

Устич С.О., слухач 5-В курсу факультету
№ 2 навчально-наукового інституту № 4
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник: кандидат юридичних
наук, доцент *Доценко О.С.*

ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ АТЕСТАЦІЇ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Підвищення професіоналізму кадрів МВС України безпосередньо залежить від належного рівня організації системи управління, характерною особливістю якої є динамічний розвиток. Цьому повною мірою сприяє використання комплексу організаційних форм управління, спрямованих на забезпечення та підтримання функціонування зазначеної системи. Реалізація курсу МВС України на проведення радикальної реформи органів внутрішніх справ безпосередньо пов'язана з підвищенням ролі людського фактора [1, с. 40]. Отже, особливого значення набувають питання активізації роботи з кадрами, що висуває якісно нові вимоги до теорії і практики організації управлінської діяльності загалом та обумовлює необхідність створення оптимального механізму управління персоналом зокрема.

Аналіз вітчизняного досвіду кадрової роботи [2; 3] та відповідної діяльності з управління персоналом в зарубіжних країнах [4, с. 28] дозволяє на концептуально нових засадах розглядати питання удосконалення форм і методів, змісту та принципів управління персоналом.

З метою підвищення ефективності діяльності працівників Національної поліції України проводиться їх атестація, під час якої оцінюються робота, ділові та професійні якості працівників під час виконання ними службових обов'язків, визначених професійно-кваліфікаційними характеристиками їх посад.

В Енциклопедичному юридичному словнику, під поняттям «атестації посадової» розуміється визначення кваліфікації працівника з метою перевірки відповідності займаній посаді [5, с. 26]. В такому визначенні, на нашу думку, звужується мета та завдання атестації, підлягає оцінці лише

кваліфікація працівника, зоставляючи осторонь інші оціночні якості: особисті і морально-психологічні характеристики особи.

В науковій літературі поняття атестації, трактується неоднозначно. В.Р. Кравець говорить про атестацію як про порядок «проведення перевірки кваліфікації робітника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаній посаді чи роботі, яку він виконує» [6, с. 10]. А.П. Рачинський розглядає атестацію як один з можливих шляхів просування по службі [7, с. 59]. Найбільш повне, на нашу думку, поняття атестації визначено Ю.М. Старилімовим. Під атестацією державних службовців він розуміє «діяльність, в процесі якої атестаційна комісія в рамках встановленої науково обґрунтованої процедури з метою виявлення ступеня відповідності працівника займаній посаді проводить оцінку ділових, особистих та моральних якостей службовця, процесу та підсумків його службової діяльності, результатами якої стають висновки та рекомендації атестаційної комісії у відношенні покращення праці як службовця, що атестується, так і апарата всього державного органу» [8, с. 402].

Сьогодні атестація в органах Національної поліції закріплена наказом МВС України від 17 листопада 2015 року № 1465 «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» [9].

Головними ознаками атестації працівників Національної поліції є: 1) певна, визначена нормативно-правовими актами процедура; 2) оснований на принципі колегіальності та систематичності діяльність уповноважених посадових осіб; 3) обов'язок осіб звітувати про свою службову діяльність та нести юридичну відповідальність; 4) право їх доводити свою професійну спроможність з метою просування та отримання інших переваг по службі; 5) форма оприлюднення результатів службової діяльності того чи іншого органу державної влади чи окремої його посадової особи.

З урахуванням вищезазначеного, під атестацією працівників Національної поліції пропонується розуміти регламентовану нормативно-правовими актами та оснований на принципах колегіальності, гласності, повноти, всебічності процедуру оцінки уповноваженими на те посадовими особами ділових, службових, особистих, морально-психологічних та

комунікативних якостей поліцейських, їх освітнього, кваліфікаційного та професійного рівня за певний період служби з метою виявлення здобутків та недоліків в їх професійній діяльності, відпрацювання шляхів та способів їх усунення, вдосконалення діяльності Національної поліції, підвищення ефективності їх роботи, поліпшення добору, розстановки і виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності та відповідальності працівників за доручену справу.

Список використаних джерел

1. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія / Н. П. Матюхіна // за заг. ред. Бандурки О.М. - Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. - 287 с.
2. Бандурка О. М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України : [моногр.] / О. М. Бандурка. - Х. : Основа, 2004. - 780 с.
3. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : [підруч.] / В. М. Плішкін. - К. : Нац. академія. внутр. справ, 1999. - 702 с.
4. Кудрявцев А. В. Проблеми организации непрерывной подготовки кадров в органах внутренних дел : [лекція] / А. В. Кудрявцев. - М. : Акад. МВД РФ, 1994. - 28 с.
5. Большой энциклопедический словарь / под ред. А. М. Прохорова. - 2-е изд. - М. : Научное изд-во «Большая Российская энциклопедия»; СПб; 1998. - 1459 с.
6. Кравець В. Р. Атестація державних службовців в Україні : [моногр.]. / В. Р. Кравець. - О. : ОУВС, 2003. - 177 с.
7. Рачинський А. П. Статус державних службовців в Україні: теоретико-правовий аспект / А. П. Рачинський : дис....канд. юрид. наук. - Київ, 2000. - 182 с.
8. Стариков Ю. Н. Государственная служба в Российской Федерации : теоретически-правовое исследование : [пособие] / Ю. Н. Стариков. - Воронеж, 1996. - 407 с.
9. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських : наказ МВС України від 17 листопада 2015 року № 1465.