

в тому числі за рахунок збільшення кількості працівників міліції та надання їм більших прав (25 % проти 57,2 %), і лише незначною мірою сподіваються на гуманізацію, просвітництво та боротьбу з соціальними негараздами (15 % проти 42,9 %).

Обидві категорії опитаних (100 % та 63,3 %) вважають, що влада в Україні не має політичної волі сумлінно та завзято вирішувати проблему агресивної вуличної злочинності, вона більше зайнята глобальними питаннями; заважають цьому як суб'єктивні, так і

об'єктивні причини (28,6 % студентів). На їх думку, вона повинна більше перейматися проблемами захисту людини від повсякденного, найбільш масового кримінального насилля (хуліганство та грабежі) (100 % жертв насильства), а також проблемами захисту населення (78,6 % слухачів) і проблемами глобальними (21,4 % слухачів) - **Результати дослідження автором громадської думки серед різних категорій населення щодо стану та проблем боротьби з хуліганством.**

Література

1. Науково-практичний коментар до КК України. - К.: Форум, 2001. - 462 с.

КАДРОВА РОБОТА В ОВС, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 351.74

О. М. МУЗИЧУК, канд. юрид. наук

Харківський національний університет внутрішніх справ

КАДРОВА РОБОТА У СИСТЕМІ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ОВС: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Розглянуто проблемні питання кадрової роботи як одного з напрямків роботи з персоналом ОВС, у зв'язку з чим запропоновано заходи з удосконалення підготовки кадрів для ОВС та покращення матеріально-технічного і соціального забезпечення працівників ОВС, надано пропозиції щодо удосконалення теоретичних та правових основ у сфері роботи з персоналом у цілому та кадрової роботи в ОВС, зокрема.

Надійшла до редколегії 07.02.2008

Проблематика кадрової роботи завжди перебувала у полі зору науковців, свідченням чого є наукові праці М. Ануфрієва, О. Бандурки, В. Бесчастного, П. Коптева, В. Петухова, В. Плішкіна, В. Посметного, І. Совгіра, С. Ярового [1-9] та інших вчених. Проте ряд актуальних і практично значущих проблем у цій сфері потребують подальшої розробки. Метою цієї статті є уточнення сутності кадрової роботи у системі роботи з персоналом ОВС. Наукова новизна статті визначається тим, що у ній надано пропозиції щодо удосконалення теоретичних та правових основ у сфері роботи з персоналом у цілому та кадрової роботи в ОВС, зокрема.

Реалізація курсу МВС України на проведення радикальної реформи органів внутрішніх справ безпосередньо пов'язана із реформуванням роботи з персоналом ОВС, підсистемою (елементом) якої є кадрова робота, що здійснюється кадровими апаратами (слу-

жбами, підрозділами), і полягає в: укомплектуванні ОВС високопрофесійним персоналом (професійний підбір, відбір, оформлення необхідних документів); організації підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників ОВС; забезпеченні проведення атестації; здійсненні підготовки розпорядчих документів по особовому складу; підготовці необхідної статистичної звітності по кадрах; здійсненні кадрового діловодства; підготовці необхідних матеріалів щодо приєвнення (пониження) спеціальних звань; веденні обліку дисциплінарної документації тощо. Отже, особливого значення набувають питання підвищення ефективності діяльності кадрової роботи в органах внутрішніх справ, що висуває якісно нові вимоги до теорії і практики організації цієї діяльності.

На усіх історичних етапах діяльності ОВС кадрова робота була і залишається ключовою з точки зору її значення для забезпечен-

ня найбільш ефективного функціонування органів, служб та підрозділів системи МВС України. Більшість прорахунків у діяльності органів внутрішніх справ є наслідком саме незадовільної роботи з кадрами, елементом якої є кадрова робота, у зв'язку з чим пропонуємо власне бачення її удосконалення.

