

ПОНЯТТЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

КОЛОБИЛІНА Олександра Олегівна - аспірантка Харківського національного університету внутрішніх справ

<https://orcid.org/0009-0007-3589-6651>

УДК 342.9

DOI: <https://doi.org/10.32782/LAW.UA.2023.4-2.29>

У статті обґрунтовано важливість та необхідність здійснення якісного та ефективного кадрового забезпечення Державної митної служби України, як особливою органу державної влади. Спираючись на аналіз наукових поглядів вчених розкрито загальнотеоретичні підходи щодо тлумачення понять кадри та кадрове забезпечення, на основі чого запропоновано авторське бачення тлумачення «кадрового забезпечення Державної митної служби України».

Ключові слова: кадри, кадрове забезпечення, державна служба, Державна митна служба України.

Постановка проблеми

Ефективність функціонування будь-якого підприємства, установи, організації всіх форм власності залежить від багатьох чинників серед яких особливе та самостійне місце відводиться системі кадрового забезпечення. Разом із тим, специфіка та особливості останнього напряму залежить від специфіки виконуваних завдань, які, до прикладу, стоять перед певним органом державної влади. Зазначене, повною мірою стосується і кадрового забезпечення Державної митної служби України, яка реалізує низку важливих завдань, пов'язаних із забезпеченням дотримання митного законодавства, захистом економічних інтересів України.

Стан дослідження

Окремі проблемні аспекти, пов'язані із кадровим забезпеченням різних органів державної влади, у своїх наукових працях розглядали: В.Д. Бакуменко, В.С. Венедіктов, О.І. Драган, П.О. Комірчий, А.М. Михненко, А.К. Мосумова, А.В. Перепелиці, С.В. Подкопаєв, Ю.П. Сурмін та багато інших. Втім, незважаючи на значний теоретичний доробок, в науковій літературі недостатньо опрацьованим є питання кадрового забезпечення саме Державної митної служби України.

Мета і завдання дослідження

Мета статті полягає у тому, щоб запропонувати авторське визначення поняття кадрове забезпечення Державної митної служби України. Задля досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: з'ясувати сутнісний зміст поняття «кадри»; розкрити загальнотеоретичні підходи щодо тлумачення категорії кадрове забезпечення і на цій основі запропонувати власне відповідне визначення.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна статті полягає у тому, що в ній дістав подальшого опрацювання теоретичний підхід щодо тлумачення поняття кадрового забезпечення Державної митної служби України.

Виклад основного матеріалу

Етимологічну основу категорії «кадрове забезпечення» становить слово «кадри». У Великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття «кадри» розкривається у двох значеннях: 1) основний склад працівників якої-небудь організації, підприємства, установи тощо; 2) постійний склад військових частин, що не демобілізується в мирний час [1, с.521]. В свою чергу науковці наголошують на складності та багатоманітності категорії, підкреслюючи важливість її широкого тлумачення. Наприклад, А.А. Пилипенко сформулював свою думку наступним чином: «кадри – це соціально-економічна категорія, що означає постійний (штатний) кваліфікований склад працівників, тобто працездатних громадян, які перебувають у трудових відносинах з державними установами, підприємствами різних організаційно-правових форм власності, володіють спеціальними знаннями, мають певну професійну підготовку, трудові навички, досвід роботи в обраній сфері діяльності та забезпечують виконання покладених на них функцій» [2, с.26]. У дисертаційному дослідженні А.В. Перепелиці наведено декілька підходів до визначення поняття «кадри», проте варто зупинитись на трьох найбільш цікавих та конфліктуючих між собою трактуваннях: 1) кадри – як трудові ресурси. Замість людини в даному випадку розглядається лише її функція – праця, жива робоча сила, яка вимірюється робочим часом і заробітною платою; 2) кадри – як персонал. У даній концепції людина розглядається через формальну роль – посаду. Ця концепція знайшла своє відображення в теоріях раціональної бюрократії, управління, в теорії організації, де управління персоналом здійснюється через адміністративні механізми (принципи, методи, повноваження, функції); 3) кадри – як невідновлюваний ресурс. У даному випадку людина розглядається вже не як посада (елемент структури), а як елемент соціальної організації в єднанні трьох основних компонентів (трудова функція, соціальних відносин, стану робітника) [3, с.37].

