

ЗМІСТ І МЕТОДОЛОГІЯ РОБОТИ З КАДРОВИМ РЕЗЕРВОМ У СИСТЕМІ МВС УКРАЇНИ

Досліджено зміст та методологію роботи з кадровим резервом у системі МВС України. Проаналізовано смислове значення і юридичну сутність кадрового резерву. З позиції системного аналізу у контексті європейської інтеграції розглянуто напрями діяльності за певними стадіями формування кадрового резерву, взаємозв'язок включення у кадровий резерв з плануванням службової кар'єри, підвищенням рівня професійної підготовки.

Ключові слова: *кадровий потенціал, кадровий резерв, система МВС, службова кар'єра.*

Постановка проблеми. Реалізація завдань реформування державної служби та системи МВС безпосередньо залежить від ефективності державного управління і насамперед від якості керівних кадрів. Можна констатувати, що у процесі реформування МВС України результати, очікувані суспільством, досягнуті не повністю, якість правоохоронних послуг підвищується повільно. Ситуація, що склалася, обумовлена прорахунками під час проведення реформування, наявністю прогалин у відомчій нормативній базі, низькими темпами впровадження сучасних кадрових технологій, упущеннями у відборі, підготовці та розстановці керівних кадрів органів внутрішніх справ. У цих умовах об'єктивною потребою є пошук нових підходів і методів формування кадрового потенціалу та використання відповідно до принципу рівного доступу громадян до державної служби через кадровий резерв, нормативне закріплення правових механізмів і кадрових технологій.

Стан дослідження. Питання роботи з кадровим резервом досліджували українські та зарубіжні учені. Серед українських науковців певний внесок у розгляд проблем формування кадрового резерву державної служби зробили: В. Авер'янов, О. Акімов, Л. Балабанова, Н. Гончарук, В. Іваха, М. Ковалів, Ю. Ковбасюк, О. Пархоменко, Т. Пахомова, О. Руденко, О. Сардак, А. Сіцінський, С. Сergyogin, В. Середа, В. Сороко, І. Сурай, В. Толкованов та ін. Проблематиці цього питання присвячені праці таких зарубіжних учених: І. Балантайн, Д. Коул, С. Холіфорд. Однак кардинальні політичні та економічні зміни, що відбуваються, які супроводжують повернення

України в європейське співтовариство з його ідеалами правової держави і громадянського суспільства, зумовлюють необхідність наукових розробок ефективного формування кадрового резерву в системі МВС України.

Мега статті полягає у виявленні змісту та методології роботи з кадровим резервом в МВС України.

Виклад основних положень. Стратегія розвитку МВС України до 2020 року, схвалена 15 листопада 2017 року Кабінетом Міністрів України, одним із стратегічних пріоритетів визначає розвиток кадрового потенціалу за рахунок розроблення механізмів забезпечення прозорості відбору кадрів і кар'єрного зростання; розроблення та впровадження програм безперервного професійного розвитку персоналу; впровадження сучасних методів мотивації, розроблення ефективних підходів до оцінювання роботи персоналу і заохочення до підвищення її якості. Розгляд МВС України в контексті професійної діяльності сприяє дослідженню кадрового потенціалу як результату взаємодії певних обставин (умов) та суб'єктивних детермінант (якостей і можливостей співробітника як людини та професіонала) [1, с. 313].

Одним з елементів кадрового потенціалу є кадровий резерв, створення якого передбачено у: Державній службі України з надзвичайних ситуацій; Державній прикордонній службі; Державній міграційній службі; Державному науково-дослідному експертно-криміналістичному центрі МВС України; Національній гвардії України.

Базовий термінологічний апарат, що дає змогу розглядати проблеми, пов'язані з кадровим резервом, охоплює два основних поняття – резерв і кадри. Змістове наповнення терміна «кадровий резерв» є різнобічним. Дослідження кадрового резерву МВС України дозволяє виокремити типові властивості цього поняття, охарактеризувати міру їх використання при визначенні сутності цього явища. Особливу роль виконує розуміння кадрового резерву МВС України як системотворної цінності цього державного органу.

