

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.09>**КОСТЯНТИН ГЕННАДІЙОВИЧ ГАРБУЗЮК,**

кандидат юридичних наук,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
факультет № 2;

 <https://orcid.org/0000-0002-6714-5074>,

e-mail: 180471@i.ua

МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА ФУНКЦІЇ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

На підставі аналізу поглядів учених розкрито загальнотеоретичні підходи до сутності поняття «мета». Розглянуто положення норм чинного законодавства, яке закріплює правові засади кадрового забезпечення в поліції, на основі чого з'ясовано, що метою кадрового забезпечення органів Національної поліції України є формування якісного кадрового складу кваліфікованих професіоналів, здатних належним чином виконувати завдання поліції в межах визначених посадових функцій відповідно до конкретних потреб цього органу. Установлено сутність і зміст поняття «завдання кадрового забезпечення органів Національної поліції України», а також зауважено, що за своїм змістом вони мають різноманітний характер: організаційний, соціальний, економічний тощо. Аналіз норм чинного законодавства дав можливість виокремити й охарактеризувати ключові функції кадрового забезпечення органів Національної поліції України.

Ключові слова: *кадри, кадрове забезпечення, Національна поліція, мета, завдання, функції.*

Оригінальна стаття

ВСТУП. У 2015 р. на території нашої держави було створено новий правоохоронний орган – Національну поліцію України, що стало надважливим кроком у напрямі реформування всього правоохоронного сектора нашої держави. Такий центральний орган виконавчої влади увібрав у себе найбільш позитивні практики функціонування органів поліції у провідних державах Європи, а також змінив філософію діяльності правоохоронних органів. Водночас реформаційні зміни зумовили необхідність формування нових підходів до роботи з персоналом поліції, у зв'язку з чим розвиток кадрового забезпечення цього органу є одним із найбільш важливих, а отже, і пріоритетних завдань законодавця. Узагалі проблема кадрового забезпечення в межах діяльності різних підприємств, установ та організацій, зокрема органів Національної поліції, становить особливий інтерес для науковців, у зв'язку з чим аналізується на рівні підручників, навчальних посібників, монографій, дисертацій та окремих наукових статей. Проте, незважаючи на вказані аспекти, стан дослідження кадрового забезпечення органів Національної поліції України загалом можна визначити як досить низький. Такий висновок пов'язано із тим, що зазначена проблема аналізується в наукових роботах не прямо, а опосередковано, у контексті інших дотичних проблематик. З огляду на це важливим за-

вданням законодавця є створити належні правові й організаційні умови для належного кадрового забезпечення цієї інституції. Разом із тим практика свідчить, що у зазначеній сфері залишається низка проблем, які потребують негайного вирішення, чого можна досягти серед іншого шляхом здійснення комплексних наукових розробок у цьому напрямку.

Варто зауважити, що кадрове забезпечення є комплексною та складною діяльністю, що має змішаний юридичний зміст. Унаслідок особливого об'єкта – працівників поліції, які виступають виконавцями державної правоохоронної функції, забезпечення останніх перебуває на стику адміністративної і трудової галузей права. Проте, враховуючи той факт, що зміст кадрового забезпечення становлять відносини, пов'язані саме із трудовою, а не адміністративною діяльністю поліцейських, найбільш правильним є віднесення останньої саме до трудо-правової галузі. Кадрове забезпечення в органах Національної поліції має особливе функціональне значення, що, на наш погляд, пов'язано передусім із правовим статусом поліцейських та поліцією в цілому, а також покладеними на це правоохоронне відомство завданнями. Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII установлює, що Національна поліція України – «центральный орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення

охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку»¹. Указаний вище нормативно-правовий акт також окреслює ключові завдання поліції, які полягають у наданні поліцейських послуг за такими напрямками, як створення та забезпечення організаційних умов для захисту законних прав, свобод та інтересів громадян, а також публічної безпеки і правопорядку всередині країни, запобігання та протидія злочинності, надання допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги².

