

УДК 342.9:658.3.07(007.51)

М. М. Прокоф'єв
ад'юнкт кафедри адміністративного права
та адміністративного процесу
факультету № 3
Львівського державного університету внутрішніх справ

РОЛЬ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВООХОРОННОЇ СФЕРИ

Підвищення якості державної служби у правоохоронній сфері є важливим завданням держави. У зв'язку з цим актуальність теоретичного обґрунтування ефективності такого виду професійної діяльності очевидна [1, с. 172]. Головний вектор реформування системи державної служби спрямований на вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення державних органів, зокрема правоохоронних, оскільки від професійної діяльності державних службовців залежить забезпечення актуальних потреб громадян, ефективне виконання завдань і функцій, що стоять перед державою, та комплексний розвиток економіки країни.

Як зазначають М.В. Ковалів, С.С. Єсімов, Ю.Р. Лозинський, сутність і зміст державної служби у правоохоронній сфері, її соціальне призначення детерміновані зовнішнім середовищем функціонування, що охоплює специфічні суспільні відносини, пов'язані із захистом інтересів особи, суспільства та держави від різних загроз адміністративно-деліктного, кримінального, природного та техногенного характеру [2, с. 293].

За твердженням Н.Т. Гончарука та Л.В. Прудіус, проблема кадрового забезпечення органів державної влади України, правоохоронних органів високопрофесійними фахівцями – одна з першочергових та істотних [3, с. 45]. Від того, наскільки вміло підібраний керівний склад, наскільки спроможний у професійному відношенні чи раціонально реалізується наявний кадровий потенціал, у підсумку залежить успіх і стабільність держави.

Нині у юридичній науці відсутнє комплексне дослідження адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення правоохоронних органів в умовах реформування правоохоронної діяльності. Однією з першочергових науково-практичних проблем, які підлягають вирішенню в цій сфері, є відсутність законодавчо закріпленого понятійного апарату, розуміння та розробка якого сприятиме вдосконаленню адміністративно-правового регулювання цієї сфери, і підвищення ефективності науково-методичного супроводу проведення реформи.

У зв'язку з цим необхідно зупинитися на аналізі проблеми у визначенні основних понять, що

відображають сутність і зміст кадрового забезпечення правоохоронних органів з метою розробки універсального понятійного апарату і його подальшого застосування в адміністративно-правовому регулюванні цієї сфери суспільних відносин.

Під адміністративно-правовим регулюванням кадрового забезпечення правоохоронних органів пропонується розуміти комплексний механізм прийняття та реалізації адміністративно-правових норм, які закріплюють організаційно-правові основи кадрового забезпечення органів виконавчої влади, котрі здійснюють правоохоронні функції.

Адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення правоохоронних органів спрямоване на формування необхідних організаційно-правових основ для ефективної реалізації кадрової політики в системі державної служби, формування кадрового складу, розвиток кадрового потенціалу, підвищення професійного рівня державних службовців, удосконалення системи підготовки, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Представлений у науковій літературі аналіз характерних особливостей правоохоронної діяльності дозволяє зробити висновок про те, що органи виконавчої влади, котрі реалізують правоохоронні повноваження, на відміну від інших органів, мають певну специфіку, яку необхідно враховувати при формуванні кадрового складу, організації підготовки, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Нині чинне законодавство не наводить визначення терміна «правоохоронні органи». Водночас коло правоохоронних органів достатньо широке. До складу входять не тільки органи виконавчої влади, а й усі державні органи, котрі здійснюють правоохоронні функції.