Під поняттям «кадри» більшість вчених розуміє основний (штатний, постійний), зазвичай кваліфікований склад працівників підприємства, установи чи організації, котрі пройшли попередню професійну підготовку, мають трудові навички, досвід роботи і спеціальні знання в обраній сфері діяльності. Існує також підхід, за яким кадри розглядаються як склад працівників конкретної галузі економіки або конкретного регіону чи держави загалом [2, с.112].

Г. Мостовий і В. Бабаєв вважають, що створення штатного кадрового резерву надасть змогу подолати негативні аспекти плінності кадрів на керівних посадах державної служби, поступово та послідов-

но готувати високопрофесійних керівників і фахівців для органів державної влади та місцевого самоврядування, результативно управляти кар'єрою державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, підвищити ефективність діяльності посадових осіб на довгострокову перспективу [3, с. 246]. Кадровий резерв – це один з елементів інституту державної служби, сформований комплексом матеріальних і процесуальних норм адміністративно-правового характеру, що дає можливість реалізувати конституційне право громадян на рівний доступ до державної служби.

Порядок формування кадрового резерву для призначення на вищі посади осіб середнього і старшого начальницького складу служби цивільного захисту (затверджений наказом МВС України від 29.11.2014 № 1153) зазначає, що кадровий резерв для призначення на вищі посади осіб середнього і старшого начальницького складу служби цивільного захисту формується відповідно до вимог Положення про порядок проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 липня 2013 року № 593.

Кадровим резервом вважається група спеціально відібраних та затверджених у встановленому порядку осіб середнього та старшого начальницького складу служби цивільного захисту з найбільш перспективних, професійно підготовлених та ініціативних осіб, які мають організаторські здібності та які після практичної перевірки та вивчення, а також відповідної цілеспрямованої підготовки можуть розглядатися як кандидати для призначення на вищі посади.

Відповідно, до органів внутрішніх справ визначення кадрового резерву сформульовано М. Ковалівим. З погляду на дослідження управління в органах внутрішніх справ, це спеціально сформована на основі встановлених критеріїв група перспективних співробітників, які володіють необхідними для висунення професійними, діловими, особистісними та моральними якостями, які позитивно зарекомендували себе на займаних посадах і призначені для заміщення керівних посад [4, с. 287].

Більш загальне поняття, під яке підпадають державні службовці, запропоновано вченим в сфері управлінської науки О. Акімовим. На його думку, кадровий резерв – це механізм підвищення якості державного управління, підвищення професіоналізму службовців на підставі постійного розвитку їх особистісно-ділових якостей, що дасть змогу реалізовувати завдання державного управління [5].

Водночас необхідно зазначити, що поняття «кадровий резерв» здебільшого вживається в науковій та спеціальній літературі, яка

розкриває практику управлінської діяльності. Учені з країн-членів Європейського Союзу та США І. Балантайн, Д. Коул, С. Холіфорд цей термін не застосовують, а використовують синоніми.

Аналіз думки дослідників і смислового наповнення термінів «кадри» та «резерв», закріплених в нормативно-правових актах, дозволяє констатувати наявність суперечностей у змісті поняття «кадровий резерв». З одного боку, йдеться про працівників, які перебувають у штаті конкретної організації, висунутих для заміщення вищої керівної посади. З іншого – відповідно до Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 жовтня 2001 року № 1386, громадяни, які не є службовцями, можуть бути включені до кадрового резерву. Зазначений підхід дає підстави розглядати кадровий резерв як частину кадрового потенціалу.

Кадровий резерв розуміється як технологія, що забезпечує кар'єрне зростання службовця і як кадрова операція із залучення на державну службу кваліфікованих працівників. Водночас у резерв управлінських кадрів включаються кандидати з різних регіональних управлінських структур: представники органів державної влади, представники державних і приватних корпорацій, бізнесмени.

