

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Марущак А. Науково-практичні аспекти збереження комерційної таємниці на підприємстві / А. Марущак // Юридичний радник. – 2006. – №2(10). – С. 35-38.
2. Про деякі питання практики застосування господарськими судами законодавства про інформацію: Інформаційний лист Вищого господарського суду України від 28.03.2007 №01-8/184 // Вісник господарського судочинства. – 2007. – № 3. – С. 46.
3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV (у редакції від [16.09.2011р.](#)) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
4. Топалова Л.Д. Правовий режим комерційної таємниці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.04 / Топалова Людмила Дмитрівна; Донецьк. Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Донецьк, 2006. – 34с.
5. Клименко П.М. Інформація як об'єкт інтелектуальної власності, що потребує охорони // Недержавна система безпеки підприємництва як суб'єкт національної безпеки України: Зб. Матеріалів наук.-практ. конф., Київ, 16-17 травня 2001 року. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – С.283-289.
6. Білоусов В.М. інститут комерційної таємниці в законодавстві України: поняття і шляхи вирішення / В.М. Білоусов // Часопис Київського університету права. –2009. – № 1. – С.205-209.
7. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 36-IV (у редакції від 02.09.2011 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18. – Ст. 144.
8. Прядко Д. Комерційна таємниця під охороною / Д. Прядко // Юридичний журнал. – 2004. – № 3. – С. 34-37.
9. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 серпня 1993р., № 611 // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=611-93-%EF>.

УДК 343.36

**КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ:
ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ**

Зозуля Є.В., к.і.н., доцент, вченої секретар вченої ради Донецького юридичного інституту МВС України

Складний характер завдань, що постали перед правоохоронними органами в умовах трансформації українського суспільства у напрямку побудови незалежної держави, демократичної політичної системи та ринкової економіки, визначив винятково високі вимоги до професійних якостей працівників органів внутрішніх справ.

Із набуттям незалежності принципового значення набули завдання реформування системи МВС України, приведення її до вищих стандартів діяльності правоохоронних органів демократичної правової соціальної держави. Одним із найголовніших із-поміж них є здійснення комплексу заходів, спрямованих на поліпшення роботи з кадрами, щодо їх відбору, підготовки та готовності діяти у нових історичних умовах.

Актуальність розглянутих у пропонованій увазі статті питань зумовлена тим, що для належного організаційного та правового забезпечення реалізації кадрової політики в системі МВС України, створення її наукових засад важливим є не тільки аналіз ефективних зарубіжних моделей, але й узагальнення історичного досвіду кадрового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ упродовж усього періоду розвитку незалежної української держави.

Проблеми кадрового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ різною мірою висвітлені в працях М.І. Ануфрієва, О.М. Бандурки, В.С. Венедіктова, М.І. Іншина, Ю.Ф. Кравченка, Н.П. Матюхіної, А.А. Стародубцева, В.П. Петкова, І.М. Шопіної, О.Н. Ярмиша та інших учених.

В опублікованих роботах із зазначеної проблематики здебільшого здійснений аналіз окремих аспектів діяльності щодо кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, а отже питання пов'язані зі становленням, розвитком та сучасними тенденціями на шляху вдосконалення системи підготовки кадрів за часів незалежності в науковому плані, залишаються малодослідженими саме в історичному аспекті.

Відтак, зазначена тема дослідження є актуальною і заслуговує на більш серйозну увагу з боку українських науковців. Таким чином, метою статті є дослідження історії формування, розвитку та сучасних тенденцій у діяльності МВС України, пов'язаних із кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ.