З огляду на зазначене вище можемо констатувати, що кадрове забезпечення органів Національної поліції України – це врегульована законодавством, виражена у відомчих організаційно-розпорядчих актах процедурна діяльність керівництва поліції, яку спрямовано на формування кадрового складу поліції, проведення систематичної і комплексної роботи з кадрами поліції (поліцейськими), а також щодо забезпечення їх трудового процесу та реалізації всього масиву наданих їм трудових прав, забезпечення професійної підготовки поліцейських, а також дисципліни їх службової діяльності. Таке визначення підтверджує комплексність указанного вище поняття, що досягається не лише через теоретичні особливості цієї категорії, але й велику кількість зовнішніх практичних аспектів. Робота з кадрами Національної поліції України не відбувається хаотично, невпорядковано, а поділяється на спеціальні діяльнісні відрізки, в кожному з яких виявляються її головні завдання та цілі.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Мета наукового дослідження полягає у тому, щоб, спираючись на аналіз наукових поглядів учених і норм чинного законодавства України, встановити мету, а також з'ясувати завдання та функції кадрового забезпечення органів Національної поліції України. З огляду на вказану мету сформульовано завдання статті, серед яких з'ясувати загальнотеоретичний зміст поняття «мета», а також здійснити аналіз наукових підходів і норм чинного законодавства щодо цього питання; охарактеризувати коло завдань, які виконує кадрове забезпечення в органах поліції, відповідно до сформульованої

мети; узагальнити теоретичні підходи до з'ясування функцій кадрового забезпечення, а також сформулювати власну думку щодо переліку відповідних функцій.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Методологічну основу цього наукового дослідження становить сукупність загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання. Так, застосування діалектичного методу дало змогу розглянути проблеми в динаміці, визначити їх сутність та встановити взаємозв'язки з іншими проблемами і суспільними явищами. Використання логіко-семантичного методу дало змогу сформулювати авторське бачення щодо визначення таких понять, як «мета», «завдання» та «функції». Метод документального аналізу було застосовано для того, щоб розкрити положення норм чинного законодавства, в яких закріплюються сутність і зміст кадрового забезпечення в органах Національної поліції України. Методи систематизації та класифікації було застосовано для виділення переліку основних завдань і функцій кадрового забезпечення органів поліції в нашій державі. Ці та інші методи і підходи наукового дослідження застосовувались взаємопов'язано і дали змогу вийти на нові наукові та практичні ідеї. Застосовано і метод моделювання, насамперед для визначення послідовності, алгоритму й можливих варіантів правозастосування. Під час підготовки статті було використано й низку інших загальних і спеціальних методів, використання яких дало змогу комплексно підійти до розв'язання окреслених вище завдань.

Нормативно-правову основу цієї статті становлять нормативно-правові акти різної юридичної сили, норми яких спрямовано на регулювання діяльності Національної поліції України взагалі, а також процесу кадрового забезпечення цього центрального органу виконавчої влади зокрема. Теоретичною основою праці стали напрацювання вчених із галузі трудового й адміністративного права, які займалися проблематикою кадрового забезпечення в органах державної влади взагалі та в Національній поліції зокрема. Окрім того, було використано напрацювання фахівців з інших галузевих дисциплін: теорії держави і права, соціології, філософії, психології тощо. Емпіричну основу дослідження становлять узагальнення практичної діяльності органів Національної поліції та її структурних підрозділів у досліджуваній сфері, а також довідкові та періодичні видання. Окрім того, автор використовує власний досвід роботи у правоохоронних органах, зокрема в кадрових підрозділах правоохоронних органів України.

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 17.07.2021).

² Там само.

Наукова новизна дослідження визначається тим, що ця робота є однією із перших спроб комплексно, на підставі аналізу наукових поглядів учених та норм чинного законодавства з'ясувати мету, а також окреслити коло й охарактеризувати завдання та функції кадрового забезпечення Національної поліції України.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ДИСКУСІЯ. Починаючи наукове дослідження, насамперед варто зазначити, що стан нормативно-правового регулювання кадрового забезпечення органів поліції положеннями актів трудової галузі права можна визначити вкрай низьким. Так, зазначені документи становлять загальну основу регулювання трудових відносин у поліції, тоді як у межах відомчої нормативної бази цьому питанню присвячено лише окремі положення підзаконних актів. На нашу думку, така ситуація потребує виправлення, адже невідповідність загальної нормативної бази спеціальній породжує численні юридичні прогалини, внаслідок яких трудові права працівників поліції можуть порушуватись. Виправлення цього негативного фактора ми бачимо у ухваленні окремого документа, спрямованого на регулювання саме трудової діяльності працівників поліції. Зазначений документ має стати базовим спеціальним юридичним джерелом регулювання всіх без винятку трудових правовідносин, які виникають в діяльності працівників поліції та становлять предмет кадрового забезпечення. Основою такого закону варто визначити Конституцію, КЗпП України та інші загальнотрудові акти. Окрему увагу в положеннях закону варто приділити визначенню мети, завданням та функціям кадрового забезпечення поліції.

