

## РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ РОБОТИ З КАДРАМИ В ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

### THE ROLE AND VALUE OF WORK WITH STAFF, IN CONDITIONS OF REFORM OF THE BODIES OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Логвиненко М.І.,  
к. ю. н., доцент,

доцент кафедри адміністративного,  
господарського права та фінансово-економічної безпеки  
Навчально-науковий інститут права  
Сумського державного університету

Дем'яненко О.С.,  
магістрант

Навчально-науковий інститут права  
Сумського державного університету

У статті розглянуто особливості роботи з кадрами в період реформування та становлення Національної поліції України, визначено роль кадрової роботи в досягненні ефективності проведеної реформи органів внутрішніх справ України.

**Ключові слова:** кадри, робота з кадрами, кадрове забезпечення, Національна поліція України, Департамент кадрового забезпечення Національної поліції, кадрова політика.

В статье рассмотрены особенности работы с кадрами в период реформирования и становления Национальной полиции Украины, определена роль кадровой работы в достижении эффективности проводимой реформы органов внутренних дел Украины.

**Ключевые слова:** кадры, работа с кадрами, кадровое обеспечение, Национальная полиция Украина, Департамент кадрового обеспечения Национальной полиции, кадровая политика.

The article deals with the peculiarities of work with personnel during the period of the reformation and formation of the National Police of Ukraine, the role of personnel work in achieving the effectiveness of the reform of the internal affairs bodies of Ukraine was determined.

The main objective of the reform of the internal affairs bodies of Ukraine was to update the system of personal staff. The main focus was placed on the staff. In order to achieve the effectiveness of the reform introduced, it is necessary to improve the mechanism of work with personnel, since its low effectiveness affects the result of the reform. The key subject for work with the National Police personnel is the Department of Personnel Support of the National Police of Ukraine, which is assigned the task of selection, placement, training, attestation, selection, qualification improvement and a number of other personnel procedures. Today, important attention should be paid to the organizational and legal provision of work with personnel, since a widespread system of legal regulation, and sometimes an outdated system, creates havoc on the way to achieving the efficiency of work with personnel.

**Key words:** personnel, work with personnel, staffing, National Police of Ukraine, Department of staffing of the National Police, personnel policy.

В умовах удосконалення та реформування правової системи нашої держави, яка охопила і реформування органів внутрішніх справ, результатом чого стало, зокрема, утворення центрального органу виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку – Національну поліцію України. Законом України «Про Національну поліцію України» від 02.07.2015 року [12] було визначено правові основи організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських та порядок проходження служби. Організація кадрової роботи в органах Національної поліції ґрунтується за сучасних умов на Конституції України, законах України та інших нормативних актах з питань державної служби, організації та діяльності органів внутрішніх справ, відомчій нормативно-правовій базі, що регулює завдання, зміст, принципи, методи та головні технології роботи з кадрами. Безпосередньо діяльність Національної поліції, її особового складу, статус, права та обов'язки особового складу і відповідно роботу з ним регулюють Закони України «Про національну поліцію України», «Про оперативно-розшукову діяльність», «Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю», «Про державний захист працівників суду та правоохоронних органів» та ряд інших законів і підзаконних актів. Як зазначає В.А. Глуховець, поліція є розгалуженою системою структурних підрозділів (кримінальна поліція, патрульна поліція, органи досудового розслідування, по-

ліція охорони, спеціальна поліція та поліція особливого призначення), кожний з яких виконує свої функціональні обов'язки. Однак нормативно-правова база, що визначала б специфічну діяльність кожного з них, відсутня, відповідно, положень про них немає, що ускладнює діяльність та визначення чітких повноважень та компетенцій. Своєю чергою, вся поліція є складовою частиною системи Міністерства внутрішніх справ [3, с. 133].

Науковцями досить багато праць присвячено саме темі роботи з кадрами, кадрового забезпечення, окремих складових кадрового забезпечення в органах внутрішніх справ України, наприклад, А.А. Стародубцев досліджував роль вищих навчальних закладів у професійній підготовці працівників ОВС. У силу правового статусу поліцейського ця тематика охоплена увагою як з боку науковців-адміністративістів, так і науковцями в галузі трудового права. Так, до зазначеної тематики зверталися такі науковці, як: О.М. Бандурка, Х. Босак,

В.С. Венедіктов, В.Ю. Грітчина, Д.С. Денисюк, К.Ю. Мельник, А.М. Клочко та ін. Проте з урахуванням того, що Національна поліція є відносно новим інституційним утворенням в нашій державі, є доцільність звернути увагу на роботу з кадрами саме в її системі, оскільки вона потребує оновлення, відмінного від колишньої міліції, для того, щоб не зіштовхнутися з тими ж самими проблемами, які стали причиною реформування органів внутрішніх справ України.