Завдання розбудови в Україні демократичної правової держави, невід'ємним елементом якої є органи внутрішніх справ, зумовило необхідність пошуку та впровадження якісно нових підходів до організації їх діяльності. З перших років існування України як незалежної держави питанням розвитком правоохоронних органів було приділено значну увагу, про що, зокрема, свідчить весь комплекс нормативно-правових актів прийнятих за цей час як на загальнодержавному рівні, так і безпосередньо МВС. Це, передусім, питання визначення завдань, принципів, прав та обов'язків МВС і його структурних підрозділів, організаційних засад

побудови та багато інших. Важливе місце в їх переліку посідають питання кадрового забезпечення, позаяк ніяка реформа органів внутрішніх справ не могла досягти своєї мети без створення нової системи якісного комплектування МВС особовим складом та виконання ним повною мірою своїх службових обов'язків.

Досліджуючи питання діяльності МВС у сфері підготовки кваліфікованих кадрів правоохоронців, щонайперше необхідно вказати на те, що з перших днів свого існування як правоохоронного органу незалежної держави керівництво МВС України повсякчас приділяло увагу підготовці та зміцненню кадрового потенціалу міліції.

Загальновідомо, що успіх будь-якої справи значною мірою залежить від людей, які її виконують, від їхньої фахової, фізичної та психологічної підготовки, відданості справі та розуміння своєї ролі й місця в колективних діях, рівня особистої дисциплінованості, відповідальності за доручену ділянку роботи тощо. Формування цих найнеобхідніших якостей можливе лише за умов правильної організації та здійснення добору, підготовки, розстановки та виховання особового складу. Саме в цьому напрямку в другій половині 90-х рр. XX ст. було розпочато реформування кадрових підрозділів міліції України, основним завданням якого, фактично, стало створення нової системи підготовки кадрів. У процесі реформування керівництво МВС обрало за мету створити таку систему кадрової політики, яка би стала запорукою подальшої злагодженої та ефективної діяльності ОВС у боротьбі зі злочинністю та охороні правопорядку.

Історичний досвід діяльності органів внутрішніх справ незалежної України свідчить про те, що за доволі короткий строк була створена багатопрофільна відомча система підготовки кадрів, яка забезпечувала підготовку фахівців для всіх галузевих служб системи МВС України. Систематично вдосконалювалися порядок комплектування та організація навчання кандидатів на службу, у навчальний процес були запроваджені нові інтегровані програми, що сприяло більш якісній професійній підготовці майбутніх працівників міліції.

З набуттям незалежності в основу реформування кадрової політики в органах внутрішніх справ були покладені Закон України «Про міліцію», «Про внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України», затверджені постановами Кабінету Міністрів «Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України», «Положення про Міністерство внутрішніх справ України», «Концепція реформування системи МВС України», які на той час дали змогу не тільки створити умови для реформування системи служби в ОВС, а й заклали нові підвалини підготовки майбутніх фахівців для української міліції. У подальшому принципового значення для розвитку ОВС набувають затверджені Указом Президента України від 17 вересня 1996 р. «Комплексна цільова програма боротьби зі злочинністю на 1996-2000 роки»[1], «Концепція розвитку системи Міністерства внутрішніх справ», схвалена Постановою Кабінету Міністрів України від 24 квітня 1996 р.[2], Указ Президента України від 20 березня 2008 р. за № 245 «Про заходи щодо реформування системи органів Міністерства внутрішніх справ України»[3]. В кожному з цих документів чільне місце посідають заходи, спрямовані на поліпшення роботи з кадрами.

МВС України через систему наказів, інструкцій, рекомендацій спрямовувало та регулювало цю діяльність. Неодноразово різні аспекти роботи з кадрами підлягали обговоренню на засіданнях колегій МВС України, де були прийняті відповідні рішення. Одним із найбільш важливих нормативних актів цього часу, спрямованих на вдосконалення роботи з кадрами ОВС, є «Комплексна програма вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999-2005 роки», затверджена наказом МВС України від 29 січня 1999 р.[4].

