

**Аннотація**

*Демьянчук Ю. В.* Актуальные проблемы противодействия коррупции. – Статья.

В статье анализируются причины и проблемы противодействия коррупции в государственной службе, уровень коррупции и ее влияние на общественно-политический, социальное и экономическое развитие Украины.

*Ключевые слова:* государственная служба, коррупционная деятельность, коррупция, противодействие коррупции, предотвращение коррупции.

**Summary**

*Demianchuk Y. V.* Actual problems of combating corruption. – Article.

The article analyzes the causes and problems of combating corruption in the public service, the level of corruption and its impact on the socio-political, social and economic development of Ukraine.

*Key words:* public service, corrupt activities, corruption, anti-corruption, preventing corruption.

УДК 351.754

**В. Г. Фатхутдінов****ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ  
СИСТЕМИ ОЦІНКИ КАДРІВ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ**

**Постановка проблеми.** Низька ефективність діяльності працівників блоку громадської безпеки Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС України) в екстремальних умовах під час актів тероризму й сепаратизму, які відбувалися на початку та всередині 2014 року в Україні, свідчить про необхідність перегляду існуючої системи оцінки кадрів громадської безпеки.

Нині основним інструментом, за допомогою якого визначається результативність та ефективність практичної діяльності працівників громадської безпеки, є атестація.

Атестація (від лат. *attestation* – свідчення, підтвердження) – перевірка та оцінка ділової кваліфікації працівників на предмет їх відповідності займаній посаді або здійснюваній роботі [1, с. 161]. Вона має сприяти підвищенню відповідальності за ефективність і якість роботи, раціональнішій розстановці кадрів з урахуванням їх професійної майстерності, досвіду та складності виконуваних робіт.

Відтак існує потреба наукового дослідження атестації як засобу оцінки кадрів громадської безпеки відповідно до сучасних умов та визначення за результатами аналізу перспективних напрямів розвитку оцінювання кадрів громадської безпеки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемні питання проведення атестації державних службовців, а також працівників органів внутрішніх справ (далі – ОВС) в Україні були предметом наукових досліджень О. М. Бандурки, Ю. П. Битяка, О. С. Бурлака, І. Е. Данілевої, С. Д. Дубенка, С. В. Ківалова, В. Ю. Кікінчука, В. Р. Кравця, В. Я. Малиновського, Ю. М. Старілова та інших науковців.

Разом із тим в існуючих наукових працях питання оцінки кадрів громадської безпеки досліджувалися фрагментарно або в межах ширшої правової проблематики. Відтак існує необхідність комплексного дослідження окресленого кола питань.

**Постановка завдань.** Основними завданнями, розв'язанню яких присвячено цю статтю, є такі:

- 1) дослідити атестацію як засіб оцінки кадрів громадської безпеки;
- 2) визначити перспективні напрями розвитку оцінювання кадрів громадської безпеки;
- 3) визначити перспективні напрями подальших розвідок із досліджуваних питань.

**Виклад основного матеріалу.** Результати аналізу основних етапів проведення атестації в системі МВС України свідчать про те, що об'єктивність оцінки кадрів громадської безпеки забезпечується таким чином.

По-перше, на етапі проведення оцінки й здійснення контролю за діяльністю кадрів громадської безпеки з працівниками, які підлягають атестуванню, мають проводитися індивідуальні бесіди; отримана інформація щодо працівників має ретельно опрацьовуватися й враховуватися під час складання атестаційних листів; у разі необхідності складаються заліки з бойової та службової підготовки, здійснюється медичне обстеження.

По-друге, у ході розгляду атестаційного листа на засіданні атестаційної комісії присутній працівник, який атестується та який може озвучити зауваження до тих чи інших відомостей, викладених в атестаційному листі.

По-третє, у результаті розгляду показників роботи, професійної компетентності працівника та його ділових та особистих якостей атестаційна комісія шляхом відкритого голосування уповноважена приймати один із висновків: займаній посаді відповідає або займаній посаді не відповідає.

По-четверте, у разі незгоди з відомостями, відображеними в атестаційному листі, особа, яка атестується, може викласти свої мотивовані заперечення в окремому рапорті.

Важливого значення за цих умов набуває зміст критеріїв, за якими оцінюється діяльність кадрів громадської безпеки. У чинних нормативних документах ці критерії визначено таким чином [2]:

- показники роботи;
- професійна компетентність працівника;
- ділові й особисті якості.