Одним із завдань реформи внутрішніх справ було оновлення складу працівників, через виявлені факти ко-

рупції, рівня службової дисципліни та професіоналізму особового складу. Тому гостро постає питання запровадження оновленої системи кадрового забезпечення, яка б відповідала сучасним реаліям та радикальним реформам правоохоронної системи України. Слід зазначити, що попри позитивні зрушення, які відбулися після створення принципово нового інституту Національної поліції у сфері організаційно-правового забезпечення її діяльності й, передовсім, організації роботи з кадрами існує чимало проблемних питань, зумовлених певною неузгодженістю, а то й поспішністю деяких процесів реформування, не вирішеністю проблем матеріально-технічного, фінансового забезпечення, соціального захисту й низькою мотивацією персоналу, що спричинило відтік професійних кадрів (за 12 місяців 2015 р. звільнилося 26 214 працівників). Спостерігається відсутність прогресу щодо запобігання корупції серед особового складу (у 2015 р. направлено до суду за фактами корупційних діянь 65 протоколів, а в 2016 р. – 23). За вчинення правопорушень у 2015 р. засуджено 70 колишніх працівників, із них 38 – за посадові злочини, у 2016 р. – 71 (44 – за посадові злочини). У 2015 р. з вини працівників вчинено 198 дорожньо-транспортних пригод, у 2016 р. – 174. До дисциплінарної відповідальності в 2015 р. притягнуто 28 258 працівників, із них звільнено за негативними мотивами 1680, у 2016 р. – 10 684 та 3908 поліцейських. Крім того, всього пройшли атестування 82578 поліцейських. За її результатами стосовно 4898 поліцейських прийнято висновок: займаній посаді не відповідає, підлягає переміщенню на нижчу посаду через службову невідповідність, стосовно 5388 поліцейських – займаній посаді не відповідає, підлягає звільненню зі служби в поліції через службову невідповідність. За висновками атестаційних комісій звільнено зі служби в поліції через службову невідповідність 4661 працівників [7]. Такий стан речей покаже значну кількість проблемних питань, що потребують правового врегулювання та вдосконалення організація роботи з кадрами на сьогодні, інакше успіх реформи правоохоронної системи нашої держави знаходиться під загрозою.

Роль кадрового забезпечення в загальному вигляді передбачена в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, в якій визначено, що метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [13]. Важливе значення кадрового забезпечення Національної поліції відзначено в Концепції розвитку сектору безпеки і оборони, в якій передбачено формування Міністерства внутрішніх справ України як головного органу в системі центральних органів виконавчої влади у сфері забезпечення охорони прав і свобод людини, передбачається реалізація деяких складових кадрової роботи, зокрема запровадити нові стандарти фізичної та вогневої підготовки персоналу; розробити політику оцінки якості надання правоохоронних послуг; завершити основний перерозподіл та скорочення чисельності персоналу з урахуванням європейських практик [11]. Такі заходи підтверджують, що основа будь-якого стратегічного планування роботи органу має базуватися на роботі з кадрами, їх підготовці, перепідготовці, підвищенні їх професіоналізму, розвитку нових вмінь і навиків, з метою відповідності сучасним інформаційно-технічним особливостям розвитку суспільства.

Питання організації кадрового забезпечення Національної поліції на сучасному етапі її реформування відіграє ключову роль із точки зору ефективності, дієвості поліції як головного інституту держави, що стоїть на сторожі «захисту суспільства шляхом забезпечення

охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку». Формування професійного корпусу поліцейських це шлях до підвищення рівня довіри громадян до Національної поліції як дієвого інституту, здатного дійсно стояти на захисті прав та основоположних свобод людини і громадянина, формуючи при цьому і громадянське суспільство, і правову та соціальну державу. За всі часи питання кадрового забезпечення та роботи з кадрами були і залишаються ключовими з точки зору їх практичного значення для забезпечення найбільш ефективного функціонування органів Національної поліції, виконання ними своєї першочергової функції. Саме цим пояснюється та увага, яка приділялася зазначеним питанням на різних етапах розвитку та становлення інституту поліції. Зрозуміло, що кожен історичний етап мав свої особливості в організації роботи з кадрами. Разом із тим багато із тих проблем, що вирішувалися в минулому, як наголошує К.С. Ізбаш, є значущими і за сучасних умов. Автор називає такі проблеми, як комплектування кадрів, формування в працівників необхідних професійних та моральних якостей, професійна освіта та ще багато інших. З плином часу змінювалися підстави їх виникнення, умови та рівні прояву і вирішення, але їх сутність та значення у своїх загальних рисах залишалися незмінними [8, с. 145]. Тобто робота з кадрами, їх якісний добір, професійний розвиток є одним із найбільш ефективних засобів підвищення результатів функціонування Національної поліції як інституту держави. Із цього приводу доцільною є думка, що висловлює Х. Босак, що зі змістовної сторони модель механізму реалізації кадрової політики в органах внутрішніх справ України включає в себе чотири складові елементи, або рівні: 1) верхній рівень – концептуальний – теоретичні основи державної кадрової політики в органах внутрішніх справ України; 2) другий рівень – нормативно-правовий – законодавча база державної кадрової політики в органах внутрішніх справ України; 3) третій рівень – організаційний – спеціальні інститути, органи, що займаються кадровою діяльністю в органах внутрішніх справ України; 4) четвертий рівень – технологічний – форми, способи й методи кадрової роботи [2, с. 423]. На думку фахівців, кадрової політики в ОВС усе ще бракує наукового обґрунтування критеріїв добору, підготовки та розстановки управлінських кадрів, розроблення й реалізації стратегії й тактики цього напрямку діяльності. Сьогодні потрібно переглянути основні та спеціальні функції, організаційну побудову, форми, стилі та методи керівництва, розробити та закріпити в нормативно-правових актах наукові підходи до модернізації системи кадрового забезпечення управлінської діяльності поліції. Тобто сьогодення поставило питання щодо нових підходів до організації професійного відбору кандидатів на службу, розробки кваліфікаційних характеристик, освітньо-професійних програм їх навчання, поєднання навчально-виховного процесу та практичного виконання функціональних обов'язків, покладених на працівників органів внутрішніх справ [9, с. 175].

Для того щоб проаналізувати проблеми в роботі з кадрами, ми звернемо увагу на саме розуміння поняття «кадри». Так, наприклад, в юридичній літературі О.М. Бандурка надає таке визначення розуміння поняття «кадри»: це основний штатний склад працівників організації, які виконують різні організаційно-технологічні та виробничо-господарські функції, характеризуються, перш за все, чисельністю, зумовленою характером, масштабами, складністю, трудомісткістю виробничих процесів, рівнем їх механізації, автоматизації, комп'ютеризації [1, с. 185]. Відносно роботи з кадрами Д.С. Денисюк називає «процедури кадрової роботи» і зазначає, що вони невід'ємно пов'язані із:

додором та прийняттям на службу; – переміщенням по службі (службова кар'єра); – підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів; – припиненням служби. А саму кадрову роботу науковець пропонує визначити як врегульовану нормами адміністративно-процесуального права систематичну цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених підрозділів (посадових осіб) щодо реалізації кадрової політики із прогнозування та планування, добору, розстановки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації та кар'єрного росту, а також оцінювання якості службової діяльності працівників органів внутрішніх справ України [5, с. 130].

До основних суб'єктів кадрових правовідносин в Національній поліції України можна віднести такі: 1) Кабінет Міністрів України в особі Міністра внутрішніх справ; 2) Міністерство внутрішніх справ України (МВС), у т.ч. Департамент кадрового забезпечення МВС, Департамент персоналу, організації освітньої та наукової діяльності МВС; 3) Національну поліцію України – центральний орган управління поліцією та відповідні територіальні органи Національної поліції України, в т.ч. кримінальну поліцію; патрульну поліцію; органи досудового розслідування; поліцію охорони; спеціальну поліцію; поліцію особливого призначення; 4) управління кадрового забезпечення, кадрові служби органів Національної поліції України; 5) поліцейські комісії апарату центрального органу управління поліції та поліцейські комісії територіальних органів поліції; 6) центральну атестаційну комісію, атестаційні комісії органів поліції; 7) Центр рекрутингу Національної поліції України; 8) керівників різних рівнів у системі органів МВС і Національної поліції України (Міністр внутрішніх справ, Голова Національної комісії, його заступники і т.д.); 9) окремі посадові особи, до функціональних обов'язків і повноважень яких віднесено здійснення кадрових процедур у Національній поліції України; 10) поліцейські та претенденти на прийняття на службу в органи поліції [4, с. 30].

