

УДК 343.163(477)

**О. Ю. ЦЕБИНОГА,**

*курсант групи Ф1-15-2 факультету № 1*

*Харківського національного університету внутрішніх справ*

**М. В. ДЖАФАРОВА,**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри адміністративного права і процесу*

*Харківського національного університету внутрішніх справ*

*ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6203-0027>*

### **ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА КАДРІВ ПОЛІЦІЇ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ**

*Досліджено сучасний стан і перспективи розвитку кадрового забезпечення в органах національної поліції, проаналізовано стан та сучасної правової підготовки майбутніх правоохоронців, на підставі проведеного аналізу запропоновано шляхи удосконалення правового регулювання у сфері кадрового забезпечення.*

**Ключові слова:** *кадрове забезпечення, кадрова політика, професійний відбір, профорієнтаційна діяльність органів національної поліції, кадрове планування.*

Для створення ефективної системи правоохоронних органів необхідна якісна система підготовки кадрів поліції. Сьогодні, в умовах реформування правоохоронної системи, її зростаючої гуманізації та інтеграції в європейську спільноту, керівництво МВС України ставить більш суворі вимоги до майбутнього працівника Національної поліції та рівень їх професійної підготовки.

Саме завдання професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів Національної поліції покладено на вищі навчальні заклади системи МВС України, оскільки кадрове забезпечення є одним із найважливіших напрямів діяльності правоохоронних органів. Наразі майбутніх працівників поліції готують висококваліфіковані правоохоронці з багатим досвідом підготовки та практики. Проте стрімкий розвиток науки і техніки, політики, економіки, оптимізація та вдосконалення діяльності інших державних органів зумовлюють зміни і в органах Національної поліції з урахуванням міжнародного та минулого досвіду.

Підготовка нових висококваліфікованих кадрів є головним завданням вищих навчальних закладів системи МВС України. Саме на них покладено такі завдання, як: забезпечення органів Національної поліції новими висококваліфікованими працівниками, з необхідним рівнем підготовки, кваліфікації, професійних та особистих якостей, здатних вирішувати поставлені завдання.

Як вірно відзначають О. М. Бандурка і В. О. Соболев, кадрова політика проводиться відповідно до Закону України «Про державну службу» і спрямована на забезпечення виробничої та невиробничої сфери висококваліфікованими кадрами в конкретних історичних умовах [1].

Кадрове забезпечення виступає невід'ємною складовою ефективного функціонування органів Національної поліції. Воно є фундаментом успішної діяльності органів та підрозділів національної поліції, що не можливе без об'єктивної оцінки діяльності кадрів, їх особистих, моральних та ділових якостей. Оцінка якостей майбутнього працівника поліції є одним з найважливіших факторів, які впливають на їх підготовку. На практиці така підготовка здійснюється шляхом проведення різних командно-штабних та навчальних тренінгів, семінарів, міжнародних практичних конференцій, а найчастіше проводиться методом атестації та проведення різного роду тестування. Такий підхід дозволяє визначити рівень професійної підготовки кадрів, виявити недоліки та прогалини в знаннях. Проведення таких заходів сприяє зміцненню системи, закріпленню знань майбутніх правоохоронців, дає змогу поглибити їх знання за рахунок зарубіжного досвіду та проваджувати нові заходи спрямовані на забезпечення кадрового апарату органів національної поліції.

Метою реформування МВС України є якісно нова та ефективна підготовка майбутніх правоохоронців, яка можлива тільки за умови належного функціонування ВНЗ системи МВС України. Важливість якісного відбору кадрів у сфері охорони правопорядку є безперечною, оскільки це запорука високих результатів та досягнень поставлених цілей. Процедура відбору кадрів до національної поліції потребує чіткої нормативно-правової регламентації та постійного вдосконалення [2].

Основними елементами відбору майбутнього правоохоронця є : дослідження і перевірка поданих документів, вивчення його особистих і моральних якостей, спеціальна перевірка, перевірка фізичних умінь та стану фізичного здоров'я, професійно-психологічний відбір, медичний огляд.

Ключовим критерієм відбору є професійна адаптація, тобто здатність пристосування до певного виду професійної діяльності, а також оволодіння спеціальними знаннями та навичками, необхідними для якісного виконання своїх службових обов'язків. Основною метою професійної адаптації є сприяння молодому фахівцеві у службову

діяльність. Цей елемент є основним оскільки саме на цьому етапі у майбутнього правоохоронця формується загальне уявлення про обрану професію.

До завдань професійної підготовки майбутніх кадрів національної поліції варто зарахувати: 1) забезпечення потреб суспільства і держави у висококваліфікованих працівниках, здатних на належному рівні забезпечувати охорону публічного порядку, здійснювати захист конституційних прав і свобод людини і громадянина, вести активну боротьбу зі злочинністю; 2) реалізація принципу безперервності навчання протягом служби та підвищення своїх моральних та особистих якостей, удосконалення своїх знань, умінь та навичок на семінарах та тренінгах; 3) напруження та постійне вдосконалення своїх практичних знань та умінь та застосування їх на практиці; 4) застосування заходів впливу тільки як на підставі та у випадках передбачених законодавством; 5) удосконалення навичок поведінки зі спеціальною технікою, спеціальними засобами; 6) розвиток особистих та моральних якостей, сумлінне виконання своїх службових обов'язків та підвищення рівня загальної культури [2, с. 13].

