

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

FORMATION OF PERSONNEL POLICY IN THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Дрок І.С., к.ю.н., доцент,
науковий співробітник навчально-наукової лабораторії
з дослідження проблем превентивної діяльності
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Наукова стаття присвячена визначенню основних засад формування кадрової політики у Національній поліції.

Державна кадрова політика – це напрям дій, який обирається Міністром внутрішніх справ України для вирішення певної проблеми або сукупності взаємозалежних проблем щодо забезпечення органів і підрозділів Національної поліції України кваліфікованими кадрами, необхідними для ефективного виконання покладених на них завдань.

Мета державної кадрової політики у Національній поліції України – забезпечення органів і підрозділів Національної поліції України кваліфікованими кадрами, необхідними для ефективного виконання покладених на Національну поліцію України завдань щодо забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства та держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку.

Принципи державної кадрової політики у Національній поліції України: верховенство права, законність, забезпечення реалізації прав і свобод людини та громадянина, відкритість і прозорість, соціальне партнерство та громадянська солідарність.

Автор акцентує увагу на тому, що суб'єктом формування кадрової політики у Національній поліції України є Міністр внутрішніх справ України. Автор наголошує на необхідності вироблення Стратегії кадрової політики Національної поліції України на подальші п'ять років із метою стабільного розвитку інших напрямів діяльності поліції.

У дослідженні автор доходить висновку про те, що державна кадрова політика у Національній поліції України – це циклічне явище.

Основними напрямками державної кадрової політики у Національній поліції України є: створення та ведення електронного обліку особового складу Національної поліції України; запровадження офіційного щорічного прогнозування кадрових потреб органів і підрозділів Національної поліції України на найближчі п'ять років; забезпечення соціальних гарантій поліцейських, визначених законодавством; запровадження системи професійного навчання керівників органів і підрозділів Національної поліції України; запровадження інституту наставництва у Національній поліції України; забезпечення виконання положень чинного трудового законодавства у частині норм робочого часу; можливість зняття заборони на зайняття додатковою оплачуваною діяльністю, не пов'язаною з основним місцем роботи, у вільний від роботи час; інші напрями, актуальні для сучасної української спільноти та поліції.

Ключові слова: кадрова політика, державна політика, поліція, мета кадрової політики, суб'єкт формування кадрової політики, зміст кадрової політики, напрями кадрової політики, принципи кадрової політики.

The scientific article is devoted to defining the basic principles of personnel policy formation in the National Police.

State personnel policy is a direction of action chosen by the Minister of Internal Affairs of Ukraine to solve a particular problem or set of interdependent problems in providing bodies and units of the National Police of Ukraine with qualified personnel necessary for the effective performance of their tasks.

The purpose of the state personnel policy in the National Police of Ukraine is to provide bodies and subdivisions of the National Police of Ukraine with qualified personnel necessary for effective performance of tasks assigned to the National Police of Ukraine to ensure human rights and freedoms, public and state interests, crime prevention, public safety and order.

Principles of state personnel policy in the National Police of Ukraine: rule of law, legality, ensuring the realization of human and civil rights and freedoms, openness and transparency, social partnership and civic solidarity.

The author emphasizes that the subject of personnel policy in the National Police of Ukraine is the Minister of Internal Affairs of Ukraine. The author emphasizes the need to develop a Personnel Policy Strategy of the National Police of Ukraine for the next five years in order to sustainably develop other areas of police activity.

During the research, the author comes to the conclusion that the state personnel policy in the National Police of Ukraine is a cyclical phenomenon.

The author concludes that the main directions of the state personnel policy in the National Police of Ukraine are: creation and maintenance of electronic accounting of the personnel of the National Police of Ukraine; introduction of official annual forecasting of personnel needs of bodies and subdivisions of the National Police of Ukraine for the next five years; providing social guarantees for police officers, defined by law; introduction of a system of professional training of heads of bodies and subdivisions of the National Police of Ukraine; introduction of the institute of mentoring in the National Police of Ukraine; ensuring compliance with the provisions of current labor legislation in terms of working hours; consider the possibility of lifting the ban on additional paid activities not related to the main place of work, in free time; and other areas relevant to the modern Ukrainian community and police.