Одночасно вдосконалювалася й розвивалася організаційна структура кадрових апаратів. Із метою забезпечення належного рівня управління роботою з кадрами у 1992 році в структурі апарату МВС України було створено Головне управління кадрів, що функціонувало як самостійна служба. Відповідні управління кадрами були організовані в ГУМВС Автономної Республіки Крим та УМВС областей [5]. На місцях кадровою роботою займалися відділи та групи кадрів. Відділи кадрів увійшли також до структури деяких галузевих служб (управління по боротьбі з організованою злочинністю, управління державної служби охорони, управління виконання покарань). У штатний розпис УВС, міськрайорганів було уведено посаду заступника начальника по роботі з кадрами.

Наступним кроком на шляху подальшого організаційного вдосконалення діяльності кадрових підрозділів став наказ МВС України від 14 січня 1996 р. «Про реорганізацію кадрових апаратів органів внутрішніх справ», яким на виконання рішення колегії МВС України кадрові підрозділи були реорганізовані в апарати по роботі з особовим складом [6]. Поява цього документа була викликана наявністю суттєвих прорахунків у сфері кадрової роботи, які негативно позначалися на результатах діяльності ОВС загалом, їх авторитеті в суспільстві, як от формалізм у роботі кадрових апаратів, неякісність відбору кадрів, відсутність дієвої системи їх професійного супроводження, нездатність керівників усіх ланок з'єднувати колектив, провадити правильну дисциплінарну практику, недбале ставлення до професійної підготовки, соціально-побутових проблем підлеглих, низький рівень виховної роботи і т. ін.

Необхідно звернути увагу й на те, що реорганізація кадрових апаратів у апарати по роботі з особовим складом була не елементарним зміненням назв, а спробою закласти принципово нові підходи до всієї системи підбору, розстановки та формування кадрів. Відтак, кадрове забезпечення ОВС, підготовка фахівців із високим інтелектуальним і моральним потенціалом, виховання у них високого рівня свідомості були визначені як одне з головних завдань. У січні 1996 р. із метою підвищення службової дисципліни та законності серед особового складу було затверджено Кодекс честі працівника органів внутрішніх справ [7], а у жовтні 2000 року Колегією МВС України був схвалений Етичний кодекс працівника органів внутрішніх справ України [8].

До того ж, на кадрові апарати, на додаток до звичних для них функцій, покладалися функції соціального захисту працівників, психологічного забезпечення службової діяльності та здійснення культурно-масової роботи. В контексті реформування МВС кадрова робота повинна була стати найважливішим компонентом усієї системи виховного впливу на особовий склад.

Наприкінці 90-х рр. ХХ ст. робота з удосконалення організації та здійснення добору, підготовки, розстановки й виховання особового складу тривала. Усвідомлюючи важливість проблеми і необхідність нових підходів до розв'язання питань кадрової політики, колегія МВС затвердила Комплексну програму кадрового забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ на період до 2000 р. і план її реалізації. Було вжито заходів, спрямованих на подальше поліпшення роботи з персоналом ОВС в особливих, екстремальних умовах [9, с. 237-238].

Варто наголосити, що стратегічним напрямком став курс на формування нової психології працівників ОВС – як виконавців, так і керівного складу. Подальше реформування міліції потребувало здійснення підготовки і виховання нового покоління правоохоронців, підоснову світогляду яких, на відміну від радянських часів, становитимуть загальнолюдські цінності, принципи гуманізму та демократизму, усвідомлення свободи і прав людини як найважливішого досягнення суспільства.

За цих умов авторитет міліції – той наріжний камінь, який опинився у центрі уваги підрозділів роботи з особовим складом. Але, попри певні позитивні зрушення у сфері правоохоронної діяльності, органи міліції на кінець 90-х рр. ХХ ст. не отримали повної довіри і підтримки населення.

