

**~Перспективи вдосконалення кадрової політики
працівників органів внутрішніх справ як суб'єктів протидії
насильству в сім'ї~**

Курило Х.В., магістр Львівського державного університету
внутрішніх справ, старший лейтенант міліції
Науковий керівник: кандидат юридичних наук
Костовська К.М.

Завдання розбудови в Україні демократичної правової держави вимагають проведення в органах внутрішніх справ якісної кадрової політики, постановки її на більш сучасну і цілеспрямовану основу, нерозривно пов'язану з головними напрямками боротьби з кримінальним світом. Така необхідність викликана потребою цих органів у нових ідеях, принципах і технологіях вирішення кадрових питань, які б відображали сучасний рівень управлінської науки, практики та вимоги суспільства. Важливе місце в цій діяльності займає використання досягнень науки і техніки в роботі з кадрами органів внутрішніх справ, що стає запорукою подальшого підвищення її ефективності, особливо з таких актуальних проблем, як планування змін штатної чисельності органів внутрішніх справ, професійна підготовка та перепідготовка кадрів тощо. З метою повного та об'єктивного встановлення потреби в кадровому забезпеченні органів та підрозділів внутрішніх справ, слід виходити із професійних характеристик кадрового потенціалу. Усвідомлення такого становища має місце на рівні вищого керівництва країни.

Підтвердженням цього є робота з реалізації Указу Президента України «Про першочергові заходи щодо вдосконалення формування та реалізації державної кадрової політики» [1].

Існує безпосередня залежність результативності діяльності ОВС від їх кадрового потенціалу. Це, у свою чергу, впливає на рівень злочинності у країні, на захищеність її

громадян, міжнародний рейтинг та позиції держави.

Визначальним чинником перспективного розвитку кадрового забезпечення є ефективна кадрова політика в широкому розумінні, яка включає зайнятість персоналу ОВС, правове регулювання його державно-службових відносин, організаційних механізмів і процедур відбору [2, с. 36].

Для визначення основних напрямків кадрової політики необхідно: по-перше, розкрити сутність поняття «кадрова політика», окремо визначивши зміст термінів «кадри» та «політика»; по-друге, з'ясувати цілі та завдання, які обумовлені її принципами.

У теорії управління персоналом «державна кадрова політика» трактується по-різному. Г.В. Щокін вважає, що це комплексна система управління людськими ресурсами в масштабах держави, регіону, галузі чи окремої організації, провідний напрямок діяльності держави, що охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування й раціональне використання людських ресурсів. О.В. Крушельницька та Д.П. Мельничук під кадровою політикою розуміють сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання. На думку Г.О. Туманова, це поняття необхідно розглядати як стратегію підбору, використання, підготовки і перепідготовки кадрів, що обов'язково закріплюється чинним законодавством та реалізується усіма підсистемами суспільства й держави. В.Б. Авер'янов зазначає, що «кадрова політика повинна забезпечити поєднання інтересів громадян і держави, створити умови для розкриття творчого потенціалу особистості в усіх сферах суспільного життя, в тому числі у розв'язанні завдань розвитку держави», але самого поняття кадрової політики не визначає. За В.Я. Малиновським, кадрова політика – це визначення стратегії і тактики, політичного курсу роботи з кадрами, який визначає завдання, пов'язані

зі ставленням організації до зовнішніх факторів (ринку праці, демографічної структури населення, політичного тиску, змін в організації установи), а також завдання, пов'язані зі ставленням до персоналу своєї організації (система винагород, вирішення соціальних питань, удосконалення системи професійного навчання).

На думку О.М. Бандурки та В.О. Соболева, кадрова політика – це цілеспрямована діяльність державних органів, організацій і посадових осіб щодо підбору, навчання, розподілу, переміщення та звільнення кадрів

Усі вищезазначені позиції виділяють найбільш важливі змістовні аспекти поняття, однак не дозволяють у повній мірі охопити весь спектр відносин, які складаються у процесі кадрової політики в органах внутрішніх справ.

Приймаючи до уваги вищезазначене, кадрову політику в ОВС доцільно визначити, як систему офіційно встановлених цілей, завдань і принципів діяльності, а також заходів організаційного, адміністративного та соціального характеру, які направлені на підвищення рівня кадрового забезпечення органів та підрозділів системи МВС України.

Кадрова політика, як складне комплексне явище, може розвиватися через механізми нормативно-правового, організаційного, науково-інформаційного, навчально-методичного забезпечення. Для функціонування механізму її реалізації, необхідною умовою є наявність:

а) законодавчої, нормативної, організаційної, методичної, навчально-інформаційної бази кадрової роботи;

б) системи підрозділів, які займаються кадровими питаннями,

в) персоналу, який здатний реалізовувати кадрову політику в органах внутрішніх справ.

У зв'язку із цим, у сфері підготовки кадрів для органів внутрішніх справ пропонується розробити та ввести в дію систему заходів, направлених на формування та реалізацію державної політики по підготовці, перепідготовці та

підвищенню кваліфікації працівників. Головним призначенням таких дій є раціональне використання професійного потенціалу органів та підрозділів МВС України, забезпечення їх ефективної діяльності шляхом передачі знань та досвіду, застосування сучасних технологій, ефективних методів організації праці та її управління. Виходячи із потреб подальшої розбудови української державності Президент України затвердив Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 року [3].

Головними причинами, які зумовили необхідність розроблення Стратегії, є:

- стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі;

- відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців;

- відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку;

- недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики.

Метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави, в тому числі і правоохоронної кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

Список використаних джерел:

1. Про першочергові заходи щодо вдосконалення формування та реалізації державної кадрової політики: Указ Президента України 12.08.2010 № 806/2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/806/2010>

2. Загородній В. Державна кадрова політика щодо удосконалення діяльності органів прокуратури / В. Загородній // Вісник прокуратури. – 2011. – № 4. – С. 35–40.

3. Про стратегію кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України: від 1 лютого 2012 р., № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

~Базові основи процесу реформування системи органів внутрішніх справ України~

Мороз О.А., слухач 1-го курсу магістратури факультету заочного навчання працівників ОВС Львівського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент *Когут Я.М.*

Конституція України у ст. 3 проголошує головним обов'язком держави утвердження і забезпечення прав і свобод людини і громадянина, а також встановлює принцип, згідно з яким ці права і свободи та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а вона відповідає перед людиною за свою діяльність. Ця конституційна норма означає підпорядкування усіх державних і правових інститутів суспільства потребам реалізації та захисту прав людини, їх пріоритетність перед іншими цінностями демократичної, соціальної, правової держави [1].

Адміністративне право є однією з провідних, базових галузей українського права, нормами якого регулюються суспільні відносини, що складаються здебільшого у сфері державного управління в процесі здійснення виконавчої влади [2, с.3].

Оскільки Конституція України вимагає переходу від ідеології панування держави над людиною до ідеології служіння держави інтересам людини, то ця нова ідеологія має бути основою змісту адміністративного права.