівників поліції; 2) застосування репресивних заходів впливу (переведення, атестація, зміна умов праці тощо) до викривачів фактів корупції; 3) приховування корупційної поведінки підлеглих; 4) провокування підлеглих з боку керівника на корупційні дії; 5) зговір працівників щодо здійснення корупційних дій; 6) приймання керівником або пропонування підлеглими подарунків або послуг; 7) лобювання та просування по службі окремих співробітників [3, с. 52–53].

Стосовно заходів реагування на виявленні ризики під час проходження служби в органах Національної поліції, то постає необхідним: 1) створити збірник положень про персонал з чітким описом прав і обов'язків співробітників і керівників, процедур оцінки результатів їх роботи, просування по службі, переведення на нижчу посаду або звільнення з роботи тощо; проводити регулярні тренінги для персоналу; 2) впровадити систему щоденної фіксації працівниками своєї роботи у табелі обліку робочого часу; проводити вибіркові або щоденні перевірки; 3) переглянути положення про структурні підрозділи, а також посадові інструкції керівників на предмет закріплення в них повноважень з управління персоналом аби жоден співробітник не залишився поза контролем, за необхідності внести відповідні зміни; 4) забезпечити наявність та дієвість каналів для інформування посадовими особами про відомі їм факти правопорушень; 5) забезпечити здійснення контролю за підпорядкованим персоналом (в тому числі запровадження відео спостереження, коли це дозволено законом, чи доступу до документів, електронних ресурсів); 6) проводити навчання та підвищення кваліфікації керівників з питань управлінської діяльності; 7) запобігати перевантаженню керівників завданнями, які не дають можливості забезпечувати належний контроль за підлеглими; 8) розміщувати робоче місце керівника таким чином, аби забезпечити можливість безпосереднього контролю підлеглих (в

одному кабінеті, в кабінеті поруч тощо); 9) періодично проводити ротацію кадрів з метою уникнення формування занадто близьких чи незалежних стосунків між керівником і підлеглими; 10) забезпечити посилений контроль щодо співробітників, діяльність яких пов'язана з підвищеним корупційним ризиком; 11) проводити періодичні анонімні опитування (анкетування) серед співробітників з метою вивчення рівня задоволеності роботою та загального рівня етики поведінки [3, с. 52–53].

В той же час, першочерговими заходами, необхідними для мінімізації корупційних ризиків під час проходження служби в органах Національної поліції слід назвати: 1) проведення всебічного відбору кадрів, при якому не допускається прийом на роботу осіб, що мають серйозні особисті недоліки, соціальні зв'язки, які порочать їх, або факти біографії, які свідчать про наявність у них моральних дефектів; 2) забезпечення належного документування конкурсної процедури, фіксацію стадій та результатів конкурсу на спеціальних бланках або в протоколах, що одразу підписуються членами комісії; 3) встановлення процедури розкриття інформації стосовно конфлікту інтересів членами конкурсної комісії та відмови у включенні до складу членів цієї комісії; 4) попереджати претендентів на посаду щодо відповідальності за подання недостовірних відомостей про себе; 5) забезпечення перевірки достовірності наданих претендентом на посаду відомостей щодо себе з оригіналами або завіреними копіями відповідних документів, а також його відповідності кваліфікаційним вимогам (у випадку, якщо не проводиться спеціальна перевірка); 6) поширення інформації про вакантні посади та оголошені конкурси, аби забезпечити відповідність претендентів встановленим критеріям та залучення до конкурсу більшого кола осіб, що сприятиме змагальності цієї процедури; 7) запобігання залученню внутрішніх претендентів на посаду (осіб які вже працюють в органі), до будь-яких заходів з організації добору кадрів, конкурсу; 8) відображення у документації за результатами проведення конкурсу мотивів прийнятого рішення; 9) запровадження прогресивної системи матеріального та інших видів стимулювання; 10) забезпечення змішаного стилю керівництва; 11) проведення організаційних заходів, що сприяють збереженню службової таємниці [1, с. 261–262].

Список бібліографічних посилань

1. Шатрава С. О. Теорія і практика запобігання корупції в органах Національної поліції України: адміністративно-правове дослідження : монографія. Харків : Діса плюс, 2016. 456 с.
2. Сурай І. Кадрові служби органів державної влади в контексті модернізації законодавства України про державну службу. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 2 (25). С. 267–277.
3. Вінборн С., Сисоєв В., Ткаченко В. Посібник з оцінки корупційних ризиків та розробки планів протидії корупції. Київ : USAID/FINREP-II, 2015. 72 с.

Одержано 05.11.2017