

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2022.2.10>

ГАРБУЗЮК К.Г.

ПРИНЦИПИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ**PRINCIPLES OF STAFFING THE NATIONAL POLICE**

Метою статті є визначити коло та охарактеризувати принципи кадрового забезпечення Національної поліції України. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, сформовано авторський підхід щодо тлумачення поняття «принципи кадрового забезпечення Національної поліції». Наголошено, що принципи кадрового забезпечення включають: принципи правового регулювання кадрового забезпечення, а також принципи управління кадровим потенціалом органів Національної поліції. Зроблено висновок, що принципи кадрового забезпечення можна розглядати крізь призму їх багатоаспектності. Принципи кадрового забезпечення – це і принципи правового регулювання кадрового забезпечення, і принципи управління кадровим потенціалом органів Національної поліції. Принципи правового регулювання кадрового забезпечення мають першочергове значення для принципів управління кадрового забезпечення, оскільки останні не можуть суперечити принципам правового регулювання. Принципи кадрового забезпечення або прямо передбачені правовими нормами, або є такими, що виводяться із їх змісту і визначають основоположні засади, які мають бути реалізовані під час правового регулювання кадрового забезпечення у законодавчих, підзаконних локальних нормативно-правових та індивідуально-правових актах. Таким чином, під принципами кадрового забезпечення Національної поліції доцільно розуміти нормативно визначені основні засади організації та реалізації діяльності уповноважених суб'єктів щодо своєчасного та постійного задоволення потреб органів Національної поліції у кваліфікованих професійних кадрах, здатних ефективно виконувати свої професійні функції з метою якісного виконання завдань Національної поліцією. Серед характерних рис принципів кадрового забезпечення Національної поліції можна відмітити такі: вони залежать від рівня соціально-економічного розвитку держави; мають нормативну визначеність; окреслюють значення кадрового забезпечення Національної поліції; є елементом механізму кадрового забезпечення, який визначає його форми і методи реалізації, визначають основні засади функціонального виконання поставлених завдань та досягнення мети кадрового забезпечення Національної поліції.

Ключові слова: принципи, принципи права, кадрове забезпечення, Національна поліція України.

The purpose of the article is to define the range and describe the principles of staffing of the National Police of Ukraine. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, formed the author's approach to the interpretation of the concept of "principles of staffing of the National Police". It is emphasized that the principles of staffing include: the principles of legal regulation of staffing, as well as the principles of personnel management of the National Police. It is concluded that the principles of staffing can be considered through the prism of their multifaceted nature. The principles of staffing are both the principles of legal regulation of staffing and the principles of personnel management of the National Police. The principles of legal regulation of personnel provision are of paramount importance for the principles of personnel management, as the latter cannot contradict the principles of legal regulation. The

principles of staffing are either directly provided by legal norms, or are derived from their content and determine the basic principles that must be implemented during the legal regulation of staffing in legislation, bylaws, local regulations and individual legal acts. Thus, the principles of staffing of the National Police should be understood as normatively defined basic principles of organization and implementation of authorized entities for timely and continuous satisfaction of the needs of the National Police in qualified professionals capable of effectively performing their professional functions. Among the characteristic features of the principles of staffing the National Police are the following: they depend on the level of socio-economic development of the state; have regulatory certainty; outline the importance of staffing the National Police; is an element of the mechanism of staffing, which determines its forms and methods of implementation, determine the basic principles of functional implementation of the tasks and achieve the goal of staffing the National Police.

Key words: *principles, principles of law, staffing, National Police of Ukraine.*

Постановка проблеми. Додержання законності, запобігання корупційним проявам серед особового складу поліції є одним з основних пріоритетів діяльності підрозділів кадрового забезпечення органів Національної поліції. Нині гостро постає завдання запровадження оновленої системи роботи з кадрами органів Національної поліції України, яка була б адекватна реаліям України та потребам радикальних реформ, що проводяться в правоохоронних органах. Адже професіоналізм працівників поліції – це результат інтелектуальної діяльності, невід’ємною складовою частиною якої є безперервне підвищення рівня знань та вдосконалення форм і методів роботи, до чого необхідно спонукати працівників і, відповідно, вдосконалити систему заохочення професіоналів і набуття професіоналізму [1]. Разом із тим, вирішення теоретичних та практичних проблем у досліджуваній сфері вимагає переосмислення багатьох наукових категорій, серед яких, перш за все, слід назвати принципи кадрового забезпечення поліції.