У свою чергу сучасні науковці зазвичай виділяють основні й додаткові критерії оцінювання діяльності працівників органів внутрішніх справ України (далі – ОВС). Так, О.С. Бурлака серед основних критеріїв оцінювання називає такі: рівень професійних знань і вмінь, рівень професійної підготовки, рівень культури [3, с. 13].

Додатковими критеріями оцінювання діяльності працівників ОВС України є найбільш характерні й необхідні для служби особисті якості:

- дисциплінованість, уміння спілкуватися з громадянами, колегами по службі, здатність працювати над усуненням особистих недоліків, авторитет у колективі та серед населення, прагнення до вдосконалення своєї діяльності;
- стан здоров'я та фізична підготовленість, уміння володіти табельною зброєю та спеціальними засобами захисту, здатність переносити труднощі служби та життя; поведінка поза службою;

- основні, найбільш характерні, істотні недоліки в службовій діяльності й особисті недоліки;
- інші фактори, які заслуговують на увагу для більш повної характеристики підлеглого;
- рекомендації щодо подальшого використання в службовій діяльності [3, с. 13].

Результати проведеного аналізу системи принципів атестації, основних стадій проведення атестації й критеріїв оцінювання діяльності кадрів громадської безпеки свідчать про існування таких проблемних моментів у функціонуванні системи оцінки кадрів громадської безпеки.

1. У ході атестації оцінюється рівень відповідності працівника займаній посаді. Разом із тим, крім зазначеного, насамперед має бути оцінено рівень досягнення визначених посадовою інструкцією показників роботи. Саме за таких умов оцінка співробітника включає в себе критерії, яких у посадовій інструкції зазвичай не відображено: ділові й особисті якості, рівень культури, прагнення до вдосконалення своєї діяльності. Крім того, оцінювання рівня досягнення визначених посадовою інструкцією показників роботи дозволить підвищити зацікавленість працівників громадської безпеки насамперед у результатах роботи, а не висувати на перше місце виключно відповідність певним сталим критеріям.

2. Деякі існуючі критерії оцінки є недостатньо об'єктивними. Об'єктивними слід вважати такі критерії: показники роботи, рівень бойової й службової підготовки, фізичний стан працівника. Поряд із цим у чинних нормативних документах чітко не визначено шкалу оцінки таких показників: професійна компетентність працівника, його ділові та особисті якості, рівень культури, авторитет у колективі та серед населення, прагнення до вдосконалення своєї діяльності. Така ситуація створює передумови для необ'єктивної оцінки зазначених показників у ході атестації. Щодо цього підтримуємо думку В.Ю. Кікінчука, який зазначає, що дієвість та ефективність атестації працівників органів внутрішніх справ України безпосередньо залежить від критеріїв оцінки їх діяльності й методик її проведення [4, с. 184].

3. Потребує вдосконалення система результатів оцінки працівника. На сьогодні, згідно з результатами оцінки, атестаційна комісія може прийняти одне з двох рішень (працівник або відповідає займаній посаді, або ні) і додатково надати рекомендації стосовно подальшого переміщення працівника за посадами (вища, нижча, рівнозначна); зарахування до резерву кадрів на висунення; направлення до вищого навчального закладу МВС України для навчання; звільнення з органів внутрішніх справ. Разом із тим існує необхідність підвищення диференціації рішень відповідно до фактичних показників роботи кожного працівника за певний період, у якому проводиться оцінювання, а саме у випадку прийняття рішення, згідно з яким працівник відповідає займаній посаді, у результатах атестації має бути відображено фактичний рівень досягнення визначених показників.

4. Існує низка недоліків у правовій регламентації атестації працівників ОВС, серед яких науковцями насамперед називаються такі: відсутність чіткого процесуального порядку проведення атестації; неповне визначення підстав для проведення атестації; відсутність правового механізму захисту прав осіб, які підлягають атестуванню; невизначеність порядку участі громадян, громадських організацій,

представників органів виконавчої влади й місцевого самоврядування, представників засобів масової інформації в атестаційному процесі; невизначеність порядку донесення результатів атестації до громадськості та інші [5, с. 10].

Вищезазначене дозволяє дійти висновку, що наразі атестація не дозволяє забезпечити вирішення всіх визначених завдань оцінювання кадрів громадської безпеки. Ця ситуація пояснюється передусім відмінностями в меті проведення кожного із зазначених заходів.

