

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

Правові горизонти



Legal horizons

ВИПУСК 11 (24)

Суми – 2018

**SECTION 2
LABOR LAW; SOCIAL SECURITY RIGHT**

**СЕКЦІЯ 2
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2018.i11.p15>

**ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РОБОТИ З КАДРАМИ В ОРГАНАХ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**



*Логвиненко Микола Іванович,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри адміністративного,
господарського права та фінансово-економічної безпеки,
Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет*



*Ярошенко Дмитро Юрійович,
Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет*

В статті розглядаються основні проблемні питання, які виникають у роботі з кадрами в органах Національної поліції України. Були визначенні основні поняття, пов'язані із кадрами, зокрема кадрова політика та кадрова робота. Проаналізовані основні положення Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки.

В статті розглянуті доктринальні положення стосовно визначення таких понять як «кадри», «кадрова політика», «штат» та «кадрова робота». Наведено основні засади правового регулювання роботи із кадрами Нацполіції.

Серед основних проблемних питань виділено такі як: вимивання професійного ядра та недоукомплектованість персоналу органів поліції; відсутність ефективної та сучасної системи підготовки, відбору та управління персоналом, прозорих механізмів кар'єрного росту, відсутність належного формування в працівників необхідних як професійних, так і моральних якостей, мізерна ініціативність персоналу і його сприйнятливості до корупційних ризиків; потреба вироблення специфічних підходів щодо управління персоналом; недосконалість устрою комунікацій всередині системи. Також визначено, що кадровій політиці в органах Національної поліції України не вистачає наукової обґрунтованості критеріїв добору, підготовки та розстановки кадрів, перегляду основних та спеціальних функцій організаційної побудови, форм, стилів та методів керівництва, розроблення та закріплення в нормативно-правових актах наукових підходів до осучаснення роботи з кадрами органів поліції, що в цілому відображається на кадровій політиці.

Проаналізовано основні напрямки вдосконалення роботи з кадрами в органах Національної поліції України. Наведено класифікацію проблемних аспектів механізму реалізації кадрової політики в органах Національної поліції України, які згруповано в чотири рівні. В статті наголошено на потребі сформуванню нове професійне і моральне обличчя співробітників органів Нацполіції.

Ключові слова: кадри, кадрова політика, кадрова робота, кадрове забезпечення, органи Національної поліції.

Logvinenko M.I., Yaroshenko D.Yu. PROBLEMS OF WORK WITH USE IN THE NATIONAL POLITICS OF UKRAINE. The article deals with the main problem issues that arise in working with personnel in the bodies of the National Police of Ukraine. The basic concepts related to personnel, in particular personnel policy and personnel work were defined. The main provisions of the State Personnel Policy Strategy for 2012-2020 are analyzed.

The article deals with the doctrinal position regarding the definition of such concepts as "personnel", "personnel policy", "staff" and "personnel work". The basic principles of legal regulation of work with personnel of the National Police are given.

Among the main issues, such as: washing out a professional core and under-staffing of police officers; the lack of an efficient and modern system of training, selection and management of personnel, transparent mechanisms of career growth, the lack of proper formation of the employees necessary for both professional and moral qualities, insignificant initiative of the personnel and its susceptibility to corruption risks; the need to develop specific approaches to personnel management; imperfection of the device communications inside the system. It is also determined that personnel policy in the bodies of the National Police of Ukraine lacks scientific substantiation of the criteria for selection, training and placement of personnel, review of the main and special functions of organizational structure, forms, styles and methods of management, development and consolidation of scientific approaches to modernization in normative legal acts work with police officers, which is generally reflected in human resources policy.

The main directions of improvement of work with personnel in the bodies of the National Police of Ukraine are analyzed. The classification of problem aspects of the mechanism of implementation of personnel policy in the bodies of the National Police of Ukraine is presented, which are grouped in four levels. The article emphasizes the need to form a new professional and moral face of the employees of the National Police.

Key words: personnel, personnel policy, personnel work, personnel support, bodies of the National Police.

Початок незалежності України ознаменувався процесом становлення держави з розвиненим громадянським суспільством, високим рівнем праворозуміння громадян, захисту прав та свобод особистості як найвищої цінності держави.

Одним із найважливіших питань сучасного етапу формування правоохоронної системи нашої держави є удосконалення системи управління із соціальними чи людськими ресурсами, що спрямовані на організацію забезпечення органів Нацполіції висококваліфікованими працівниками.

Прийнятий Закон України «Про Національну поліцію» ставить високі та конкретні настанови до роботи українських поліцейських в цілому та до їх професійних і моральних якостей зокрема. Водночас діяльність працівників поліції часто викликає невдоволення зі сторони громадськості. Зважаючи на це працівникам Національної поліції

слід підвищувати професійний рівень, правосвідомість та правову культуру, оскільки ефективність функціонування правоохоронних органів є залежною від рівня їх професійними кадрами.

Актуальність теми. Кадрове забезпечення системи МВС України є невід'ємною складовою його ефективного функціонування. Воно є основою успішної діяльності органів та підрозділів Нацполіції України, що, у свою чергу, неможливе без об'єктивної та своєчасної, обґрунтованої оцінки ділових і моральних якостей полісменів.

