

УДК 342.9

М. В. Кочеров
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри адміністративного права
ПраТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ РЕФОРМ

Постановка проблеми. Слід зазначити, що попри позитивні зрушення, які відбулися після створення Національної поліції та оновлення її персоналу, існує чимало проблемних питань кадрового забезпечення поліції, організації роботи з кадрами. Ці проблеми зумовлені багатьма чинниками, до яких можна віднести поспішність деяких процесів реформ, що відбуваються в органах поліції, невирішеністю питань правового та соціального захисту поліцейських, їх фінансового та матеріально-технічного забезпечення.

Стан наукових досліджень. Питання кадрового забезпечення Національної поліції привертало увагу багатьох вчених. Серед останніх можна виділити праці таких науковців, як О.М. Бандурка, О.К. Безсмертний, В.М. Бурденюк, С.М. Гусаров, М.П. Гурковський, О.В. Ковальов, А.Т. Комзюк, С.Л. Курило, Р.С. Мельник, О.М. Музичук, О.С. Проневич, О.П. Рябченко, В.В. Сокурченко, В.В. Чумак, В.І. Шамрай та деякі інші. Наукові праці вказаних дослідників безумовно мають теоретичне та практичне значення, однак, враховуючи умови сьогодення, необхідно переглянути концептуальні підходи до розуміння шляхів удосконалення кадрового забезпечення Національної поліції України.

Метою статті є з'ясування шляхів удосконалення кадрового забезпечення Національної поліції України.

Викладення основного матеріалу. Відповідно до пункту 5 статті 13 Закону України «Про Національну поліцію» загальна чисельність поліції, що утримується за рахунок коштів Державного бюджету України, до 01 січня 2018 року не може перевищувати 140 тисяч осіб.

У відповіді Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції на інформаційний запит Укрінформу зазначається, що Загальний некомплект поліцейських станом на 20 січня 2020 року – 17,1% осіб (станом на 1 червня 2019 року в Національній поліції налічувалося 19,4 тисячі вакансій – некомплект становив 15,3%). Найвищий рівень некомплекту, згідно з повідомленням, у Черкаській області – 22,3% і у Донецькій області – 20,6%; найнижчий – в Івано-Франківській області – 9% і у Чернівецькій області – 9,5%. 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%. У Тернопільській області некомплект поліцейських становить 12,3%; у Сумській області – 11,5%; у Рівненській – 10,1%; у кримській поліції – 15,9% [1].

Загальний рівень некомплекту патрульних поліцейських по Україні становить 26,1%. Найвищий рівень некомплекту патрульних – у Запорізькій області – 50,1%; найменший некомплект – у Харківській області – 13,7% [2].

Такий некомплект поліції гальмує не тільки реалізацію її органами реформ, але й впливає на стан протидії злочинності та правопорушенням у країні.

Причинами проблем комплектування підрозділів Національної поліції можна назвати:

1) передчасний та неякісний відбір кандидатів на вакантні посади в підрозділах патрульної поліції у 2015 році спричинив відтік кадрів та некомплект підрозділів у 2017 році;

2) у тексті закону та інших нормативно-правових актів законодавцем недостатньо роз'яснено, в чому полягає комплектування підрозділів Національної поліції, та неоднозначно визначені поняття «добір на посаду», «призначення на посаду поліцейського», «штатний розпис (штат)», «штатна посада», «комплектування в порядку просування по службі»;

3) невизначеність напряму реформування вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських, та їхньої ролі в комплектуванні підрозділів Національної поліції [3, с. 70].

Отже, сьогодні кадрове забезпечення органів поліції не є задовільним, що має свій вияв у недостатньому професіоналізмі працівників поліції та високій плинності кадрів, зростанні кількості звільнених за негативними мотивами.

Ситуація, що склалася у кадровій сфері, вимагає подальшого вдосконалення всієї системи роботи з персоналом, внесення новітніх управлінських підходів та технологій, приведення її нормативно-правового забезпечення у відповідність до сучасних реалій та вимог [4].