Серед принципів діяльності суб'єктів кадрового забезпечення в адміністративній діяльності органів Національної поліції доцільно виділити загальні та спеціальні. До загальних принципів відносяться рівність, законність, гласність, науковість, плановість, системність та гуманізм, а до спеціальних - професіоналізм, компетентність, поєднання єдиноначальності та колегіальності, відповідальність, ієрархічність, ретельність відбору та вивчення працівників за їх діловими і моральними якостями; своєчасне оновлення кадрів, оптимальне поєднання чисельності досвідчених та молодих працівників; поєднання довіри і поваги до працівників Національної поліції з принциповою вимогливістю до них; соціально правовий захист працівників поліції [3, с. 56].

Складові профорієнтаційної роботи, як основні напрями кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України, тісно пов'язані з завданнями кадрового забезпечення.

До переліку завдань можна віднести наступні: а) забезпечення органів Національної поліції професійними кваліфікованими працівниками, що є найважливішим завданням кадрового забезпечення; б) створення необхідних умов для ефективного використання отриманих у процесі навчання знань, умінь, навичок та досвіду, для чого система підготовки кадрів повинна постійно вдосконалюватися та модернізуватися в тандемі з соціально-економічною, політичною та культурною ситуаціями в державі, з тим, щоб отримані знання в процесі навчання можна було ефективно використовувати вже з перших днів практичної діяльності; в) вдосконалення системи оплати праці та мотивації до сумлінного виконання службових обов'язків, що є необхідною умовою збереження кваліфікованих кадрів, що вже працюють та нових, які щойно приступили до службової діяльності, оскільки великий вплив на рішення працівників залишити службу до лав поліції має група саме соціальних факторів; г) надання працівникам можливостей для розвитку, підвищення кваліфікації та професійного зростання, стимулювання творчої активності, враховуючи постійний розвиток науково-технічного прогресу та зростання небезпеки злочинів. Тому для ефективної боротьби зі злочинністю належна спеціальна підготовка, технічне оснащення, та надання можливостей для інтелектуального розвитку працівників є необхідною умовою для боротьби з антисоціальними елементами; г) формування та збереження сприятливого морально-психологічного клімату, оскільки для виконання покладених на працівників обов'язків треба, щоб в колективі була довіра, доброзичлива та доречна критика [4, с. 22].

Необхідною умовою сприятливого клімату в колективі є вільне вираження особистої думки при обговоренні питань, що стосуються службової та професійної діяльності, відсутність тиску керівників на працівників та визнання їх права приймати самостійні рішення в межах їх компетенції. Взаємна підтримка та взаємодопомога в різних ситуаціях, що виникають у членів колективу, адже задоволення своєю належністю до колективу значно підвищує ефективність праці і підвищує відповідальність кожного працівника за стан справ.

## СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Клочко А. М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ України: порядок та основні елементи / А. М. Клочко // Форум права. – 2014. – № 4. – с. 175–180 [Електронний ресурс]. – режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/jp\\_index.htm\\_2014\\_4\\_32.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/jp_index.htm_2014_4_32.pdf).
2. Червякова О. В. Професійний відбір та професійна орієнтація кандидатів на навчання у закладах освіти МВС України / О. В. Червякова // вісник ун-ту внутр. справ. – 1999. – Вип. 9. – С. 38–42.
3. Гусаров С. М. Деякі питання оптимізації структури національної поліції України / С. М. Гусаров // Наше право. – 2017. – № 1. – С. 27–32.
4. Основні напрями кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України : монографія / М. І. Ануфрієв. – Х. : Вид-во ХНУВС, 2001. – 238 с.

Надійшла до редколегії 19.03.2017

## ЦЕБИНОГА Е. Ю., ДЖАФАРОВА М. В. ПРОФЕССІОНАЛЬНА ПОДГОТОВКА КАДРОВ ПОЛІЦІЇ В ВИСШИХ УЧЕБНИХ ЗАВЕДЕННЯХ СИСТЕМИ МВД УКРАЇНИ

*Исследовано современное состояние и перспективы развития кадрового обеспечения в органах национальной полиции, проанализированы состояние и современной правовой подготовки будущих правоохранителей, на основании проведенного анализа предложены пути совершенствования правового регулирования в сфере кадрового обеспечения.*

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение, кадровая политика, профессиональный отбор, профориентационная деятельность органов национальной полиции, кадровое планирование.

## TSEBINOGA E. Y., DZHAFAROVA M. V. TRAINING OF POLICE PERSONNEL IN HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS OF THE MIA OF UKRAINE

*The current condition and prospects of development of staffing in the national police, the state and modern legal training of future law enforcement officers, on the basis of the analysis of the ways of improvement the legal regulation in the field of staffing are investigated in the article.*

**Keywords:** staffing, personnel policies, professional selection, vocational guidance activities of the national police workforce planning.