



РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

Ирина КРАВЧЕНКО,

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры административного права,
процесса и административной деятельности
Днепропетровского государственного университета внутренних дел

Summary

The presented scientific article sets out the role of leader in forming of skilled potential of the National police of Ukraine. The destiny of police predetermines the priority role of leader and skilled subdivisions of this department. Errors in the skilled providing turn around the severe losses of budget of the National police and the state budget. An author underlines that the key task of leader at implementation of skilled work is the strategic planning. The strategic planning of skilled work is a process the result of that is the document (strategic plan). In the article attention is accented on external and internal factors that influence on the acceptance of skilled decisions a leader in the National police of Ukraine.

Key words: leader, National police of Ukraine, skilled potential, skilled function, strategic planning.

Аннотация

Статья излагает роль руководителя в формировании кадрового потенциала Национальной полиции Украины. Само предназначение полиции предопределяет приоритетную роль руководителя и кадровых подразделений данного ведомства. Ошибки в кадровом обеспечении оборачиваются большими потерями бюджета Национальной полиции в частности и государственного бюджета в целом. Автор подчеркивает, что ключевой задачей руководителя при выполнении кадровой работы является стратегическое планирование. Стратегическое планирование кадровой работы – это процесс, результатом которого является конкретный документ (стратегический план). Акцентировано внимание на внешних и внутренних факторах, что влияют на принятие кадровых решений руководителем Национальной полиции Украины.

Ключевые слова: руководитель, Национальная полиция Украины, кадровый потенциал, кадровая функция, стратегическое планирование.

Постановка проблемы. Руководитель в системе управления Национальной полиции является ключевым звеном, поэтому теоретическое обоснование перспектив выполнения его функции по формированию кадрового потенциала Национальной полиции определяет векторы развития и трансформации данного элемента управления. Новое управленческое мышление руководителя Национальной полиции Украины (в том числе и в сфере кадровой работы) пребывает на стадии модернизации до уровня европейских стандартов. Для достижения такого уровня необходимо научное обоснование механизмов дальнейшего развития роли руководителя при формировании кадрового потенциала Национальной полиции Украины.

Актуальность темы исследования подтверждается степенью нераскрытости темы: в настоящее время практически нет фундаментальных работ, посвященных анализу кадровой деятельности такого субъекта управления в Национальной полиции Украины, как руководитель. В работе руководитель ведомства европейского образца рассмотрен как менеджер, который, применяя стратегическое планирование, эффективно может совер-

шать формирование кадрового потенциала Национальной полиции Украины.

Проблемы управления правоохранительными органами неоднократно становились предметом исследования как украинских, так и зарубежных ученых. Непосредственно вопросы кадрового обеспечения органов полиции (милиции), а также роль руководителя в управлении подобными ведомствами изучали такие отечественные ученые-административисты, как Н.И. Ануфриев, А.М. Бандурка, В.Н. Бесчасный, Н.П. Матюхина, А.В. Негодченко, С.В. Петков, В.Н. Плишкин и другие. Однако в условиях реформирования Министерства внутренних дел (далее – МВД) Украины в ведомство европейского образца происходят изменения и в подходах к управлению органами полиции, переосмысление роли руководителя и его трансформация от руководителя-директора к руководителю-менеджеру. Соответственно, возникает необходимость научного определения роли руководителя в системе управления Национальной полицией Украины.

Целью статьи является установление роли руководителя в формировании кадрового потенциала Национальной полиции Украины. Для достижения поставленной цели нами выделены следующие

задачи, выполнение которых позволит раскрыть тему в полном объеме, а именно: обоснование ключевой роли руководителя в кадровой работе Национальной полиции Украины; выяснение сути стратегического планирования кадровой работы в полиции; выделение внутренних и внешних факторов, которые влияют на принятие кадровых решений руководителем в Национальной полиции Украины.

При написании статьи были использованы методы научного познания, которые позволили раскрыть суть проблемы и предложить пути ее решения. Методы анализа и синтеза дали возможность по отдельности изучить факторы, влияющие на принятие кадровых решений руководителем Национальной полиции, а затем объединить в единую систему все полученные результаты проведенного анализа, что позволило сделать вывод о модели поведения такого руководителя. Методы наблюдения, сравнения и описания позволили сделать умозаключения, подтверждающие актуальность темы исследования.