Така ситуація зумовила необхідність у подальшому вдосконаленні роботи з комплектування міліції відповідними кадрами та забезпечення проходження служби особовим складом. Ця робота з кінця 90-х рр. ХХ ст. базується на «Комплексній програмі вдосконалення роботи з кадрами, підвищення авторитету міліції на 1999-2005 роки», Програмі розвитку партнерських відносин між міліцією та населенням на 2000-2005 роки [10], Комплексній програмі кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001 - 2005 роки [11], інших концептуальних документах. Були змінені підходи до комплектування органів міліції. Вони були орієнтовані, насамперед, на досягнення головної мети: поповнення лав міліції працівниками, які не тільки за покликом душі бажають присвятити життя справі боротьби зі злочинністю, а й за своїми фізичними, діловими (а головне – моральними) якостями відповідали би вимогам сьогодення.

З цією метою у 2000 р. запроваджений новий порядок відбору на службу. Він полягає в більш глибокому та ретельному вивченні кандидатів, серед іншого із застосуванням новітніх методів психологічного тестування та подальшим навчанням в училищах професійної підготовки на основі нової модульної програми. Тільки після проходження цих етапів кандидати отримують право посісти відповідні посади [12, с. 14].

Була подовжена робота щодо вдосконалення організаційної структури кадрових апаратів. У грудні 2001 року на базі Головного управління роботи з особовим складом МВС України був створений Департамент роботи з персоналом МВС України та затверджене відповідне положення [13]. У 2008 році його було реорганізовано у Департамент кадрового забезпечення [14].

Зазначені заходи певною мірою сприяли підвищенню ефективності системи підготовки та підбору кадрів, що дозволяло добирати високопрофесійних і перспективних працівників для комплектування керівних посад. Кадрова політика стала ще одним визначальним фактором на шляху створення міцної правоохоронної системи нашої держави.

Необхідно вказати на те, що з перших кроків створення міліції незалежної України колегія МВС активно працювала над зміцненням високопрофесійного ядра органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, здатного ефективно, на високому рівні розв'язувати завдання правоохоронного спрямування. Перефразовуючи сакраментальне «кадри вирішують все», можна сказати, що керівництво МВС із перших днів існування міліції як правоохоронного органу незалежної держави намагалося втілити в життя формулу «професіонали визначають все».

Принагідно зазначимо, що з розпадом Радянського Союзу Україна втратила навчальну базу, але вже 1992 року було утворено 13 вищих навчальних закладів системи МВС, які почали щороку випускати близько 6 тис. фахівців. На виконання постанови Кабінету Міністрів України від 27 січня 1992 року Наказом МВС України від 15 лютого 1992 року на базі Київської вищої школи МВС СРСР ім. Ф.Е. Дзержинського та Київського філіалу Всесоюзного інституту підвищення кваліфікації керівних працівників МВС СРСР було створено Українську академію внутрішніх справ [15].

Постановою Кабінету Міністрів України від 18 травня 1994 року вперше на теренах незалежної України був затверджений новий Перелік напрямів підготовки фахівців із вищою освітою за професійним спрямуванням, спеціальностей різних кваліфікаційних рівнів та робітничих професій, до якого за поданням Міністерства внутрішніх справ у галузі знань «Право» до спеціальностей кваліфікаційних рівнів «спеціаліст» і «молодший спеціаліст» було додано нову спеціальність «Правоохоронна діяльність», а Постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1997 року її було поширено на підготовку бакалаврів і магістрів, що дозволило розпочати повноцінну підготовку високопрофесійних фахівців-юристів для міліції незалежної України [16].

У 2000 р. система підготовки кадрів для ОВС налічує вже 14 відомчих навчальних закладів, 9 інститутів та 2 училища, де за державним замовленням навчається понад 26,7 тис. курсантів та слухачів. Цього ж року ними було випущено 9 тис. фахівців. У системі підготовки кадрів для ОВС України було закладено підвалини ступеневої освіти. Довишівська підготовка здійснюється в юридичних ліцеях, післядипломна – в магістратурах

та інститутах перепідготовки й підвищення кваліфікації. Упродовж 1996-2000 рр. магістерську підготовку завершили 373 особи [17, с. 128]. У 2009 році система відомчої освіти Міністерства об'єднає вже шість університетів внутрішніх справ, шість юридичних інститутів, Академію внутрішніх військ та Академію управління МВС, у яких навчається понад 15 тис. курсантів, 7 тис. слухачів та 938 слухачів магістратури [18].

