

5. У межах Міжнародної програми підвищення кваліфікації для правоохоронних органів Департаменту юстиції Сполучених Штатів Америки (ІСТАР), що на сьогодні вже працює в Україні, запровадити підготовку працівників поліції із залученням фахівців за напрямками: «Тактико-спеціальна підготовка», «Вогнева підготовка» та «Спеціальна фізична підготовка» у межах єдиної програми «Забезпечення особистої безпеки та застосування сили».

Загалом навчання повинно тривати не менше року. Циклічність навчання є оптимальним для більш поглибленого засвоєння матеріалу. Така практика підготовки поліцейських існує у багатьох країнах Європи, зокрема у Румунії (школа підготовки поліцейських у м. Кампіна).

6. Проводити з працівниками вищих навчальних закладів системи МВС України спільні наукові дослідження з актуальних питань службової, оперативно-розшукової та слідчої діяльності органів Національної поліції України.

7. Проводити тренінги за окремими напрямками діяльності працівників поліції, які спрямовані на підвищення їх професійного рівня та майстерності. Йдеться про таку предметну область застосування, як:

а) запобігання корупційним проявам в поліцейському середовищі;

б) використання в діяльності органів досудового розслідування рішень Європейського суду з прав людини;

в) виявлення та запобігання антисоціальним проявам терористичного характеру (особливі політичні, релігійні чи інші екстремістські погляди) та ін.

Підсумовуючи викладений матеріал, варто відзначити, що наведені вище шляхи удосконалення діяльності підрозділів Національної поліції України дозволять знівелювати наявні прогалини у законодавчому забезпеченні реалізації окремими категоріями працівників своїх повноважень щодо забезпечення охорони прав і свобод людини та громадянина.

Список бібліографічних посилань

1. Конституція України : закон України від 28.06.1996 № 254к/96-вр. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-19. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

Одержано 10.11.2017

УДК 351.74(477)

Василь Юрійович КІКІНЧУК,

кандидат юридичних наук, доцент,

професор кафедри теорії та історії держави і права

факультету № 1 Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1284-2622>

КАДРОВІ ПРОЦЕДУРИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

З початком роботи Національній поліції України, яка має стати якісно новим державним органом, спроможним забезпечити високопрофесійний правоохоронний сервіс відповідно до потреб і вимог сучасного суспільства, особливого значення набуває питання класифікації кадрових процедур в Національній поліції України. Адже специфіка кожного виду правовідносин, що виникають під час реалізації тієї чи іншої кадрової процедури, які при цьому є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими, обумовлює відмінності як правового регулювання в цілому, так і форм і методів їх проведення, що в підсумку сприятиме ефективному впровадженню проголошених і закріплених нормативних постулатів безпосередньо в правозастосовчій сфері.

На мій погляд, основні види кадрових процедур в органах Національної поліції України впливають із визначених завдань Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України, а саме: 1) кадрові процедури з добору, вивчення та комплектування органів поліції кваліфікованими кадрами; 2) кадрові процедури з організації та методичного забезпечення спеціальної підготовки вперше прийнятих на службу поліцейських; 3) кадрові процедури з

підвищення кваліфікації та перепідготовки поліцейських; 4) кадрові процедури з організації професійного навчання та стажування; 5) кадрові процедури із психологічного забезпечення поліцейських і працівників Національної поліції України; 6) кадрові процедури із забезпечення соціального захисту поліцейських, інших працівників Національної поліції України та членів їх сімей, а також із організації та проведення в органах поліції соціально-гуманітарної роботи і заходів щодо забезпечення соціальної підтримки членів сімей працівників поліції, які загинули або отримали інвалідність; 7) кадрові процедури із забезпечення здійснення в Національній поліції організаційно-штатних заходів, оптимального розподілу та ефективного використання наявної штатної чисельності поліції; 8) кадрові процедури з організації роботи зі зміцнення дисципліни та законності в діяльності поліцейських, забезпечення прав і законних інтересів громадян; 9) кадрові процедури з організації профілактичної роботи, проведення службових розслідувань, повної та об'єктивної перевірки обставин надзвичайних подій тощо; 10) кадрові процедури із забезпечення участі національного персоналу з числа працівників Національної поліції в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки, оперативного управління та контролю за його діяльністю, організації взаємодії з міжнародними організаціями з питань миротворчої діяльності.

Проте, на мою думку, визначений перелік завдань Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України не є вичерпним, і відповідно не відображає всієї сукупності видів кадрових процедур в органах Національної поліції, через що вважаємо доцільним його доповнити та при цьому класифікувати кадрові процедури в органах Національної поліції України наступним чином:

1) за суб'єктом ініціативи проведення кадрової процедури: – заявні (за волевиявленням претендента на посаду поліцейського, поліцейського чи працівника органів поліції: подання документів на заняття вакантної посади в органах Національної поліції, проходження конкурсу на службу в поліції і т.п.) та втручальні (за волевиявленням інших суб'єктів кадрових правовідносин: громадський та інші види контролю за діяльністю органів поліції та її посадових осіб, процедури звільнення та ротації тощо);

2) за характером наслідків для суб'єкта кадрових правовідносин: – позитивні (сприятливі: просування по службі, отримання вищого звання чи нагороди і т.п.) та негативні (несприятливі: процедури притягнення до відповідальності, отримання догани, звільнення, пониження та ін.);

3) за стадією кадрового забезпечення: підготовчі (процедури підготовки й навчання кадрів тощо) та результативні (процедури розстановки чи вивільнення кадрів та ін.);

4) за спрямованістю діяльності суб'єкту кадрових правовідносин в органах поліції: внутрішньо орієнтовані (процедури переміщення та просування по службі та ін.) та зовнішньо орієнтовані (процедури прийняття на службу в органи поліції, процедури громадського контролю тощо);

5) за ступенем урегульованості: звичайні (формальні) та спрощені (неформальні);

6) за функціональним призначенням: організаційні, управлінські, контрольні тощо;

7) за завданнями/стадіями кадрового забезпечення:

- процедури прогнозування й планування потреби в кадрах та маркетингу персоналу;
- процедури добору кадрів, вивчення та призначення на посади;
- процедури підготовки та навчання кадрів;
- процедури комплектування органів поліції, розстановки та обліку кадрів;
- процедури адаптації нових кадрів;
- процедури проходження служби, у т. ч. переміщення та просування по службі;
- процедури атестування;
- процедури професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки;
- – контрольні процедури;
- процедури психологічного забезпечення;
- виховні та профілактичні процедури;
- процедури зміцнення дисципліни та законності;
- процедури соціального забезпечення (грошового, житлового, пенсійного та ін.);
- процедури мотивації та стимулювання;
- процедури вивільнення кадрів тощо.

Одержано 06.11.2017