З огляду на зазначене вище, терміном «кадри» слід охарактеризувати соціальний аспект праці, а саме сукупність фізичних осіб, які працюють на підприємстві, установі або організації, виконуючи відповідні трудові функції, або потенційно можуть бути прийняті на роботу у встановленому законодавством порядку. А відтак, у найбільш вузькому розумінні, категорія «кадрове забезпечення» описує процес роботи із кадрами, який, передусім, спрямовано на поповнення кадрового складу підприємства, установи, організації новими професіоналами [4]. Поряд із цим, існують більш широкі наукові трактування та характеристики відповідного визначення.

В термінологічному словнику з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти за загальною редакцією Є.Р. Чернишової кадрове забезпечення організації визначено, як система кадрової роботи для досягнення мети діяльності організації, що розробляється та реалізується з урахуванням наявності у ній чинної системи взаємовідносин і відповідного рівня різних видів забезпечення (нормативно-правового, науково-інформаційного, організаційного, навчально-методичного та наукового, технологічного та інші) [5, с.66].

О.І. Драган у своїх наукових працях ототожнює категорію «кадрове забезпечення» і з менеджментом, надаючи їм наступне тлумачення: система управління інтелектуальними, фінансовими, сировинними, матеріальними ресурсами в умовах цивілізованої конкуренції для ефективної діяльності. Метою кадрового забезпечення або ж менеджменту персоналу – наголошує автор – є покращення якості трудового життя персоналу за рахунок забезпечення підвищення ефективності функціонування підприємства (організації, компанії), а основними завданнями: 1) розроблення кадрової політики, стратегії підприємства; 2) аналіз внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, виявляти її ключові елементи, оцінювати їх вплив на персонал; 3) формувати професійний добір працівників на вакантні робочі місця, наймати, звільняти та переміщувати пер-

сонал; 4) організація кадрового адміністрування та діловодства; 5) збір, аналіз та систематизація інформації по роботі з персоналом; 6) забезпечення ефективних комунікацій між різними групами працівників з метою вирішення тактичних та стратегічних завдань; 7) забезпечення потреби підприємства в робочій силі в необхідній кількості та кваліфікації; 8) забезпечення умов для високопродуктивної праці, високого рівня її організованості, вмотивованості, самодисципліни та співробітництва; 9) формування стабільного колективу за рахунок залучення, розвитку персоналу, професійно-кваліфікаційного просування; 10) балансування інтересів підприємства та інтересів працівників, забезпечення економічної та соціальної ефективності [6, с.18].

А.К. Мосумова під кадровим забезпеченням розуміє, перш за все, сукупність дій, які спрямовано на формування численного та якісного складу працівників, їх адаптацію, мотивування, навчання, оцінювання і розвиток, що забезпечить ефективне виконання цілей та завдань установи (організації). Крім цього, вчена відмічає: з економічної точки зору, поняття «кадрове забезпечення» доцільно визначати як рівень відповідності між кількісним і якісним трудовим потенціалом, що користується попитом на ринку праці в конкретний момент часу, і діяльністю установ і організацій, що забезпечують відповідні технології підготовки та рекрутування кадрів (система багаторівневої загальної та професійної освіти, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрових служб організацій та інших інституціональних структур) [7, с.85].