Нині МВС фактично підпорядковані 8 вищих навчальних закладів, які готують кадри для служб міліції. Щороку міліцейські лави поповнюються близько 3,5 тис. випускників вищих навчальних закладів МВС [19]. На сьогодні здійснюється підготовка спеціалістів майже для всіх галузевих служб ОВС. Відомчі заклади освіти мають значний науково-педагогічний потенціал, який протягом всіх років існування міліції незалежної України невпинно зростає. Якщо в 1992 р. він становив 12 докторів та 205 кандидатів наук, то в 2000 р. – 130 докторів та 740 кандидатів наук. У 2009 році навчальний процес забезпечують уже близько 3 тис. викладачів, із яких 274 мають учений ступінь доктора наук і 1670 – кандидата наук [18].

Створена за роки незалежності система підготовки кваліфікованих кадрів для правоохоронних органів дозволила досягти певних результатів. Так, наприклад, питома вага працівників із вищою освітою серед начальницького складу з 1997 до 2000 рр. збільшилася майже на 5%, а юристів – на 7 %. У підрозділах ДСБЕЗ питома вага юристів серед начальницького складу зросла на 13,6%, карного розшуку – на 9,0%, БОЗ – на 8,3%, слідства – на 8% [20].

Водночас необхідно зазначити, що нарівні з позитивними здобутками в роботі з кадрами наприкінці першого десятиріччя 2000-х рр. почали накопичуватися досить суттєві проблеми. Серед них невинуватене збільшення управлінського апарату, постійне створення нових підрозділів, які нерідко дублювали функції один одного. Як наслідок – суттєве зниження ефективності розв'язання завдань щодо зміцнення правопорядку. Вагомі недоліки виникли і в питаннях добору й розстановки кадрів, а надто керівної ланки. Із суб'єктивних і об'єктивних причин фактично розмивалося професійне ядро, втрачалася наступність у роботі, нівелювалися напрацьовані позитивні службові традиції. Подоланню цих нагальних проблем не сприяла й система галузевої освіти, яка поступово втрачала свою індивідуальність, що зумовлено особливими вимогами до підготовки фахівців для органів внутрішніх справ.

Така ситуація спонукала нове керівництво МВС починаючи з 2010 року до вжиття радикальних заходів, спрямованих на розв'язання наявних проблем у роботі з кадрами. Передусім, здійснено суттєву роботу з упорядкування структури і штатної чисельності органів внутрішніх справ. Нова організаційна побудова центрального апарату Міністерства, його регіональних і транспортних главків і управлінь дозволила скоротити їх загальну чисельність на 30%. Було вжито заходів щодо перегляду, впорядкування та об'єднання багатьох їх функцій, зосередження переважно на контрольно-управлінській та представницькій діяльності [21].

Здійснено низку заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи керівної ланки органів внутрішніх справ, яка провадиться за двома напрямками. З одного боку, вживається заходів щодо суттєвого скорочення кількості таких посад; із іншого, – провадиться цілеспрямована робота щодо заміщення їх працівниками, здатними на високому професійному рівні організувати діяльність підпорядкованих підрозділів. Триває робота з удосконалення відбору кадрів на службу. Зокрема, запроваджено Єдину систему професійної орієнтації населення щодо набуття професій працівників органів внутрішніх справ. До роботи в міліції залучають громадян, котрі мають стійку мотивацію до правоохоронної діяльності та психологічну готовність до пов'язаних із нею проблем. Запроваджена в практику принципово нова система критеріїв оцінки діяльності служб, яка докорінно змінила власне підхід до визначення її результативності. Новацією цієї системи є те, що в її основі не кількісні показники, що стосуються складених протоколів, розкритих чи розслідуваних злочинів, а, переважним чином, оцінка населення, яку відстежують незалежні експерти.