Далі, на нашу думку, слід з'ясувати загальнотеоретичний зміст поняття «мета». Так, академічним Словником української мови (Білодід та ін., 1973, с. 683) мета визначається як те, до чого хтось прагне, чого хоче досягти; ціль. Саме прагнення, на яке націлене здійснення кадрового забезпечення, являє собою його мету. В наукових дослідженнях мета кадрового забезпечення прослідковується в основному як елемент самого визначення поняття кадрового забезпечення. Розглянемо деякі визначення поняття кадрового забезпечення, які містять вказівку на його спрямованість.

На думку К. Л. Бугайчука (2019, с. 128), кадрове забезпечення органів Національної поліції слід тлумачити як основу на нормативно-правових актах різної юридичної сили цілеспрямовану, комплексну систематичну діяльність уповноважених органів та підроз-

ділів поліції, а також їх посадових осіб, метою якої є створення правових та організаційних умов для комплектування останніх професійними та якісними кадрами й супровід їх діяльності з метою забезпечення оптимальної побудови та розвитку організаційних структур, ефективної організації діяльності суб'єктів публічного адміністрування, якісної розробки, ухвалення та реалізації управлінських рішень у системі Національної поліції України. Саме виділені автором спрямування діяльності уповноважених підрозділів Національної поліції та їх посадових осіб на здійснення кадрового забезпечення вочевидь визначають мету такої діяльності.

А. К. Мосумова (2021, с. 44) під кадровим забезпеченням розуміє перш за все сукупність дій, яка спрямована на формування чисельності та якісного складу працівників, їх адаптацію, мотивування, навчання, оцінювання і розвиток, що забезпечить ефективне виконання цілей та завдань установи (організації). З економічної точки зору, поняття «кадрове забезпечення» доцільно визначати як рівень відповідності між кількісним і якісним трудовим потенціалом, що користується попитом на ринку праці в конкретний момент часу, і діяльністю установ і організацій, що забезпечують відповідні технології підготовки та рекрутування кадрів (система багаторівневої загальної та професійної освіти, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрових служб організацій та інших інституціональних структур). Авторка наголошує на необхідному взаємозв'язку потреб у професійних кадрах із насиченням цих потреб, що має будуватися на основі відповідності названим потребам.

Схожої думки дотримується і В. О. Зозуля (2017), яка до мети кадрового забезпечення відносить наповнення штатних одиниць державних органів відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, а також організацію діяльності з кадрами, підтримання їх професійного зростання та захисту. В. М. Тетеря (2016, с. 18) до мети кадрового забезпечення Національної поліції відносить забезпечення функціонування поліції як цілісної системи на відповідному професійному рівні, досягнення найбільш раціонального ступеня використання кадрів та мобільності персоналу, соціальний захист і мотивацію кадрів.

П. О. Комірчий (2019, с. 137) метою кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері держави називає «забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами, яке здійснюється в умовах ринкової

економіки з урахуванням демократичних заasad побудови нашої держави з 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». Дослідник, вочевидь, акцентує на досягненні певних результатів такої діяльності.

Отже, підсумовуючи розглянуті погляди авторів, метою кадрового забезпечення органів Національної поліції можна назвати формування професійного кадрового складу органів поліції, а також організаційне забезпечення його якісної професійної діяльності, спрямоване на ефективне виконання поставлених перед Національною поліцією завдань.

Мета кадрового забезпечення є безпосередньо пов'язаною з необхідністю виконання певних обумовлених нею завдань. Саме поняття завдання тлумачиться як наперед визначений, запланований для виконання обсяг роботи, справа тощо; мета, до якої прагнуть; те, що хочуть здійснити. Тобто завдання кадрового забезпечення органів Національної поліції України – це певні окремі елементи, результати діяльності, спрямовані на досягнення єдиної мети.

Розглядаючи висвітлення завдань кадрового забезпечення у правовій літературі, слід наголосити на неоднорідності поглядів авторів із цього питання. Так, О. Н. Ілюшина (2020) виділяє такі основні завдання формування регіональної системи кадрового забезпечення: «перспективне вивчення потреб ринку праці у фахівців; облік співвідношення потреби регіону в робочій силі і джерел її забезпечення; створення умов для залучення кадрових ресурсів у регіональну систему; формування стійких зовнішніх зв'язків, покликаних забезпечити своєчасну взаємоузгоджену притоку фахівців у сферу відповідної діяльності; якісне оновлення структури, змісту і технологій професійної освіти; розвиток системи перенавчання працівників, що вивільняються, і незайнятого населення та інші». Вона не називає повний перелік завдань кадрового забезпечення, а лише виокремлює ті, які, на її погляд, є основними.

