

## **АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

**Едуард Олександрович МУЗИЧУК,**

*студент факультету № 6  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

Ефективна діяльність будь-якого практичного підрозділу вважається неможливою без якісної та професійної роботи відділів забезпечення. Підрозділи забезпечення є саме тим надійним прикриттям та підкріпленням для дієвої та повноцінної праці працівників, які виконують основні завдання та функції. З огляду на те, яким зверхнім до цього часу було ставлення до співробітників тилових структур, зокрема, і відділів кадрового забезпечення, коли лише робота «на вістрі» вважалася поважною та відповідальною, на відміну від «сірої» повсякденної праці у відділах забезпечення, одним із найважливіших завдань вищого державного керівництва країни повинно стати принципове покращення функціонування підрозділів забезпечення. Okремо слід наголосити на потребі впровадження західноєвропейських та північноамериканських принципів і стандартів здійснення кадрової діяльності, а також способів і методів управління такою діяльністю.

При розгляді проблематики удосконалення діяльності кадрових підрозділів Національної поліції України варто підкреслити, що проведення кадрових процедур повинно бути якісним і своєчасним. Серед найбільш важливих у цій сфері кадрових процедур можна назвати просування по службі талановитих фахівців, а також своєчасне вивільнення працівників із незадовільними показниками діяльності. Суттєву увагу потрібно приділити і покращенню законодавства.

Під час періоду активного реформування внутрішньо-системних підрозділів, що перебувають у складі Національної поліції України, поступово підводячи рівень їх дієвості та ефективності до високих загальноприйнятих стандартів Західноєвропейських держав, не оминається увагою і система кадрового забезпечення. В контексті цього питання першочерговою видається можливість чіткого та якісного здійснення фахових, повсякденних функцій співробітниками кадрових апаратів. Адже від наведеного фактору прямо залежить рівень ефективності та результативності повсякденної діяльності усєї правоохоронної системи країни, а також здатності цієї системи вчасно та раціонально реагувати на усі сучасні зовнішні та внутрішні виклики і загрози, що постають наразі перед суспільством.

З-поміж найголовніших речей, які повинні бути належним чином виконані задля впровадження апробованих стандартів діяльності кадрових підрозділів, слід особливо виокремити проблематику адміністративно-правового регулювання діяльності структурних одиниць кадрового забезпечення. Вченими-правознавцями було доведено, що здійснення професійного та динамічного правового регулювання потребує постійного

моніторингу та вивчення загальносвітових суспільних тенденцій, а також волевиявлення власних громадян. Безумовно, цей висновок науковців з легкістю може бути впроваджений і у сфері кадрового забезпечення.

В результаті ретельного дослідження змісту та сутності правового регулювання діяльності відділів кадрового забезпечення фахівці наголошують на тому, що головним підґрунтям успішного розвитку, а також ефективного функціонування усієї системи Національної поліції України повинні бути принципово нова переатестація усього складу співробітників кадрових відділів, вивільнення некомпетентних та скомпрометованих співробітників з їх робочих місць і, разом із цим, робота над залученням молодих і освічених спеціалістів, бажано із сучасним, західним світоглядом, до праці структурах кадрового забезпечення.

Не менш важливою справою, ніж оновлення кадрового потенціалу внутрішньо-системних підрозділів Національної поліції, є прагнення до гармонійного поєднання у вітчизняній кадровій політиці одночасно й інтересів громадян, що полягають в охороні та належному дотриманні їх фундаментальних прав і свобод та інтересів держави, які, в свою чергу, полягають у стабільному та ефективному функціонуванні усього державно-владного механізму країни. Звичайно, що вищенаведені твердження повинні знайти своє місце не лише у теоретичних поглядах науковців, але й у нормах вітчизняного законодавства, зокрема, тих, що покликані здійснювати адміністративно-правове регулювання правовідносин у сфері діяльності внутрішньо-системних відділів кадрового забезпечення Національної поліції.