Тому робота з кадрами в органах поліції має велике значення, адже напряму впливає на стан і якість кадрового забезпечення органів поліції.

Робота з кадрами в органах Національної поліції України – це цілеспрямована діяльність уповноважених суб'єктів щодо здійснення реалізації кадрової політики у сфері прогнозування, планування, добору та розстановки кадрів Національної поліції, підвищення їхньої кваліфікації, атестації, а також оцінювання якості службової діяльності поліцейських. У період реформування та утворення ряду нових структурних підрозділів у системі Національної поліції особливо важливу роль відіграють напрями перепідготовки кадрів, переміщення кадрів та вивільнення кадрів. Ці напрями є найбільш проблемних, а тому потребують найбільшої уваги та більш ґрунтовного дослідження. Саме людський потенціал є вирішальною складовою частиною ефективності діяльності поліції, тому цій складовій її частині має бути приділено максимально уваги, що стосується забезпечення діяльності, особистої безпеки, належного соціального захисту та забезпечення, для того щоб підвищити авторитет поліції загалом і особи поліцейського зокрема, з метою виховання поваги до закону, встановлення правопорядку і розвитку правової держави та громадянського суспільства в Україні [5, с. 135].

У зв'язку з чим, кадрове забезпечення діяльності органів Національної поліції представляє собою також цілеспрямовану, специфічну діяльність відповідних суб'єктів, змістом якої є правове регулювання проходження служби в органах поліції, відбір та розстановка кадрів, їх навчання і виховання, стимулювання персоналу, надання правового та соціального захисту все вищевказане підтверджує той факт, що сучасні проблеми кадрового забезпечення органів внутрішніх справ та різноманітні службові ситуації спроможні вирішувати тільки фахівці-професіонали (як з точки зору їх суто професійних, так і особистих характеристик). У зв'язку з цим виділяються дві рівнозначні проблеми: якісний відбір і підготовка майбутніх професіоналів та збереження існуючого професійного ядра органів і підрозділів внутрішніх справ України [4].

З точки зору А.М. Ключка, професійний відбір до ОВС України – це комплексне дослідження особистості майбутнього працівника з метою прогнозування професійної придатності на основі аналізу наявних ділових, фізичних і психічних якостей або ж самостійна стадію реалізації кадрової політики МВС, яка складається з дослідження поданих документів, спеціальної перевірки, перевірки фізичної підготовки, перевірки ділових та моральних якостей, професійно-психологічного відбору та медичного огляду [4, с. 296].

Стратегії розвитку ОВС України дуже влучно зазначено, що кадрова політика МВС України використовує сьогодні ціннісно-орієнтований підхід при відборі персоналу. У рамках цього підходу

встановлено перелік морально-етичних, ділових та особистісних якостей, яким повинен відповідати кожний кандидат, медичні й психологічні критерії, що захищають від потрапляння до них осіб, нездатних нести службу. У статті 51 Закону України «Про Національну поліцію» зазначено, що під час відбору та просування по службі поліцейських має бути забезпечене об'єктивне оцінювання їх професійного рівня й особистих якостей [6].

Важливою складовою кадрового забезпечення органів Національної поліції є їх професійна підготовка.

У педагогіці професійну підготовку розглядають як сукупність спеціальних знань, умінь та навичок, якостей, трудового досвіду та норм поведінки, які забезпечують можливість успішної роботи в певній галузі, а також процес доведення тим, хто навчається, відповідних знань та вмінь [7, с. 209–211]. Професійну підготовку працівників органів внутрішніх справ визначають як організований безперервний і цілеспрямований процес з оволодіння знаннями, спеціальними вміннями і навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань [8].

Незважаючи на існуюче нормативно-правове регулювання професійної підготовки поліцейських, все ж деякі її аспекти потребують удосконалення.

Так, наразі не приділяється належної уваги психологічному забезпеченню діяльності поліцейського.