При подготовке статьи были использованы материалы научных исследований как отечественных, так и зарубежных ученых, положения Закона Украины «О Национальной полиции», практика админи-



стративных судов Украины по делам уволенных сотрудников милиции Украины.

Изложение основного материала исследования. Кадровое обеспечение Национальной полиции является важнейшей внутренней функцией руководителя. Так, в соответствии со ст. 22 Закона Украины «О Национальной полиции», руководитель полиции наделен полномочиями формирования кадрового потенциала Национальной полиции. Например, руководитель полиции принимает на службу и увольняет со службы, назначает и освобождает с должностей полицейских согласно положениям настоящего Закона; назначает на должности и освобождает с должностей в порядке, определенном законом и другими нормативно-правовыми актами о государственной службе, государственных служащих аппарата центрального органа управления полиции; принимает на работу и увольняет с работы в порядке, определенном законодательством о труде, работников центрального органа управления полиции; принимает в установленном порядке решения о поощрении и привлечении к дисциплинарной ответственности полицейских; принимает в установленном законодательством о государственной службе порядке решения о поощрении и привлечении к дисциплинарной ответственности государственных служащих аппарата центрального органа управления полиции; принимает в установленном трудовым законодательством порядке решения о поощрении и привлечении к дисциплинарной ответственности сотрудников полиции; в установленном порядке вносит представление о представлении полицейских, государственных служащих аппарата центрального органа управления полиции и полицейских к награждению государственными наградами Украины; присваивает специальные звания полиции в соответствии с настоящим Законом; присваивает ранги государственных служащих согласно законодательству о государственной службе; т. д. [1].

Само предназначение полиции предопределяет приоритетную роль руководителя и кадровых подразделений данного ведомства. Ошибки в кадровом обеспечении оборачиваются большими потерями бюджета Национальной полиции в частности и государственного бюджета в целом. Выигранные уволенными сотрудниками судебные процессы в отношении Национальной полиции Украины или

МВД Украины оборачиваются материальными потерями для ведомства. Так, например, вследствие увольнений, связанных с переаттестацией сотрудников милиции Украины в соответствии с производимой реформой МВД Украины, решением выигранных судебных процессов является возмещение средней заработной платы за месяцы вынужденных прогулов.

Как пример можем привести Постановление Киевского окружного административного суда от 21 апреля 2016 года № 810/956/16 [2]. В результате открытого судебного заседания административный иск ЛИЦА_1 к Главному управлению Национальной полиции Киевской области удовлетворен в полном объеме: признано противоправным и отменено решение Аттестационной комиссии № 5 Главного управления Национальной полиции в Киевской области, оформленное протоколом от 28.12.2015, о признании ЛИЦА_1 таким, что не соответствует занимаемой должности и подлежит увольнению со службы в полиции по служебному несоответствию; признан противоправным и отменен приказ Главного управления Национальной полиции в Киевской области от 17.02.2016 № 77 о/с в части увольнения капитана полиции ЛИЦА_1 (М-247963), старшего оперуполномоченного Тетиевского отделения полиции Володарского отдела полиции Главного управления Национальной полиции в Киевской области со службы в полиции в запас Вооруженных Сил (с постановкой на воинский учет) по ст. 77 п. 1 пп. 5 Закона Украины «О Национальной полиции» (в связи со служебным несоответствием); ЛИЦА_1 (М-247963) возобновлено в должности старшего оперуполномоченного Тетиевского отделения полиции Сквирского отдела полиции Главного управления Национальной полиции в Киевской области; взыскать с Главного управления Национальной полиции в Киевской области (01601, город Киев, улица Владимирская, дом 15, идентификационный код 40108616) в пользу ЛИЦА_1 (09800 АДРЕС_1, идентификационный номер НОМЕР_1) сумму среднего денежного обеспечения за время вынужденного прогула за период с 18.02.2016 по 21.04.2016 в размере 11 096 (одиннадцать тысяч девяносто шесть) гривен 96 копеек без учета обязательных налогов и сборов; допустить немедленное исполнение постановления суда в части восстановления ЛИЦА_1 (М-247963) в должности стар-