Ключовим суб'єктом по роботі з кадрами в органах Національної поліції України є Департамент кадрового забезпечення Національної поліції. Як зазначає А.М. Ключко, суб'єкти кадрового забезпечення – це органи та посадові особи, які відповідно до законодавства є учасниками управлінських відносин, наділені певними повноваженнями і функціями у сфері роботи з персоналом, здатні їх здійснювати та несуть юридичну відповідальність. При цьому автор до основних суб'єктів управління персоналом в органах внутрішніх справ відносить вищі та керівні підрозділи органів системи МВС України: управління, відділи кадрів, а також відповідних посадових осіб, на яких покладаються функції прийому на службу та звільнення працівників, підвищення кваліфікації, перепідготовки особового складу тощо [10, с. 140].

Про організаційну систему роботи з кадрами Національної поліції можна говорити, виходячи із завдань Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції, а саме:

- 1) організаційно-методичне та інформаційне забезпечення підрозділів кадрового забезпечення;
- 2) забезпечення організації роботи з добору, вивчення та комплектування органів поліції кваліфікованими кадрами;
- 3) організація та методичне забезпечення спеціальної підготовки вперше прийнятих на службу поліцейських із

метою набуття ними знань та навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, а також підвищення кваліфікації та перепідготовки поліцейських;

4) організація професійного навчання та стажування, системи психологічного забезпечення поліцейських і працівників Національної поліції;

5) забезпечення відповідно до законодавства соціального захисту поліцейських, інших працівників національної поліції та членів їх сімей, а також організація та проведення в органах поліції соціально-гуманітарної роботи і заходів щодо забезпечення соціальної підтримки членів сімей працівників поліції, які загинули або отримали інвалідність;

6) забезпечення здійснення в Національній поліції організаційно-штатних заходів, оптимального розподілу та ефективного використання наявної штатної чисельності поліції для виконання покладених на неї завдань та функцій;

7) організація роботи зі зміцнення дисципліни та законності в діяльності поліцейських, забезпечення прав і законних інтересів громадян, проведення службових розслідувань, повної та об'єктивної перевірки обставин надзвичайних подій, здійснення яких належить до компетенції департаменту, організація профілактичної роботи і надання методичної допомоги органам поліції із зазначених питань;

8) забезпечення участі національного персоналу із числа працівників національної поліції в міжнародних операціях із підтримання миру і безпеки, оперативне управління та контроль за його діяльністю, організація взаємодії з міжнародними організаціями з питань миротворчої діяльності [6]. На сьогодні необхідно прийняти Положення про Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України, оскільки такий підзаконний акт відсутній. Без належного врегулювання діяльності самого уповноваженого органу складно говорити про результати його діяльності та ефективність.

Таким чином, робота з кадрами в органах Національної поліції України – це цілеспрямована діяльність уповноважених суб'єктів щодо здійснення реалізації кадрової політики у сфері прогнозування, планування, добору, розстановки кадрів Національної поліції, підвищення їхньої кваліфікації, атестації, а також оцінювання якості службової діяльності поліцейських. У період реформування та утворення ряду нових структурних підрозділів у системі Національної поліції особливо важливу роль відіграють напрямки перепідготовки кадрів, переміщення кадрів та вивільнення кадрів. Ці напрямки є одними з найбільш проблемних, а тому потребують найбільшої уваги та більш ґрунтовного дослідження. Саме людський потенціал є вирішальною складовою частиною ефективності діяльності Національної поліції України, тому цій складовій частині має бути приділено максимально уваги, що стосується забезпечення діяльності, особистої безпеки, належного соціального захисту та забезпечення, для того щоб підвищити авторитет поліції загалом і особи поліцейського зокрема, з метою виховання поваги до закону, встановлення правопорядку і розвитку правової держави та громадянського суспільства в Україні. Перспективами подальших досліджень є проблеми окремих складових частин роботи з кадрами в органах Національної поліції України.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка О.М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. 480 с.
2. Босак Х. Кадрова політика в органах внутрішніх справ України – механізм реалізації кадрового потенціалу. Юридичний вісник. № 6. 2014. С. 419.
3. Глуховець А.В. Окремі напрями реформування системи органів внутрішніх справ на сучасному етапі. Право і суспільство. № 1. 2016. С. 131.
4. Грітчина В.Ю. Адміністративно-правовий статус суб'єктного складу кадрових правовідносин в Національній поліції України. Форум права. № 1. 2017. С. 26.