Зміст визначення «кадровий резерв» різниться залежно від сфери його застосування, не обмежується висуванням кандидатів для включення в резерв з числа штатних співробітників державних органів і організацій. Зазначимо, що, незважаючи на низку визначень терміна «кадровий резерв», ця дефініція не закріплена на законодавчому рівні в Україні.

О. Банчук-Петросова, досліджуючи роль підготовки кадрового резерву в реалізації кадрової політики в секторі безпеки України зазначає, що кадровий резерв у секторі безпеки України дає можливість сформувати базу потенційних претендентів на вакантні посади. Результативне формування кадрового резерву повинно комплексно включати внутрішній, зовнішній резерв і резерв перспективного розвитку, що надасть можливість об'єктивно та з найменшими затратами часу й фінансових ресурсів підготувати фахівця. Важливим аспектом формування кадрового резерву є нормативно-правове забезпечення цього процесу, однак, наразі в українському законодавстві не здійснено уніфікацію механізму забезпечення реалізації цього процесу, що знижує ефективність проведення кадрової політики в секторі безпеки [6, с. 61].

Ця обставина зумовила залучення уваги вчених в галузі управління персоналом не тільки до дослідження самого поняття, а й його змісту, загальних і особливих рис та властивостей.

З урахуванням Порядку формування кадрового резерву для призначення на вищі посади осіб середнього і старшого начальницького складу служби цивільного захисту доцільно виокремити основні характеристики, які, на нашу думку, охоплюють формування кадрового резерву. А саме:

- діяльність з підбору кадрів і подальша розстановка має не епізодичний, а систематичний характер, оскільки процес оновлення особового складу відбувається постійно (що обумовлено низкою об'єктивних і суб'єктивних чинників: збільшенням або скороченням штатної чисельності, пересуванням по службі, переведенням в інші підрозділи, звільненнями) і здійснюється щодня;

- робота є комплексною, пов'язаною з оцінкою потреби організації в персоналі, аналізом кадрової ситуації, з плануванням кар'єри кожного співробітника;

- співробітники, що висувуються на керівні посади, повинні володіти певними здібностями і якостями, що відповідають вимогам, які пред'являються планованою посадою.

Сформульовані характерні особливості кадрового резерву як складової кадрового потенціалу в Державній службі з надзвичайних ситуацій України можна віднести до змісту цього поняття в державній службі.

Водночас доцільно зауважити, що в Законі України від 2 липня 2015 року № 580-VIII «Про Національну поліцію» вказівки на створення кадрового резерву немає. Розділ V «Службова кар'єра» Закону України від 15 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» не передбачає створення кадрового резерву.

Як зазначає М. Лещенко: «У попередньому Законі було таке поняття, як резерв кадрів, якого у новому Законі не передбачено. Безумовно, в такому вигляді, як він був, він не потрібний. Але нещодавно ми обмінювались досвідом з колегами в Європейському Парламенті. Там є ціла організація, яка займається кадровим резервом для державної служби Європейського Парламенту. Це дійсно відбір та прозорий конкурс, за умовами якого передбачено знання законодавства та багато іншого. В новому Законі зараз записано, що добір персоналу на державну службу відбувається через конкурс. Але там зазначено, що тільки перша особа призначається на посаду, друга – може бути призначена у випадку відмови першого кандидата, але що робити з третьою, четвертою особою, які дуже добре склали всі іспити» [7, с. 16].

Доцільно зауважити, що мета створення та формування резерву кадрів у правоохоронних органах – це: забезпечення виконання оперативно-службових завдань шляхом своєчасного заміщення (комплекту-

вання) відповідних посад; створення основи для планомірної та перспективної роботи з керівними кадрами; стабілізація керівних кадрів, створення впевненості в перспективі службового просування і в зв'язку особистих планів зі службою в правоохоронних органах.