На думку В. О. Зозулі (2017), до основних завдань кадрового забезпечення належать такі: планування кадрових потреб, підвищення авторитетності державної служби, підготовка

кадрів, формування резерву та робота з ним, прийняття на державну службу, розстановка кадрів, оцінювання результатів діяльності службовців, підвищення рівня професійної компетенції державних службовців, перепідготовка службовців, припинення державної служби, соціальне забезпечення та запобігання старінню кадрів. Усі перелічені завдання можна звести до трьох основних: прийняття на державну службу, проходження державної служби і припинення державної служби.

Підсумовуючи погляди стосовно завдань кадрового забезпечення, слід зазначити, що більшість авторів до них відносить прогнозування та планування кадрових потреб, залучення та підготовку кадрів. Окремі автори наголошують на включенні до завдань кадрового забезпечення соціальної роботи з кадрами, а також припинення трудових функцій працівників.

К. М. Рудой (2015, с. 66) усі завдання суб'єктів підготовки кадрів для органів Національної поліції України поділяє на три групи: 1) виробничі, які конкретизують мету їх діяльності (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів); 2) соціальні, спрямовані на створення належних умов навчання, соціального, речового та грошового забезпечення; 3) економічні, що встановлюють обов'язок закладів освіти раціонально використовувати державні кошти, що виділяються на підготовку кадрів. Перелічені завдання властиві й іншим суб'єктам кадрового забезпечення органів Національної поліції, зокрема виробничі обумовлюються їх конкретними повноваженнями в цій сфері, соціальні впливають з обов'язків щодо належного професійного й особистого розвитку працівників органів Національної поліції і забезпечення реалізації передбачених законодавством соціальних гарантій; економічні пов'язано з ефективним використанням бюджетних коштів, що виділяються для здійснення конкретних функцій суб'єктами кадрового забезпечення органів Національної поліції.

Завдання кадрового забезпечення органів Національної поліції безпосередньо пов'язуються з функціями як засобами реалізації цих завдань. Тлумачний словник визначає функцію як явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін; робота кого-, чого-небудь, обов'язок, коло діяльності когось, чогось. Отже, у підґрунтя функцій кадрового забезпечення органів Національної поліції, вочевидь, покладено коло діяльності, яку реалізують суб'єкти кадрового забезпечення. Наприклад,

на думку К. М. Рудого (2015, с. 66), функції суб'єктів підготовки кадрів для органів Національної поліції є напрямками практичної їх діяльності з реалізації поставлених перед ними завдань, а саме: підготовка кадрів на базі повної загальної середньої освіти за відповідними сферами діяльності; перепідготовка кадрів, які мають вищу освіту не за профілем роботи відповідного органу Національної поліції, де вони бажають працювати; підвищення кваліфікації працівників органів Національної поліції; проведення наукових досліджень з актуальних питань правоохоронної діяльності; підготовка науково-педагогічних кадрів за відповідними спеціальностями, вивчення особливостей проходження служби в окремих підрозділах органів Національної поліції, профорієнтаційні заходи з учнями шкіл, ліцеїв, гімназій та інших загальноосвітніх навчальних закладів, а також з іншими особами, які мають право вступу до закладів вищої освіти. Слід погодитися з думкою про те, що функції та завдання кадрового забезпечення є тісно пов'язаними. Суб'єкти підготовки кадрів для органів Національної поліції спрямовують свою діяльність насамперед на виконання обмеженого кола завдань з комплексу завдань, які стоять перед кадровим забезпеченням органів Національної поліції.

Розглянемо загальні питання щодо функцій суб'єктів кадрового забезпечення органів Національної поліції, що не стосуються конкретних суб'єктів.

У деяких дослідженнях (Серьогін, Сороко та ін., 2015, с. 179–180) функції кадрового забезпечення виокремлюються безпосередньо у змісті цього пропонованого авторами поняття як певні напрями його реалізації. Автори Енциклопедії з державного управління визначають кадрове забезпечення як здійснювану в процесі управління діяльність, змістом якої є забезпечення органів, установ і їх підрозділів необхідним контингентом осіб, які відповідають певним вимогам, інформацією про них, а також упровадження науково обґрунтованих методів добору, розстановки, професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, стимулювання їхньої роботи, правового регулювання трудової діяльності та надання правового захисту працевлаштованим. С. О. Шатрава (2018, с. 86) визначає кадрове забезпечення органів Національної поліції як вид внутрішньоорганізаційної управлінської діяльності, яку врегульовано нормами адміністративного законодавства, відомчими й організаційно-розпорядчими актами МВС України і Національної поліції України, що полягає у проведенні

роботи з кадрами, яка охоплює їх професійну підготовку, добір та розстановку, просування по службі, перепідготовку та підвищення кваліфікації, заохочення та застосування дисциплінарних санкцій, а також оцінювання якості службової діяльності працівників поліції. Перелічені авторами заходи фактично розкривають основні елементи кадрового забезпечення як комплексного явища, об'єднаного єдністю мети.