Деякі види, наприклад, як вогнева і тактична підготовки, не передбачають психологічну складову. Так, у розглядуваному Положенні зафіксовано, що «заняття з вогневої підготовки організуються та проводяться в навчальних групах за місцем служби, на навчальних зборах з обов'язковим урахуванням рівня підготовленості і психологічних якостей поліцейських». Тактична підготовка передбачає «набуття і вдосконалення психологічної готовності поліцейських до дій у ситуаціях різних ступенів ризику»; «набуття та вдосконалення поліцейських навичок щодо формування морально-психологічної стійкості до виконання службових завдань в особливих умовах». Проте, зазначеним Положенням про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України не визначено форми, методи, технології та засоби вирішення завдань, пов'язаних з психологічною складовою службової підготовки поліцейських [9].

Важливі питання, пов'язані із необхідністю озброєння поліцейських розвиненими психологічними навичками підтримання емоційної стійкості, протистояння стресам, удосконаленню комунікації і встановленню психологічного контакту з громадянами, оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів,

протидії службовим зловживанням та корупції в діяльності поліції тощо зараз належним чином не вирішуються через відсутність їх нормативно-правового врегулювання [9].

Цілком слушно зазначає О. Є. Користін, що сліпе копіювання західних педагогічних технологій загалом не сприяють удосконаленню системи професійної підготовки кадрів. Адміністративні ж методи розв'язання зазначеної проблеми призводять до штучного симбіозу та декларативного впровадження компетентнісного підходу. Сучасні національні системи підготовки кадрів поліції характеризуються різними поглядами щодо співвідношення в підготовці практичних поліцейських навичок і академічних знань, перенесення на українські терени практик західних систем навчання і виховання, які, зазвичай, не враховують наших особливостей, освітніх традицій, та й самих результатів цих практик у тих країнах, де вони вже стали частиною освітнього ландшафту [10].

Підвищення якості кадрового забезпечення підрозділів поліції також залежить від рівня їх атестації, здійснення розстановки персоналу, стимулювання керівників усіх рівнів до використання нових управлінських практик; упровадження сучасних методів мотивації та збалансованої системи соціального захисту персоналу органів Національної поліції. Важливим аспектом кадрового забезпечення є діяльність кадрових працівників та підрозділів, а також керівників всіх рівнів.

Ситуація, що стосується роботи з кадрами в Національній поліції, вимагає подальшого вдосконалення всієї системи роботи з персоналом, привнесення новітніх управлінських підходів та технологій, приведення її нормативно-правового забезпечення у відповідність до сучасних реалій та вимог, урахування кращого світового досвіду та існуючих стандартів у цій сфері.

Важливою умовою якісного відбору кадрів, з врахуванням омолодження керівного складу поліції, є такий важливий напрямок кадрової роботи, як відбір кандидатів для зарахування до резерву керівного складу, об'єктивна оцінка їх якостей, навчання та вибір і призначення на вакантні посади найбільш придатних працівників.

З врахуванням вищенаведеного ми можемо зробити певні висновки та узагальнення.

Кадрове забезпечення Національної поліції має відбуватися у двох напрямках, що пов'язані між собою. До першого віднесемо розроблення професіографічної характеристики професії поліцейського та здійснення відбору, комплектування посад, проходження служби та професійного навчання відповідно до вимог професії та посади. До другого, створення ефективної управлінської системи, здатної здійснювати кадрове забезпечення Національної поліції відповідно до її потреб.

Так, важливою складовою якісного кадрового забезпечення органів Національної поліції кваліфікованим персоналом є добір професійно придатних працівників на основі об'єктивного оцінювання наявності необхідних компетенцій, належних професійно важливих якостей (ділових, морально-особистісних). У зв'язку з чим, при здійсненні відбору кадрів до органів поліції слід поширити компетентнісний підхід, а саме враховувати вимоги професії до кандидатів на посаду поліцейського, такі вимоги мають бути диференційованими за параметрами придатності / непридатності та психологічної готовності / неготовності до службової діяльності.