шего оперуполномоченного Тетиевского отделения полиции Сквирского отдела полиции Главного управления Национальной полиции в Киевской области; обратиться к немедленному исполнению постановления суда в части взыскания с Главного управления Национальной полиции в Киевской области (01601, город Киев, улица Владимирская, дом 15, идентификационный код 40108616) в пользу ЛИЦА_1 (09800 АДРЕС_1, идентификационный номер НОМЕР_1) суммы среднего денежного обеспечения за время вынужденного прогула в пределах одного месяца в размере 5 379 (пять тысяч триста семьдесят девять) гривен 00 копеек без учета обязательных налогов и сборов [2].

Учитывая сказанное, можно сделать вывод об актуальности выбранного направления исследования и необходимости определения структурных составляющих работы руководителя во время реализации его кадровой функции.

При выполнении кадровой работы руководителем ключевой его задачей является стратегическое планирование кадровой работы. Стратегическое планирование кадровой работы – это процесс, результатом которого является конкретный документ (стратегический план). В таких планах необходимо присутствие определенной общей стратегии, которая появляется в результате взаимодействия элементов внешних и внутренних условий, влияющих на кадровую деятельность Национальной полиции.

До начала стратегического планирования в сфере кадровой работы руководитель Национальной полиции Украины совершает анализ внешних факторов кадровой работы, определяет финансовый потенциал органа или подразделения, формулирует или пересматривает цели деятельности органа или подразделения, изучает основные тенденции формирования организации. То есть, комплексный анализ является предшественником планирования и неотъемлемой частью деятельности руководителя при формировании кадрового потенциала Национальной полиции Украины. Залог грамотного формирования кадрового потенциала полиции в Украине состоит в гармоничном сочетании этих двух составляющих – анализ и планирование, а для достижения поставленных задач – контроль со стороны руководителя выполнения принятых им решений.



Стратегическое планирование кадровой работы Национальной полиции Украины является непрерывным процессом, содержание которого заключается в определении штатной численности сотрудников, количества неукомплектованных должностей, сотрудников рядового и начальствующего состава, которые подлежат увольнению на пенсию; изменения численности рядового и начальствующего состава в связи с организационно-штатными мероприятиями; количества лиц рядового и начальствующего состава, которые направляются на дневную форму обучения в высшие учебные заведения системы МВД Украины и на курсы переподготовки; количества сотрудников, которые подали рапорта на увольнение по собственному желанию; количества сотрудников, которые требуют повышенного внимания и воспитательного воздействия; количества выпускников учебных заведений системы МВД Украины, которые после окончания учебы прибывают на службу, и т. д. [3, с. 291–292].

Систематическое определение потребности в сотрудниках Национальной полиции кадровые подразделения должны осуществлять с использованием комплекса мероприятий, что обеспечат полное и гармоничное, своевременное и качественное замещение должностей рядового и начальствующего состава.

Основными источниками замещения должностей рядового и начальствующего состава Национальной полиции Украины являются следующие: выпускники высших учебных заведений системы МВД Украины; граждане Украины, отслужившие или уволенные по сокращению из Вооружённых Сил Украины или освобожденные от призыва в соответствии с законодательством Украины; выпускники гражданских или военных высших учебных заведений; бывшие сотрудники, которые за время службы в Национальной полиции зарекомендовали себя с положительной стороны [3, с. 292].

