

Пути совершенствования кадрового обеспечения деятельности Министерства внутренних дел Украины

Ways to improve human resourcing of activities of the MIA of Ukraine

Виталий Глухверя

Ключевые слова:

кадры, кадровая политика, кадровое обеспечение, Министерство внутренних дел Украины, реформирование.

Key words:

shots, skilled politics, staff providing, MIA of Ukraine, reformation.

Постановка проблемы. Анализируя все мероприятия, что осуществляет Министерство внутренних дел (далее – МВД) Украины и другие центральные органы исполнительной власти, деятельность которых координируется МВД Украины, можно выделить следующие базовые направления их дальнейшего развития и реформирования: повышение профессионализма кадров; противодействие коррупции; усовершенствование системы управления и оптимизация деятельности; адекватная реакция на новые вызовы и угрозы.

Данные направления государственной политики на ближайшую перспективу должны стать обобщающими векторами для развития не только МВД Украины, но и всех других правоохранительных органов, деятельность которых координируется МВД, с учетом особенностей, что вытекают из поставленных перед данными институциями задач и функций.

В статье хотелось бы остановить внимание на таком направлении, как работа с кадрами, то есть на тех аспектах, которые направлены на повышение профессионализма персонала МВД Украины и усовершенствование кадровой политики данного правоохранительного органа.

Степень разработанности проблемы. Вопросами кадровой политики в МВД Украины, проблемами прохождения службы занимались многие ученые, а именно: Н.И. Ануфриев, А.М. Бандурка, В.М. Бесчастный, В.С. Венедиктов, И.П. Голосниченко, Н.И. Иншин, А.Т. Комзюк, Я.Ю. Кондратьев, Ю.Ф. Кравченко, О.Ю. Синявская, А.А. Стародубцев, В.П. Петков, С.В. Петков, А.Н. Ярмыш и др. Однако данные исследования были осуществлены преимущественно до начала процессов реформирования МВД Украины и в большей степени касались органов внутренних дел и милиции.

Целью статьи является исследование направлений дальнейшей реализации мероприятий по работе с персоналом в МВД Украины, уточнение содержания современной кадровой политики и формулировка собственных предложений по ее улучшению.

Изложение основного материала. Стратегией развития органов внутренних дел определены основные мероприятия относительно реализации кадровой политики и повышения профессионализма персонала, а именно:

МВД будет осуществлять постепенное сокращение персонала путем перераспределения части работников среди других министерств и органов исполнительной власти (Службы безопасности Украины, Государственной фискальной службы, Министерства обороны), а также путем их освобождения с предыдущим предоставлением услуг относительно получения дополнительного профессионального образования;

- МВД будет иметь новые качественные критерии и процедуры отбора кандидатов на службу;
- в МВД будут созданы одинаковые условия для работы мужчин и женщин с учетом принципов гендерного равенства, а также разработаны антидискриминационные механизмы принятия на работу и успешное продвижение персонала в служебной деятельности;

- персонал МВД должен иметь повышенную зарплату и социальные льготы (бесплатное медицинское страхование, беспроцентные долгосрочные кредиты), получение которых не зависит от субъективных отношений между руководителем и подчиненными. МВД должно иметь систему корпоративной этики и противодействия профессиональной деформации, оказывая обязательную и регулярную психологическую помощь персоналу с целью предотвращения негативных явлений, а также бесконфликтной реализации личных, корпоративных и государственных интересов;
- система образования МВД должна быть построена по степенному принципу и направлена преимущественно на предоставление первоначального уровня знаний с ориентацией на приобретение профессионально важных умений и навыков действий в конкретных ситуациях;
- в подразделениях МВД будет создана действенная система наставничества, повышения профессионального уровня и внутреннего контроля, закреплённая в четких и понятных дисциплинарных процедурах. Внутренний контроль, как минимум, будет включать техническое видеонаблюдение за персоналом в течение рабочего времени, периодические проверки относительно профессиональной неподкупности, а также проверки относительно риска потребления наркотических веществ.

Отдельные из этих мероприятий воплощены в жизнь, в частности это касается кадровой политики в органах Национальной полиции. Так, Законом Украины «О Национальной полиции» создан новый механизм принятия на службу в полицию, увольнения и продвижения по службе. Также разработаны новые требования для лиц, которые принимаются на службу в полицию; механизм проведения аттестации работников полиции; процедуры дисциплинарных взысканий и т. д. Соответствующие изменения коснулись и других центральных органов исполнительной власти, деятельность которых координируется МВД Украины.

По нашему мнению, а также с учетом вышеизложенных векторов реформирования МВД Украины в кадровой сфере, в отдельном разделе государственной политики МВД Украины должны быть определены, какие службы и подразделения не только аппарата МВД Украины, но и Национальной полиции, Национальной гвардии, других центральных органов исполнительной власти, деятельность которых координируется МВД, необходимо сократить с обоснованием причин и целесообразности их сокращения, установить общие требования относительно персонала системы органов МВД Украины, прохождения службы, социальной и правовой защиты работников.

В Стратегии реформирования органов внутренних дел отмечено, что МВД будет иметь новые качественные критерии и процедуры отбора кандидатов на службу. То есть целью кадровой политики МВД Украины в правоохранительной сфере должен стать набор на службу высококвалифицированных специалистов. Поэтому должны быть установленные критерии, что следует отнести к навыкам, которыми должен владеть кандидат на службу, а также критерии к личным качествам работника.

В этой связи не только научный, но и практический интерес представляют подходы, на которых должны основываться работа с персоналом в системе органов МВД Украины и требования к работникам.