Комплексно проблему кадрового забезпечення опрацював В.С. Венедіктов, дослідження якого тяжіють до сфери регулювання трудових відносин суб'єктів публічного управління, пише: «Кадрове забезпечення можна розглядати в двох розуміннях, в широкому та вузькому. В першому – це діяльність, що спрямована на забезпечення органів державної влади персоналом з необхідним рівнем кваліфікації, професійних та особистих якостей,

здатних вирішувати поставлені завдання. А кадрове забезпечення у вузькому розумінні – це нормативно закріплена та цілеспрямована діяльність спеціально уповноважених посадових осіб або державних органів щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки та вивільнення персоналу» [8, с.5;9, с.439].

Сутність кадрового забезпечення часто досліджується науковцями безпосередньо в аспекті роботи окремих підприємств, установ чи організацій, зокрема, органів державної влади або місцевого самоврядування. Наприклад, П.О. Комірчий, розмірковуючи над проблемними кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронних органах, доходить того, що в загальному значенні поняття «кадрове забезпечення» можна розуміти, як окремий напрям (галузь) кадрової політики, що підпорядкований меті відповідної політики та органічно взаємопов'язаний з її іншими галузями. Далі у своїх роздумах з приводу означеної проблематики правник доходить висновків, що «кадрове забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері України» являє собою комплексне поняття, яким позначаються щонайменше два ключові явища або боки цього забезпечення, а саме: по-перше, воно являє собою галузь кадрової політики, що має системний характер, власну структуру, принципи та функції, безпосередньо спрямовані на діяльність і процес із належним чином здійснюваного укомплектування органів публічної служби у правоохоронній сфері професійно підготовленими, кваліфікованими кадрами з урахуванням особливостей проходження служби у відповідних органах; по-друге, кадрове забезпечення – це нормативно врегульована, особлива та цілеспрямована управлінська діяльність уповноважених осіб у структурі органів публічної служби у правоохоронній сфері та процес і сукупність відносин, у межах яких реалізовується комплекс форм, методів, процедур і заходів уможливлення належного функціонування органів публічної служби у правоохоронній сфері шляхом вчасного й оптимального укомп-

лектування цих органів якісними кадрами [10, с.129].

С.В. Подкопаєв під кадровим забезпеченням органів прокуратури розуміє процес, спрямований на укомплектування прокуратури шляхом навчання та професійної підготовки майбутніх кадрів, або безпосередньо процес з укомплектування органів прокуратури професійно підготовленими, кваліфікованими працівниками, здатними виконувати службові обов'язки відповідно до чинного законодавства та на рівні сучасних вимог ефективно вирішувати завдання прокуратури. Вчений наголошує, хоча кадрове забезпечення органів прокуратури є одним з елементів організаційного забезпечення прокуратури (на ряду з інформаційним забезпеченням, фінансуванням, матеріально-технічним забезпеченням, інноваційно-технологічним забезпеченням), це самостійний різновид діяльності фахівців в галузі прокурорської діяльності, який має окремі суб'єкти, а також самостійну мету, завдання, встановленні дії, операції, зовнішню і внутрішню сторони тощо. Головним, на думку автора, є визначення мети та завдань кадрового забезпечення органів прокуратури як самостійного різновиду діяльності [9, с.439; 11, с.380; 12, с.30;].

Ю.П. Сурміна, В.Д. Бакуменко та А.М. Михненко кадрове забезпечення органів місцевого самоврядування розкрили, як складний та багатогранний процес кадрової діяльності, спрямований на формування, розвиток та раціональне використання кадрів органів місцевого самоврядування. Кадрове забезпечення місцевого самоврядування є важливим елементом управління людськими ресурсами. «Існує кілька головних вимог, яких має дотримуватися система кадрового забезпечення, аби бути продуктивною: мати гнучкість, щоб реагувати на потреби відділів у людських ресурсах, і підтримувати відділи у виконанні їхніх обов'язків перед громадськістю і урядом; сповідувати принципи, що підтримують високу компетентність служби в органах місцевого самоврядування; відповідати вимогам справедливості та