Стан дослідження проблеми. Окремі теоретико методологічні засади кадрового забезпечення Національної поліції України досліджувались у наукових працях: М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника, А.Ф. Нуртдінової, О.П. Орловського, М.В. Молдована, О.М. Крапивіна, В.Н. Толкунової, К.П. Уржинського, О.В. Смирнова та інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, в юридичній літературі відчувається брак досліджень, присвячених характеристиці принципів кадрового забезпечення органів Національної поліції України.

Саме тому **метою статті є:** визначити коло та охарактеризувати принципи кадрового забезпечення Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу. Академічний тлумачний словник української мови розглядає принцип як: основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку і т. ін.; особливість, покладену в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось; переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці [2, с. 693]. При характеристиці принципу зазвичай звертається увага на те, що він, по-перше, становить ідею, положення, вимогу, цінність, стандарті, по-друге, він є не простим положенням, ідеєю, вимогою, цінністю, стандартом, а основним основоположним, засадничим, фундаментальним, вихідним, загальним, керівним, відправним, провідним [3, с. 49]. На основі загальнотеоретичних тлумачень поняття «принцип» в загальному розумінні принципи вочевидь є вихідними, керівними засади певного виду діяльності.

В правовій літературі існують різноманітні підходи до поняття принципів кадрового забезпечення. П. Євдокимов вважає, що принципи кадрового забезпечення – це обумовлені рівнем соціального, економічного, технічного, політичного розвитку суспільства та держави, закріплені в законі базові положення, які відображають сутність та значення кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації, характеризують його зміст і структуру, а також визначають форми та методи діяльності з кадрового забезпечення, які виступають засобом забезпечення функціонування держави та її органів задля сприяння забезпеченню прав, свобод та законних інтересів особи в державі [4, с. 42]. Автори в своїх дослідженнях щодо того, що є принципами кадрового забезпечення, виходять, по-перше, з того, що принципи – це основоположні ідеї, базові положення, які відображають його зміст та основну сутність і мають певні характерні риси. Єдність поглядів вчених полягає в тому, що принципи кадрового забезпечення безпосередньо обумовлені станом соціального, економічного та політичного розвитку держави.

Однією із основних характерних рис принципів кадрового забезпечення можна вважати їх нормативність. Справедливою є позиція В. Зозулі, що принципи кадрового забезпечення нерозривно пов'язані із законодавством, при цьому цей зв'язок має подвійний характер. З одного боку, кожний принцип має бути закріплений нормою законодавства з огляду на те, що не може вважатися принципом кадрового забезпечення те, що не закріплено нормативно. З іншого боку, принципи забезпечують логічну єдність всіх елементів кадрового забезпечення та стабільність кадрового забезпечення за демократичного врядування в цілому [5, с. 39].

Кадрове забезпечення є механізмом реалізації кадрової політики сферою втілення її принципів, тому принципи кадрової політики можна вважати визначальним фактором кадрового забезпечення. В Проекті Закону України «Про Концепцію державної кадрової політики України» основними принципами побудови і реалізації державної кадрової політики в Україні було передбачено: спрямованість на забезпечення потреб людини, гарантування її прав та свобод; пріоритетність національних інтересів; професіоналізм і компетентність; оптимальне поєднання повноважень та відповідальності; політична і релігійна нейтральність; відкритість і прозорість; врахування місцевих та регіональних особливостей; використання передового світового досвіду; формування нової управлінської національної культури [6]. Деякі з перелічених принципів вже враховані у чинному законодавстві, зокрема закріплені Законом України «Про Національну поліцію». Деякі принципи мають характер перспективних напрямків вдосконалення, у тому числі й сфери кадрового забезпечення Національної поліції, наприклад принцип врахування позитивного закордонного досвіду.