Суттєвому реформуванню піддано й систему підготовки фахівців вищої кваліфікації. Значно розширена підготовка кадрів за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» як найбільш адаптованою до завдань міліції. З 2010 року вступила в дію експериментальна модель навчання за схемою «курсант – військовослужбовець – курсант», що дозволить курсантам не лише набутти практичного і життєвого досвіду під час виконання правоохоронних завдань у патрульній службі, але й сприятиме відбору професійно орієнтованої молоді зі стійкою мотивацією до служби в органах внутрішніх справ.

Якіснішому розв'язанню цих завдань сприятимуть і нові підходи до підготовки науково-педагогічних кадрів для системи МВС. Насамперед, такі кадри формуватимуться з практиків, здатних виробити в майбутнього фахівця навички й уміння, потрібні для розв'язання правоохоронних завдань. Докорінно змінюються вимоги й до змісту наукових досліджень. Відтепер усі вони матимуть прикладний характер і будуть спрямовані на впровадження в практику найефективніших способів розв'язання оперативно-службових завдань [19].

Сучасна історія відкрила нову сторінку діяльності української міліції – міжнародне співробітництво за різними напрямками її діяльності, серед іншого і в підготовці висококваліфікованих кадрів. Розвиваючи міжнародне співробітництво з правоохоронними органами країн ближнього та дальнього зарубіжжя в напрямку підготовки кадрів, керівництво МВС основними завданнями вбачає створення умов та можливостей для ознайомлення і користування зарубіжним досвідом організації навчання, ustalеними вимогами щодо організації та результатів підготовки кадрів органів внутрішніх справ, станом і результатами наукових досліджень у сфері кримінального судочинства та боротьби зі злочинністю, практичним досвідом окремих країн та досвідом міжнародного співробітництва з цих питань; підвищення рівня якості підготовки кадрів для органів внутрішніх справ на рівні прийнятих світових стандартів; удосконалення організації навчального

процесу; проведення наукових досліджень із питань організації правоохоронної діяльності, боротьби зі злочинністю тощо.

Для реалізації цих завдань упродовж усього періоду становлення та розвитку системи підготовки кадрів для органів внутрішніх справ незалежної держави були започатковані й невинно розвиваються досить різноманітні напрямки та форми міжнародного співробітництва: обмін делегаціями з метою ознайомлення з досвідом діяльності в певних сферах правоохоронної діяльності, участь у міжнародних конференціях та семінарах, у спільних міжнародних проектах, організація стажувань, підвищення кваліфікації кадрів тощо. До тогож, у питаннях удосконалення роботи з кадрами керівництво МВС незмінно спирається на досвід правоохоронної діяльності та рекомендації як правоохоронних систем інших країн, так і рекомендації провідних міжнародних організацій, а саме: Ради Європи, Європейського Союзу, ГАТТ/СОТ.

Таким чином, історичний аналіз досвіду МВС у напрямку кадрового забезпечення його діяльності впродовж існування України як незалежної держави дає підстави висновувати що, попри певні здобутки, реформування системи правоохоронних органів потребує подальшого вдосконалення системи підготовки та виховання особового складу. На сучасному етапі здійснюються заходи щодо вдосконалення організаційної структури системи МВС України, приведення її до міжнародних стандартів правоохоронної діяльності. Це потребує абсолютно нового рівня її кадрового забезпечення. Реалізувати це можливо за умов підвищення ефективності функціонування органів внутрішніх справ, серед іншого і шляхом раціональної побудови їх основних і допоміжних організаційних структур та систем управління ними, оптимізації штатної чисельності працівників, організації сучасної системи добору, комплектування, підготовки та перепідготовки особового складу і, щонайперше, керівної ланки; підвищення ефективності службової, соціально-гуманітарної та професійно-психологічної підготовки особового складу; здійснення заходів із поліпшення матеріального і соціального забезпечення працівників міліції.

