**Момот Віталій Миколайович. Робота з персоналом в органах та підрозділах ДПА України: теоретичні та організаційно-правові засади : Дис... канд. наук: 12.00.07 – 2008**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Момот В.М.**Робота з персоналом в органах та підрозділах ДПА України: теоретичні та організаційно-правові засади. –*Рукопис.*Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, Україна, 2008.Дисертацію присвячено аналізу та вирішенню організаційно-правових проблем роботи з персоналом органів та підрозділів ДПА України. Аналізується місце органів державної податкової служби в системі державного управління. З’ясовується сутність та зміст кадрової роботи в підрозділах ДПА. Визначаються особливості нормативно-правового регулювання роботи з персоналом в органах та підрозділах Державної податкової адміністрації. Подальший розвиток отримало дослідження суб’єктів та об’єктів управління персоналом в органах Державної податкової адміністрації. Особлива увага приділяється характеристиці завдань, методів та принципів управління персоналом в органах Державної податкової адміністрації. Аналізуються проблемні питання порядку відбору, розстановки та використання персоналу в органах та підрозділах Державної податкової адміністрації. Визначаються особливості організації системи професійного навчання працівників ДПА та управління кар’єрним зростанням працівників Державної податкової адміністрації. Сформульовано пропозиції щодо внесення конкретних змін і доповнень до нормативно-правових актів із зазначених питань. |

