

КЛАСИФІКАЦІЯ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Василь Юрійович КІКІНЧУК,

*кандидат юридичних наук,
доцент, професор кафедри
поліцейської діяльності та
публічного адміністрування
факультету № 3
Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Однією з ключових проблем, яка потребувала невідкладного вирішення, незалежно від етапу історичного розвитку нашої країни була кадрова політика у правоохоронних органах, і особливо у Національній поліції України, яка виконує найбільшу кількість правоохоронних завдань. Адже саме від професіоналізму та творчих здібностей персоналу Національній поліції України залежить фактор успіху її правоохоронної діяльності і як наслідок рівень довіри громадян. Особливо важливим завжди вважався рівень фахової підготовки осіб середнього й керівного складу Національній поліції України.

Окрім стандартів якості освітньої програми підготовки поліцейських, програм їх службової та тактико-спеціальної підготовки, не менш важливою є подальша внутрішньо-системна кадрова політика відповідних служб та підрозділів національної поліції. Основним завданням яких є незалежне оцінювання професійних здібностей кожного із співробітників

поліції, акумулювання кращих з них на певних напрямках поліцейської діяльності, проте що найголовніше - спрямування, корегування та підтримка постійного професійного розвитку і кар'єрного зростання працівників Національної поліції.

За для більш ефективної та безперервної роботи кадрових апаратів, які є обов'язковими підрозділами органу Національної поліції, фахівцями роботи з персоналом були розроблені, апробовані та у подальшому нормативно закріпленні відповідні кадрові процедури, що потребує науково-обґрунтованої їх класифікації та систематизації.

Загалом, кадрові процедури розглядаються як складова кадрової політики (кадрової роботи, управління кадрами, тощо). Відповідно до цього, слід зазначити, що в теорії управління відсутнє чітке визначення самого поняття кадрової процедури, яке досить часто використовується під час тлумачення спеціалізованих кадрових понять. Так, у комплексі операцій та процедур, направлених на реалізацію кадрової функції, деякі науковці вбачають сутність роботи з кадрами, а кадрова робота ними визначається як комплекс операцій і процедур зі складання та обробки кадрової документації, направлених на реалізацію кадрових функцій та закріплених за спеціальними апаратами (управління, відділи кадрів, тощо).

Як правило, під процедурою прийнято розуміти порядок здійснення, виконання, або оформлення певного факту, установлену послідовність дій. Згідно з твердженнями окремих фахівців, процедурою є функціонально визначений порядок дій, що здійснюється за визначеними правилами та має на меті вирішення спеціалізованих завдань. Процедура також визначається як порядок здійснення певних дій, необхідних для виконання нагальної справи, або вирішення поставленої задачі. Іншим, відмінним від вищевказаних є уявлення про кадрову процедуру як таку, що є конкретною, елементарною дією виконання пов'язаною з управлінським завданням, тобто складовим елементом методу управління. Проте, варто відзначити, що кадрові процедури передбачають собою не виконання однієї «елементарної» дії, а їх сукупності. Особливою, характерною рисою такої процедури обов'язково

має бути її здійснення в установленому законодавством порядку.

Кадрові процедури в Національній поліції України потрібно розглядати через призму досліджень об'єкту правового регулювання адміністративного права, адже адміністративно-правові норми регулюють відносини, які виникають у процесі як реалізації державного управління у сфері виконавчої гілки влади, так і у сфері, що не відноситься до виконавчої влади напряму. Також слід зауважити, що відносини, пов'язані із виконавчою і розпорядчою діяльністю органів виконавчої влади регулюються нормами адміністративного права зокрема, в додаток до врегульованих адміністративним правом відносин входять внутрішні управлінські відносини, які пов'язані із організаційною роботою установ та організацій формуються шляхом процесу повсякденної діяльності системних підрозділів виконавчої гілки влади та установ, які мають з нею спільний взаємозв'язок. Тобто кадрову процедуру можна розглядати у якості одного з підвидів адміністративної процедури.

Беручи до уваги вищевикладене, під кадровими процедурами в Національній поліції України пропонуємо розуміти установлену відповідно до адміністративно-правових норм послідовність дій щодо просування та розстановки кадрів, а також здійснення професійного добору, навчання, підготовки фахівців. Складовими такої діяльності є атестація, переміщення по службі, вивільнення, які у свою чергу є елементами кадрового управління і являють собою процес кадрового забезпечення поліцейських підрозділів, який проводиться на постійній основі з ціллю комплектації Національної поліції України висококваліфікованими професіоналами.

Важливість процедур, здійснюваних у кадровій сфері Національної поліції України походить із першочергових завдань кадрового забезпечення, виконання яких і є ціллю створення та організації кадрових підрозділів. До таких завдань належать: 1) нагляд за належним виконанням вимог чинного законодавства України при організації роботи з набору, професійного відбору, підготовки та перепідготовки працівників поліцейських підрозділів; 2) вдосконалення умов

повсякденної праці співробітників, запровадження в роботі правоохоронців прогресивних форм здійснення їх професійної діяльності, вдосконалення існуючих у системі методів управління.

До особливостей кадрових процедур в Національній поліції України віднести такі: 1) сферою їх реалізації є органи та підрозділи Національної поліції України; 2) регламентуються нормативно-правовими актами, які містять норми адміністративного законодавства, більшою мірою відомчого – системи МВС України; 3) суб'єктами таких процедур є: з одного боку, працівник Національної поліції України, з іншого - керівник (начальник) або інша особа, яка наділена владними повноваженнями щодо вирішення окремих питань, пов'язаних із проходженням служби; 4) мають службову спрямованість, оскільки пов'язані із врегулюванням подібних за змістом та призначенням питань; 5) мають внутрішню спрямованість, оскільки пов'язані із врегулюванням внутрішньо-організаційних питань службової діяльності Національної поліції України; 6) дисциплінують, підвищують організованість і дієвість учасників адміністративних відносин, які виникають з питань проходження служби, оскільки визначають порядок, місце, час, методи та інші важливі складові їх взаємовідносин; 7) полягають у розгляді і вирішенні індивідуальних справ; 8) обов'язкові для виконання, їх порушення призводить до анулювання прийнятих рішень.

На останок слід окремо наголосити важливості розробки шляхів поетапного покращення професійної діяльності кадрових підрозділів Національної поліції України, які є основними суб'єктами організації та реалізації кадрових процедур. Адже саме від якості їхньої роботи залежатиме те, наскільки вдало та своєчасно будуть підібрані фахівці на кожний напрямок правоохоронної діяльності Національної поліції України.