На думку О. Н. Люшиної (2018), функції являють собою один з елементів механізму кадрового забезпечення, що виявляються в окремих напрямках роботи з кадрами (персоналом). До таких функцій, на погляд авторки, найбільш доцільно відносити створення правових та організаційних умов для комплектування професійними кадрами, навчання та підвищення кваліфікації кадрів, сприяння впровадженню новітніх методів і форм роботи з кадрами, розвитку ділових та моральних якостей працівників, сприяння у працевлаштуванні випускників, балансування потреби в кадрах на підставі прогнозів стратегічного розвитку регіонів і підготовки фахівців у вищих, моніторинг ринку праці, аналіз результатів діяльності регіону щодо його кадрового забезпечення, вирішення соціально-побутових проблем працівників, питань надання встановлених чинним законодавством пільг та допомоги тощо. Отже, авторка не дає повного переліку тих напрямів діяльності, що вичерпують зміст кадрового забезпечення.

М. О. Маланчій та О. М. Ставицький (2017) до функцій, які виконуються як у межах кадрового забезпечення, так і в межах управління взагалі, відносять відбір, розстановку, просування співробітника, а також його атестацію. Більш широке коло функцій кадрового забезпечення порівняно з попередніми авторами пропонує А. П. Перов (2017, с. 85). На його погляд, «кадрове забезпечення виконує функції планування (визначення кількості працівників та ступеня їх підготовки), залучення та підготовки кадрів, добору та розстановки кадрів, встановлення правових засад проходження державної служби, роботу з резервом, соціалізацію, професійний розвиток, оцінювання показників діяльності, оплати праці, мотивації, соціального забезпечення кадрів, роботу з ветеранами. Такий перелік елементів функціональної структури кадрового забезпечення автор пояснює тим, що це дійсно комплексне явище, яке має значну сферу дії та виконує велику кількість функцій». Схожої думки дотримується і П. В. Євдокимов (2020, с. 30–31).

Під функціями кадрового забезпечення В. М. Тетеря (2018, с. 11) пропонує розуміти «окремі напрями роботи з персоналом Національної поліції: 1) відбір та залучення кваліфікованих кадрів; 2) аналіз стану роботи щодо кадрового забезпечення; 3) розподіл кадрів за їх функціональними обов'язками та професійними вміннями; 4) впровадження нових технологій, методів та форм роботи з кадрами; 5) створення резерву персоналу; 6) атестація кадрів; 7) планування потреб у забезпеченні кадрами; 8) облік та попередження правопорушень кадровим складом поліції; 9) допомога у вирішенні соціальних проблем».

Із вищезазначеного видно безпосередній зв'язок функцій кадрового забезпечення з його змістом і структурою, яку вчені визначають як функціональну структуру. В. О. Зозуля (2017) пропонує такий перелік функцій кадрового забезпечення органів державної влади: розроблення планів роботи з кадрами, визначення щорічних потреб у кадрах для державних органів, формування замовлення на підготовку майбутніх державних службовців, підвищення кваліфікації державних службовців, аналіз кадрового складу державних органів, розроблення та впровадження дієвої системи формування кадрового резерву відповідно до щорічних потреб, контроль за відповідністю кандидатів установленим вимогам, залучення кваліфікованих кадрів шляхом систематичного оновлення системи відбору та запровадження інноваційних технологій, забезпечення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, оцінювання результатів діяльності державних службовців, здійснення соціального захисту службовців, розроблення систем удосконалення відбору, розстановки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, соціального захисту державних службовців, розроблення систем відбору кадрів відповідно до вимог сьогодення, розроблення систем заохочень (мотивацій) як необхідної складової їх ефективної діяльності та підвищення авторитетності державної служби шляхом проведення профорієнтаційних заходів серед населення держави. Отже, В. О. Зозуля (2017) визначає достатньо широке коло функцій кадрового забезпечення, що охоплює найрізноманітніші напрями діяльності, які стосуються і кадрового забезпечення органів Національної поліції.

Підсумовуючи зазначені погляди, можна зробити висновок, що під функціями кадрового забезпечення доцільно розуміти основні напрями діяльності суб'єктів його здійснення.

Більшість авторів не називає кола функцій, які вони вважають такими, що вичерпують зміст кадрового забезпечення. Разом із

цим кількість функцій кадрового забезпечення залежить від деталізації дослідниками тих напрямів діяльності, які реалізують суб'єкти кадрового забезпечення. До основних функцій кадрового забезпечення органів влади відносять такі: аналіз кадрової політики, добір та підготовка кадрів, розподіл кадрів, прийняття на роботу (державну службу), організація забезпечення проходження служби, зокрема стимулювання, соціального захисту, підтримання професійної якості працівників (державних службовців), зокрема через застосування дисциплінарних процедур, післядипломної освіти тощо, та припинення державної служби.