На нашу думку, резерв кадрів щодо організації є засобом підвищення ефективності органу або підрозділу, а з боку співробітника, що знаходиться в резерві – засіб просування по службі. Інакше кажучи, в останньому випадку – це гарантія реалізації кар'єрних устремлінь співробітників.

Необхідно зазначити, що в системі МВС України кадровий резерв має низку ознак, через які можна розкрити його зміст: призначений для заміщення посад керівників (начальників) середнього, старшого і вищого начальницького складу за багаторівневою системою; до складу включаються тільки співробітники (поліцейські, державні службовці, службовці); формується шляхом цілеспрямованого відбору з числа співробітників, що відповідають кваліфікаційним вимогам до посад кадрового резерву, які мають якості, необхідні для роботи на керівних посадах; включені до його складу співробітники проходять навчання в освітніх установах МВС України, а також за місцем служби за індивідуальними програмами навчання; є основним джерелом для заміщення вакантних посад керівників.

Важливим є і той факт, що в науковій та навчальній літературі поняття «кадровий резерв» і «службова кар'єра» розглядають як взаємодоповнювальні елементи ширшого поняття «робота з кадрами». Автор дисертаційної роботи «Адміністративно-правове регулювання у сфері кадрового забезпечення Національної поліції України» (2017) М. Будзинський вважає, що доцільно здійснити комплекс заходів з удосконалення системи кадрового забезпечення Національної поліції загалом: імплементувати європейські стандарти в законодавство України у сфері кадрового забезпечення Національної поліції; впровадити апробовані в розвинених країнах світу технології з управління кадрами поліції; розробити та затвердити методіку визначення рівня довіри населення до поліції як основного критерію оцінки ефективності її діяльності, а також програму формування в суспільстві позитивного іміджу працівника поліції; адаптувати систему професійного навчання до сучасних форм і методів навчання поліцейських із метою набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції; підвищити якість професійного навчання та підготовки поліцейських кадрів; ратифікувати міжнародно-правові акти щодо діяльності органів забезпечення правопорядку [8, с. 188].

Після включення співробітника у резерв правомірне порушення питання про планування службової кар'єри, що є одним з головних

напрямів професійно-посадового зростання (розвиток кар'єри) осіб, які перебувають в резерві. Кар'єра – це динамічна система, яка має низку елементів: кадри; кадрова політика; робота з кадрами (відбір, розстановка); підготовка кадрів і перепідготовка; виховання кадрів, резерв кадрів (резерв на висування).

Стратегія розвитку Експертної служби МВС України на період до 2020 року, затверджена наказом МВС України від 15 березня 2017 року № 229, передбачає формування кадрового резерву з представників найкращого студентства та професіоналів, які мають достатній рівень фахової, практичної підготовки та схильність до проведення наукової роботи.

У словниках іншомовних слів «кар'єра» розуміється як успішне просування вперед по службовій, науковій або іншій діяльності.

У науці управління персоналом поняття «кар'єра» включає в свій зміст різні значення: просування вперед за обраною професією, отримання більш високого статусу, підвищення заробітної плати, розвиток своїх здібностей.

За визначенням В. Щегорцової, ділова кар'єра – це підвид кар'єри, який поширюється на просування і досягнення успіху у специфічних видах трудової діяльності – бізнесі, комерції, тобто в тих видах економічної діяльності, які приносять прибуток, дохід або інші особисті вигоди [9, с. 192].

Для системи МВС України визначення службової кар'єри повинно включати зміни у сфері професійної діяльності, пов'язані з посадовим ростом, творчим розвитком особистості, які супроводжуються зміною адміністративно-правового статусу, обсягу та характеру посадових обов'язків. На нашу думку, відповідно до прийнятої номенклатури посад службова кар'єра передбачає просування по службі. У цьому виражається її динаміка. Водночас просування по службі є свідомим вибором співробітника (поліцейського, військовослужбовця, державного службовця, службовця) і оціночною характеристикою керівника органу або підрозділу щодо підлеглого.

