**Пилипенко Анжеліка Анатоліївна. Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України : Дис... канд. наук: 12.00.07 – 2008**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Пилипенко А.А. Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Національний університет Державної податкової служби України, Ірпінь, 2008.  Дисертація присвячена комплексному дослідженню процесів формування і функціонування персоналу митних органів України, стану їх правового забезпечення та організації, визначенню шляхів удосконалення. Зазначені процеси характеризуються як основні засоби реалізації державної кадрової політики та кадрової політики Державної митної служби України.  Автором проаналізовано, систематизовано та уточнено понятійний апарат, який включає основні терміни щодо роботи з персоналом в митних органах України. Сформульовані висновки і рекомендації, спрямовані на удосконалення нормативно-правового регулювання процесів відбору, оцінки, розстановки, адаптації, підвищення рівня професіоналізму та дисципліни персоналу. Визначені правові та організаційні засади поетапного формування системи психологічного забезпечення, діяльність якої спрямована на підвищення ефективності функціонування митних органів. Практичне значення дослідження обумовлене також розробкою пропозицій, які враховані у Законі України “Про Дисциплінарний статут митної служби України”. | |
| |  | | --- | | У результаті дослідження, виконаного на основі аналізу чинного законодавства України і практики його застосування, а також теоретичного осмислення численних наукових праць у різних галузях права та вивчення позитивного світового досвіду з проблематики роботи, дисертантом запропоновано шляхи вирішення наукової задачі щодо удосконалення правових та організаційних засад процесів формування і підвищення ефективності функціонування персоналу митних органів України. Автором сформульовано ряд теоретичних висновків, положень і практичних рекомендацій, спрямованих на формування нових та удосконалення існуючих правових конструкцій, категорій і понять в галузі адміністративного права. Розроблено та внесено науково обґрунтовані пропозиції з вдосконалення чинного адміністративного законодавства України.  Проведене дослідження дозволяє зробити такі основні висновки:  1. Під кадровою політикою Державної митної служби України пропонується розуміти систему основних цілей, принципів, форм, методів, завдань і заходів роботи щодо забезпечення митних органів необхідною кількістю персоналу, який має відповідні ділові, моральні та професійні якості. Вона є одним з видів галузевої кадрової політики. У сучасних умовах політичних перетворень кадрова політика набуває особливого значення, оскільки від якості персоналу митних органів та правильної організації роботи з ним залежить успішність виконання завдань, які ставить держава перед митною службою України.  2. Поняття “посада” дисертант формулює таким чином: це визначена структурою і штатним розписом первинна одиниця організації, для якої нормативними актами встановлено коло прав, обов’язків, службових повноважень та відповідальності.  3. Поняття “персонал митних органів України” визначено як штатний склад митних органів, який володіє спеціальними знаннями, має відповідну професійну підготовку, практичні навички і виконує як основну професію службові обов’язки в митних органах України та отримує за свою роботу грошове забезпечення з коштів державного бюджету. Як і поняття “кадри”, воно включає в себе не лише посадових осіб митної служби, а й технічний та обслуговуючий персонал. При цьому запропоновано під особовим складом розуміти лише тих осіб, яким присвоєно спеціальні звання.  4. Обґрунтовано, що робота з персоналом являє собою систему засобів і способів реалізації державної кадрової політики в митних органах України, до якої, зокрема, належать такі складові: виявлення, прогнозування, планування потреб у персоналі; комплектування персоналу (відбір, оцінка та атестація, розстановка); адаптація персоналу; навчання (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); виховання та зміцнення дисципліни; мотивація і стимулювання професійної трудової активності, усунення негативних факторів, які зумовлюють плинність кадрів; забезпечення правового та соціального захисту персоналу. При цьому підкреслюється, що місце оцінки в даній системі визначено умовно, оскільки це – універсальний процес, який застосовується практично на кожному етапі роботи з персоналом.  Доведено, що поняття “кадрова робота” вужче за поняття “робота з кадрами”, оскільки означає лише методично-документальну складову роботи з персоналом.  5. Відбір персоналу визначено як адміністративно-правовий засіб підвищення ефективності формування та функціонування персоналу митних органів України, за допомогою якого здійснюється оцінка придатності кандидата на певну посаду.  Обґрунтована необхідність удосконалення процедури відбору персоналу до митних органів шляхом визначення системи критеріїв оцінки кандидата на посаду та закріплення їх в Інструкції про відбір кандидатів на службу в митні органи України, яку необхідно затвердити наказом Державної митної служби України.  6. Наголошено на важливість розробки та оприлюднення моделей посад в комплексі організаційних заходів з вдосконалення процесу просування по службі посадових осіб митних органів.  7. Специфіка роботи в митних органах України ставить перед персоналом вимоги постійно підвищувати свій професійний рівень, тобто, навчатись протягом всього часу перебування на службі. Тому вся система навчання працівників митних органів повинна будуватись на принципах безперервної освіти з метою забезпечення високого рівня підготовки персоналу для якісного виконання ним своїх посадових обов’язків.   1. Для оптимізації процесу адаптації персоналу в митних органах пропонується розробити та затвердити Положення про наставництво в митних органах України.   9. Прийняття Закону України “Про Дисциплінарний статут митної служби України”, в якому вперше на законодавчому рівні закріплено поняття дисципліни, визначається як кардинальний крок у напрямку підвищення рівня дисципліни в митних органах. Дисертантом було розроблено розділ ІІ “Обов’язки керівника митного органу із забезпечення службової дисципліни” (ст.ст. 9-11) та розділ ІІІ “Види заохочень та порядок їх застосування” (ст.ст. 12-20) зазначеного нормативно-правового акту. Позитивною особливістю даного Закону є, зокрема, запропоноване дисертантом виділення обов’язків керівника митного органу із забезпечення службової дисципліни в окремий розділ та детальне їх визначення.  10. Теоретично обґрунтовано значення системи психологічного забезпечення для підвищення ефективності функціонування митних органів України шляхом оптимізації процесів відбору, оцінки, розстановки, адаптації персоналу, супроводження його службової діяльності, підвищення рівня дисципліни серед особового складу та зниження плинності кадрів.  Під системою психологічного забезпечення службової діяльності митних органів України дисертант розуміє сукупну узгоджену діяльність відділу психологічного забезпечення митних органів департаменту кадрової роботи ДМСУ, відділу соціально-психологічних досліджень АМСУ, відділів психологічного забезпечення навчального процесу та психологічної підготовки Київського та Хмельницького центрів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів Держмитслужби України, психологів митних органів та психологів спеціальних підрозділів митних органів, спрямовану на підвищення ефективності виконання персоналом митних органів службових обов’язків.  Для координації питань науково-методичної роботи системи психологічного забезпечення митних органів пропонується створити при директорі департаменту кадрової роботи ДМСУ позаштатну координаційно-методичну раду.  Наголошено на необхідності розробки пакету нормативних актів, які б регламентували формування та функціонування системи психологічного забезпечення митних органів України (Положення про систему психологічного забезпечення митних органів України, Положення про доступ до психологічної інформації та правила користування нею в Державній митній службі України, Програма розвитку системи психологічного забезпечення митних органів, Посадові інструкції працівників системи психологічного забезпечення, їх кваліфікаційні характеристики тощо). | |