Key words: personnel policy, state policy, police, purpose of personnel policy, subject of formation of personnel policy, content of personnel policy, directions of personnel policy, principles of personnel policy.

Актуальність теми. Кадрова політика у Національній поліції України є складовою частиною політики у державі. Результати реалізації державної кадрової політики можна визначити за результатами діяльності територіальних органів Національної поліції України, адже одним із факторів її ефективності діяльності є влучні кадрові рішення.

Постановка проблеми. Проте сьогодні говорити про результативність кадрової політики у поліції не варто. Загальний некомплект у Національній поліції України станом на січень 2020 р. становить 17,1%. Найвищий рівень некомплекту згідно з повідомленням керівництва поліції – у Черкаській (22,3%) і Донецькій областях (20,6%); найнижчий – в Івано-Франківській (9%) і Чернівецькій (9,5%) [1].

У свою чергу, некомплект поліцейських у Києві – на рівні 16,8%, у Київській області – 18%; у Чернігівській

і Одеській областях – на рівні 10,3%; у Хмельницькій – 12,9%; у Херсонській – 13,2%, у Харківській, Вінницькій і Полтавській – на рівні 12,5% [1].

У Тернопільській області некомплект поліцейських становить 12,3%; у Сумській – 11,5%; у Рівненській – 10,1%; у кримській поліції – 15,9% [1].

Водночас у Миколаївській області некомплект поліцейських – на рівні 10,5%; у Львівській – 17,2%; у Луганській і Закарпатській – на рівні 17,7%; у Кіровоградській – 13,4%; у Запорізькій – 13,1%; у Житомирській і Волинській – на рівні 11,2%, у Дніпропетровській – 14,6% [1].

Статистичні дані підтверджують тезу про необхідність впровадження ефективної кадрової політики у поліції, яка б відповідала світовим стандартам.

Стан дослідження проблеми. Питання державної кадрової політики взагалі та державної кадрової політики у Національній поліції України зокрема постійно викликають інтерес у вітчизняних дослідників, породжують наукову дискусію.

Так, вчені різних галузей права та суспільних наук присвячують свої роботи загальним питанням державної кадрової політики: О.Ю. Амосов, М.М. Білинська, О.І. Васильєва, К.О. Ващенко, В.А. Гошовська, І.А. Грицяк, Н.В. Грицяк, В.Б. Дзюндзюк, В.С. Загорський, М.М. Їжа, Ю.В. Ковбасюк, О.М. Крутий, Ю.О. Куц, М.А. Латинін, В.М. Мартиненко, Н.І. Олійник, С.М. Серьогін, Ю.П. Сурмін та багато інших.

Безпосередньо вивчення феномену кадрової політики у Національній поліції України (міліції України) займалися О.М. Бандурка, К.Л. Бугайчук, І.С. Дрок, А.В. Іваниця, М.В. Ковалів, А.А. Манжула, Н.П. Матюхіна, В.В. Сокурченко та ін.

Водночас варто зазначити, що безпосередньо теоретичні засади формування кадрової політики у Національній поліції України не були предметом монографічних досліджень.

Тому **мета написання цієї наукової статті** – на підставі аналізу чинного законодавства України визначити основні засади формування кадрової політики у Національній поліції.

Виклад основного матеріалу. Державна кадрова політика у Національній поліції України є частиною внутрішньої та зовнішньої політики держави. Відповідно, вона формується у рамках державної політики. Як зазначає М.В. Ковалів: «Державне регулювання кадрової системи становить не ізольовані державні інституції та громадські організації, що епізодично діють, а комплекс об'єднаних єдиною метою, методологією й організаційною структурою державних установ, об'єднань громадян та інших інституцій, координованих із єдиного центру, котрі працюватимуть на постійній основі, з метою формування та практичної реалізації державної кадрової політики України. Держава повинна мати систему інститутів і організацій із відпрацьованими й ефективними технологіями та механізмами регулювання кадрової системи» [2].