Дещо в іншому ракурсі службова кар'єра визначається в теорії управління людськими ресурсами. Під службовою кар'єрою прийнято розуміти індивідуально усвідомлені зміни позиції та поведінки людини, пов'язані з належним до роботи виробничим досвідом і трудовою діяльністю протягом усього робочого життя [10, с. 148].

Необхідно враховувати, що в теорії управління ділова кар'єра інтегрує в себе два процеси: професійне зростання, тобто превалювання в трудову діяльність працівника професійної спеціалізації, діяльність зазвичай в одній професійній сфері, визнання досягнень праці

працівника професійним співтовариством, авторитет працівника в конкретному виді діяльності. Найчастіше професійне зростання є передумовою для посадового, кар'єрного зростання, що відображає здебільшого зміни посадового статусу працівника, його соціальної ролі, ступеня і простору посадового авторитету в організації.

Необхідно зауважити, що робота з кадровим резервом обумовлена потребою, що періодично виникає, в заміщенні вакантних посад керівників у зв'язку з організаційно-штатними корективами, висуванням керівників на вищу посаду, звільненням, появою вакансій і з інших причин. У цих умовах відсутність кваліфікованого кандидата на керівну посаду є обставиною зниження ефективності службової діяльності підрозділу.

У теорії управління робота з кадровим резервом – це діяльність служби управління персоналом і посадових осіб різного рівня управління організацією. Наявність кадрового резерву дає змогу своєчасно заміщувати вакантні керівні посади, економить ресурси організації та забезпечує укомплектування кваліфікованими керівними кадрами, які забезпечують результати функціонування організації.

У науковій літературі висловлюються багато поглядів про кількість і послідовності етапів роботи з резервом кадрів на керівні посади. В узагальненому вигляді їх можна представити так: здійснення прогнозу розвитку основних напрямів діяльності організації, зміна її організаційних і правових підстав на найближчу та віддалену перспективу; визначення конкретної посадової структури резерву; прогнозування величини поточної та перспективної потреби в резерві кадрів; формування сукупності вимог до кандидатів; здійснення пошуку кандидатів, що відповідають вимогам, та проведення відбору осіб, що зараховуються в резерв з урахуванням професійних знань, навичок і досвіду претендентів по передбачуваній посаді; прийняття першою особою рішення про включення співробітника до складу резерву; функціонування структури кадрового департаменту з роботі з кадровим резервом.

Однак здійснити прогноз розвитку основних напрямів діяльності організації, зміни організаційної та управлінської структури на найближчу і віддалену перспективу насамперед можливо в комерційних організаціях. Що стосується державних органів і організацій, то їхня структура встановлюється відповідними нормативно-правовими актами керівництва країни і прогнозувати кадрову політику держави, зокрема і в Національній поліції, проблематично.

Роботу з кадровим резервом загальноприйнято починати із з'ясування встановленої номенклатури посад, за якими необхідно

створювати резерв кадрів. На стадії реалізації прогнозу основних напрямів діяльності організації визначаються можливі корективи її управлінської і організаційної структури і на найближчу, і на віддалену перспективу. Водночас уточненню підлягають: плановані зміни з метою вдосконалення структури органів управління; створення нових підрозділів; рівень плинності кадрів на управлінських посадах, в тому числі зі складу кадрового резерву.

Іншою стадією є визначення конкретної посадової структури резерву, вирішення питання з яких посад організації необхідно створити резерв. Практика свідчить, що він створюється для всіх керівних посад організації і її підрозділів. Як правило, резерв формується відповідно до затвердженої номенклатури посад в організації та складається з трьох рівнів: вищий, середній і нижчий. На наступній стадії визначається величина поточної і перспективної потреби в резерві. Для цього встановлюється найбільш оптимальна чисельність кадрового резерву з урахуванням реальної кількості кваліфікованих керівників на кожному рівні; прогнозується потреба в управлінських кадрах на найближчу і віддалену перспективу в зв'язку з відходом на пенсію, переведенням, вибуттям зі складу резерву кандидатів на посаду з різних причин. Самостійною стадією є формування сукупності вимог до кандидатів резерву кадрів. Вчені зазвичай поділяють вимоги на основні та додаткові. Водночас основні вимоги обумовлюються специфікою організації. До них відносять: компетентність, навички, особистісні якості тощо. Додаткові вимоги охоплюють: мінімальний трудовий (службовий) стаж, досвід роботи на керівних посадах, стан здоров'я, комунікабельність та ін. Прийнято долучати кандидата в резерв за всіма вимогами.