Основними принципами кадрової політики в літературі називають: соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення; збалансованість суспільних інтересів та інтересів окремих суспільних груп; професіоналізм; збалансованість представництва досвідчених та молодих працівників з урахуванням гендерної рівності; відповідальність держави за створення передумов для реалізації життєво важливих інтересів людини, реалізації громадянами права на освіту і працю; взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем; партнерство держави і недержавного сектору; безперервність навчання [7, с. 7]. І. Борщ та В. Бесякова виділяють такі принципи кадрової політики: стратегічна спрямованість (врахування не тільки короткострокових ефектів, але і наслідків, до яких приведуть ті або інші рішення, що приймаються на її основі, в довгостроковій перспективі); системність; послідовність (відсутність суперечності та послідовність застосування з метою досягнення певних результатів); гнучкість (відповідність вимогам часу і здатність до змін) [8, с. 180]. Перелічені принципи мають стратегічний характер для розвитку кадрового забезпечення Національної поліції та більшість з них враховані Законом України «Про Національну поліцію» та іншими нормативними актами, зокрема Дисциплінарним статутом Національної поліції. Наприклад, останнім закріплено обов'язок керівника поважати честь і гідність підлеглих, не допускати порушень їхніх прав та соціальних гарантій, сприяти підвищенню підлеглими рівня кваліфікації, достатнього для виконання службових повноважень [9].

Кадрове забезпечення в своїй суті проявляється в діяльності уповноважених законодавством на її проведення суб'єктів, тому до принципів кадрового забезпечення належать і принципи управління. До найбільш істотних принципів управління в кадровій сфері у літературі відносять: принцип обумовленості функцій управління кадрами цілями системи (організації); принцип первинності функцій управління кадрами (кількість працівників і структурна організація визначаються змістом, кількістю, трудомісткістю і складністю виконуваних функцій); принцип економічності; принцип комплексності; принцип оптимальності; принцип ієрархічності; принцип безперервності [10, с. 12-13].

В правовій літературі до принципів кадрового забезпечення відносять ті засади організації діяльності в цій сфері які, на думку авторів, найбільш сприяють досягненню завдань організації самої організації (в досліджуваній сфері – органів Національної поліції). На думку В. Лук'янихіна та А. Сохань, в основу кадрового забезпечення мають бути покладені принципи демократичного добору, просування по службі за діловими якостями, постійного навчання державних службовців, заохочення їх до службової кар'єри, здійснення контролю за їхньою діяльністю, а також принцип політичної нейтральності державної служби [11, с. 266].

Разом із цим, більшість вчених при здійсненні класифікації принципів кадрового забезпечення виходять з їх розподілу на загальні та спеціальні. Так, до загальних принципів О. Ілюшина відносить такі, як: рівність, законність, науковість, плановість, системність, контроль та гуманізм. Загальні принципи характерні для усіх аспектів кадрового забезпечення. До другої групи

принципів кадрового забезпечення авторка відносить спеціальні, серед яких: професіоналізм, компетентність, поєднання єдиноначальності та колегіальності, відповідальність, ієрархічність, ретельність відбору та вивчення працівників за їх діловими і моральними якостями; оптимальне поєднання чисельності досвідчених та молодих працівників; поєднання довіри і поваги до працівників з принциповою вимогливістю до них; соціально-правовий захист працівників [12]. С. Гаспарян до загальних принципів управління зараховує такі: науковість, законність, гласність, гуманізм, розподіл влад, системність, плановість і конкретність. Другу групу принципів створюють спеціальні (або організаційно-технологічні) принципи, які, у свою чергу, поділяються ще на дві підгрупи: принципи побудови системи управління (ієрархічність, функціональний, територіально-галузевий, норми керованості та інші) та принципи здійснення процесу управління (цілеспрямованість, головна (основна) ланка, відповідність, поєднання єдиноначальності та колегіальності, відповідальності органів і посадових осіб за дії або бездіяльність, раціональне співвідношення цілей і способів їх досягнення з ресурсним забезпеченням та деякі інші) або функціонування системи управління [13, с. 8].