Література

1. Некомплект поліцейських. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2859088-nekomplekt-policejskih-v-ukraini-stanovit-171.html>
2. Укрінформ. Патрульна поліція не укомплектована на 26 % <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2859659-patrulna-policia-nedoukomlektovana-na-26.html>
3. Кравченко І.С. Правові засади реалізації кадрової політики Національної поліції України. Підприємство, господарство і право. 1. 2018. С. 68-72.
4. Клочко А. М. Сучасний стан кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України / А. М. Клочко // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 367–371 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11kamvck.pdf>
5. Логвиненко М.І., Демяненко О.С. Роль та значення роботи з кадрами в період реформування органів Національної поліції. Юридичний науковий електронний журнал. № 2. 2018. С. 134-137.
6. Про Національну поліцію: закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>
7. Кудрявцев Т. В. Опыт в педагогике и психологии / Педагогическая энциклопедия: В 4 т. / Гл. ред.: И. А. Каиров, Ф. Н. Петров. М.: Сов. энцикл., 1966. Т. 3. 912 с.
8. Положення професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ / затв. Наказом Міністерства внутрішніх справ від 13.04.2012 № 318. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0728-12>.
9. Барко В.І., Остапович В.П., Барко В.В. Напрями вдосконалення професійної психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України. Psychological journal. №4 (14). 2018. https://www.researchgate.net/publication/325741136_NAPRAMI_VDOSKONALENNA_PROFESIJNOI_PSIHOLOGICNOI_PIDGOTOVKI_POLICEJSKIH_NACIONALNOI_POLICIJ_UKRAINI
10. Користін О.Є. Професійна освіта поліцейського: в якому напрямку рухатися? <http://www.golos.com.ua/article/271037>

Анотація

Кочеров М. В. Шляхи удосконалення кадрового забезпечення Національної поліції в умовах реформ. – Стаття.

Стаття присвячена питанням удосконалення кадрового забезпечення Національної поліції в умовах

реформ. Зазначається, що попри позитивні зрушення, які відбулися після створення Національної поліції та оновлення її персоналу, існує чимало проблемних питань кадрового забезпечення поліції, організації роботи з кадрами. Ці проблеми зумовлені багатьма чинниками, до яких можна віднести поспішність деяких процесів реформ, що відбуваються в органах поліції, невирішеністю питань правового та соціального захисту поліцейських, їх фінансового та матеріально-технічного забезпечення.

Ключові слова: поліція, кадрове забезпечення, реформи, удосконалення, шляхи, МВС України

Аннотація

Кочеров М. В. Пути совершенствования кадрового обеспечения Национальной полиции в условиях реформ. – Статья.

Статья посвящена вопросам совершенствования кадрового обеспечения Национальной полиции в условиях реформ. Отмечается, что несмотря на положительные сдвиги, которые произошли после создания Национальной полиции и обновления ее персонала, существует немало проблемных вопросов кадрового обеспечения полиции, организации работы с кадرا-

ми. Эти проблемы обусловлены многими факторами, к которым можно отнести поспешность некоторых процессов реформ, происходящих в органах полиции, нерешенностью вопросов правовой и социальной защиты полицейских, их финансового и материально-технического обеспечения.

Ключевые слова: полиция, кадровое обеспечение, реформы, совершенствование, пути, МВД Украины.

Summary

Kocherov M. V. Ways to improve the staffing of the National Police in the context of reforms. – Article.

The article is devoted to the issues of improving the staffing of the National Police in the context of reforms. It is noted that despite the positive changes that have taken place since the establishment of the National Police and the renewal of its staff, there are many problematic issues of police staffing, organization of work with personnel. These problems are due to many factors, which include the haste of some reform processes taking place in the police, the unresolved issues of legal and social protection of police officers, their financial and logistical support.

Key words: police, staffing, reforms, improvements, ways, Ministry of Internal Affairs of Ukraine