Питанням кадрового забезпечення правоохоронних органів присвятили свої праці такі відомі науковці як В.М. Бесчастний, А.Б. Боровський, В.С. Венедіктов, О.В. Джафаров, В.В. Конопльов, І.М. Совгір та ін.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж переходити до безпосереднього аналізу проблемних аспектів роботи з персоналом Нацполіції України, слід проаналізувати поняття «кадрова політика», «кадрова робота», «кадри» тощо.

Так, науковці визначають кадрову політику як напрямок роботи з кадрами, в основі якої лежить тривалий період [1, с. 29; 2, с. 224]. Інші вчені вказують на кадрову політику як на відносини щодо навчання, добору, виховання і розстановку кадрів [3, с. 105], деякі – як добір, висування і розстановка кадрів, котрі зайняті виконанням відповідних функцій на певних рівнях [4, с. 14]. Серед багатьох функцій управління вирізняють спеціальну функцію, що направлена на управління трудовими ресурсами. При цьому, поняття «кадрова робота» є вужчим за термін «кадрова політика», яка містить у собі конкретну діяльність із формування кадрів апарату управління [5, с. 84]. Поняття «кадри» визначається як головний склад штатних працівників організації [6, с. 185].

Д.С. Денисюк роботу з кадрами асоціює із процедурою кадрової роботи і зазначає, що вони взаємопов'язані із такими явищами як: добір та прийняття на службу; переміщення по службі (службова кар'єра); підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів; припинення служби [7, с. 130].

«Кадрове забезпечення», з визначенням Т. Є. Кагановської, виступе непростим інтегрованим феноменом, що має власну структуру, відмінну від інших видів державної діяльності, пов'язанної з управлінням [8, с. 14]. Науковець, розділяючи погляди Г. В. Атаманчука, виокремила та проаналізувала функціональну та організаційну структуру кадрового забезпечення. Це надало їй можливість визначити сутність кадрового забезпечення, вона розглядає його як діяльність уповноваженого суб'єкту із реалізації кадрової політики держави спрямовану забезпечувати функціонування державного управління, що реалізується в умовах розбудови нашої держави із спрямуванням на забезпечення прав і свобод людини, за допомогою системи державного управління з кваліфікованими кадрами, створення для них мотивації на ефективну працю, організацію ефективного та якісного використання, забезпечення професійного та соціального розвитку, здобуток раціонального критерію мобільності персоналу [8, с. 26-27].

Розглядаючи питання пов'язаного з правовим регулюванням роботи із кадрами Нацполіції, то варто звернутись до Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, відповідно до якої наголошується необхідність посилити вимоги до

моральних аспектів працівників, що залучатимуться до управління, це має на меті запобігти виникненню конфліктів інтересів та уникнути можливі прояви корупції, розробити механізм залучення до роботи висококваліфікованих спеціалістів, сформувати дієвий кадровий резерв на зайняття керівних посад у сфері державного управління; впровадити сучасні технології щодо управління кадрами, спрямовані на успішне вирішення виробничих і управлінських завдань в державному управлінні [9].

У Концепції першочергових заходів реформування системи МВС України (Постанова КМУ від 22.10.2014 № 1118-р), говориться про необхідність створення стабільного й високопрофесійного кадрового складу органів Нацполіції, що буде здатний належно реагувати на виклики та загрози у сфері правоохоронних органів [10].

При цьому слід пам'ятати, що будь-який історичний етап має свої історичні особливості в організації роботи з кадрами.

Так, слід погодитися із думкою К.С. Ізбаша, який наголошує на тому, що багато із проблем, які вирішувалися в минулому, є актуальними і на сьогодні. Науковець вказує на такі проблеми як потреба у доукомплектуванні кадрів, формування в працівників необхідних як професійних, так і моральних якостей, забезпечення професійною освітою та ще багато інших. Зрозуміло, що з плином часу змінювалися підстави виникнення проблем, умови та рівні прояву і їх вирішення, але їх сутність та значення в загальних рисах залишалися [12, с. 145].

Кількість проблем в роботі з кадрами в органах Національної поліції України визначити неможливо. На сьогодні можна виділити наступні: зниження рівня професійності та недоукомплектованість персоналу органів поліції; ефективність системи підготовки, відбору та управління персоналом не відповідає вимогам сучасності; відсутні прозорі механізми кар'єрного зросту; соціальна незахищеність працівників; недостатність мотивувальних механізмів для працівників органів Нацполіції; мізерна ініціативність персоналу і його сприйнятливості до корупційних ризиків; потреба вироблення специфічних підходів щодо управління персоналом; недосконалість устрою комунікацій всередині системи [5, с. 83-84].