 |
|

|  |
| --- |
| В результаті дисертаційного дослідження, виконаного на основі аналізу чинного законодавства України і практики його реалізації, теоретичного осмислення численних наукових праць у різних галузях юриспруденції, автором сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на удосконалення організаційно-правових засад роботи з персоналом в органах та підрозділах системи ДПА України.До основних результатів, одержаних внаслідок проведеного дослідження, можна віднести:1. Роботу з персоналом в органах податкової служби визначено як цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених посадових осіб щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки та звільнення особового складу.
2. Беручи до уваги те, що, податкова служба складається із двох структурних підрозділів: державних податкових адміністрацій (інспекцій) і податкової міліції та те, що завдання останньої визначені у ст. 19 Закону України „Про державну податкову службу в Україні”, доцільним буде перейменування ст. 2 цього Закону: „Завдання органів державної податкової служби” на „Завдання Державної податкової адміністрації”.
3. Вважаємо, що потрібно було б за аналогією із функціями, які передбачено для державних податкових адміністрацій усіх рівнів (ст.ст. 8-10 Закону України „Про державну податкову службу в Україні”) визначити завдання податкових служб: державних податкових адміністрацій та державних податкових інспекції. Теж саме стосується і прав та обов’язків державних податкових адміністрацій та державних податкових інспекції, компетенцію яких визначено в загальному вигляді (ст.ст. 11, 13 Закону).
4. Уявляється перспективним виділення податкової міліції в орган, що виходить за рамки податкових. У цьому випадку об’єкт її регулювання може збігатися із об’єктом регулювання державних податкових адміністрацій (інспекцій), але завдання і функції будуть принципово різними, що і буде принциповим критерієм їх розмежування.
5. Зроблено висновок про те, що перелік так званих „процедур” кадрової роботи, який визначено в Положенні про Департамент роботи з персоналом ДПА України, Положенні про управління роботи з персоналом державної податкової адміністрації у Харківській області, Наказах ДПА України „Про затвердження Типового регламенту роботи державних податкових адміністрацій в Автономній республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі”, „Про організаційну структуру органів державної податкової служби” потребує удосконалення. По-перше, необхідним є визначення конкретних напрямків роботи з персоналом, як то: профорієнтація, добір, відбір, професійне навчання, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, ротація кадрів їх використання (атестація, присвоєння звань, підвищення по службі тощо), звільнення. А вже потім визначати конкретні процедури кадрової роботи відповідно до окремих напрямків діяльності. Більш того, необхідно передбачити функції ДРП (управління) роботи з персоналом за конкретними напрямками діяльності, а саме: щодо поліпшення якісного складу кадрів; щодо зміцнення кадрів; щодо удосконалення організаційної структури і штатів; щодо організації підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; щодо забезпечення дисципліни і законності; щодо організації соціальної роботи з працівниками ДПА України; щодо встановлення, вдосконалення і зміцнення зв’язків з громадськістю; щодо організаційно-методичного керівництва роботою з персоналом, узагальнення і впровадження передового зарубіжного досвіду роботи з персоналом та за іншими напрямками.
6. Управління персоналом ДПА України визначено як системну, планомірно організовану і цілеспрямовану діяльність як керівного (начальницького) складу, так і працівників кадрових підрозділів щодо розробки концепції та стратегій кадрової політики, створення сприятливих умов для нормального розвитку й використання потенціалу працівників податкової служби.
7. Зроблено висновок про необхідність доповнення Положення про Департамент роботи з персоналом ДПА України, Положення про управління роботи з персоналом державної податкової адміністрації у Харківській області: по-перше, принципами та завдання Департаменту (управління) роботи з персоналом; по-друге, правами, обов’язками та відповідальністю керівників й підлеглих за напрямками їх роботи; по-третє, переглянути функції Департаменту (управління) роботи з персоналом, так як більшість із них ніякого відношення до кадрової роботи не мають.
8. Запропоновано доповнити Положення про управління роботи з персоналом Державної податкової адміністрації у Харківській області наступними завданнями, а саме: забезпечення виконання вимог законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів в сфері кадрової роботи; удосконалення діяльності апаратів роботи з персоналом, організація в них інформаційно-аналітичної та методичної роботи, поточного та перспективного планування, впровадження в їх діяльність сучасної організації праці та управління; зміцнення дисципліни та законності в діяльності органів і підрозділів ДПА, дотримання прав і законних інтересів громадян; здійснення контролю за діяльністю навчальних закладів, науково-дослідних установ, закладів післядипломної підготовки та підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників ДПА, здійснення перевірки їх службової діяльності та інспектування разом із Державною інспекцією закладів освіти; вивчення, узагальнення та розповсюдження позитивного досвіду організації роботи з відбору, розстановки, навчання та виховання працівників; забезпечення оптимального розподілу та ефективного використання наявної штатної чисельності працівників ДПА для виконання покладених на них завдань та функцій, удосконалення структури і штатів системи ДПА; організація профорієнтаційної роботи; організація роботи з початкової підготовки кандидатів на службу до органів та підрозділів ДПА; організація та контроль за проведенням професійної підготовки працівників ДПА; організація культурно-масової, просвітньої і соціальної роботи з працівниками органів і підрозділів ДПА України.
9. Необхідним є розроблення та прийняття наступних нормативно-правових актів у сфері роботи з персоналом ДПА України, а саме: „Про кадрову політику в органах та підрозділах ДПА України”, де було б визначено: поняття кадрової політики ДПА України, мета та завдання кадрової політики, основні принципи та напрямки кадрової політики в органах та підрозділах ДПА України; „Про затвердження Інструкції з організаційно-штатної роботи в системі ДПА України”, де було б визначено: поняття організаційно-штатної роботи, її завдання, принципи, мета, основні напрямки, систему підрозділів, на які покладається організаційно-штатна робота та їх функції, взаємодія підрозділів та служб при здійсненні організаційно-штатної роботи, порядок розроблення та затвердження штатів органів і підрозділів, внесення змін до них, ліміти та джерела утримання штатної чисельності органів та підрозділів ДПА України, порядок обліку персоналу тощо; „Про затвердження Порядку визначення критеріїв оцінки діяльності підрозділів по роботі з персоналом ДПА України”, де було б визначено: механізм визначення за спеціально розробленою методикою та за окремими напрямками діяльності підрозділів по роботі з персоналом ДПА України критеріїв оцінки їх діяльності.
 |

 |