Формирование политики управления кадрами должно осуществляться на уровне как министерства в общем виде в форме соответствующих инструкций и рекомендаций относительно работы с персоналом¹, так и всех других центральных органов исполнительной власти, деятельность которых координируется и направляется МВД Украины, заканчивая территориальными органами. Но основным вектором, что формирует кадровую политику, должно быть МВД Украины.

Кадровая политика МВД Украины должна решать проблемные вопросы, связанные с организационно-правовыми аспектами отбора и приема персонала, нормативно-правовыми принципами профессиональной подготовки и профессионального развития правоохранителей, процедурами управления служебной карьерой работников и их служебной деятельностью. Кадровая политика МВД Украины должна решать вопросы, связанные с обеспечением системы ее органов высокопрофессиональным персоналом, что возможно достичь благодаря следующему:

1. Внедрению научно обоснованной системы планирования и прогнозирования кадрового потенциала. Сегодня является актуальным вопрос определения потребности в специалистах соответствующего направления работы, которые должны профессионально выполнять задания,

¹ Реформування органів внутрішніх справ у відповідності до європейських стандартів : збірник матеріалів. – К., 2012. – 150 с.

- связанные с прохождением службы в МВД Украины и других центральных органах исполнительной власти, деятельность которых координируется МВД Украины.
2. Внедрению единственных требований к кандидатам на службу в системе органов МВД Украины.
 3. Созданию единственных благоприятных условий для профессионализации работников, которые работают в МВД Украины и других центральных органах исполнительной власти, деятельность которых координируется МВД Украины.
 4. Разработке и внедрению системы содействия профессиональному росту персонала МВД Украины на основе принципов состязательности и профессионально-личностного развития.

Особенности профессиональной деятельности персонала МВД Украины обуславливают особые требования к кадровому обеспечению, ведь правоохранители, реализовывая свои должностные полномочия, постоянно применяют меры административного и криминального принуждения, применение которых обуславливает повышенную ответственность за последствия тех решений, какие они принимают. Поэтому без четкого и всестороннего представления требований, которые относятся к кадровому потенциалу, невозможно осуществить качественный отбор и расстановку персонала.

Решить эту проблему можно лишь с помощью разработки профессиограмм – профессионально-квалификационной модели должностного лица – работника МВД Украины. Профессиограмму сочетают из психограммой – «психологическим портретом» профессии, в котором отмечаются основные психологические качества личности работника, исходя из особенностей должности, которую он обнимает, и заданий, которые он выполняет, которыми он должен быть наделен для наиболее эффективного выполнения возложенных на него задач².

Профессиограмма, обычно, конгломерирует две модели:

- модель работника МВД Украины, в которой основательно детализируются профессиональные, деловые, личностные, моральные качества, необходимые умения и знания;
- модель должности, которая, в свою очередь, предусматривает функции, права, обязанности, ответственность.

По нашему мнению, внедрение таких требований с учетом профессиограмм и психограмм работника позволит повысить качество процедур отбора персонала.

Очень важным направлением усовершенствования кадровой составляющей государственной политики МВД Украины является кадровое планирование, то есть определение потребностей в персонале. Кадровое планирование позволяет определить, какой должна быть численность как в МВД Украины в целом, так и в других центральных органах исполнительной власти, деятельность которых координируется МВД Украины, а также конкретных служб и подразделений. Кадровое планирование к тому же позволяет определить требования, которые касаются тех или иных служащих системы органов МВД Украины. Также благодаря кадровому планированию обеспечивается правильный и оптимальный подбор, расстановка, перемещение, сокращение персонала, организация его учебы и переподготовки.

Одним из принципов демократического управления кадрами является удержание высококвалифицированного, опытного персонала. Исследуемая нами составляющая государственной политики МВД Украины должна быть направлена на создание условий, которые обеспечивают пребывание и дальнейшее нахождение на службе высококвалифицированного персонала.

Важными факторами, что влияют на решение лица относительно дальнейшего пребывания на службе, являются надлежащая рабочая атмосфера в коллективе, честные назначения, возможности карьерного роста. В украинских реалиях это означает, в первую очередь, надлежащее материальное обеспечение и возможность получить приличную пенсию. В связи с этим, необходимо пересмотреть систему мотивации работников МВД Украины и тех центральных органов исполнительной власти, деятельность которых направляется и координируется МВД Украины.

Выводы. Подытоживая вышеизложенное, можем констатировать, что внедрение и реализация вышеупомянутых мероприятий позволят улучшить работу с персоналом в МВД Украины, повысить профессионализм кадров, сберечь ядро профессиональных и высококвалифицированных кадров и т. д.

² Мельникович В.М. Реалізація базових принципів кадрової політики органів внутрішніх справ / В.М. Мельникович, М.О. Живко, Х.З. Босак // Право і суспільство. – 2015. – № 5. – Частина 3. – С. 136–140.

Аннотация

В статье раскрываются вопросы работы с кадрами в МВД Украины. Исследуются направления дальнейшей реализации мероприятий по работе с персоналом МВД Украины, выясняется содержание современной кадровой политики в МВД Украины и формулируются предложения по ее улучшению.

Summary

In the article the questions of work open up with shots in, Ministry of internal affairs of Ukraine of Ukraine. Directions of further realization of measures are investigated on work with the personnel of, Ministry of internal affairs of Ukraine of Ukraine, maintenance of modern skilled politics turns out in, Ministry of internal affairs of Ukraine of Ukraine and suggestions are formulated on her improvement.

Использованная литература:

1. Реформування органів внутрішніх справ у відповідності до європейських стандартів : збірник матеріалів. – К., 2012. – 150 с.
2. Мельникович В.М. Реалізація базових принципів кадрової політики органів внутрішніх справ / В.М. Мельникович, М.О. Живко, Х.З. Босак // Право і суспільство. – 2015. – № 5. – Частина 3. – С. 136–140.