По-перше, необхідно чітко визначитись із термінологією, яка використовується у цій сфері, оскільки у переважній більшості загальнодержавних та відомчих нормативних актах такі терміни як «робота з кадрами (персоналом)» та «кадрова робота» розглядаються як синоніми, що є не обґрунтованим, та негативно відображається на виконанні відповідних директивних вказівок (наказів, розпоряджень) вищестоящих органів (керівників) у цій сфері, виконанні кадровими службами (підрозділами) покладених на них завдань, функцій та обов'язків. У зв'язку з цим пропонуємо під роботою з персоналом розуміти діяльність органів (підрозділів, служб) керівників (начальників) усіх рівнів, які в межах своєї компетенції відповідають за керівництво підлеглими, а під кадровою роботою - лише діяльність керівників та працівників кадрових апаратів, які здійснюють комплекс заходів і процедур щодо складання та обробки кадрової документації. Отже, кадрова робота є лише частиною роботи з кадрами, що повинно бути чітко визначено у відповідних нормативних актах, які, з одного боку, закріплюють Програми (Концепції) з питань роботи з персоналом, регулюють такі питання як: професійний підбір, відбір; порядок прийняття, переміщення і просування по службі; присвоєння, звиження та позбавлення спеціальних звань; професійну підготовку персоналу ОВС; атестацію працівників; виховання персоналу ОВС та його психологічне забезпечення тощо, з другого – визначають завдання, функції та повноваження (права та обов'язки) підрозділів по роботі з персоналом.

По-друге, необхідним є розроблення та впровадження Концепції (Програми) роботи з персоналом в ОВС в якій були б чітко сформульовані її: мета; принципи; завдання; заходи та шляхи їх реалізації за окремими напрямками роботи з персоналом (від професійного відбору та прийняття на службу до звільнення). У цьому документі необхідно обов'язково передбачити розділ за назвою

«Кадрова робота», в якому намітити основні шляхи її реформування.

По-третє, беручи до уваги надзвичайно великий масив нормативних актів у сфері кадрової роботи необхідно є їх систематизація, під час якої слід зосередитися на головному - на звільненні від застарілих актів, на заміні суперечливих норм, на усуненні правових прогалин шляхом запропонування сучасних наукових поглядів та підходів до кадрової роботи. Результатом такої систематизації повинно стати видання збірника нормативно-правових актів з питань кадрової роботи в органах внутрішніх справ. Більш того, бажаним є прийняття єдиного кодифікаційного акту – статуту чи положення з цих питань. Пропонуємо такий його зміст: прогнозування нових робочих місць; планування роботи з персоналом; розробка програми розвитку персоналу з метою вирішення як поточних, так і майбутніх кадрових завдань на основі удосконалення системи навчання і посадового переміщення працівників; розробка мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості і задоволеності працею; профорієнтаційна робота з можливими кандидатами; створення сучасних систем відбору персоналу; здійснення маркетингової діяльності в галузі персоналу; переміщення працівників; підготовка персоналу (початкова, спеціальна, перепідготовка та підвищення кваліфікації, стажування, наставництво); психологічне забезпечення персоналу; формування концепції оплати праці і морального стимулювання працівників; підготовка документів щодо присвоєння спеціальних звань, переміщення по службі та інших, перелік яких ми привели вище; оцінювання персоналу; організація соціально-побутового забезпечення працівників ОВС; забезпечення рівних можливостей ефективної праці, її безпеки і нормальних умов; визначення основних вимог до персоналу; формування нових кадрових структур і розробка процедур, механізмів управління персоналом; покращання морально-психологічного клімату в колективі; вивільнення працівників, пенсійне забезпечення; робота з ветеранами.

По-четверте, враховуючи специфіку кадрової роботи в ОВС та її важливість, вважаємо доцільним, в одному із відомчих вищих навчальних закладах ОВС передбачити окремий інститут (факультет) з підготовки

фахівців для роботи у підрозділах по роботі з персоналом ОВС, з обов'язковим передбаченням можливості для подальшого підвищення кваліфікації такими працівниками.

