

УДК 342.9

Оксана Олександрівна Панова,
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри
поліцейської діяльності та публічного адміністрування
факультету № 3 Харківського національного університету
внутрішніх справ

Шляхи оптимізації кадрового забезпечення протидії торгівлі людьми

Не викликає сумнівів, що торгівля людьми, в умовах сьогодення, є реаліями нашого суспільства. Особливого характеру даному злочину надає його транснаціональних характер, адже для торгівлі людьми державні кордони не є перешкодами, а в деяких випадках, наявність протиріч в нормативно-правових системах різних країн виступають каталізатором для скочення даного злочину.

Незважаючи на прийнятій масив, як вітчизняного так і закордонного законодавства з питань протидії торгівлі людьми, рушійною силою залишаються люди, які опікуються даною проблематикою, та створюють її кадрову базу.

У науковій літературі з цього приводу відзначено, що система роботи з кадрами спрямована на формування й організацію кадрового забезпечення оперативно-службових завдань і раціонального використання персоналу, оскільки тут розв'язується весь комплекс питань, пов'язаних з відбором, розстановкою кадрів, службовим просуванням співробітника, присвоєнням звань, атестаційною оцінкою його професійних і особистих якостей на всіх етапах проходження служби, з правовим регулюванням порядку умов служби, профілактикою порушень дисципліни, визначенням потреб у фахівцях для органів і підрозділів [1, с. 15; 2, с. 84].

Вважаємо за доцільне звернути увагу на позицію Т.Є. Кагановської, яка наголошує, що кадрове забезпечення полягає у діяльності уповноважених суб'єктів з реалізації кадової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами, яке здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави із пріоритетним забезпеченням прав, свобод та законних

інтересів особи, шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захисту [1, с. 26–27; 3, с. 311–312].

В рамках нашого дослідження, кадрове забезпечення протидії торгівлі людьми полягає у формуванні організаційно-штатної, функціональної структури та механізму як діяльності, так і побудови механізму роботи з кадрами, на які покладено обов'язки та завдання щодо протидії торгівлі людьми.

Таким чином, основним завданням кадрового забезпечення протидії торгівлі людьми в Україні є планування комплексу заходів щодо формування якісного і кількісного складу працівників, спроможних ефективно виконувати свої функції, приймати обґрунтовані та неупереджені рішення. Вказані заходи мають бути спрямовані на упорядкування процедур підбору кадрів (у першу чергу забезпечення дотримання принципу прозорості) та проходження служби; визначення професійних та особистісних якостей, яким повинен відповідати кандидат на виконання функцій у сфері протидії торгівлі людьми; забезпечення ефективного функціонування системи підготовки майбутніх кандидатів на посади та підвищення кваліфікації осіб, що вже працюють; стимулювання керівників усіх рівні до використання нового управлінського досвіду та впровадження сучасних методів мотивації; вироблення оновлених підходів оцінювання ефективності діяльності [3, с. 314].

Отже, задля оптимізації кадрового забезпечення протидії торгівлі людьми, з урахуванням досвіду Європейського Співтовариства та власних вітчизняних здобутків, необхідним є виокремлення таких шляхів оптимізації у досліджуваній нами сфері:

1. Виокремлення стратегії перспективного планування кадрового забезпечення суб'єктів забезпечення протидії торгівлі людьми. При плануванні необхідним є врахування двох моделей:

по-перше, планування організаційно-штатної структури спеціальних суб'єктів з протидії торгівлі людьми, для яких таке завдання є першочерговим;

по-друге, особливої уваги потребує перерозподіл повноважень серед інших державних органів, з метою унеможливлення дублювання функцій, та уникнення плутанини.

2. З метою удосконалення наявних кадрів, необхідним є впровадження інноваційних методик підготовки кадрів для відповідних органів, та встановлення обов'язкових підвищень кваліфікацій, шляхом вдосконалення професійних навичок за рахунок відвідання тренінгів, семінарів, круглих столів, тощо.

3. Створення критеріїв оцінювання та запровадження рейтингу державних службовців, які опікуються питанням протидії торгівлі людьми. З урахуванням зазначено, вбачається за можливе створення кадрового резерву, для заміщення відповідних посад в органах державної влади, у встановленій сфері.

Список бібліографічних посилань

1. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна, 2010. 330 с.
2. Манжула А., Янко О. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ на тлі становлення демократичних процесів в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 3. С. 82–85
3. Панова О. О. Забезпечення публічної безпеки в Україні: адміністративно-правовий аспект : монографія. Харків : ФОП Панов А. М. 510 с.

Одержано 01.11.2019