Замещение должностей рядового и начальствующего состава Национальной полиции, подбор и изучение кадров осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Цель стратегии кадровой работы заключается в рациональном распределении и использовании на службе впервые назначенных сотрудников, своевременном выдвижении более способных сотрудников на высшие должности, обоснованном

объединении квалифицированных и молодых сотрудников для осуществления поставленных задач, организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Перечисленные составляющие кадровой работы руководителя Национальной полиции являются внутренними факторами. Есть еще и внешние факторы, которые имеют непосредственное влияние на принятие кадровых решений руководителями в Национальной полиции, а именно:

– демографические факторы, что включают численность, возраст, образование, национальный состав населения, которое подпадает под юрисдикцию конкретного отдела Национальной полиции и может повлиять на полицейскую организацию;

– экономические факторы представляют собой существующие в экономике тенденции, что могут повлиять на полицейскую организацию (уровень безработицы, курс валют, деградация аграрного или промышленного сектора региона и т. д.);

– политические факторы, то есть основные политические тенденции в обществе, прямо или опосредованно влияющие на полицейскую организацию (реализация реформы МВД Украины, проведение антитеррористической операции на востоке страны, проведение выборов, издание акта амнистии и т. д.);

– социальные факторы, то есть изменения в социальной среде населения, находящегося в юрисдикции конкретного отдела полиции (изменение социального статуса отдельных категорий населения, увеличение разрыва между обеспеченными слоями населения и неимущими, сокращения на предприятии, находящегося на территории отдела полиции, изменение количества работающих женщин и т. д.);

– технологические факторы предполагают быстрое развитие информационных ресурсов, интернет-технологий, программного обеспечения, возможностей компьютерной техники, внедрение этого потенциала в деятельность подразделений Национальной полиции вообще и в процесс рекрутирования в частности, отбор и обучение персонала для Национальной полиции;

– наличие или недостаток ресурсов, финансовых и человеческих, непосредственно влияет на деятельность Национальной полиции;

– эффективность организации деятельности Национальной полиции предполагает оценочную характеристику показателей текучести кадров, уровня удовлетворенности или неудовлетворенности работой, качества кадровых решений и т. д.

Стратегическое мышление и планирование кадровой работы может помочь руководителю в изучении организации Национальной полиции, что особенно важно при осуществлении структурных изменений, таких, например, как реформа МВД Украины. В таком случае стратегическое мышление и планирование воспринимаются как осуществление выбора на основе поставленных целей и проведенного организационного анализа [3, с. 290].

Руководитель-стратег на основе данных о политических, экономических и социальных условиях, в которых совершает свою деятельность полиция, определяет наиболее эффективные методы и подходы, что позволяют выполнить поставленные задачи, в том числе и в кадровой сфере. Американский исследователь Герберт Саймон, по-нашему мнению, справедливо предполагает, что эффективная организационная деятельность связана с анализом сложных ситуаций, навязанных внешними условиями [3, с. 287]. То есть, функционирование полиции и ее кадровой составляющей не является статичным явлением, такая деятельность достаточно нестабильна и склонна к хаосу, поэтому развитие системной и последовательной кадровой политики является одной из составляющих успеха деятельности руководителя в полиции в кадровой сфере.

Также необходимо отметить, что стратегически мыслящий руководитель Национальной полиции Украины должен использовать не субъективное мнение, справедливый подход и т. д., а следующие критерии при принятии решения, связанного с кадровыми изменениями, а именно: а) анализ соответствия службы задачам Национальной полиции Украины, стратегии реформирования МВД Украины; б) какие сотрудники и какие подразделения вносят наибольший вклад в достижение поставленных перед полицией целей; в) деятельность каких сотрудников и каких подразделений является самой эффективной по выполнению поставленных задач. Именно такой подход может обеспечить процесс развития всех направлений деятельности полиции Украины,



особенно это касается принятия кадровых решений, ключевых в формировании потенциала полиции.

Кроме того, все чаще ученые-управленцы сходятся во мнении, что руководитель в полиции должен быть профессионально подготовленным к выполнению управленческой деятельности, что позволит ему не на интуитивном, а на профессиональном уровне применять на практике методы и приемы принятия решений в сложившихся ситуациях. Овладев приемами анализа, прогнозирования, планирования, контроля и т. д., руководитель сможет более оперативно и правильно принимать решения, в том числе и по формированию кадрового потенциала Национальной полиции.