Доцільно в такому випадку згадати точку зору, яку висловлює Х. Босак, що зі змістовної сторони усі проблемні аспекти механізму реалізації кадрової політики в правоохоронних органах можна згрупувати в чотири складові елементи, або рівні:

1) на верхньому рівні – концептуальному – знаходиться теоретична основа кадрової політики держави в органах Національної поліції України;

2) на другому рівні – нормативно-правовому – розташована законодавча основа державної кадрової політики в органах поліції України;

3) на третьому рівні – організаційному – розміщуються спеціальні інститути, органи, які займаються кадровою діяльністю в органах Національної поліції України;

4) на четвертому рівні – технологічному – знаходяться форма, спосіб й метод кадрової роботи [13, с. 423].

Більшість фахівців вважає, що кадровій політиці в органах поліції України не вистачає наукової обґрунтованості критеріїв добору, підготовки та розстановки кадрів, розроблення й реалізації стратегії й тактики в цьому напрямі діяльності [14, с. 135].

До того ж, на сьогодні актуальним є питання перегляду основних та спеціальних функцій організаційної побудови, форм, стилів та методів керівництва, розроблення та закріплення в нормативно-правових актах наукових підходів до осучаснення роботи з кадрами органів поліції.

Іншими словами, сьогодення потребує нових підходів в організації відбору професійних кандидатів на службу, розробці фахових характеристик, освітньо-професійних програм навчання, поєднання теоретичного та практичного виконання функціональних обов'язків, покладених на працівників правоохоронних органів [15, с. 175].

Висновки. Отже, з проведеного дослідження вбачається, що організація роботи з кадрами в органах Національної поліції України на сучасному етапі відіграє важливу роль. Це

пояснюється ефективністю та дієвістю поліції як головного інституту держави, який захищає суспільство, здійснюючи забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. Саме створення професійного корпусу поліцейських є шляхом до підвищення рівня довіри населення до Національної поліції.

Головні проблеми роботи з кадрами в органах Національної поліції України можна згрупувати наступним чином: концептуальні (проблеми теоретичних основ державної кадрової політики в органах Національної поліції України); нормативно-правові (проблеми законодавчої бази державної кадрової політики в органах Національної поліції України); організаційні (проблеми спеціальних інститутів та органів, що займаються кадровою діяльністю в органах Національної поліції України); технологічні (проблеми форм, способів та методів кадрової роботи) тощо.

При визначенні основ відомчої кадрової політики, потрібно виходити з: визнання кадрових ресурсів вирішальним фактором підвищення ефективності правоохоронної діяльності; необхідність пов'язану із оновленням кадрового потенціалу поліцейських та інших підрозділів міністерства; потребу сформуванню нове професійне і моральне обличчя співробітників органів поліції.

Для ефективності та успішності роботи з кадрами в органах Національної поліції України потрібні якісно нові суб'єкти цих змін: високоосвічені, компетентні, патріотичні, що володіють активною громадянською позицією фахівці.

Література:

1. Лісіцков О. В. Адміністративні процедури кадрової роботи в органах Державної пенітенціарної служби України : дис. ... канд. юрид. наук: спец. «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / О. В. Лісіцков. – Х., 2012. – 198 с.
2. Новая система управления экономикой / под ред. Р. А. Белоусова, Г. Х. Попова. – М.: Экономика, 1988. – 295 с.
3. Марчук В. М. Принципи роботи з кадрами в апараті державного управління / В. М. Марчук. – К.: Знання, 1974. – 48 с.
4. Система работы с кадрами управления / отв. ред. В. А. Шаховой. – М.: Мысль, 1984. – 240 с.
5. Шатрава С. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку / С. Шатрава // Підприємництво, господарство і право. – 2018. – №1. – С. 83-87.
6. Бандурка О.М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. Харків: Вид-во Ун-ту внутр.. справ, 2000. – 480 с.
7. Денисюк Д.С. Кадрова робота в органах внутрішніх справ України: поняття та процесуально-правовий аспект. Науковий вісник Херсонського державного університету. – Вип. 3-2. – 2015. – С. 129.

8. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія / Т. Є. Кагановська. – Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна. – 2010. – 330 с.
9. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президент України від 01.02.2012 № 45/201. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/45/2012>
10. Питання запобігання та виявлення корупції : Постанова Кабінету Міністрів України від 04.09.2013 № 706. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/706-2013-%D0%BF>
11. Грітчина В.Ю. Адміністративно-правовий статус суб'єктного складу кадрових правовідносин в Національній поліції України / В.Ю. Грітчина // Форум права. – № 1. – 2017. – С. 26.
12. Ізбаш К.С. Історико-правовий огляд підготовки персоналу в органах внутрішніх справ / К.С. Ізбаш // Юридичний науковий електронний журнал. – № 4. – 2014. – С. 145.
13. Босак Х. Кадрова політика в органах внутрішніх справ України – механізм реалізації кадрового потенціалу / Х. Босак // Юридичний вісник. – № 6. – 2014. – С. 419.
14. Логвиненко М.І., Дем'яненко О.С. Роль та значення роботи з кадрами в період формування органів Національної поліції України / М.І. Логвиненко, О.С. Дем'яненко // Юридичний науковий електронний журнал. – 2018. – №2. – С. 134-137.
15. Клочко А.М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ: порядок та основні елементи / А.М. Клочко // Форум права. – 2014. – С. 175.