Водночас система та структура органів виконавчої влади встановлені кількома нормативними актами – постановами Кабінету Міністрів України від 12 березня 2005 р. № 179 «Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій», від 18 серпня 2017 р. № 644 «Деякі питання упорядкування структури Секретаріату Кабінету Міністрів України, апарату міністерств та інших центральних

органів виконавчої влади» [4; 5]. До системи органів виконавчої влади входять:

- міністерства – органи виконавчої влади, що здійснюють функції з вироблення державної політики та нормативно-правового регулювання у встановленій нормативними актами сфері діяльності;
- служби – органи виконавчої влади, які здійснюють правоохоронні функції у встановленій сфері діяльності;
- агентства – органи виконавчої влади, що здійснюють у встановленій сфері діяльності функції з надання державних послуг, з управління державним майном, правоохоронні та правозастосовні функції.

З урахуванням специфіки правоохоронної діяльності пропонується таке визначення: «правоохоронні органи виконавчої влади – це сукупність міністерств і служб, які реалізують повноваження у контексті захисту прав, свобод, законних інтересів фізичних і юридичних осіб, здійснення превентивних і профілактичних заходів, реалізації юрисдикційних повноважень щодо притягнення винних осіб до юридичної відповідальності».

Наступною ключовою дефініцією є «кадрове забезпечення правоохоронних органів», яку неможливо розглядати без дослідження таких основоположних термінів, як «кадри», «кадровий потенціал», «кадрова політика», «кадрова робота в системі державної служби», оскільки ці категорії тісно взаємопов'язані та взаємозумовлені.

Незважаючи на те, що зазначені поняття використовуються в законодавстві, їх нормативні визначення дотепер не розроблені. Наявність численних наукових підходів створює певні складності у практиці застосування перерахованих термінів під час реалізації кадрового забезпечення правоохоронних органів. Ці поняття мають різний зміст.

Термін «кадри» в перекладі з французької мови (*cadre/cadres* – рамка/штатний співробітник) означає штатний склад працівників організації. У французькій мові цей термін з'явився з латинської (*quadratus* – чотирикутник, квадрат, рамка) і означав штатний склад військовослужбовців в армії. На початку XIX ст. у європейських країнах (Франція, Італія) термін став використовуватися як назва одного з елементів управління.

У науковій літературі термін «кадри» в системі державної служби має різне тлумачення та розглядається авторами з кількох позицій. У широкому сенсі під кадрами розуміється коло посадових осіб, котрі займаються розробкою і реалізацією управлінських рішень. У вузькому сенсі кадри – це виключно сукупність посадових осіб. Крім того, кадри державної служби розглядаються як складова частина кадрів держави.

Г.В. Атаманчук пропонує трактувати кадри як сукупність людей, що виконують обов'язки в системі державної служби та володіють певними пов-

новаженнями, в т.ч. у конкретних випадках застосовувати заходи державного примусу [6, с. 34].

Під кадрами також розуміється штатний кваліфікований склад працівників товариства, держави й організації, які безпосередньо здійснюють реалізацію функцій і завдань [7, с. 62].

В.Б. Авер'янова та О.Ф. Андрійко вказують, що є підстави визначати, що інститут державної служби має поширюватися не лише на діяльність посадових осіб власне державних органів і їх апарату, але й на діяльність працівників усіх інших державних організацій [8, с. 9].

Кадри в системі державної служби – це об'єкт кадрової політики, який включає службовців і працівників органів державної влади, котрі не є державними службовцями, покликаних забезпечувати функції і завдання державного управління. Доцільно виділити кілька специфічних ознак, що мають вираження у впливі з боку суб'єктів управління щодо здійснення функцій держави з формування трудових ресурсів; наявність цільового характеру взаємозв'язку з державним органом; цілісність і динаміку; системний характер.

Кадри (або кадровий склад) правоохоронних органів – це штатний кваліфікований склад працівників, які безпосередньо беруть участь у процесі реалізації цілей, завдань, функцій і повноважень цих органів. Тим часом у правовій доктрині відсутня ясність у питаннях співвідношення понять «кадри» та «персонал». Незважаючи на удавану подібність, зазначені терміни не тотожні та мають різне значення.