Специфіка функцій кадрового забезпечення органів Національної поліції обумовлюється особливостями нормативно-правової регламентації цієї державної служби, яка, у свою чергу, має особливий трудово-правовий характер та у загальному вигляді являє собою здійснювану поліцейськими професійну діяльність, що полягає в реалізації ними своїх владно-управлінських повноважень, які, зокрема, визначаються нормами Закону України «Про Національну поліцію», а також Дисциплінарним статутом поліції України.

На підставі аналізу положень закону можна визначити специфіку функцій кадрового забезпечення органів Національної поліції. У підґрунті кадрового забезпечення лежить діяльність щодо залучення, супроводження та звільнення з посади поліцейського. Головною умовою початку трудових відносин особи в органах Національної поліції є укладення контракту про проходження служби в поліції – це письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами. Цьому факту передують реалізація дослідження потреб органів Національної поліції у певних кваліфікованих кадрах, профорієнтація серед населення, насамперед випускників закладів середньої освіти, та добір кандидатів. Відповідно до Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади конкурс на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади проводиться в центральному органі управління поліцією і в її територіальних (зокрема міжрегіональних) органах (закладах, установах) з метою добору осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою¹.

¹ Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади : затв. Наказом МВС України від 25.12.2015

Важливе місце серед інших функцій кадрового забезпечення органів Національної поліції посідає професійне навчання поліцейських. Воно відповідно до «Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції» складається з: «1) первинної професійної підготовки; 2) підготовки у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання; 3) післядипломної освіти; 4) службової підготовки – системи заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності»¹.

Варто також зауважити, що забезпечення дотримання службової дисципліни також є функцією кадрового забезпечення органів Національної поліції. Відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України «службова дисципліна ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соціально-економічних умов для чесного, неупередженого і гідного виконання обов'язків поліцейського, повазі до честі і гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов'язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення та примусу»². Ефективними засобами забезпечення дотримання службової дисципліни є заохочення та дисциплінарне стягнення.

Указаний вище Дисциплінарний статут визначає, що «заохочення є засобом підтримання службової дисципліни, що полягає у відзначенні поліцейського за успішне виконання ним обов'язків, а також за інші заслуги перед державою та суспільством. Заохочення застосовуються до поліцейських на підставі сукупної оцінки професійних якостей, результатів службової діяльності, ступеня службової активності, ініціативності та стану дотримання службової дисципліни на підставі подання про заохочення»³.

Дисциплінарне стягнення є засобом підтримання службової дисципліни, що застосовується за вчинення дисциплінарного проступку з метою виховання поліцейського, який його вчинив, для безумовного дотримання службової дисципліни, а також з метою запобігання вчиненню нових дисциплінарних проступків⁴. Окрім того, законодавець підкреслює, що «дисциплінарне стягнення має індивідуальний характер та не застосовується до поліцейського, вина якого у вчиненні дисциплінарного проступку не встановлена у визначеному порядку або який діяв у стані крайньої необхідності чи необхідної оборони»⁵.

За певних підстав здійснюється припинення служби поліцейського, а саме це може відбуватись: «1) за закінченням строку контракту; 2) через хворобу – за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції; 3) за віком – у разі досягнення встановленого для нього цим Законом граничного віку перебування на службі в поліції; 4) у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів; 5) через службову невідповідність; 6) у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України» тощо⁶.

Припинення служби в органах Національної поліції не завжди виключає припинення функцій кадрового забезпечення органів Національної поліції щодо звільненої особи. Деякі з кола колишніх працівників поліції мають право на отримання пенсій і право на медичне обслуговування. Зокрема, відповідно до Інструкції про порядок медичного обслуговування в закладах охорони здоров'я МВС право на медичне обслуговування в закладах охорони здоров'я МВС мають громадяни України, серед яких законодавець виділяє «колишніх поліцейських, осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, які були звільнені зі служби за станом здоров'я, за віком, у зв'язку зі скороченням штату; колишніх працівників міліції, звільнених зі служби в органах внутрішніх справ за віком, хворобою або вислугою років» тощо⁷. Така функція кадрового

№ 1631 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16> (дата звернення: 17.07.2021).

¹ Там само.

² Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15.03.2018 р. № 2337-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19> (дата звернення: 17.07.2021).

³ Там само.

⁴ Там само.

⁵ Там само.

⁶ Там само.

