

Потребують подальших досліджень проблеми розробки комплексу заходів міграційної політики та їх законодавчого регулювання. Заходи міграційної політики мають урахувувати роботу з емігрантами, реемігрантами та іммігрантами для забезпечення всебічних можливостей збереження та накопичення людського потенціалу України. Міграційна політика має бути вбудована в загальну стратегію економічного розвитку України та втілювати ефективний механізм перегороду людського потенціалу з урахуванням світових соціально-економічних та міграційних тенденцій.

Аналіз законодавства країни щодо правового статусу іноземців дає підстави стверджувати, що в демократичній державі іноземці та особи без громадянства беруть участь у всіх аспектах життєдіяльності суспільства країни перебування: соціальних, економічних і політичних, за окремими винятками, передбаченими в законі. Зусилля країни спрямовуються на забезпечення рівних можливостей, підвищення освітнього та професійного рівня, спрощення доступу до соціальних послуг, залучення негромадян до участі в громадських справах, у тому числі до прийняття рішень на місцевому рівні тощо. У міжнародному і внутрішньому праві сучасних держав цей принцип отримав назву національного режиму, який виражає найбільш повне зближення правосуб'єктності власних громадян, іноземців та осіб без громадянства.

Гриньова М. І.,
студентка КМ-2А курсу юридичного факультету
ННІЗДН НАВС

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Робота з кадрами є однією з важливих і об'єктивно необхідних функцій будь-якої соціальної системи, у тому числі і ОВС. Тому дуже гострою проблемою є формування професійного, висококваліфікованого особового складу ОВС. Головним завданням спрямованим на підвищення кваліфікації працівників МВС України є якісна кадрова політика, про що зазначено у програмі зміцнення кадрового потенціалу МВС на 2012-2016 роки, затвердженій наказом МВС України від 12.07.2012 №618 [2].

Окремі важливі сторони кадрового забезпечення державного управління, включаючи державну службу, через його надзвичайне велике значення вже стали предметом розгляду багатьох дослідників, а саме: В. Б. Авер'янова, Г. В. Атаманчука, М. І. Ануфрієва, Ю. П. Битяка, Ф. Г. Бурчака, Є. В. Додіна, Р. А. Калюжного, Я. Ю. Кондратьєва, Л. В. Коваль, Н. Р. Нижник, Петкова В. П., В. Ф. Сіренка, М. М. Тищенко, В. В. Цветкова, В. М. Шаповала, Ю. С. Шемшученка, та інших вчених-юристів та фахівців у галузі управління.

У зв'язку з розглядом проблеми кадрової функції виникає питання про те, хто повинен проводити в життя кадрову політику, реалізовувати кадрову функцію. Тут відповідь тільки одна: той, хто безпосередньо відповідає за кінцеві результати роботи органу, тобто його керівник.

Разом з тим при численному кадровому складі розгляд всіх питань, що стосуються особового складу, підготовка матеріалів для ухвалення рішення перевищують можливості керівника.

Міністерством внутрішніх справ України постійно приділяється підвищена увага вдосконаленню кадрової роботи. На сучасному етапі розроблені деякі практичні функції, які позитивно зарекомендували себе в практиці роботи кадрових служб. Це дає змогу забезпечити своєчасне заповнення вакантних посад керівниками, здатними ефективно здійснювати управлінську діяльність.

До них відносяться такі функції:

- прогнозування і планування потреби в кадрах керівників, а також їх підготовка, перепідготовка, навчання і переміщення;
- систематичний аналіз професійного, загальноосвітнього, вікового складу і інших соціально-демографічних характеристик керівників;
- вивчення і науково обгрунтована оцінка якостей керівників силами спеціальних соціологічних служб;
- формування кадрового резерву і робота з ним за цілеспрямованими програмами;
- виявлення потреб в навчанні і підвищенні кваліфікації керівників, виходячи не тільки з інтересів системи, але і беручи до уваги їх індивідуальні побажання;
- розробка програми стимулювання керівників до підвищення рівня своєї освіти і кваліфікації, створення необхідних для цього передумов;
- вдосконалення і поліпшення механізму підбору і розстановки кадрів, методів їх оцінки і навчання, вивчення прогресивного зарубіжного досвіду;
- вивчення передового досвіду роботи з кадрами керівників, планомірне застосування його у власній діяльності та ін..