РЕЗЮМЕ

У статті розглянуто питання діяльності органів державної влади та управління, МВС України щодо нормативно-правового та організаційного забезпечення кадрової роботи в системі МВС України протягом усього періоду становлення та розвитку незалежної держави. Проаналізовано формування нормативно-правової бази, особливості організаційного забезпечення, напрями реформування та міжнародного співробітництва у сфері підготовки кадрів.

Ключові слова: реформування МВС, підготовка кадрів, кадрове забезпечення ОВС, міжнародне співробітництво

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены вопросы деятельности органов государственной власти и управления, МВД Украины относительно нормативно правового и организационного обеспечения кадровой работы в системе МВД Украины в течение всего периода становления и развития независимого государства. Проанализировано формирование нормативно-правовой базы, особенности организационного обеспечения, направления реформирования и международного сотрудничества в сфере подготовки кадров.

Ключевые слова: реформирование МВД, подготовка кадров, кадровое обеспечение ОВД, международное сотрудничество.

SUMMARY

In the article it is considered the activities of public authorities, Ministry of Internal Affairs of Ukraine concerning legal regulations and organizational maintenance personnel work in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine during the period of formation and development of an independent state. It is analyzed the formation of the regulatory framework, peculiarities of organizational support, the direction of reforming and international cooperation in the field of staff training.

Keywords: reforming of the Ministry of Internal Affairs, staff training, staffing of the agencies of internal affairs, international cooperation.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Про Комплексну цільову програму боротьби зі злочинністю на 1996-2000 роки: Указ Президента України від 17.09.1996 № 837/96. / Архів УОІ ГУМВС України в Донецькій області, ф. 20, спр. 3, т. 6, арк. 12.
2. Про Концепцію розвитку системи МВС України: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.04.1996, № 456 / ДА МВС України, ф. 41, оп. 1, спр. 598, арк. 100.
3. Про заходи щодо реформування системи органів Міністерства внутрішніх справ України: Указ Президента України від 20.03.2008, № 245/2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ua-info.biz/legal.
4. Про затвердження Комплексної програми вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999-2005 роки: Наказ МВС України від 29.01.1999, № 61 / Поточний архів Донецького юридичного інституту.
5. Про затвердження Положення про Головне управління кадрів МВС України: Наказ МВС України від 06.06.1992, № 334 / ДА МВС України, ф. 46, оп. 2, спр. 174, арк. 22.
6. Про реорганізацію кадрових апаратів органів внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 14.01.1996, № 20 / Архів УОІ ГУМВС України в Донецькій області, ф. 20, спр. 3, т. 1, арк. 17.
7. Про затвердження Кодексу честі працівника органів внутрішніх справ України: Наказ МВС України від