По-п'яте, враховуючи переваженість працівників кадрових апаратів ОВС на усіх рівнях (ГУМВС, УМВС, міскрайвідділи тощо) та за напрямками діяльності органів ОВС, які вони обслуговують (райвідділи міліції, внутрішні війська, навчальні заклади тощо) необхідним є перегляд їх штатної чисельності та навантаження.

По-шосте, на нормативному рівні необхідно чітко: 1) закріпити кваліфікаційно-професійні характеристики співробітників кадрових апаратів; 2) переглянути їх завдання, функції та повноваження, які отримали б нормативне закріплення у Типовому положенні про підрозділ по роботі з персоналом в ОВС; 3) визначити та закріпити систему критеріїв оцінки ефективності діяльності кадрових апаратів.

По-сьоме, у кадровому підрозділі, який обслуговує понад 100 осіб, передбачити окрему посаду консультанта з питань проходження служби, на якого покласти обов'язок із роз'яснення таких питань, як: призначення надбавок та премій, пенсій, обчислення вилучення років, робота за сумісництвом, переміщення по службі, присвоєння звань, звільнення, оформлення відповідних документів з цих та інших питань тощо, тобто тих, які найбільше турбують працівників ОВС, що з одного боку – підвищило б оперативність розв'язання спірних питань у сфері проходження служби, з другого – не відволікало інших працівників кадрового апарату від виконання безпосередніх обов'язків. Якщо передбачення такої посади буде визнане недоцільним, необхідно підготувати відповідні методичні рекомендації із вище приведених питань, враховуючи специфіку правоохоронної діяльності окремих органів (підрозділів, служб) ОВС.

По-восьме, на кадрові апарати покласти таке завдання, як «збір, аналіз та обробка інформації про осіб, які перебувають у складному становищі», що було передбачено у Висновках експертів Ради Європи, які містилися у звіті щодо поліпшення діяльності (реформування) ОВС (п.24 Рекомендацій у галузі «політика персоналу»), до яких пропонуємо віднести: а) запровадження обов'язкових одноразових грошових виплат

таким працівникам, за умови надання ними відповідних довідок; б) передбачення соціально-психічної реабілітації таких працівників на базах відпочинку ОВС; в) надання додаткових відпусток; г) передбачення скороченого робочого дня для таких працівників без зменшення їх заробітної плати тощо.

Щодо удосконалення роботи з персоналом у цілому, то пропонуємо відповідні заходи об'єднати у дві групи:

1) заходи щодо удосконалення матеріально-технічного та соціального забезпечення працівників ОВС, до яких ми відносимо такі:

по-перше, з метою підвищення престижу служби в ОВС, заінтересованості службовців в ефективній роботі, запобігання проявам корупції та іншим правопорушенням необхідно продовжити роботу з удосконалення системи оплати праці працівників ОВС. Для цього слід підвищити стимулюючу роль посадових окладів та окладів за спеціальне звання в системі оплати праці. Потрібно консолидувати структуру зарплати та зменшити кількість її компонентів, усунути внутрівідомчі розбіжності в оплаті праці працівників ОВС;

по-друге, необхідно створити умови щодо високої мотивації працівників органів внутрішніх справ до оволодіння знаннями, вміннями та навичками, необхідними для ефективного здійснення їх професійної діяльності шляхом встановлення прямого зв'язку між рівнем професійної підготовки та просуванням по службі, присвоєнням чергових спеціальних звань та матеріальним забезпеченням;

по-третьє, пропонуємо розробити на загальнодержавному рівні Програму забезпечення житлом військовослужбовців та працівників державних військових формувань правоохоронної спрямованості, метою якої повинно стати розв'язання проблеми забезпечення житлом цих категорій працівників та членів їх сімей шляхом вдосконалення механізмів його будівництва (придбання). Основними завданнями такої Програми повинні стати: удосконалення порядку надання житла військовослужбовцям та працівникам військових формувань правоохоронної спрямованості з урахуванням вилучення років за рахунок коштів державного бюджету, а також створення фонду службового житла; застосування фінансово-кредитних механізмів державного довгострокового пільгового та