Сучасне трактування поняття «персонал» (від лат. *persona* – особа, особистість; важлива особа) сформувалася внаслідок суспільного розвитку та характеризується високим ступенем взаємодії з такими науковими напрямками, як теорія управління, управління персоналом, економіка праці, соціологія, психологія, корпоративна культура, етика.

Персонал – це люди, котрі володіють комплексом індивідуально визначених якостей: професійних, психологічних і соціальних, наявність яких відрізняє від речових факторів [7, с. 132]. Як персонал може розглядатися весь чисельний склад співробітників конкретної організації: фахівці, керівники, організаційно-технічні співробітники. До персоналу також відносять працівників, об'єднаних професійно-трудовами та іншими ознаками.

У системі державної служби персонал державного апарату загалом і персонал окремого державного органу зокрема складається з політичного персоналу (осіб, які безпосередньо реалізують повноваження державного органу), адміністративного персоналу (державних службовців, що діють у межах державної служби), допоміжного організаційно-технічного персоналу (найманих працівників). Кожна з перерахованих вище категорій персоналу державного апарату характеризується

певними особливостями, до яких можна віднести правовий статус, законодавче регулювання, механізми формування та перетворення, соціально-економічні гарантії та ін.

Кадри розглядаються як основна частина персоналу, його професійно-кваліфікована основа, тому поняття «кадри» не може ототожнюватися з поняттям «персонал». Термін «персонал» є більш об'ємною категорією, а термін «кадри» більш вузькою. Поняття «персонал» характеризується динамікою та безперервним розвитком, використовується персоналізований підхід до кожного співробітника з урахуванням індивідуально-визначених якостей. У свою чергу, термін «кадри» вважається більш знеособленим і статичним, що не передбачає динамічного розвитку.

З урахуванням відмінних рис, властивих цим категоріям, у науковій літературі можна почути думку про необхідність і доцільність заміни терміна «кадри» терміном «персонал». Безумовно, зазначена позиція авторів заслуговує на увагу, проте вважаємо, що у сфері правоохоронної діяльності дана зміна ключових понять не зовсім доречна з таких причин.

По-перше, як уже зазначалося, кадри є складовою частиною персоналу органу виконавчої влади та становлять професійну основу, яка безпосередньо здійснює правоохоронні функції; по-друге, об'єктом кадрового забезпечення правоохоронних органів виступають тільки кваліфіковані кадри, тоді як об'єктом управління персоналом виступає весь персонал зазначених органів; по-третє, діяльність правоохоронних органів за своєю специфікою суттєво відрізняється від діяльності інших органів влади; по-четверте, до професійного рівня службовців органів, що реалізують правоохоронні функції, у зв'язку з характером діяльності встановлені особливі кваліфікаційні вимоги.

Поняттю «кадри» за змістовою специфікою рівноцінне поняття «кадровий потенціал». «Кадри» необхідно розглядати як основоположне поняття щодо терміна «кадровий потенціал», оскільки саме зміст терміна «кадри» є основою змістовної частини категорії «кадровий потенціал».

На думку В.Л. Ортинського, З.Р. Кісіль, М.В. Коваліва, кадровий потенціал є сукупністю потенційних можливостей людських трудових ресурсів до служби та виконання відповідних посадових обов'язків і складається з працюючого кадрового складу та кадрового резерву, здатного в перспективі включитися у трудовий процес [9, с. 23].

Кадровий потенціал у системі державної служби пропонується визначати з кількох позицій, що дозволяють повною мірою розкрити зміст. По-перше, це приховані можливості та здатності кадрового складу державного апарату; по-друге, перспективи кар'єрного зростання державних службовців, ефективного застосування професійних здібностей.

Кадровий потенціал розглядають як сукупний кадровий ресурс працівників, який може бути використаний у трудовій діяльності для досягнення певних цілей, поставлених перед суспільством на конкретному етапі розвитку. Тому кадровий потенціал становить не бажану перспективу стану кадрового ресурсу, що досягається у процесі застосування різних технологій щодо управління кадровим складом, а реально існуючий результат управлінської діяльності з виявлення та розвитку професійних здібностей кадрів, який може бути використаний у потрібний момент.