Так, метою атестації є підвищення ефективності діяльності працівників ОВС та відповідальності за доручену справу. Атестація є засобом оцінювання роботи, ділових та професійних якостей працівників під час виконання ними службових обов'язків, визначених професійно-кваліфікаційними характеристиками їхніх посад і відображених у посадових інструкціях, які затверджуються керівниками відповідного рівня.

У свою чергу метою оцінки є регулярний контроль за проходженням працівниками служби в органах внутрішніх справ і їх професійними досягненнями; сприяння покращенню добору й розстановки кадрів; розвиток ініціативи й творчої активності працівників; визначення потенціалу співробітників, потреб у підвищенні кваліфікації та особистому розвитку, планування кар'єри; удосконалення процесу планування та організації діяльності працівників; виявлення організаційних проблем та оперативне реагування на них, аналіз посадових інструкцій.

Посадові інструкції, які є джерелом формування обсягу завдань та обов'язків працівників ОВС у ході атестації, також можуть використовуватися й у ході оцінки. Водночас додатковими джерелами оцінки є плани діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ; оперативні доручення; особисті плани співробітників ОВС; резолюції безпосереднього керівника; позапланові доручення підрозділів вищого рівня; накази керівника органу внутрішніх справ; рішення колегій, нарад тощо.

Враховуючи отримані результати, ми вважаємо, що одним із перспективних напрямів удосконалення системи оцінки кадрів громадської безпеки є поступове впровадження в органах внутрішніх справ України системи щорічного оцінювання працівників.

Головною метою впровадження системи щорічного оцінювання має стати забезпечення дієвості процедури та підвищення впливу оцінювання на результативність діяльності кадрів громадської безпеки, а також посилення зв'язку оцінювання з проходженням служби.

Необхідно привести процедуру оцінювання діяльності кадрів громадської безпеки у відповідність до найбільш прогресивних вітчизняних і зарубіжних практик шляхом подолання формалізму, посилення впливовості оцінювання й орієнтації на очікувані результати діяльності.

Оцінювання має заохочувати до вдосконалення діяльності шляхом визнання досягнень (очікуваних результатів діяльності) і щорічного нагородження, що пов'язано з пріоритетами діяльності кадрів громадської безпеки в цілому та окремого структурного підрозділу зокрема, відповідно до принципів діяльності, етики поведінки, запобігання проявам корупції тощо.

Нині аналогічна система оцінювання впроваджується в Україні для державних службовців. Таким чином, у ході створення системи щорічного оцінювання кадрів громадської безпеки доцільно використати основні позитивні напрацювання процесів запровадження системи оцінювання державних службовців.

Система щорічного оцінювання кадрів громадської безпеки має відповідати таким вимогам:

- забезпечувати єдиний підхід та послідовне впровадження оцінювання діяльності працівників для забезпечення сталості, прозорості та справедливості обраного підходу;

- систему планування має бути приведено у відповідність до пріоритетів як основи для оцінювання результатів діяльності.

- оцінювання результатів діяльності кадрів громадської безпеки має здійснюватися на основі критеріїв досягнення очікуваних результатів і стратегічних цілей системи органів внутрішніх справ;

- оцінювання діяльності має здійснюватися на основі чітких критеріїв оцінки та усталених форм бланків;

- має бути створено дієвий механізм аналізу результатів здійснення оцінювання кадрів громадської безпеки й запроваджено звітність за результатами оцінювання як на рівні органів внутрішніх справ обласного рівня, так і на рівні МВС України в цілому;

- має бути забезпечено широке розуміння доцільності та порядку проведення оцінювання кадрів громадської безпеки (зокрема, слід посилити інформаційне та методичне забезпечення процесів щорічної оцінки діяльності працівників шляхом належного інформування й роз'яснювальної роботи);

- має бути забезпечено зв'язок між результатами оцінки й подальшим проходженням служби, у тому числі виплатою премій за результатами оцінки, прийняттям рішень про відзначення роботи, підвищенням кваліфікації тощо.

**Висновки.** Наукове дослідження атестації як засобу оцінки кадрів громадської безпеки дало змогу дійти висновку про те, що наразі атестація не дозволяє забезпечити вирішення всіх визначених завдань оцінювання кадрів громадської безпеки. Така ситуація пояснюється насамперед відмінностями в меті проведення кожного із зазначених заходів.