законності адміністративного процесу; забезпечувати набір і просування посадових осіб вільними від політичного, бюрократичного чи особистого опікування. Основна діяльність кадрового забезпечення – набір кадрів, що полягає у визначенні кандидатів на посади в органи місцевого самоврядування з представників інших сфер діяльності. У зв'язку з цим особливу увагу приділяють залученню кращих кандидатів на кожну посаду, відбору їх на конкурсній основі і забезпеченню просування кадрів лише з урахуванням їхніх службових заслуг. Центральна діяльність кадрового забезпечення – службове просування, яке полягає в призначенні посадових осіб на посаду, вищу чим вона мала», - наголошують вчені [13, с.98].

Тож, проведений вище аналіз дає змогу виділити наступні ключові аспекти, які характеризують термін «кадрове забезпечення»:

- по-перше, даним поняттям описується спеціальна, комплексна процедурно-організаційна діяльність підприємства, установи, організації, яка здійснюється роботодавцем безпосередньо, або спеціально-уповноваженим структурним підрозділом, з ціллю формування якісного та ефективного кадрового складу;

- по-друге, кадрове забезпечення має чітко визначену мету, яка передбачає вирішення наступних завдань: 1) упорядкування роботи персоналу підприємства, установи, організації; 2) забезпечення та захист його основних трудових прав та інтересів; 3) професійне виховання та навчання працівників у відповідності до цілей роботи певного суб'єкта, а також внутрішньої специфіки його роботи; 4) пошук, відбір та призначення на посаду нових кадрів, які за своїми моральними, психологічними, професійними та іншими якістьми придатні для роботи у певних умовах; 5) аналіз, планування та контроль кадрових процесів, визначення перспективи їх розвитку, а також шляхів удосконалення останніх;

- по-третє, кадрове забезпечення – це нормативно-упорядкована діяльність, яка відбувається у суворій відповідності загально-законодавчим та локальним правовим нормам, що регулюють діяльність та внутрішньо-трудова чи службові відно-

сини окремого взятого підприємства, установи чи організації;

- по-четверте, кадрове забезпечення знаходить свій прояв у сукупності спеціальних форм, а також наборі методів, призначених для роботи певного суб'єкта у конкретній сфері суспільного життя.

Висновок

Таким чином, кадрове забезпечення Державної митної служби України – це комплексна нормативно-регульована, процедурно-організаційна діяльність, яка здійснюється спеціально-уповноваженими суб'єктами (як зовнішніми, так і внутрішніми) з метою: впорядкування роботи його кадрового складу; забезпечення та захисту основних трудових прав та інтересів працівників; професійного навчання та виховання кадрів для Держмитслужби; поповнення кадрового складу відомства (формування його кадрового резерву); аналізу, планування та контролю кадрових процесів, визначення перспективи їх розвитку та шляхів удосконалення. А відтак, кадрове забезпечення Держмитслужби є практично-орієнтованою категорією, внутрішні особливості якої прямо залежать від правового статусу та сфери діяльності Служби.

Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.). Уклад, і голов, ред. В. Т. Бусел. К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

2. Пилипенко А.А. Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України: дисертація. Дніпропетровськ: Академія митної служби України. 2007. 232 с.

3. Перепелиця А.В. Адміністративно-правове регулювання підготовки персоналу для органів внутрішніх справ України: дисертація. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2009. 272 с.

4. Малиновський В.Я. Словник термінів і понять з державного управління. Київ: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби. «Бібліотека

молодого державного службовця». 2005. 252 с.

5. Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти. авт. кол.: Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляхоцький [та ін.]; за наук. ред. Є. Р. Чернишової; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». К.: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2014. 230 с.

6. Менеджмент персоналу : навчальний посібник. Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигриниць. За заг. ред. О.І. Драган. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.

