

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ЯК ПРАВООХОРОННОГО ОРГАНУ

Дмитро Анатолійович МОРКВІН,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ
<https://orcid.org/0000-0002-3651-6805>*

Створення Національної гвардії України у 2014 році стало надважливим кроком на шляху забезпечення державної безпеки та цілісності. І повномасштабна війна, яка розпочалась 24 лютого 2022 року, підтвердила важливість та ефективність даного відомства. Разом із тим, в роботі даної інституції залишається низка проблем, однією із найсерйозніших серед яких є кадрове забезпечення. Кадрове забезпечення, пише Н.П. Матюхіна, - це специфічна, повторювана діяльність, здійснювана у процесі управління правоохоронними органами, змістом якої є забезпечення органів і підрозділів необхідним, що відповідає певним вимогам, контингентом людей, а також відповідною інформацією про нього, впровадження науково-обґрунтованих методів, відбору, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання проходження служби та надання правового захисту особовому складу правоохоронних органів України» [1]. Вказаний термін характеризується низкою ознак, серед яких варто особливо відмітити такі: 1) являє собою триваючий в часі динамічний процес, який має неоднорідну структуру; 2) здійснюється на постійній основі, починається з професійної підготовки (період до призначення) та закінчується звільненням із подальшим призначенням пенсії або переведенням до іншого місця роботи (період після звільнення); 3) основний період кадрового забезпечення починається після призначення; здійснюється кадровими службами відповідної управлінської структури; 4) його організація на конкретному підприємстві, установі, організації регламентується законодавством, підвідомчими нормативно-правовими актами, а також локальними актами, тощо [2].

Кадрове забезпечення Національної гвардії України має включати в себе такі напрями: облік кадрів, морально-психологічне забезпечення, соціально-виховна робота, профілактика корупційних правопорушень, порушень дисципліни і законності та підготовка особового складу. Згідно статті 9 Закону України «Про Національну гвардію України» до особового складу Національної гвардії України входять військовослужбовці та працівники [3]. Тож, склад даного військового формування комплектується з військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом та за призовом. Крім того, головні органи військового управління Національної гвардії України та її оперативного-територіальних об'єднань можуть формуватись у складі державних службовців [4].

Б.П. Бересток цілком слушно вказує, що метою кадрового забезпечення Національної гвардії України є гарантування стабільної та ефективної

діяльності військовослужбовців та структурних підрозділів у складних умовах виконання невідкладних завдань. Одержати найкращі результати досягнення цілей допоможуть такі пріоритети кадрового забезпечення: формування, підтримання та розвиток професійно-психологічної орієнтованості; зміцнення кваліфікованої спостережливості, пам'яті, розумових здібностей, кмітливості, логічного мислення та вміння використовувати психологічні аспекти під час виконання обов'язків; надання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації військовослужбовців з метою успішного виконання завдань та обов'язків; вжиття заходів щодо запобігання та мінімізації правопорушень, як серед цивільного населення, так і серед особового складу Національної гвардії України, з особливою увагою до протидії корупційним порушенням [4].

Разом із тим, повномасштабна агресія російської федерації тільки посилила такі існуючі негативні тенденції щодо кадрового забезпечення Національної гвардії України:

- недостатній кадровий потенціал. Так, військова агресія, а також наявність інших внутрішніх та зовнішніх загроз призводить до постійного зростання потреби у професійних кадрах, підготовувати які у короткі терміни просто неможливо;

- недостатній рівень заробітної плати та соціального захисту. В даному контексті зауважимо, що за умов воєнного стану рівень заробітної плати нацгвардійців значно зріс, однак при цьому механізми її виплати також залишається недосконалим. Окрім того, як вбачається, рівень фінансового забезпечення осіб, які виконують завдання на «нулі» все ж таки залишається недостатнім;

- відсутність професійних осіб, які здійснювали підготовку нацгвардійців саме за напрямком правоохоронної, а не військової діяльності;

- високий рівень корупції, що досить часто перешкоджає справедливому кар'єрному росту;

- високий рівень психологічної, фізичної та емоційної перевантаженості, що досить часто «відбиває бажання» у осіб проходити службу у Національній гвардії;

- непослідовність державної кадрової політики.

Саме вирішення вказаних вище проблем, як вбачається, дозволить якісно покращити роботу Національної гвардії України за всіма напрямками, в тому числі й у контексті реалізації правоохоронної функції держави.

Список використаних джерел:

1. Матюхіна Н.П. Управління персоналом: теоретичні та практичні аспекти органів внутрішніх справ України: [монографія] / Н.П. Матюхіна. Х., 1999. 285 с.

2. Фелик В. І. Адміністративно-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України: монографія. Харків, 2016. 511 с.

3. Про Національну гвардію України / Верховна Рада України; Закон від 13.03.2014 № 876-VII / Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014 № 17 ст. 594

4. Бересток Б.П. Деякі аспекти кадрового забезпечення Національної гвардії України. Реформування правової системи в контексті євроінтеграційних процесів: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Суми, 18–19 травня 2017 року) С.10-14