

ФУНКЦІЇ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Олександра Олегівна КОЛОБИЛІНА,

*аспірантка Харківського національного
університету внутрішніх справ
<https://orcid.org/0009-0007-3589-6651>*

Кадрове забезпечення Державної митної служби України є складним за своєю сутністю та змістом процесом, яке виражається у низці функцій. В юриспруденції функції розглядаються, як основні напрямки впливу права на людину і суспільні відносини з метою їх упорядкування. Функції права класифікують на загально-соціальні (гуманістична, організаторська, управлінська, комунікативна, орієнтаційна, оцінювальна ідеологічно-виховна, пізнавальна або гносеологічна) та соціально-юридичні (регулятивна, охорона). Під функціями кадрового забезпечення науковці найчастіше мають на увазі: а) окремі напрями роботи з кадрами (персоналом); б) форму виявлення кадрової політики в сфері діяльності підприємства, установи чи організації; в) сфери роботи кадрової служби підприємства, установи, організації. З приводу переліку функцій кадрового забезпечення серед науковців також відсутня єдина точка зору. В залежності від організаційно-правової форми, статусу, галузі діяльності, побудови та інших характеристик відповідного підприємства, установи чи організації виділяють функції: планування (визначення кількості працівників та ступеня їх підготовки); залучення та підготовки кадрів; добору та розстановки кадрів; встановлення правових засад роботи або проходження служби; оплати праці; мотивації; зміцнення та збереження професійного ядра кадрів, навчання і виховання працівників, розробка заходів щодо вдосконалення цієї роботи; впровадження новітніх методів і форм роботи з кадрами; створення резерву персоналу та інші [1, с.630; 2, с.204-205].

Резюмуючи зазначене вище можемо констатувати, що функції кадрового забезпечення Державної митної служби України – це сукупність нормативно-визначених та регульованих практичних напрямів реалізації механізмів та процедур кадрового забезпечення. Перелік даних функцій, враховуючи сутність, особливості та принципи кадрового забезпечення досліджуваної інституції, включає в себе:

- функція оновлення кадрового складу. Одним з головних секторів кадрового забезпечення є пошук та відбір нових кадрів для підрозділів та органів Державної митної служби України, які за своїми морально-діловими та професійними якостями здатні виконувати завдання відомства. Зазначена функція реалізується у відповідності до положень відомчого законодавства в митній сфері, зокрема МК. Згідно до статті 570 МК на службу до митних органів приймаються громадяни України, які досягли 18-річного віку і здатні за своїми діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я виконувати завдання,

покладені на ці органи. З прийняттям на службу може бути встановлено випробування відповідно до Закону України «Про державну службу». Прийняття на службу до митних органів України здійснюється на конкурсній основі, якщо інше не передбачено законом. Порядок проведення конкурсу визначається Кабінетом Міністрів України. Прийняття на службу до митних органів на посади, перебування на яких не пов'язане з проходженням державної служби, здійснюється в порядку, визначеному законодавством України про працю, з урахуванням особливостей, передбачених Митним кодексом. На службу до митних органів не можуть бути прийняті особи, визнані в установленому порядку недієздатними або обмеженими у дієздатності, особи, які мають судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, а також особи, які протягом року, що передував їх зверненню до митного органу з приводу працевлаштування, притягувалися до адміністративної відповідальності за вчинення корупційних діянь та інших правопорушень, пов'язаних з корупцією [3];

- функція виховання персоналу. Для того щоб кадри Держмитслужби України постійно володіли актуальними знаннями та навичками здійснення митної справи, а також використовували в своїй діяльності новітні технології та методології, персонал необхідно систематично і неупинно, умовно кажучи, виховувати. Основою даної функції є стаття 575 МК згідно з якою існує ціла система професійної світи у сфері митної справи, яка включає в себе: 1) підготовку фахівців з вищою освітою; 2) перепідготовку працівників митних органів; 3) підготовку наукових та науково-педагогічних кадрів; 4) підвищення кваліфікації працівників митних органів; 5) організацію навчання працівників митних органів без відриву від роботи. Крім того, зазначається, що підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників митних органів здійснюються у спеціалізованих навчальних закладах митних органів та у спеціалізованому органі з питань спеціалізованої підготовки та кінологічного забезпечення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику [3];

- організаційна функція. Робота з кадрами Держмитслужби – це довготривалий та широкий процес, який включає в себе етапи відбору до органів та підрозділів відомства, проходження служби та її припинення. Кожен з вказаних етапів передбачає багато суміжних організаційних процедур та заходів роботи з персоналом із відповідним документальним оформленням останніх, що входить до завдань кадрового забезпечення. Крім того, організаційна функція кадрового забезпечення Держмитслужби також полягає у формуванні локальної нормативно-правової основи регулювання кадрових процесів за рахунок розроблення проектів відповідних юридичних актів та сприяння їх затвердженню;

- контрольна функція. В управлінні контроль – це процес досягнення організацією цілей. Процес контролю полягає у визначенні стандартів, фактично досягнутих результатів та здійсненні корегувань, якщо досягнуті результати суттєво відрізняються від визначених стандартів [4]. При цьому контроль доступний не тільки глобально, як інструмент забезпечення

виконання завдань підприємства, установи чи організації безпосередньо, але й локально, в рамках внутрішньо-організаційної діяльності. Так, кадрове забезпечення Державної митної служби України спрямовано, у тому числі, на перевірку стану дотримання законодавства про працю і державну службу в підрозділах та органах цієї інституції;

- аналітично-планувальна функція. Аналітика та планування – це взаємодоповнюючі процеси спрямовані, передусім на роботу з інформацією. Так, кадрове забезпечення Держмитслужби неможливе без: постійного кількісного та якісного аналізу кадрових процесів у відомстві, динаміки руху кадрів (кількості прийнятих на службу осіб та тих, що припинили її проходження); обсягів покарань та заохочень осіб; кількість працівників, які пройшли професійне навчання або потребують направлення на нього, тощо. Врахування даної інформації полегшує контроль роботи із кадрами, а також висвітлює прогалини, що становлять основу подальшого планування із удосконалення системи, структури та практики кадрового забезпечення.

Таким чином, саме окреслені вище функції, як вбачається, найбільш змістовно та повно характеризують практичний бік діяльності, спрямованої на кадрове забезпечення Державної митної служби України. Втім, як суттєвий недолік, слід відзначити, що відповідні функції не віднайшли свого законодавчого закріплення, що є суттєвою прогалиною як на науковому, так і практичному рівнях. А відтак, вона потребує усунення шляхом внесення змін та доповнень до чинного законодавства, норми якого регулюють діяльність Держмитслужби взагалі та її кадрового забезпечення, зокрема.

Список використаних джерел:

1. Тишлек М. М. Функції кадрового забезпечення управління в системі органів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2003. №1. С.629-632.
2. Конопальов В. В. Організаційно-правовий механізм підготовки та прийняття управлінських рішень в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ: дисертація. Харків: Кримський юридичний інститут ХНУВС. 2006. 413 с.
3. Митний кодекс України: кодекс, закон від 13.03.2012 №4495-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. №44-45. Ст.1858.
4. Дикань Н. В. Менеджмент: навч. Посібник. Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. К.: Знання, 2008. 389 с.