Необхідно зазначити, що співробітники Національної поліції, а особливо її кадрових відділів, під час здійснення своєї основної діяльності керуються, як правило, лише нормами, які вказані у Законі України «Про Національну поліцію», також тими нормативно-правовими актами, що визначають адміністративно-правові засади організації й діяльності Національної поліції України як одного з органів виконавчої влади. Під час розгляду проблематики тих питань, що стосуються ефективності кадрового забезпечення вітчизняної поліції, слід наголосити на досі відсутній єдиній стратегії кадрової політики поліції, яку все ще не вироблено, тому українські поліціанти змушені користуватися принципами кадрової політики, розробленої для усього МВС України. Серед інших джерел, у яких містяться норми, що регулюють діяльність відділів поліції з питань кадрового забезпечення, можна назвати Кодекс законів про працю України.

На жаль, наразі однією з причин відсутності цілком сформованих норм та стандартів здійснення кадрового забезпечення правоохоронної системи є відсутність серед правників єдиного сформованого погляду на бачення змісту та сутності адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення структурних підрозділів Національної поліції, адже без наявності чіткої схеми наступних дій у цій сфері майбутні позитивні результати і звершення залишатимуться, як правило, нездійсненими.

Кінцевим завданням адміністративно-правового регулювання, а також законодавчого забезпечення діяльності кадрових апаратів вітчизняної поліції є вибудовування дієздатного механізму роботи з персоналом у

структурі Національної поліції шляхом комплектування підрозділів добре підготовленими, висококваліфікованими та освіченими кадрами. Адже завдяки численним науковим дослідженням вчених, разом з аналізом практичних заходів розвинених країн у цій сфері, було доведено, що лише подібний варіант формування кадрових відділів зможе стати міцним фундаментом для виконання працівниками поліції своїх фахових функцій.

А як відомо, до головних функцій та завдань підрозділів Національної поліції належить діяльність з приводу належного додержання й охорони прав, свобод та законних інтересів громадян, забезпечення й захист політичних, соціальних та економічних інтересів держави, повсякденне підтримання громадської безпеки на високому професійному рівні шляхом постійного проведення різноманітних заходів з профілактики та попередження вчинення злочинів і правопорушень.

Варто наголосити на тому, що діяльність кадрових відділів Національної поліції України у сфері набору та комплектації нині функціонуючих навчальних та практичних підрозділів надійними та кваліфікованими фахівцями, звичайно, як і будь-яка інша діяльність, має певні принципи, на яких вона ґрунтується. До подібних принципів належать, зокрема, і закономірності чи ідеї, основна роль яких полягає у формуванні державної політики у сфері кадрового забезпечення. При цьому треба додати, що в нашій країні, як і в будь-якій іншій, такі ідеї обумовлюються перш за все рівнем культурного, соціального та науково-технічного розвитку конкретного державного суспільства. Не менш важливими також вважаються актуальна політична ситуація в державі та рівень економічної стійкості й добробуту громадян.

У підсумку доцільно буде підкреслити, що наразі адміністративно-правову базу Національної поліції України не можна вважати цілком сформованою, адже існуючі закони та підзаконні нормативно-правові акти не в змозі регулювати усі аспекти діяльності з кадрового забезпечення Національної поліції. Походячи з цього, слід констатувати, що за відсутності спеціально спрямованих джерел адміністративного права, якими могли б керуватися підрозділи, що здійснюють кадрове забезпечення, вони досі вимушені шукати регламентацію своєї діяльності у нормативно-правових актах, що є загальними для усього Міністерства внутрішніх справ.

Наприкінці бажано наголосити на тому, що швидке та якісне вирішення усіх тих проблем, що наразі перешкоджають повноцінному розвитку кадрової політики у системі Національної поліції України, є нагальною та невідкладним завданням. Тому керівництвом держави, а також поліції зокрема, повинні бути правильно розставлені пріоритети, адже від цього залежить ефективність усієї правоохоронної системи України.