Цікавими є підходи європейських дослідників до формування вимог щодо якостей кандидатів на зарахування в резерв кадрів. Пріоритетними вимогами в системі Європолу визначають професійні та ділові якості цих кандидатів з урахуванням особистих, людських якостей працівника: чесність, мудрість, інтерес до людей, колективізм та ін. На цій стадії відбувається пошук кандидатів, за якого вивчаються анкети, характеристики, підсумки службових атестацій, враховуються результати поточних спостережень, індивідуальних бесід, особисті побажання кандидатів, їх об'єктивні можливості здійснювати управлінську діяльність.

Завершальним етапом стадії є відбір кандидатів до кадрового резерву на основі низки принципів: відповідність кандидата за своїми професійними якостями типу кадрового резерву та передбачуваної посади; відкритість списку резерву, можливість включення в його

склад кандидатів, здатних керувати колективами; відсутність протекцій і привілеїв; перспектива кандидата на службову кар'єру. Водночас неприпустимим є включення в резерв людей, непридатних до керівної роботи не тільки за професійними діловими якостями, а й за складом характеру, емоційним психофізіологічним станом. Рішення про зарахування співробітника до складу кадрового резерву є також однією зі стадій формування резерву. Заразом перший керівник враховує: висновки та рекомендації атестаційної комісії; професійні характеристики на претендентів; думки колег і безпосередніх керівників; особистісний та професійний резерв; відповідність кваліфікаційним вимогам передбачуваної посади; перспективність службового зростання; показники в роботі; здатність до навчання; ділові якості.

Заключною стадією є організація діяльності кадрового апарату з підготовки та функціонування резерву. Можемо погодитися, що для формування резерву недостатньо відібрати здатних до просування співробітників, важливо правильно підготувати їх до посади і організувати просування. В Європейському Союзі підготовці персоналу організації приділяють багато уваги та засобів. Прийнято ні в якому разі не економити на навчанні працівників. Витрати на підвищення кваліфікації і освітнього рівня працівників – ефективний вид капіталоукладень, оптимальна інвестиційна політика.

Висновки. Кадровий резерв в системі МВС України – це соціально-правовий інститут, організаційний механізм якого сприяє висуненню кандидатів на заміщення посад керівників (начальників) залежно від їхніх професійно-особистісних якостей, отримання ними необхідних знань, умінь і навичок з передбачуваної посади, реалізації суб'єктивного права співробітника на просування по службі. Аналіз дає змогу констатувати, що кадровий резерв необхідно розглядати в трьох основних аспектах: як орган в керівних кадрах, реалізація права співробітника (поліцейського, військовослужбовця, державного службовця, службовця) на просування по службі (побудова службової кар'єри) з урахуванням результатів службової діяльності, стажу служби (роботи), рівня кваліфікації та професійної освіти; як кадрова технологія, що забезпечує формування професійного кадрового складу в органах; як група співробітників (службовців, громадян), що володіють здатністю до управлінської діяльності, що відповідає вимогам до посад кадрового резерву та включена в її склад.

1. Захуцький А. В. Сутність та механізм формування кадрового потенціалу Служби безпеки України. *Актуальні проблеми державного управління*. 2015. № 1. С. 307–314.

2. Волошин О. П. Теоретико-методологічні основи політики відтворення кадрового потенціалу суб'єктів господарювання регіону. *Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка»*. Менеджмент та підприємництво. 2013. № 767. С. 110–117.