Кадровий потенціал правоохоронних органів є сукупністю кадрових ресурсів, професійних знань, навичок і вмінь, які можуть бути використані у межах функцій і повноважень цих органів для досягнення конкретних цілей діяльності. Згідно з концепцією реформування кадрова політика є однією з основних способів підвищення ефективності функціонування системи державної служби України.

Ключовими напрямками реалізації кадрової політики в системі державної служби в умовах проведення реформи сфери правоохоронної діяльності є її комплектування кваліфікованими, компетентними кадрами, розвиток системи підготовки, професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації, підвищення ефективності професійного навчання кадрового складу. Однак досі не вироблено єдиного поняття «кадрова політика», представлені лише різні доктринальні визначення.

Я.Ф. Жовнірчик вважає, що кадрова політика – це система теоретичних знань, ідей, принципів, відносин і організаційно-практичних заходів державних органів і громадських організацій, спрямованих на закріплення цілей і завдань цієї політики, визначення форм і методів кадрової роботи. Кадрова політика відображає закономірності розвитку об'єктивних кадрових процесів, зв'язки та відносини, що дають їм певну якісну характеристику, визначають основні риси та принципи кадрової роботи [10, с. 103].

І.М. Мельник визначає кадрову політику як послідовну діяльність держави з вироблення вимог до державних службовців, підбору, підготовки й ефективного функціонування з урахуванням фактичного стану та перспектив розвитку державного апарату, прогнозів про кількісні та якісні потреби в кадрах для системи державної служби [11, с. 3].

Кадрова політика у правоохоронних органах є складовою частиною державної кадрової політики, яка реалізується в органах виконавчої влади, що здійснюють правоохоронні функції, є комплексом заходів і напрямів кадрової роботи з формування та професійного розвитку кадрового складу, ефективного використання кадрового потенціалу зазначених органів.

Досліджуючи поняття «кадрова політика», слід звернути увагу на співвідношення з поняттям

«кадрова робота», неправомірне ототожнення з яким істотно ускладнює рішення різних кадрових питань правоохоронних органів. Під кадровою роботою розуміється організаційно-практична діяльність суб'єктів кадрових відносин, до яких належать кадрові служби, їх посадові особи щодо реалізації кадрової політики конкретного органу влади. Кадрові відносини включають сукупність різних взаємозв'язків між суб'єктами й об'єктами кадрової політики державного органу.

На думку І.В. Кравченко, кадрова робота є діяльністю керівників державних органів, кадрових служб у конкретних органах, що здійснюють практичну реалізацію цілей, завдань, принципів і напрямів офіційно прийнятої кадрової політики [12, с. 69].

Якщо кадрова політика в системі державної служби спрямована на забезпечення рівноваги, сумісності з формування, розвитку та вдосконалення кадрового складу державних органів, то кадрова робота забезпечує реалізацію зазначених стратегічних завдань у межах практичної діяльності конкретного органу.

Кадрова робота (кадрова діяльність) правоохоронних органів є діяльністю уповноважених суб'єктів управління (керівників, кадрових служб, посадових осіб), що реалізується за допомогою використання різних кадрових технологій роботи з кадровим складом і спрямована на реалізацію стратегічних цілей, завдань і принципів кадрової політики.

Згідно з положенням Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 рр. з метою застосування ефективних технологій і методів кадрової роботи на державній службі передбачається впровадження механізмів стратегічного кадрового планування [13]. Подібні заходи передбачає Стратегія розвитку органів системи МВС на період до 2020 р. [14].

Однак виникає питання: це повинен бути єдиний документ стратегічного планування, у якому б відображалися кадрова стратегія та кадрове забезпечення правоохоронних органів, чи окремий документ – концепція (стратегія) кадрової політики правоохоронних органів? Відповідь на це питання запропонована Міністерством соціальної політики України, котре виступає за формування документа під назвою «Кадрова стратегія», відповідальність за розробку якого несуть уповноважений заступник керівника і керівник кадрової служби конкретного державного органу.