іпотечного кредитування, залучення додаткових джерел фінансування, використання потенційних можливостей вторинного ринку житла з метою здешевлення його вартості та збільшення за рахунок цього кількості отриманих квартир; посилення контролю та нагляду за порядком надання приватного та службового житла військовослужбовцям і працівникам військових формувань правоохоронної спрямованості; зняття соціально-психологічної напруженості у трудових колективах військовослужбовців та працівників військових формувань правоохоронної спрямованості;

2) удосконалення підготовки кадрів для ОВС - вважаємо доцільною таку систему ступеневої підготовки персоналу ОВС:

1) *перший ступінь* (початкова підготовка) – обов'язково повинні пройти особи, які бажають в подальшому працювати в органах внутрішніх справ. Вимоги до кандидатів: повна середня освіта (середній бал не нижче восьми за дванадцяти бальною системою), відповідний стан здоров'я та фізичної підготовки, необхідні особисті, ділові та моральні якості тощо. Строкова військова служба є не обов'язковою. Підготовку повинні здійснювати існуючі на сьогоднішній день училища міліції, або створені при вищих відомчих навчальних закладах України – факультети початкової підготовки. Термін навчання – шість місяців. Після закінчення навчання – курсанти здають відповідні экзамени. Присвоюється кваліфікаційний рівень «міліціонер».

2) *другий ступінь*. Навчання провадиться ВНЗ 2-3 рівня акредитації. Вимоги до кандидатів: сертифікат про проходження початкової підготовки (перший ступінь) із середнім балом не нижче восьми, один рік роботи на відповідних посадах в органах внутрішніх справ та позитивні рекомендації кадрових підрозділів. Термін навчання - 2 роки. Після закінчення навчання – слухачі здають відповідні экзамени. Отримують диплом молодшого спеціаліста.

3) *третій ступінь*. Навчання здійснюється ВНЗ 4 рівня акредитації. Вимоги до кандидатів: диплом молодшого спеціаліста із середнім балом не нижче восьми, два роки роботи на відповідних посадах в органах внутрішніх справ та позитивні рекомендації кадрових підрозділів. Термін навчання - 2 роки. Після закінчення навчання – слухачі здають відповідні экзамени. Отримують диплом спеціаліста.

4) *четвертий рівень*. Навчання здійснюється одним із ВНЗ МВС, якому необхідно надати статус Академії управління з переважним правом підготовки управлінських кадрів (начальники структурних служб та підрозділів системи МВС). Вимоги до кандидатів: диплом спеціаліста із середнім балом не нижче восьми, три роки роботи на відповідних посадах в органах внутрішніх справ, здатність до управлінської діяльності та рекомендації вище стоячих посадових осіб. Термін навчання - 1 рік. Слухачі отримують диплом магістра.

Література

1. Ануфрієв М.І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України (організаційно-правовий аспект): Монографія. – Харків: Вид-во НУВС, 2001. – 236 с.
2. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.
3. Бєсчястний В.Н. Работа с персоналом органов внутренних дел. – Донецк: ДЮИ МВД при ДонНУ, 2005. – 324 с.
4. Коптєв П.Б. Наукове забезпечення роботи з персоналом в органах внутрішніх справ України // Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. - № 3 (ч.1). - 2004. - С.114-117.
5. Петухов В.А. Місце і роль практики та стажування в системі підготовки персоналу // Збірник матеріалів науково-практичної конференції «Актуальні проблеми управління персоналом органів внутрішніх справ України» /Уклад.: С.О. Захарченко, Н.П. Матюхіна. - Харків, 2002. - С.36-43.
6. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: Підручник /За ред. Ю.Ф. Кравченка. – К.: НАВСУ, 1999. – 702 с.
7. Посметный В.В. Організаційно-правові питання підбору персоналу на службу в ОВС України // Вісник ЛАВС. -№4. – 2002. - С.250-257.
8. Совгір І.М. Деякі питання управління початковою професійною підготовкою персоналу ОВС // Право і безпека. - 2002. - №3. - С.86-88.
9. Яровий С.М. Виховання як морально-етична вимога до персоналу органів внутрішніх справ // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2001. - № 4. – С.168–174.