Вважаємо за потрібне одразу наголосити, що в Україні досі відсутні офіційні нормативно-правові акти, які б визначали стратегію кадрової політики Національної поліції України на 2021 рік та на подальші декілька років. Зауважимо, що такого нормативно-правового акта немає й у сфері державної кадрової політики, оскільки дія попереднього [3] закінчилася у 2020 р., а нового ще не прийнято. Отже, однією з нагальних потреб сьогодення є вироблення Стратегії кадрової політики Національної поліції України на подальші п'ять або більше років із метою стабільного розвитку інших напрямів діяльності поліції. На наш погляд, така Стратегія має бути розроблена на п'ять років з огляду на період, необхідний для підготовки кадрів (наприклад, навчання курсантів триває 3–4 роки), впровадження й опрацювання запроваджених керівництвом Національної поліції України новел внутрішньо-організаційного характеру тощо.

Хто ж має ініціювати вироблення та впровадження кадрової політики у Національній поліції України? Відповідно до пп. 2 п. 11 Положення про Національну поліцію Голова Національної поліції України вносить на розгляд Міністра внутрішніх справ пропозиції щодо забезпечення формування державної політики у сферах забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки та порядку, а також поліцейських послуг [4]. Згідно із пп. 3 п. 11 Положення про Міністерство внутрішніх справ України Міністр внутрішніх справ України забезпечує формування державної політики у сферах, визначених цим Положенням, і контролює її реалізацію [5]. Тобто суб'єктом формування кадрової політики у Національній поліції

України є Міністр внутрішніх справ України. Саме від його політичних рішень у кадровій сфері залежать подальші перспективи діяльності Національної поліції України загалом. Отже, безпосередньо Міністр внутрішніх справ України має ініціювати вироблення та впровадження основних засад кадрової політики в Національній поліції України.

На основі аналізу нормативно-правових актів, думок вчених, результатів діяльності Національної поліції України ми виділяємо такі причини необхідності вироблення та прийняття нормативно-правового акта, який би встановлював основні засади кадрової політики Національної поліції України на найближчі п'ять років:

- нагальну потребу подолання кадрового дефіциту в Національній поліції України;

- підвищення рівня довіри населення України до поліцейських. Так, за результатами соціологічного дослідження Центру Разумкова, у квітні 2020 р. Національній поліції України довіряють лише 34% населення, не довіряють – 56% [6];

- відсутність єдиного системного підходу до адміністрування кадрами у Національній поліції України;

- потребу у створенні ефективної системи моніторингу потреб суспільства, держави, практичних органів і підрозділів Національної поліції України у фахівців із відповідним рівнем підготовки. На основі моніторингу варто формувати державне замовлення для закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, центрів початкової підготовки тощо. Відбувається робота на перспективу;

- необхідність створення та забезпечення належного соціального захисту поліцейських;

- необхідність підвищення рівня професійної підготовки, моральних і вольових якостей самих поліцейських;

- недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації кадрової політики у Національній поліції України.

Та перш, ніж визначити напрями подальшої державної кадрової політики у Національній поліції України та виробити засоби їх реалізації, варто визначити її загальні засади.

З огляду на теорію управління, а також на норми чинного законодавства України щодо визначення Національної поліції як органу виконавчої влади, пропонуємо таке визначення державної кадрової політики: напрям дій, який обирається Міністром внутрішніх справ України для вирішення певної проблеми або сукупності взаємозалежних проблем щодо забезпечення органів і підрозділів Національної поліції України кваліфікованими кадрами, необхідними для ефективного виконання покладених на них завдань.

Узагальнюючи запропонований нами зміст терміна «державна кадрова політика у Національній поліції України», а також законодавчо закріплений зміст терміна «Національна поліція України», метою державної кадрової політики в Національній поліції України пропонуємо вважати забезпечення органів і підрозділів Національної поліції України кваліфікованими кадрами, необхідними для ефективного виконання покладених на Національну поліцію України завдань щодо забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства та держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку.

Щодо змісту державної кадрової політики у Національній поліції України, то ми підтримуємо думку авторів підручника «Державна політика» [7], які наголошують на циклічності державної політики загалом. Державна кадрова політика у Національній поліції України – явище також циклічне, що відбувається шляхом поетапного, взаємопов'язаного та безперервного виконання визначених завдань у сфері кадрового забезпечення органів і підрозділів Національної поліції.