У зв'язку з цим пропонується проаналізувати на предмет наявності вказаного документа органи виконавчої влади, які беруть участь у реалізації заходів з удосконалення правоохоронної діяльності в Україні: МВС України (центральний апарат, підпорядковані органи та підрозділи), Національна поліція, Державна служба України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС України),

Державна міграційна служба України (далі – ДМС України), Державна прикордонна служба України, Національна гвардія України, Експертна служба МВС України.

Аналіз нормативних документів, що регламентують реалізацію кадрової стратегії зазначених правоохоронних органів, свідчить про те, що до структури та змістовної частини документу законодавством не передбачається ніяких обов'язкових вимог. Правоохоронні органи мають право самостійно визначати форму, обсяг і зміст цих відомчих актів, приймати рішення про доцільність офіційного затвердження.

Сьогодні відсутнє не тільки загальне стратегічне планування кадрового забезпечення правоохоронних органів, а і їх кадрова стратегія.

Г. Атаманчук розглядає державну службу як явище, що охоплює, характеризує та визначає практичне виконання посадових функцій, обов'язків і прав у державному апараті [15, с. 191]. Кадрове забезпечення в державному управлінні за характером і послідовністю дій належить до загальних функцій управління, поряд із плануючими, організаційними, регулюючими та контрольними заходами.

Нині термін «кадрове забезпечення» використовується в ряді нормативно-правових актів, що регулюють сферу державної служби в Україні, але нормативне визначення терміна законодавством не передбачено. Цей правовий пробіл негативним чином впливає на правозастосовну практику, оскільки ефективність діяльності працівників правоохоронних органів залежить від єдиної, методично і юридично обґрунтованої системи управління кадровим складом. У загальному сенсі кадрове забезпечення є одним із напрямів кадрової політики, процесом формування складу працівників, відповідних тактичних і стратегічних цілей організації, орієнтований на вдосконалення кадрового потенціалу.

Кадрове забезпечення включає необхідний кількісний і якісний склад працівників. Під кадровим забезпеченням розуміються певні дії та процеси, що в сукупності дозволяють забезпечувати реалізацію цілей, завдань і принципів, висунутих кадровою політикою [16, с. 139].

Кадрове забезпечення в системі державної служби – це частина кадрової політики, пов'язана з фактичною реалізацією її принципів і цілей. Кадрове забезпечення є складним і багатограним управлінським процесом, реалізованим за допомогою системи організаційно-практичної діяльності, спрямованої на комплектування органів влади високопрофесійними кадрами, здатними ефективно реалізовувати службові обов'язки, покладені у межах повноважень конкретного органу влади. З іншого боку, кадрове забезпечення відображає стан кадрового складу державного органу,

його кількісні та якісні характеристики, рівень укомплектованості.

Стосовно сфери правоохоронної діяльності пропонується таке визначення цього терміна: кадрове забезпечення правоохоронних органів – це один із напрямів кадрової політики, порядок формування та професійного розвитку кадрового складу, відповідного за своїми кількісними та якісними характеристиками цілям і завданням діяльності правоохоронних органів.

Із зазначеного визначення можна виділити ознаки, що характеризують кадрове забезпечення правоохоронних органів: є одним із напрямів кадрової політики, головною метою якого є комплектування правоохоронних органів професійним і компетентним кадровим складом; є порядок формування та професійного розвитку такого кадрового складу, який би відповідав за своїми кількісними та якісними характеристиками цілям і завданням діяльності конкретного правоохоронного органу; здійснюється за допомогою реалізації комплексу заходів (організаційних, матеріально-технічних, економічних, правових, освітніх та ін.), у т.ч. з підготовки в інтересах зазначених органів кваліфікованих кадрів, їх професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації; необхідно здійснювати з урахуванням специфіки правоохоронної діяльності, функцій і повноважень конкретного правоохоронного органу, з дотриманням порядку проходження державної служби; завдяки ефективному здійсненню кадрового забезпечення вирішується одна з проблем у системі державної служби – проблема укомплектування вакантних посад особами, котрі відповідають необхідним кваліфікаційним критеріям і вимогам, що пред'являються до них у конкретному правоохоронному органі.