⁷ Про затвердження Інструкції про порядок медичного обслуговування в закладах охорони здоров'я МВС : Наказ МВС України від 03.06.2016 № 462 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0912-16> (дата звернення: 17.07.2021).

забезпечення, як соціально-економічна підтримка осіб, звільнених з Національної поліції, відповідно до вимог чинного законодавства виконує роль соціальної гарантії діяльності працівників органів Національної поліції України та є своєрідним стимулом до належного виконання працівниками поліції своїх посадових обов'язків як засобу забезпечення соціальної стабільності після закінчення служби.

ВИСНОВКИ. Отже, узагальнюючи викладений вище матеріал, можемо констатувати, що метою кадрового забезпечення органів Національної поліції України є формування якісного кадрового складу кваліфікованих професіоналів, здатних належним чином виконувати завдання поліції в межах визначених посадових функцій та відповідно до конкретних потреб цього центрального органу виконавчої влади. Мета кадрового забезпечення реалізується у визначених завданнях.

У свою чергу, завдання кадрового забезпечення органів Національної поліції України можна сформулювати як певні заздалегідь визначені результати діяльності уповноважених на здійснення кадрового забезпечення суб'єктів, вирішення яких має призвести до досягнення єдиної мети. Завдання кадрового забезпечення органів Національної поліції України за своїм змістом мають різноманітний характер: організаційний, соціальний, економічний тощо. За спрямованістю вказані вище завдання поділено на такі: а) прогностично-планові (вивчення попиту органів Національної поліції на певних фахівців, планування способів його задоволення); б) рекрутингово-підготовчі (залучення осіб, які мають можливості та бажання працювати в органах Національної поліції, забезпечення їх професійної підготовки); в) супровідні завдання (забезпечення умов для підтримання та підвищення якості професійної діяльності працівників); г) соціально-забезпечувальні (належне забезпечення соціальних гарантій працівників Національної поліції); ґ) організаційні, що охоплюють завдання з належного документального оформлення зарахування на

роботу в органах Національної поліції, підготовку та післядипломну освіту й закінчення трудової діяльності в органах Національної поліції.

Завдання є нерозривно пов'язаними з функціями кадрового забезпечення органів Національної поліції України, під якими слід розуміти основні напрямки діяльності уповноважених суб'єктів, серед яких виявлення потреби органів Національної поліції у певних кваліфікованих кадрах, залучення осіб до роботи в органах Національної поліції, проведення конкурсного відбору кандидатів на службу в органах Національної поліції, організація навчання, підтримка рівня професійної майстерності працівників органів Національної поліції України шляхом їх направлення на необхідні види реалізації післядипломної освіти, а також організація службового зростання на основі оцінювання якості виконання службової діяльності працівників Національної поліції України, соціальний захист працівників органів Національної поліції, виховна діяльність, що охоплює застосування дисциплінарних заходів заохочення та стягнень, звільнення зі служби в поліції та соціально-економічна підтримка осіб, звільнених з Національної поліції, відповідно до вимог чинного законодавства.

Отже, завершуючи це наукове дослідження, слід констатувати, що мета, завдання та функції кадрового забезпечення органів Національної поліції є безпосередньо пов'язаними між собою. Зокрема, для реалізації мети кадрового забезпечення органів Національної поліції України є необхідним виконання завдань як визначених результатів належної реалізації низки функцій, що обумовлюють напрями діяльності уповноважених на реалізацію спеціальних заходів суб'єктів кадрового забезпечення органів і структурних підрозділів досліджуваного у роботі центрального органу виконавчої влади. Наведений у статті перелік завдань та функцій кадрового забезпечення дає чітке уявлення про сутність, зміст і ключове призначення його здійснення в межах Національної поліції України.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Бугайчук К. Кадрова політика та кадрове забезпечення публічного адміністрування в органах Національної поліції. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 125–131.
2. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія: С. М. Серьогін, В. М. Сороко та ін. Київ : НАДУ, 2011. Т. 6: Державна служба. 524 с.
3. Євдокимов П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2020. 237 с.
4. Зозуля В. О. Ефективне кадрове забезпечення – складова демократичного врядування. *Державно-управлінські студії*. 2017. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/deruprs_2017_2_18.pdf (дата звернення: 17.07.2021).