МУЗЫЧУК А.М. КАДРОВАЯ РАБОТА В СИСТЕМЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ УВД: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ. Рассмотрены проблемные вопросы кадровой работы как одного из направлений работы с персоналом УВД, в связи с чем предложены мероприятия по усовершенствованию подготовки кадров для УВД, и по улучшению материально-технического и социального обеспечения работников УВД, приведены предложения по усовершенствованию теоретических и правовых основ в сфере работы с персоналом в целом и кадровой работе в УВД, в частности

MUZYCHUK A.M. PERSONNEL WORK In SYSTEM of WORK With PERSONNEL Department of Internal Affairs: the MODERN CONDITION And PROSPECTS of DEVELOPMENT. Problem questions of personnel work as one of directions of work with the personnel of the Department of Internal Affairs in this connection actions for improvement of a professional training for the Department of Internal Affairs and on improvement material are offered and social security of workers of the Department of Internal Affairs are considered, offers on improvement of theoretical and legal bases in sphere of work with the personnel as a whole and personnel work in the Department of Internal Affairs in particular are given

УДК 349.22

В. О. ПОКРИШКА

Харківський національний університет внутрішніх справ

ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ: ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ

З огляду на певну дискусійність терміну „колективні трудові правовідносини» та багатозначність терміну „соціальне партнерство», пропонується як альтернатива термін „взаємодія організацій працівників та роботодавців»

Надійшла до редколегії 07.02.2008

Національне трудове законодавство визначає, що трудові відносини виникають за взаємною згодою сторін. І як правильно зазначав В.І.Прокопенко трудовий договір, за допомогою якого оформлюються трудові відносини, одночасно є і регулятором цих відносин, оскільки договором визначаються умови застосування праці, взаємні права і обов'язки [1, с. 48].

Слід зазначити, що не тільки трудовий договір є регулятором відносин, які охоплюються сферою дії трудового права, і не тільки він укладається за взаємної згоди сторін. Мова йде про колективні договори та колективні угоди. Сторонами цих документів є трудові колективи, профспілки (їхні об'єднання) інші представники працівників з одного боку і роботодавці, організації роботодавців (їхні об'єднання) з іншого, Тобто іншими словами з одного боку – це представники праці, а з іншого – капіталу. Ні для кого не є секретом те, що інтереси найманої праці та капіталу є різними. В той же час вони не можуть одна без іншої.

Досвід промислово розвинутих країн свідчать про необхідність співробітництва найманих працівників і роботодавців через розвиток системи найманої праці з надійним соціальним страхуванням, охороною

здоров'я, гарантіями зайнятості. Це потребує удосконалення відносин власності і зближення інтересів капіталіста і найманого працівника на основі взаємної вигоди.

Вітчизняна і світова практика показує, що є два способи формування соціально-трудова відносин і вирішення трудових конфліктів – насильницький і мирний. Соціальне партнерство являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, при яких у рамках соціального миру забезпечується узгодження їх найважливіших соціально-трудова інтересів. Як зазначає Н. І. Єсінова в реальному житті соціальне партнерство виступає як альтернатива всякій диктатурі класу або особистості і є цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях [2, с. 102].

За точкою зору П.Д. Пилипенка одним із найефективніших чинників врегулювання соціальних суперечностей вважається соціальне партнерство. Воно є новим інститутом для трудового права України, що складається з норм, спрямованих на регулювання системи відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями і їх об'єднаннями й органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, що вини-