Вважаємо, що державна кадрова політика Національної поліції України має етапи циклу, притаманні й державній політиці, такі як:

1. Визначення проблеми / Встановлення порядку денного.

2. Розробка альтернативних варіантів політики / Формулювання політики.

3. Пошук розв'язку проблеми / Вибір найприйнятнішого варіанта політики.

4. Проектування політики.

5. Упровадження політики та моніторинг.

6. Оцінювання (за Е. Янгом і Л. Куїни) [7].

Тобто заключний етап – оцінювання політики – фактично є етапом усвідомлення нової проблеми (розв'язання однієї проблеми є шляхом до усвідомлення нової), і процес політики проходить ті самі етапи вирішення нової проблеми [7], утворюючи безперервний цикл. Безпосередньо розгляд кожного етапу державної кадрової політики у Національній поліції України вважаємо досить масштабним дослідженням, яке виходить за рамки нашої наукової роботи, але надалі потребує докладного вивчення й обґрунтування.

Базові принципи державної політики сформульовані у Законі України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» [8], а принципи діяльності Національної поліції – у Законі України «Про Національну поліцію» [9]. Їх узагальнення й аналіз дозволяє виробити систему принципів державної кадрової політики у Національній поліції України, яку становлять такі принципи: верховенство права, законність, забезпечення реалізації прав і свобод людини та громадянина, відкритість і прозорість, соціальне партнерство та громадянська солідарність.

З огляду на викладене вище, узагальнюючи практику діяльності органів і підрозділів Національної поліції України, вважаємо, що основними напрямками державної кадрової політики сьогодні у Національній поліції України

(проблемами, які потребують першочергового вирішення) мають стати:

– створення та ведення електронного обліку особового складу Національної поліції України;

– запровадження офіційного щорічного прогнозування кадрових потреб органів і підрозділів Національної поліції України на найближчі п'ять років;

– забезпечення соціальних гарантій поліцейських, визначених законодавством;

– запровадження системи професійного навчання керівників органів і підрозділів Національної поліції України;

– запровадження інституту наставництва у Національній поліції України;

– забезпечення виконання положень чинного трудового законодавства у частині норм робочого часу;

– можливість зняття заборони на зайняття додатковою оплачуваною діяльністю, не пов'язаною з основним місцем роботи, у вільний від роботи час; інші напрями, актуальні для сучасної української спільноти та поліції.

Висновки. Підсумовуючи викладене вище, варто зазначити, що важливість вироблення державної кадрової політики зумовлена безперервним забезпеченням у майбутньому органів і підрозділів Національної поліції України професійним кадровим складом. Основним фактором ефективного формування державної кадрової політики у Національній поліції України сьогодні є вироблення та прийняття нормативно-правової основи для її чіткої та науково обґрунтованої регламентації (наприклад, Стратегії), а також налагодження діяльності відповідних органів із метою реалізації такої політики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Некомплект поліцейських в Україні становить 17,1%. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2859088-nekomplekt-policejskih-v-ukraini-stanovit-171.html> (дата звернення 12.07.2021).
2. Ковалів М. Формування державної кадрової політики у правоохоронній сфері України. URL: <http://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2018/jun/13181/138-143.pdf> (дата звернення 12.07.2021).
3. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01 лютого 2012 р. № 45/2012 (втратив чинність). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#Text> (дата звернення 12.07.2021).
4. Про затвердження Положення про Національну поліцію : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2015 р. № 877. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/248607704> (дата звернення 12.07.2021).
5. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 878. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/878-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення 12.07.2021).
6. Оцінка громадянами ситуації в країні, рівень довіри до соціальних інститутів та політиків, електоральні орієнтації громадян (квітень 2020 р. соціологія). URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-krajinivnen-doviry-do-sotsialnykh-institutiv-ta-politykiv-elektoralni-orientatsii-gromadian-kviten-2020r> (дата звернення 12.07.2021).
7. Державна політика : підручник / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; ред. кол. : Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін. Київ : НАДУ, 2014. 448 с.
8. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики : Закон України від 01 липня 2010 р. № 2411-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2411-17#Text> (дата звернення 12.07.2021).
9. Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення 12.07.2021).