5. Денисюк Д.С. Кадрова робота в органах внутрішніх справ України: поняття та процесуально-правовий аспект. Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип. 3-2. 2015. С. 129.
6. Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України. URL: <http://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1802871>.
7. Звіт про діяльність Національної поліції України за 2016 рік. URL: <https://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/2139890>.
8. Ізбаш К.С. Історико-правовий огляд підготовки персоналу в органах внутрішніх справ. Юридичний науковий електронний журнал. № 4. 2014. С. 145.
9. Ключко А.М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ: порядок та основні елементи. Форум права. 2014. С. 175.
10. Ключко А.М. Специфіка взаємодії суб'єкта і об'єкта кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. Південноукраїнський правничий часопис. 2012. № 2. С. 140–142.
11. Концепція розвитку сектору безпеки і оборони України: Концепція, Указ Президента Про Рішення Ради безпеки і оборони України від 14.03.2016 № 92/2016.
12. Про Національну поліцію. Закон України від 2 липня 2015 р. Відомості Верховної Ради. 2015. № 40-41. Ст. 379.
13. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/45/2012>.

УДК 341.16:336 (477)

## ОСОБЛИВОСТІ СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНИМИ ФІНАНСОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО МІЖНАРОДНІ ФІНАНСИ В УКРАЇНІ»

## FEATURES OF UKRAINE'S COOPERATION WITH INTERNATIONAL FINANCIAL ORGANIZATIONS AND PERSPECTIVES OF ACCEPTING THE LAW ON INTERNATIONAL FINANCES IN UKRAINE

**Миргород-Карпова В.В.,**  
**аспірант, фахівець кафедри**  
**адміністративного, господарського права**  
**та фінансово-економічної безпеки**  
*Навчально-науковий інститут права*  
*Сумського державного університету*

Стаття присвячена аналізу співпраці України з міжнародними фінансовими організаціями. Досліджено державний борг, причини його виникнення та передумови такої співпраці, враховуючи законодавчі підґрунтя. Наведені статистичні та офіційні дані. Розглянуто питання врегулювання законодавством надходження до України фінансової допомоги та наведені нормативно-правові акти, котрі регулюють цю сферу сьогодні. Визначено як першочергову проблему в Україні відсутність стратегії сталого розвитку та наведені перспективи прийняття ЗУ «Про міжнародні фінанси в Україні».

**Ключові слова:** міжнародні фінансові організації, міжнародні фінанси, міжнародна фінансова допомога, ЗУ «Про міжнародні фінанси в Україні», державний борг.

Статья посвящена анализу сотрудничества Украины с международными финансовыми организациями. Исследован государственный долг, причины его возникновения и предпосылки такого сотрудничества, учитывая законодательную базу. Приведены статистические и официальные данные. Рассмотрен вопрос регулирования законодательством поступления в Украину финансовой помощи, и приведены нормативно-правовые акты, которые регулируют эту сферу сегодня. Определена как первоочередная проблема отсутствия стратегии устойчивого развития, и приведены перспективы принятия ЗУ «О международных финансах в Украине».

**Ключевые слова:** международные финансовые организации, международные финансы, международная финансовая помощь, ЗУ «О международных финансах в Украине», государственный долг.

Each state aims to form a stable and perfect national financial system, as it is one of the main conditions for the effective development of the country's economy and the creation of prerequisites for the well-being of the entire society. However, currently the construction of an effective national financial system is impossible without its interaction with the world economy, which is characterized by the planetary process of globalization, which is understood and studied as: regionalization of the economy, the development and formation of transnational corporations, the development of international trade, which contributes to the division of labor at the world level, financial globalization, etc.

Taking into account the globalization processes in the world and the needs of developing countries, it is states that international financial organizations today play a major role in regulating international financial relations.

Countries that want to make real changes in the economic, political and social life of the state, will inevitably face the need for cooperation with international financial institutions. Today Ukraine has big problems, which, first of all, relate to its economic and political life.

Since the proclamation of Ukraine's independence, there have been events in the country that have affected its economic life and stability. As a result, due to objective and subjective reasons, there was a public debt influenced by economic phenomena at the global level, political crises in the country, incorrectly chosen exchange rate policy, misuse of state funds, prosperity of corruption etc. At the same time, the amount of the state debt of Ukraine is gradually increasing, which is a major problem for the establishment of economic stability and development.

The Law on Ukraine's Accession to the International Monetary Fund, the International Bank for Reconstruction and Development, the International Finance Corporation, the International Development Association and the Multilateral Investment Guarantee Agency on 03.06.1992, No. 2402-XII, initiated the cooperation of Ukraine with international financial organizations. The most attractive for Ukraine, among all, is the International Monetary Fund.

The legislators tried to resolve the issue of receiving financial assistance to Ukraine. However, the existence of such legal acts could not resolve the issues of systematic involvement, effective use and monitoring of the expenditures of international assistance, including technical assistance.