У названих функціях відображена сукупність сучасних вимог до кадрових служб. Цей перелік може бути деталізований, доповнений або вдосконалений, але суть справи від цього не міняється [3].

Для успішного здійснення всіх цих функцій необхідно постійно, глибоко і всесторонньо вивчати людей. Розстановка сил, підбір і виховання кадрів займають пріоритетне місце у вдосконаленні діяльності органів внутрішніх справ.

Оновлювати кадровий корпус – означає давати дорогу людям, спроможним вдосконалити доручену справу, та здатними до творчості, пошуку нових прийомів і методів правоохоронної діяльності. У зв'язку з цим набувають актуальності питання якісного підбору кадрів відповідно до вимог спеціалізації з наявністю професійно важливих психологічних і фізіологічних якостей.

Назріла необхідність вдосконалення методів планування і прогнозування. Вони повинні спиратися на глибоке вивчення потреб ОВС в кадрових ресурсах, на наукові прогнози динаміки кадрів і розвитку оперативної обстановки.

Представляється, що для подолання ситуації, що склалася, повинна працювати галузева комплексна система планування і прогнозування кадрового забезпечення ОВС. Основними етапами створення такої системи є:

- розробка і ефективне використання системи об'єктивних критеріїв і показників оцінки роботи органів внутрішніх справ по основних її напрямках;
- розробка галузевої системи, що дозволяє забезпечити оперативний контроль і управління розподілом і перерозподілом кадрових ресурсів галузі;
- створення автоматизованої системи управління кадровим потенціалом, реалізації, що базується на сучасних технічних і інструментальних засобах.

Комплексна система кадрового забезпечення ОВС дозволить знайти рішення проблем, пов'язаних із здійсненням змін в системі управління кадрами, координацією діяльності служб і підрозділів, ліквідацією внутрівідомчих бар'єрів. Виникаючі тут проблеми очевидні. Це концентрація кадрових і інших ресурсів на найважливіших напрямках діяльності ОВС, вміліше поєднання галузевого і територіального розвитку, забезпечення збалансованості планів. Запропоновані підходи стають особливо актуальними у зв'язку з тим, що кінцеві результати діяльності органів внутрішніх справ все більше залежать від безлічі проміжних цілей, від складної системи зв'язків в процесі управління [1, с.18].

До теперішнього часу склалася певна наукова база, теоретичні і методичні положення якої могли бути з успіхом розвинені стосовно рішення актуальних задач планування кадрових ресурсів ОВС, прогнозування їх потреби в підготовці кадрів.

Список використаних джерел:

1. Актуальні проблеми кадрового забезпечення ОВС України: Аналітичний огляд. О.А. Лупало, П.Я. Кондратьєв, П.П. Підюков та ін.; Заг. Ред. Проф. Я.Ю. Кондратьєва. К.: НАВСУ, 2004. -40 с.
2. Програма зміцнення кадрового потенціалу МВС на 2012-2016 роки, затвердженої наказом МВС України від 12.07.2012 № 618.
3. Наказ МВС України від 26 квітня 2011 року N 160 Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення МВС України.

Дворська А. В.,

студентка 3 курсу Житомирського відділення
ННІЗДН НАВС

ПРЕДМЕТ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА У СВІТЛІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОЇ РЕФОРМИ

Постановка проблеми обумовлена вирішенням питання щодо модернізації системи державного управління в Україні, яка має бути створена шляхом проведення адміністративної реформи.

Існуюча в Україні система державного управління залишається в цілому неефективною, вона еkleктично поєднує як інститути, що дісталися у спадок від радянської доби, так і нові інститути, що сформувалися у період незалежності України. Ця система є внутрішньо суперечливою, незавершеною, громіздкою і відірваною від людей, внаслідок чого існуюче державне управління стало гальмом у проведенні соціально-економічних і політичних реформ. Важливим чинником виходу із трансформаційної кризи українського суспільства є створення сучасної, ефективної системи державного управління.