Выводы. Подводя итог вышеизложенного, необходимо акцентировать внимание на приоритетной роли руководителя в формировании кадрового потенциала Национальной полиции Украины. В условиях проведения реформы МВД Украины происходит трансформация образа руководителя в полиции как субъекта управления. Современный руководитель подразделений полиции всех уровней в идеале должен отходить от принятия субъективных кадровых решений, полагаясь на объективные критерии развития системы с учетом как внешних, так и внутренних факторов. Лишь комплексный анализ, а на основе его и стратегическое планирование перспектив развития подразделений полиции может обеспечить эффективный прогресс полиции как правоохранительного ведомства мирового уровня.

Список использованной литературы:

1. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – С. 1970. – Ст. 379.
2. Постановление Киевского окружного административного суда от 21.04.2016 № 810/956/16 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57753830>.
3. Джурканин Т. Кадровое обеспечение полиции США : [монография] / Т. Джурканин, А. Негодченко, В. Сергеевич ; под ред. засл. юриста Украины, проф. А.В. Негодченко. – Х. : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел ; Д. : Лира ЛТД, 2003. – 360 с.

ФОРМА ДОГОВОРА ЗАЙМА ДЕНЕГ

Светлана ЛЕПЕХ,

кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского права и процесса
Львовского национального университета имени Ивана Франко

Summary

This article deals with problems of money loan contract's form. The author pays attention to uncorrespondent request of law to loan contract's form as a modern conditions of using loan relations gear. Also the preliminary analysis request of law to money loan and another contract's form are suggest. Applying the changes into Civil Code of Ukraine in the part of holding conditions of money loan contract's form are suggested.

Key words: form of the contract, loan, borrower, money.

Аннотация

Статья посвящена проблемам формы договора займа денег. Автор обращает внимание на несоответствие требований закона к форме договора займа современным условиям применения механизма заёмных отношений. Также предлагается сравнительный анализ требований закона к форме займа денег и других договоров. Предлагается внести изменения в Гражданский кодекс Украины в части условий соблюдения формы договора займа денег.

Ключевые слова: форма договора, заём, заёмщик, деньги.

Постановка проблемы. Договор займа денег достаточно распространён в практике, и законодательный механизм функционирования заёмных отношений имеет продолжительную насыщенную реформами историю становления и применения. Общие положения правового регулирования заёмных отношений определены § 1 главы 71 Гражданского кодекса Украины (далее – ГК Украины). Специальные требования к форме договора займа установлены статьей 1047 ГК Украины. При этом периодические изменения законодательных подходов, инновационные глобальные внедрения в механизм функционирования денежной системы, дискуссии о некоторых аспектах правового режима безналичных денег как объектов гражданских прав обусловили необходимость пересмотреть существующие положения и усовершенствовать законодательное регулирование денежных обязательств, в том числе заёмных.

Актуальность темы исследования обусловлена значительным количеством судебных дел, которые возникли из споров по поводу несоблюдения формы договора займа и, как правило, именно денежного займа. К сожалению, в судебной практике возникли разногласия в процессе истолкования и применения требований закона к форме исследуемого договора.

Вопросами правового регулирования заёмных отношений занимались,

в частности, такие отечественные учёные-практики, как О.В. Кривенда, Д.Д. Луспеник, В.П. Янишен. Отдельные законодательные положения, в том числе по поводу формы договора займа денег, остаются спорными, вследствие чего возникают трудности в их применении.

Целью статьи является анализ указанной проблемы и определение возможных путей её решения путём разработки изменений в национальном законодательстве для дальнейшей оптимизации механизмов функционирования заёмных отношений в экономике нашего государства.

Изложение основного материала исследования. В главе 71 ГК Украины объединены три родственные договорные конструкции – займа, банковского депозита и кредита. Данный законодательный подход логичен и обусловлен в целом заёмным основанием таких отношений, но с учётом особенностей этих отдельных договорённостей требования к их оформлению существенно отличаются. Поскольку в случае заключения договоров процентного займа денег, кредита или банковского вклада (депозита) предоставляются финансовые услуги, то следует учитывать и требования статьи 6 Закона Украины «О финансовых услугах и государственном регулировании рынков финансовых услуг» от 12.07.2001 № 2664-III.