7. Гарбузюк К.Г. Мета, завдання та функції кадрового забезпечення органів Національної поліції України. Право і безпека – Право и безопасность – Law and Safety. 2021. № 3 (82). С.84 – 93.

8. Венедіктов В. С. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби. Форум права. 2005. № 1. С. 4–8.

9. Дудченко О.Ю. Проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури в умовах введення в Україні воєнного стану. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. №7. С.438-441.

10. Свєрдлін К.Ю. Поняття й ознаки кадрового забезпечення державної кримінально-виконавчої служби України та органів пробації. Право і безпека – Law and Safety. 2023. № 3 (90). С.126-134.

11. Подкопаєв С. В. Основні компоненти кадрового забезпечення прокурорської діяльності. Актуальні проблеми держави і права. 2014. Вип. 72. С. 380–392.

12. Мельник О. В. Поняття і складові організаційного забезпечення роботи прокуратури. Правовий часопис Донбасу. 2021. № 3 (76). С. 27–32.

13. Радиш Я.Ф., Поживілова О.В., Васюк Н.О. Кадрове забезпечення охорони здоров'я України: сутність понять. Економіка та держава. 2012. №1. С.97-101.

АНОТАЦІЯ

Виділено найбільш важливі особливості, які характеризують термін «кадрове забезпечення»: по-перше, даним поняттям описується спеціальна, комплексна процедурно-організаційна діяльність підприємства, установи, організації, яка здійснюється роботодавцем безпосередньо, або спеціально-уповноваженим структурним підрозділом, з ціллю формування якісного та ефективного кадрового складу; по-друге, кадрове забезпечення має чітко визначену мету, яка передбачає вирішення наступних завдань: 1) упорядкування роботи персоналу підприємства, установи, організації; 2) забезпечення та захист його основних трудових прав та інтересів; 3) професійне виховання та навчання працівників у відповідності до цілей роботи певного суб'єкта, а також внутрішньої специфіки його роботи; 4) пошук, відбір та призначення на посаду нових кадрів, які за своїми моральними, психологічними, професійними та іншими якостями придатні для роботи у певних умовах; 5) аналіз, планування та контроль кадрових процесів, визначенні перспективи їх розвитку, а також шляхів удосконалення останніх; по-третє, кадрове забезпечення – це нормативно-упорядкована діяльність, яка відбувається у суворій відповідності загальнозаконодавчим та локальним правовим нормам, що регулюють діяльність та внутрішньо-трудова чи службові відносини окремого взятого підприємства, установи чи організації; по-четверте, кадрове забезпечення знаходить свій прояв у сукупності спеціальних форм, а також наборі методів, притаманних для роботи певного суб'єкта у конкретній сфері суспільного життя.

Ключові слова: кадри, кадрове забезпечення, державна служба, Державна митна служба України.

SUMMARY

The most important features that characterize the term “personnel support” are highlighted: firstly, this concept describes a special, complex procedural and organizational activity of an enterprise, institution, organization, which is carried out by the employer directly or by a specially authorized structural unit, with the aim of forming a high-quality and effective personnel; secondly, personnel support has a clearly defined goal, which involves solving the following tasks: 1) streamlining the work of the personnel of the enterprise, institution, organization; 2) provision and protection of his basic labor rights and interests; 3) professional education and training of employees in accordance with the goals of the work of a certain entity, as well as the internal specifics of its work; 4) search, selection and appointment of new personnel who are suitable for work in certain conditions according to their moral, psychological, professional and other qualities; 5) analysis, planning and control of personnel processes, determination of prospects for their development, as well as ways of improving the latter; thirdly, staffing is a regulatory activity that takes place in strict accordance with the general legislative and local legal norms that regulate the activity and internal labor or service relations of a particular enterprise, institution or organization; fourthly, personnel support finds its manifestation in a set of special forms, as well as a set of methods inherent in the work of a certain subject in a specific sphere of social life.

Keywords: personnel, personnel support, state service, State Customs Service of Ukraine.