- 11.01.1996, № 18 / Архів УОІ ГУМВС України в Донецькій області, ф. 20, спр. 3, т. 7, арк. 122.
8. Етичний кодекс працівника органів внутрішніх справ України: Схвалений Колегією МВС України 05.10.2000, № 7КМ/8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.bc-mvs.gov.ua
9. Кравченко Ю.Ф. Міліція України / Ю.Ф. Кравченко – К.: Генеза, 1999. – 431 с.
10. Програма розвитку партнерських відносин між міліцією та населенням на 2000-2005 роки: Рішення Колегії МВС України «Про підсумки роботи органів внутрішніх справ у 1999р. та завдання відповідно до вимог Президента та Уряду України щодо поліпшення боротьби зі злочинністю і посилення охорони громадського порядку» від 28.12.1999, №8 км/1 / Поточний архів Донецького юридичного інституту.
11. Про затвердження Комплексної програми кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001-2005 рр.: Наказ МВС України від 30.06.2001, № 515 / Поточний архів Донецького юридичного інституту.
12. Звіт перед українським народом Про оперативно-службову діяльність органів внутрішніх справ України у 2000 році // Міліція України. – 2001. – № 1. – С. 3-16.
13. Положення про Департамент роботи з персоналом Міністерства внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 13.11.2003, № 1372 / Поточний архів Донецького юридичного інституту.
14. Про підрозділ: інформація Департаменту кадрового забезпечення МВС України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mvs.gov.ua/mvs/control/uk/publish...
15. Про створення Української академії внутрішніх справ: Наказ МВС України від 15.02.1992, № 73 / Архів УОІ ГУМВС України в Донецькій області, ф. 20, спр. 3, т. 3, арк. 56.
16. Лукашевич В. Г. Підготовка фахівців - юристів за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» у відомчих вищих закладах освіти // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 1997. – №1. – С. 135.
17. Зозуля Є.В. Міліція України в умовах становлення незалежної держави (90-ті рр. ХХ ст.): монографія / Є.В. Зозуля. – Донецьк: НД та РВВ Донецького юридичного інституту МВС, 2004. – 188 с.
18. Горбачевський В. Відомча юридична освіта в системі МВС / Віталій Горбачевський // Правовий тиждень. – 2009. – № 21 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [legalweekly.com.ua > article/?uid=1149](http://legalweekly.com.ua/article/?uid=1149)
19. Казанський Ю.С. Старт реформи / Ю.С. Казанський // Іменем Закону - інтернет видання. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.imzak.org.ua
20. Михайленко П. Громадські формування з охорони порядку і боротьба зі злочинністю: минуле і сьогодення // Міліція України. – 2001. – № 4. – С. 7.
21. Казанський Ю.С. Кадрова служба: робота, в якій немає дрібниць / Ю.С. Казанський // Іменем Закону. – 2011. – № 15. – С. 27-29.

УДК 336.71

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ллюхін О.О., Приазовський державний технічний університет

Управління такою складною організаційною системою як корпорація неможливо здійснити одній особі і тому корпорація управляється групою менеджерів, які утворюють орган управління корпорацією, наділений визначеними повноваженнями. При цьому відмітною рисою ефективності управління корпорацією є не тільки професіоналізм найманих менеджерів, але і збіг мотивації менеджерів з інтересами власників.

Класичні теорії фірми припускають, що менеджери діють у найкращих інтересах власників. Однак, коли справа доходить до практики, то предстає зовсім інша картина. Справа в тому, що менеджери теж люди, і саме представлення та особисті інтереси менеджерів, а не інтереси власників часто грають більш значну роль при прийнятті управлінських рішень. Такі конфлікти між менеджерами корпорації та її власників одержали назву агентських конфліктів. Наочно різниця між поглядами власників і менеджерів корпорації в процесі управління демонструє табл. 1, яку складено на основі робіт [1-4].

У теперішній час досвід функціонування корпорації дозволяє говорити про зовнішні та внутрішні механізми рішення агентських конфліктів на користь власників. Внутрішні механізми контролю побудовано на основі безпосередніх взаємовідносин акціонерів і менеджерів корпорації або ж опосередковано через Раду директорів корпорації. А зовнішні механізми контролю засновуються на ефективному функціонуванні зовнішніх посередників у взаємовідносинах власників та управлінців корпорацій. У систему зовнішніх посередників, на думку багатьох економістів, включаються держава, фінансові та товарні ринки.

До внутрішніх механізмів рішення агентських конфліктів відносяться: складання трудового контракту і побудова системи оплати праці менеджерів; покладання контролю за діяльністю менеджерів на Раду директорів.

Найбільш визнаним механізмом внутрішнього контролю за діяльністю менеджменту корпорації є залучення акціонерами до захисту своїх інтересів агентів, які наділяються визначальними контрольними повноваженнями. Вони не є працівниками корпорації і тому називаються «зовнішніми директорами», або