5. Ізбаш К. С., Славінська І. В. Сучасний стан кадрового забезпечення персоналу органів і підрозділів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 1. С. 165–168. URL: http://lsej.org.ua/1_2021/41.pdf (дата звернення: 17.07.2021).
6. Люшина О. Н. Теоретико-методологічні основи кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону: сутність, структура, особливості // *Scientific World* : сайт. 02.08.2018. URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer30/1072.pdf> (дата звернення: 17.07.2021).
7. Комірчий П. О. Кадрове забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері: поняття та правові вимоги. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2019. № 41, т. 2. С. 134–137.
8. Маланчій М., Ставицький О. Засади кадрового забезпечення в правоохоронній сфері. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Державне управління*. 2017. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadpsdu_2017_1_14.pdf (дата звернення: 17.07.2021).
9. Мосумова А. К. Кадрове забезпечення ефективного функціонування органів місцевого самоврядування : дис. ... д-ра філософії : 074. Харків, 2021. 241 с.
10. Перов А. П. Завдання кадрової політики в Україні та забезпечення державних органів ефективними держслужбовцями. *Правова держава*. 2017. № 25. С. 83–89.
11. Рудой К. М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ України як суб'єктів міжнародної безпеки. *Правова держава*. 2015. № 20. С. 62–68.
12. Словник української мови : в 11 т. / АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні ; редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін. Київ : Наук. думка, 1973. Т. 4: І–М. 840 с.
13. Тетеря В. М. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2018. 23 с.
14. Тетеря В. М. Сутність, значення та особливості кадрового забезпечення поліції на регіональному рівні в контексті реформи Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 2, ч. 3. С. 184–189.
15. Шатрава С. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку. *Адміністративне право і процес*. 2018. № 1. С. 83–87.

Надійшла до редакції: 19.07.2021

ГАРБУЗЮК К. Г. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

На основе анализа взглядов ученых раскрыты общетеоретические подходы к сущности понятия «цель». Рассмотрены положения норм действующего законодательства, которое определяет правовые основы кадрового обеспечения в полиции, на основе чего выявлено, что целью кадрового обеспечения органов Национальной полиции Украины является формирование качественного кадрового состава квалифицированных профессионалов, способных должным образом выполнять задачи полиции в пределах определенных должностных функций в соответствии с конкретными потребностями данного органа. Установлены сущность и содержание понятия «задачи кадрового обеспечения органов Национальной полиции Украины», а также отмечено, что по своему содержанию они имеют разнообразный характер: организационный, социальный, экономический и т. п. Анализ норм действующего законодательства позволил выделить и охарактеризовать ключевые функции кадрового обеспечения органов Национальной полиции Украины.

Ключевые слова: кадры, кадровое обеспечение, Национальная полиция, цель, задачи, функции.

HARBUZIUK K. H. THE PURPOSE, TASKS AND FUNCTIONS OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE STAFFING

Based on the analysis of scientific views and current legislation, it was found that the purpose of staffing the National Police of Ukraine is to form a staff of qualified professionals capable of performing police tasks properly within certain job functions and in accordance with the specific needs of this central executive body. It is emphasized that the goal of staffing is achieved through solving a certain range of tasks.

It is proved that the task, in the context of this issue, is most appropriate to understand as certain predetermined results of the activities of the authorized personnel of the police, the solution of which should lead to the achievement of a common goal. It is substantiated that the direction of the above tasks is most appropriate to divide into the following: a) prognostic and planned (study of the demand of the National Police for certain specialists, planning ways to

meet it); b) recruitment and training (involvement of persons who have the ability and desire to work in the National Police, providing their training); c) accompanying tasks (providing conditions for maintaining and improving the quality of professional activity of employees); d) social security (proper provision of social guarantees for employees of the National Police); e) organizational, covering the tasks of proper documentation of enrollment in the National Police, training and postgraduate education and completion of employment in the National Police. It is argued that the tasks are inextricably linked to the staffing functions of the National Police of Ukraine. The analysis of scientific views of scientists allowed to state that the latter should be understood as the main activities of authorized entities, including identifying the needs of the National Police in certain qualified personnel, involving people in the National Police, competitive selection of candidates for service in the National Police bodies, organization of training, support of professional skills of employees of the National Police of Ukraine by directing them to the necessary types of postgraduate education, as well as the organization of career growth based on quality assessment of employees of the National Police of Ukraine, social protection, educational activities that include the application of disciplinary measures of encouragement and punishment, dismissal from the police service and socio-economic support of persons dismissed from the National Police, in accordance with the requirements of current legislation.

Key words: *personnel, staffing, National police, purpose, tasks, functions.*

Цитування (ДСТУ 8302:2015): Гарбузюк К. Г. Мета, завдання та функції кадрового забезпечення органів Національної поліції України. *Право і безпека*. 2021. № 3. С. 84–93. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.09>.

Citation (APA): Harbuziuk, K. H. (2021). The Purpose, Tasks and Functions of the National Police of Ukraine Staffing. *Law and Safety*, 3(82), 84–93. <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.09>.