На думку В. Зозулі, для забезпечення зручності у сприйманні принципів кадрового забезпечення органів державної влади за демократичного врядування в цілому доцільним є поділ їх сукупності на дві групи: загальні та функціонально-управлінські. Загальні принципи, які пронизують усю систему державного управління й визначають її сутність, поширюють свою дію на всі сфери відносин, в тому числі й кадрового забезпечення. До них автор відносить: принцип верховенства права; принцип патріотизму та служіння Українському народові; принцип законності; принцип гласності; принцип рівного доступу до державної служби; принцип професіоналізму; принцип інноваційності; принцип науковості; принцип доброчесності; принцип політичної неупередженості; принцип універсальності; принцип конкуренції, що забезпечує авторитетність професії держслужбовця; принцип персональної відповідальності державного службовця; принцип формалізації правил і стандартів; принцип поділу праці. До другої групи функціонально-управлінських принципів, які є функціональним відображенням процесу організації та здійснення кадрового забезпечення, В. Зозуля відносить такі принципи: 1) вироблення дієвого механізму відбору кадрів шляхом проведення конкурсного відбору з врахуванням індивідуальних якостей претендента та загальних організаційних вимог в залежності від сфери діяльності; 2) вироблення індивідуального механізму системи резервного забезпечення; 3) принцип заохочення (мотивації) при цьому обов'язковим є врахування індивідуальних якостей; 4) просування по службі за діловими якостями шляхом проведення індивідуальної, об'єктивної до кожного службовця оцінки не лише професійних, а й моральних якостей; 5) принцип службового зростання – постійне навчання державних службовців; 6) забезпечення стабільності державної служби – унеможливлення впливу змінності політичних сил чи керівництва на змінність персоналу; 7) забезпечення систематичного оновлення кадрів; 8) дотримання законодавства при вирішенні кадрових питань; 9) оцінювання діяльності кожного державного службовця індивідуально і в колективі з врахуванням суб'єктивних та об'єктивних факторів при виконанні поставлених завдань; 10) врахування індивідуальних якостей та організаційних вимог при зарахуванні на державну службу чи просуванні по службі; 11) принцип однорідності вимог – застосування однакових вимог до державних службовців та кандидатів на посаду державного службовця в залежності від сфери діяльності [13, с. 39-40].

Більшість розглянутих авторських поглядів, незважаючи на єдності поділу принципів кадрового забезпечення на загальні та специфічні (спеціальні), по-різному підходять до наповнення цих груп конкретними принципами. Окремі дослідники ті принципи, які інші відносять до принципів загальних, відносять до спеціальних. Наприклад, М. Дивак в своїй роботі відносить принцип стимулювання до загальних принципів, тоді як В. Зозуля цей принцип вносить за межі групи загальних принципів і включає його до кола функціонально-управлінських. Вочевидь такий розбіг думок не є принциповим, авторами обирається зміст груп відповідно до їх поглядів на всеохоплюваність того чи іншого принципу відправної точки кадрового забезпечення.

Висновок. Таким чином, принципи кадрового забезпечення можна розглядати крізь призму їх багатоаспектності. Принципи кадрового забезпечення – це і принципи правового регулювання кадрового забезпечення, і принципи управління кадровим потенціалом органів Національної поліції. Принципи правового регулювання кадрового забезпечення мають першочергове значення для принципів управління кадрового забезпечення, оскільки останні не можуть суперечити принципам правового регулювання. Принципи кадрового забезпечення або прямо передбачені правовими нормами, або є такими, що виводяться із їх змісту і визначають основоположні

засади, які мають бути реалізовані під час правового регулювання кадрового забезпечення у законодавчих, підзаконних локальних нормативно-правових та індивідуально-правових актах. Таким чином, під принципами кадрового забезпечення Національної поліції доцільно розуміти нормативно визначені основні засади організації та реалізації діяльності уповноважених суб'єктів щодо своєчасного та постійного задоволення потреб органів Національної поліції у кваліфікованих професійних кадрах, здатних ефективно виконувати свої професійні функції з метою якісного виконання завдань Національною поліцією. Серед характерних рис принципів кадрового забезпечення Національної поліції можна відмітити такі: вони залежать від рівня соціально-економічного розвитку держави; мають нормативну визначеність; окреслюють значення кадрового забезпечення Національної поліції; є елементом механізму кадрового забезпечення, який визначає його форми і методи реалізації, визначають основні засади функціонального виконання поставлених завдань та досягнення мети кадрового забезпечення Національної поліції.