В умовах реформування сфери правоохоронної діяльності ключова роль кадрового забезпечення правоохоронних органів у системі державної служби проявляється в декількох аспектах.

По-перше, за допомогою вдосконалення кадрового забезпечення правоохоронних органів можливо підвищити ефективність і якість державного управління у сфері правоохоронної діяльності. По-друге, професійні та компетентні службовці органів, що здійснюють правоохоронні функції, можуть сформувати державний апарат, який буде здатний ефективно вирішувати всі поставлені завдання з мінімальними часовими та ресурсними витратами зі збереженням якісних показників праці. По-третє, високий рівень кадрового забезпечення виступає головним заходом забезпечення дисципліни та правопорядку в органах виконавчої влади, що реалізують правоохоронні функції. По-четверте, тільки професійно організоване кадрове забезпечення правоохоронних органів є важливим способом дотримання трудових і соціальних гарантій службовців.

Удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення органів, що здійснюють правоохоронні функції, залежить не тільки від розробки науково-методологічної бази, на основі якої буде формуватися кадрова стратегія та напрями розвитку діяльності зазначених органів, а й від рівня професіоналізму та компетентності службовців. Тому особливе місце в системі умов ефективної реалізації правоохоронної діяльності та вдосконалення адміністративно-правового регулювання займає професіоналізм і компетентність державних службовців органів, які здійснюють правоохоронні функції.

Вважаємо, що кожен правоохоронний орган повинен розробити кадрову стратегію, яка б була відображена в офіційно затвердженому відомчому нормативному акті. Це дозволить підвищити ефективність реалізації кадрової політики не тільки в системі державної служби загалом, але й у правоохоронних органах зокрема. Очевидно, що досягнення стратегічних цілей, вирішення завдань і реалізація принципів кадрової політики в системі державної служби безпосередньо залежить від її кадрового забезпечення.

Література

1. Ярема О.Г. Соціальна ефективність державної служби в правоохоронній сфері. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 2. С. 172-175.
2. Ковалів М.В., Єсімов С.С., Лозинський Ю.Р. Правове регулювання правоохоронної діяльності : навчальний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 323 с.
3. Гончарук Н.Т., Прудіус Л.В. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. *Аспекти публічного правління*. 2018. № 1-2. Т. 6. С. 42-51.
4. Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 12 березня 2005 р. № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2005-%D0%BF> (дата звернення 04.05.2019).
5. Деякі питання упорядкування структури Секретаріату Кабінету Міністрів України, апарату міністерств та інших центральних органів виконавчої влади : Постанова Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 р. № 644. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/644-2017-%D0%BF> (дата звернення 04.05.2019).
6. Атаманчук Г.В. Теорія державного управління: курс лекцій. Москва : Юридическая литература, 1997. 400 с.
7. Чернишова Є.Р., Гузій Н.В., Ляхоцький В.П. Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти. Київ : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2014. 230 с.
8. Авер'янов В., Андрійко О. Дискусійні питання законодавчого регулювання державної служби в Україні. *Вісник державної служби управління України*. 2005. № 3. С. 7-11.
9. Ортинський В.Л., Кісіль З.Р., Ковалів М.В. Організаційні засади управлінської діяльності в органах внутрішніх справ України : навчально-методичний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2006. 248 с.

10. Жовнірчик Я.Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 12. С. 102-107.

11. Мельник І.М. Особливості кадрової політики у сфері вдосконалення підбору персоналу державної служби. URL: http://academy.gov.ua/ej/ej7/doc_pdf/melnik.pdf (дата звернення 05.05.2019).