За результатами дослідження автор дійшов висновку про те, що одним із перспективних напрямів удосконалення системи оцінки кадрів громадської безпеки є поступове впровадження в органах внутрішніх справ України системи щорічного оцінювання працівників, головною метою якого має стати забезпечення дієвості процедури й підвищення впливу оцінювання на результативність діяльності кадрів громадської безпеки, а також посилення зв'язку оцінювання з проходженням служби.

З урахуванням отриманих результатів основними напрямками розвитку положень цього дослідження ми вважаємо аналіз нормативно-правового регулювання існуючої нині системи щорічної оцінки державних службовців із метою визначення перспектив її поширення на кадри громадської безпеки, а також визначення характерних проблем у її функціонуванні з метою їх запобігання в ході розробки й запровадження процедури щорічного оцінювання кадрів громадської безпеки.

### Література

1. Юридична енциклопедія : у 6 т. / гол. ред. Ю. С. Шемшученко. – К. : Українська енциклопедія, 1998. – . – Т. 1. – 1998. – 672 с.
2. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України : Наказ МВС України від 22.03.2005 р. № 181 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 21. – С. 154.
3. Бурлака О. С. Атестаційне провадження : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / О. С. Бурлака ; Київський національний університет внутрішніх справ. – К., 2007. – 20 с.
4. Кікінчук В. Ю. Особливості проведення атестації працівників ОВС України / В. Ю. Кікінчук // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 178–185.
5. Савельєв О. С. Адміністративно-правові засади атестації працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / О. С. Савельєв ; Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2008. – 22 с.

### Анотація

**Фатхутдінов В. Г.** Перспективні напрями розвитку системи оцінки кадрів громадської безпеки. – Стаття.

У роботі досліджено атестацію як інструмент оцінки кадрів громадської безпеки. Визначено проблемні моменти в існуючій системі оцінки кадрів громадської безпеки. Визначено перспективні напрями розвитку оцінки кадрів громадської безпеки. Доведено необхідність поступового впровадження системи щорічного оцінювання працівників. Головною метою оцінювання має стати підвищення впливу оцінювання на результативність діяльності кадрів громадської безпеки, а також посилення зв'язку оцінювання з проходженням служби. Обґрунтовано необхідність дослідження нормативно-правового регулювання існуючої нині системи щорічної оцінки державних службовців. Метою такого аналізу є визначення перспектив поширення цієї оцінки на кадри громадської безпеки, а також визначення характерних проблем у її функціонуванні з метою їх запобігання в ході розробки та запровадження процедури щорічного оцінювання кадрів громадської безпеки.

*Ключові слова:* атестація, кадри, громадська безпека, щорічне оцінювання.

### Аннотация

**Фатхутдинов В. Г.** Перспективные направления развития системы оценки кадров общественной безопасности. – Статья.

В работе исследована аттестация как инструмент оценки кадров общественной безопасности. Установлены проблемные моменты в существующей системе оценки кадров общественной безопасности. Определены перспективные направления развития оценки кадров общественной безопасности. Доказана необходимость постепенного внедрения системы ежегодной оценки работников. Главной целью оценки должно стать повышение влияния оценки на результативность деятельности кадров общественной безопасности, а также усиление связи оценивания с дальнейшим прохождением службы. Обоснована необходимость исследования нормативно-правового регулирования существующей в настоящее время системы ежегодной оценки государственных служащих. Целью такого анализа является определение перспектив распространения этой оценки на кадры общественной безопасности, а также определение характерных проблем в ее функционировании с целью их предотвращения в ходе разработки и внедрения процедуры ежегодной оценки кадров общественной безопасности.

*Ключевые слова:* аттестация, кадры, общественная безопасность, ежегодное оценивание.

### Summary

**Fatkhutdinov V. G.** Promising directions of development the evaluation system of public safety staff. – Article.

In the paper we have studied the certification as a tool for assessing public safety personnel. Set problem points in the existing system of public safety personnel evaluation. Identified areas of development assessment of public safety personnel. The necessity of the gradual introduction of a system of annual evaluation of employees. The main purpose of assessment should be to improve the impact assessment on the effectiveness of the activities of public safety personnel, and strengthening ties with the assessment of the further service. Necessity of research regulatory existing systems currently in the annual assessment of civil servants. The purpose of this analysis is to determine the prospects for its extension to public safety personnel, and – identification of common problems in its functioning with the aim of preventing them in the development and implementation procedures annual assessment of public safety personnel.

*Key words:* certification, human resources, public safety, annual evaluation.