3. Мостовий Г., Бабаєв В. Формування штатного кадрового резерву як перспективний напрям забезпечення державної служби кадрами нової генерації. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2010-3-34.pdf>

4. Ковалів М. В. Основи управління в органах внутрішніх справ України: навч.-практ. посібник. Львів: Львівський державний ун-т внутрішніх справ, 2010. 340 с.

5. Акімов О. О. Правові аспекти формування кадрового резерву державної служби. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2014. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Patp_2014_1_16.pdf

6. Банчук-Петросова О. В. Роль підготовки кадрового резерву в реалізації кадрової політики в секторі безпеки України. *Право та державне управління*. 2015. № 4 (21). С. 58–62.

7. Піддубчак О. Перехідний період при впровадженні закону України «Про державну службу»: від революцій до еволюції. *Держслужбовець*. 2016. № 6. С. 11–18.

8. Будзинський М. П. Адміністративно-правове регулювання у сфері кадрового забезпечення Національної поліції України: дис. ... канд. юрид. наук: спец.: 12.00.07. К.: ДНДІ МВС України, 2017. 257 с.

9. Щегорцова В. М. Наукові підходи до класифікації видів кар'єри державних службовців. *Теорія та практика державного управління*. 2015. Вип. 1 (48). С. 191–196.

10. Кікінчук Н.В. Сутність службової кар'єри в органах Національної поліції. *Юрид. наук. електр. журнал*. 2016. № 6. С. 146–149. URL: http://www.lsej.org.ua/6_2016/43.pdf

Hurkovskiy M. P., Yesimov S. S. The content and methodology of work with personnel reserve in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine

The article is dedicated to the investigation of the content and methodology of work with personnel reserve in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. The significance and legal essence of the personnel reserve are analyzed. From the perspective of system analysis, in the context of European integration, the authors consider the formation of personnel reserve, planning of official career, increase of the level of professional training.

In accordance with the Strategy of development of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine until 2020, approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine, dated November 15, 2017, one of the strategic priorities defines the development of human resources through the development of mechanisms of providing transparency for selection of staff and career growth; the development and implementation of programs of continuous professional development of staff; the introduction of modern methods of motivation, development of effective approaches to the evaluation of the work of the personnel and promotion to increase its quality.

Personnel reserve is one of the elements of human resources. Personnel reserve in the system of the Ministry of Internal Affairs is a socio-legal institution; its organizational mechanism promotes nominating candidates for filling a vacant post of heads (chiefs) depending on their professional and personal qualities, getting the required knowledge, skills, realization of the subjective right of an employee to promotion.

The analysis proves that the personnel reserve should be considered in three main aspects: as a leading body, the realization of the right of the employee (police officer, serviceman, public official) to promotion (official career) taking into account the results of the service activity, record of service (work), the level of proficiency and professional education; as HR technology that provides the formation of professional staff in government bodies; as a group of employees (officials, citizens) possessing the ability to management that meets the requirements of the personnel reserve.

Key words: *human resources, personnel reserve, system of the Ministry of Internal Affairs, official career.*

Стаття надійшла 22 лютого 2018 р.

УДК 342.681.3:519.872

С. С. Єсімов

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ З ОБРОБКИ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ

Досліджено особливості правового режиму інформаційних систем з обробки персональних даних. На підставі системного аналізу законодавства України, інших нормативно-правових актів розкрито сутність правового режиму інформаційних систем з обробки персональних даних, розглянуто класифікацію персональних даних.

Проаналізовано правові засоби захисту персональних даних, що обробляються в інформаційних системах у контексті відповідальності за порушення законодавства про персональні дані.

Ключові слова: *персональні дані, інформаційні системи, обробка персональних даних, захист персональних даних.*

Постановка проблеми. Інформаційно-комунікаційні технології дають змогу проводити збір, обробку, зберігання та розповсюдження значних обсягів інформації, що мають важливе соціальне значення, та інформації, що відноситься до категорії персональних даних, необхідних для більш ефективного функціонування різних державних