12. Кравченко І. Правові засади реалізації кадрової політики Національної поліції України. *Підприємство, господарство і право*. 2018. № 1. С. 68-72.

13. Деякі питання реформування державного управління України : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80> (дата звернення 05.05.2019).

14. Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 р. № 1023-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-2017-%D1%80> (дата звернення 28.04.2019).

15. Гурковський М.П., Єсімов С.С. Поняття державної служби в правоохоронній сфері України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2017. № 4. С. 189-200.

16. Гурковський М.П., Єсімов С.С. Зміст і методологія роботи з кадровим резервом у системі МВС України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2018. Вип. 1. С. 134-145.

Анотація

Прокоф'єв М. М. Роль кадрового забезпечення у системі державної служби в умовах реформування правоохоронної сфери. – Стаття.

Стаття присвячена дослідженню ролі та значення кадрового забезпечення в системі державної служби в умовах реформування правоохоронної діяльності як специфічного різновиду професійної діяльності, направленої на забезпечення публічної безпеки і громадського порядку, захисту прав і свобод людини та громадянина. Проаналізовано юридичну сутність значення кадрового забезпечення у правоохоронній сфері у контексті Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 рр., чинних нормативно-правових актів і стандартів правоохоронної діяльності у країнах – членах Європейського Союзу. Зазначено, що основними напрямками вдосконалення механізму кадрового забезпечення державних органів є: підвищення якості формування та процесу управління кадровим складом державної служби; вдосконалення системи професійного розвитку службовців. На підставі аналізу охарактеризовано загальні напрями удосконалення кадрового забезпечення в системі державної служби у правоохоронній сфері з метою підвищення рівня професіоналізму та компетентності; вдосконалення механізмів матеріального стимулювання та грошового утримання державних службовців; підвищен-

ня ефективності антикорупційних заходів у системі державної служби. Звернуто увагу на забезпечення правових гарантій професійної діяльності державних службовців. Нормативне закріплення теоретичної моделі правового інституту кадрового забезпечення в системі державної служби ускладнює на практиці здійснення правозахисних функцій у контексті особливостей діяльності у сфері правоохоронної діяльності. Висловлюються пропозиції, спрямовані на реалізацію Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 рр., визначаються основні напрями удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення органів, що здійснюють правоохоронні функції.

Ключові слова: кадри, персонал, кадрове забезпечення, державна служба, реформування, правоохоронна діяльність.

Summary

Prokofiev M. M. The role of human resources provision in the civil service system in the context of reforming the law enforcement sphere. – Article.

The article is devoted to the research of the role and importance of staffing in the civil service system in the context of reforming law enforcement as a specific kind of professional activity aimed at ensuring public safety and public order, protecting human and civil rights and freedoms. The legal essence of the personnel security provision in the law-enforcement sphere in the context of the Strategy for the reform of the state administration of Ukraine for 2016-2020, the current normative legal acts and standards of law-enforcement activity in the member-states of the European Union is analyzed. It is noted that the main directions of improvement of the mechanism of personnel provision of state bodies are: improving the quality of the formation and process of personnel management of the civil service; improvement of the system of professional development of employees. Based on the analysis, the general directions of improvement of personnel provision in the civil service system in the law-enforcement sphere are described with the purpose of raising the level of professionalism and competence; Improvement of mechanisms of financial incentives and financial support for civil servants; increasing the effectiveness of anti-corruption measures in the civil service system. The attention is paid to ensuring legal guarantees of professional activity of civil servants. Normative consolidation of the theoretical model of the legal institute of personnel provision in the civil service system complicates the implementation of human rights functions in the context of the peculiarities of activity in the field of law-enforcement activity. The proposals aimed at realization of the Strategy of reforming the state administration of Ukraine for 2016-2020 are expressed, the main directions of improvement of administrative and legal regulation of personnel provision of bodies that carry out law enforcement functions are determined.

Key words: personnel, personnel, staffing, civil service, reform, law enforcement activity.