За сферою нормативного закріплення можна виділити такі принципи, як: конституційні, законодавчі та закріплені підзаконними нормативно-правовими актами. Також принципи кадрового забезпечення Національної поліції можна розподілити на загальні та спеціальні. До загальних принципів, насамперед, доцільно віднести принципи, які лежать в основі діяльності Національної поліції України: верховенства права, законності, відкритості та прозорості, політичної нейтральності, безперервності тощо. Також загальними принципами є принципи, властиві кадровому забезпеченню взагалі безвідносно до конкретної сфери праці: рівних можливостей для роботи в органах Національної поліції; принцип не дискримінації за національним, соціальним, релігійним, гендерним та іншою приналежністю; принцип соціального захисту; принцип права на участі у профспілках тощо.

До спеціальних принципів кадрового забезпечення Національної поліції можна віднести: принцип прозорого добору та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання; принцип доступності та відкритості інформації про проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади; принцип безстроковості призначення на посаду поліцейського, за умови успішного виконання службових обов'язків; принцип контрактного проходження служби в поліції виключно для визначених категорій працівників поліції; принцип безперервності навчання поліцейських протягом службової діяльності; принцип наявності граничної вікової межі для перебування на службі в поліції; принцип безоплатного медичного забезпечення поліцейських в закладах охорони здоров'я МВС. Перелічені принципи безпосередньо витікають із норм Закону України «Про Національну поліцію». Також спеціальними принципами кадрового забезпечення, які мають реалізовуватися в діяльності уповноважених суб'єктів, вочевидь є такі принципи, як: своєчасність, що проявляється у своєчасному кадровому поповненні органів Національної поліції; принцип раціональності та оптимізації, що проявляється в раціональному формуванні кадрового наповнення органів Національної поліції відповідно до потреб цих органів; стимулювання до якісного виконання професійних завдань, що включає як забезпечення умов для постійного підвищення професійного рівня в межах післядипломної освіти, так і стимулювання самоосвіти працівників органів Національної поліції України; принцип забезпечення сучасного рівня технологічної освіти, що проявляється у своєчасному оволодінні працівниками новітніми технологіями, необхідними для виконання працівниками Національної поліції своїх професійних обов'язків; принцип морального та матеріального стимулювання працівників Національної поліції до вдосконалення рівня професійної майстерності; принцип залучення представників громадськості до участі в тих, чи інших формах кадрового забезпечення, спрямованих на формування довіри до кадрового складу органів Національної поліції, їх професійній придатності до виконання завдань.

Список використаних джерел:

1. Шатрава, С. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 83-87.
2. 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, 1970–1980. Т. 7 : Поїхати-Приробляти . 1976. 723 с.
3. Прийма С. В. Поняття принципу в аспекті співвідношення з суміжними категоріями. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. Вип. 28. 2014. С. 46-55.

4. Євдокимов П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя. 2019. 237 с.

5. Зозуля В.О. Принципи кадрового забезпечення органів державної влади за демократичного врядування. Економіка та держава. Серія державне управління. № 2. 2017. С. 38-40.

6. Про Концепцію державної кадрової політики України. Проект Закону України внесений народним депутатом Олуйком В.М. URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:o9GL-JYtugEJ:w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34%3Fid%3D%26pf3511%3D15238%26pf35401%3D36316+&cd=14&hl=ru&ct=clnk&gl=ua>.

7. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю.В. Ковбасюк, К.О. Вашенко, Ю. П. Сурмін та ін. К. : НАДУ, 2012. 72 с.

8. Борщ І.В., Белякова В.В. Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Том 16. Вип. 3 (37). 2017. С. 175-187.

9. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України. Закон України від 15 березня 2018 року № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради*, 2018, № 29, ст. 233.

10. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С.М. Серьогін, Є.І. Бородін, К.В. Комарова, Н.А. Липовська, Т.М. Тарасенко. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.

11. Лук'яничин, В.О., Сохань А.І. Проблеми кадрового забезпечення державної служби. *Економічні проблеми сталого розвитку* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. Суми : СумДУ, 2014. Т.1. С. 264-266.

12. Ілюшина О. Н. Теоретико-методологічні основи кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону: сутність, структура, особливості. URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer30/1072.pdf>.

13. Гаспарян С. Г. Система принципів кадрового забезпечення експертних установ України. *Прикарпатський юридичний вісник*. Вип. 4 (25). Т. 2. 2018. С. 8-11.