

ДО ПИТАННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

Петро Вікторович СЛІДЕНКО,

*здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Ефективність діяльності Державного бюро розслідувань значною мірою залежить від належної організації роботи з персоналом. Виконання покладених на цей державний правоохоронний орган завдань потребує не лише залучення професійних і доброчесних працівників, а й завчасного визначення потреби у відповідних фахівцях, раціонального розподілу кадрових ресурсів та прогнозування змін у їх кількісному і якісному складі. У зв'язку із цим важливе місце в системі кадрового забезпечення ДБР належить кадровому плануванню.

Взагалі, планування – це стержнева частина всіх систем управління, процес, за допомогою якого система пристосовує свої ресурси до змін зовнішніх і внутрішніх умов. Саме планування є найпершою функцією управління, яка передуює всім іншим, визначаючи їх природу, воно залежить від ефективного аналізу зовнішнього середовища, об'єктивної оцінки власних ресурсів, вимагає спільних зусиль і участі всіх складових частин організації. Особливо важливою ця функція є для органів державного управління, коли під впливом зовнішніх чинників перед ними ставляться невизначені до кінця завдання, а подекуди – нездійсненні цілі, поставлені політиками. Планування – найбільш динамічна функція, а тому вона повинна виконуватися професійно й постійно для забезпечення надійної основи здійснення інших видів управлінської діяльності [1, с.169]. Важливим елементом та, водночас, напрямом планування, є кадрове планування. Важливість останнього, як складової загального планування діяльності будь-якого підприємства, установи, організації, зумовлена тим, що саме людські ресурси є визначальним фактором реалізації будь-яких стратегічних, тактичних і оперативних цілей. Жоден план не може бути ефективно реалізований без належного кадрового забезпечення, оскільки виконання поставлених завдань залежить від наявності достатньої кількості працівників відповідної кваліфікації, їх професійної підготовки, мотивації та раціонального розподілу. З. Пушкар та Г. Мацькова влучно підкреслюють, що кадрове планування сьогодні стає важливим елементом кадрової політики, допомагає при визначенні її завдань, стратегій та цілей, орієнтованих на майбутнє, сприяє їхньому виконанню через відповідні заходи. Управління плануванням та розвитком кар'єри в організаційній структурі є складним процесом, який потребує значних ресурсів і не гарантує всім співробітникам реалізацію їхніх професійних амбіцій. Однак, його відсутність викликає невдоволення працівників,

підвищену плинність кадрів, обмежує можливості ефективно заповнювати вакантні посади [2]. Зазначене вище дає змогу дійти до висновку, що кадрове планування Державного бюро розслідувань - це організована, системна, безперервна управлінська діяльність спеціально уповноважених суб'єктів, яка спрямована на прогнозування потреби Бюро у працівниках, а також визначення оптимальної чисельності та професійно-кваліфікаційної структури персоналу, своєчасне заміщення вакантних посад, розвиток кадрового потенціалу та забезпечення ефективного виконання покладених на ДБР завдань і функцій.

Тож, розвиток кадрового планування Державного бюро розслідувань має передбачати формування цілісної системи прогнозування кадрових потреб, яка забезпечуватиме своєчасне визначення кількісної та якісної потреби в персоналі відповідно до завдань і функцій Бюро. Таке планування повинно ґрунтуватися на аналізі кадрового потенціалу, прогнозуванні кадрових ризиків, оцінці перспектив розвитку окремих напрямів діяльності ДБР та врахуванні змін оперативної обстановки, особливо в умовах воєнного стану. Його зміст має охоплювати не лише визначення потреби у працівниках, а й формування кадрового резерву, планування професійного розвитку персоналу, підготовку фахівців необхідної спеціалізації та забезпечення наступності кадрового складу. Водночас кадрове планування повинно бути інтегроване з процедурами конкурсного добору, оцінювання службової діяльності, професійного навчання та просування по службі, що дозволить забезпечити безперервність кадрового забезпечення та підвищити ефективність використання кадрового потенціалу ДБР. Особливого значення це набуває в умовах воєнного стану, коли виникає необхідність оперативного комплектування вакантних посад, перерозподілу кадрових ресурсів та завчасної підготовки працівників до виконання нових завдань, пов'язаних із розслідуванням воєнних та інших тяжких злочинів.

Список використаних джерел:

1. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. Вид. 2-ге, доп. та перероб. К. : Атіка, 2003. 576 с
2. Пушкар З. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики / З. Пушкар, Г. Мацькова // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. 2010. № 14-15. С. 193-198.