

Фахівцями у сфері кібербезпеки розроблені певні стандарти, які пропонується застосовувати і в Україні [1]:

- NIST Cybersecurity Framework – фреймворк з кібербезпеки, розроблений американським інститутом стандартів;
- серія міжнародних стандартів ISO-27XXX – з інформаційної та кібербезпеки;
- галузеві стандарти з кібербезпеки, розроблені в різних країнах для таких галузей як енергетика, хімічна промисловість, залізничний транспорт, охорона здоров'я, водопостачання, телекомунікації та медіа, тощо.

В цьому зв'язку, актуальним питанням при підготовці фахівців із боротьби з кіберзлочинами як раз і має бути – до яких стандартів в роботі вони повинні бути готові.

На нашу думку, майбутній працівник кіберполіції має володіти всіма сучасними інструментами в сфері кіберзахисту, орієнтований на роботу з новітніми системами та стандартами. Зрозуміло, що оволодіння національними стандартами буде вимагатися, але не тільки на них потрібно зосереджувати увагу при підготовці якісних кадрів для підрозділів кіберполіції.

Список бібліографічних посилань

1. Янковський О. Закон «Про кібербезпеку» як спроба тотального контролю // Українська правда : сайт газ. 10.06.2017. URL: <http://www.pravda.com.ua/columns/2017/06/10/7146438/> (дата звернення: 01.11.2017).

Одержано 01.11.2017

УДК 342.9:351.74

Оксана Олександрівна ПАНОВА,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент

кафедри адміністративної діяльності поліції факультету № 3

Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3533-5076>

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ

Сучасний стан політичного, економічного та культурного розвитку України, вимагають від суспільства та провладної групи звернути свою увагу на стан національної безпеки України, невід'ємною частиною якої є забезпечення публічної безпеки, дотримання норм правопорядку усіма суб'єктами та інституціями в державі.

Відповідно до положень Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, основними цілями останньої є:

розроблення механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників вищих навчальних закладів;

відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, які мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності;

формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління [7].

З метою, якісного розкриття теми доповіді, пропонується розглянути особливості кадрового забезпечення публічної безпеки крізь призму наведених вище цілей Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки.

По-перше, освоєння та впровадження в навчальний процес інноваційних методів навчання, використання інформаційно-технічних та пошукових ресурсів у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, та тих закладах, де здійснюється підготовка спеціалістів за напрямками підготовки «правознавство» та «правоохоронна діяльність», активне залучення практичних працівників, патронаж молодого спеціаліста, адаптація майбутніх випускників ВНЗ до практичної роботи в нових умовах – основні шляхи залучення кваліфікованих кадрів до забезпечення публічної безпеки.

Так, одним з основних напрямків реформування системи силових структур в Україні стало створення *Національної поліції*. У підготовці нових патрульних поліцейських активно допомагали західні партнери. США направили своїх інструкторів з Каліфорнії та Огайо, які провели практичні та теоретичні заняття з новими майбутніми поліцейськими [1]. На базі Харківського національного університету внутрішніх справ, окрім західних спеціалістів та викладачів вишу, залучались практичні фахівці за темами практикумів, що пропонувались кандидатам на посади патрульних.

По-друге, Ю. Старілов визнає формування кадрового потенціалу управління державного апарату і правове регулювання всіх аспектів роботи державних службовців, що займають конкретні державні посади в цьому апараті, як одну з основ реалізації функції державних органів з метою забезпечення ефективності державної діяльності [8, с. 133–134; 2, с. 109]. Тому в раконі України «Про Національну поліцію» визначено особливі вимоги та порядок добору кандидатів на керівні посади. Так, керівником поліції, у відповідності до норм ст. 21 зазначеного Закону може бути лише особа, яка відповідає загальним умовам вступу на службу в поліцію; має вищу повну юридичну освіту; має стаж роботи в галузі права не менш як сім років; має досвід роботи на керівних посадах не менш як п'ять років. Керівник поліції призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України відповідно до пропозицій Міністра внутрішніх справ України [6].

По-третє, формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах забезпечення публічної безпеки. Законодавець визначив «кадровий резерв» як спеціально сформовану групу осіб начальницького складу, які мають досвід оперативно-слідчої роботи, управлінської діяльності та відповідні ділові якості, можуть об'єктивно оцінювати стан справ у службовій діяльності, приймати виважені, обґрунтовані рішення [5]. Кадровий резерв формується на принципах загальнодоступності, об'єктивності, прозорості. Кадровий резерв в органах поліції, необхідний для вивчення особистих якостей працівників та їх підготовки до виконання посадових обов'язків на керівних посадах. Для таких «кандидатів» проводиться підвищення кваліфікації за професійними програмами [4], визначеними вищими навчальними закладами зі специфічними умовами навчання.

Таким чином, сьогодні можна з упевненістю стверджувати, що формування соціального портрета співробітника, наділеного функцією із забезпечення публічної безпеки, та його професіоналізм, прямо пов'язані з необхідністю оптимізації освітнього процесу шляхом впровадження нових інформаційних технологій, та вироблення дієвого механізму підготовки кадрів для потреб забезпечення публічної безпеки в державі.

Список бібліографічних посилань

1. Американці завершили тренувати інструкторів нової поліції // Львівський портал. 04.06.2015. URL: <http://portal.lviv.ua/news/2015/06/04/amerikantsi-zavershili-trenuvali-instruktoriv-novoyi-politsiyi> (дата звернення: 03.10.2017).
2. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2010. 330 с.
3. Левченко К. Б. Проблеми кадрового забезпечення процесів формування тендерної політики в Україні. *Право і Безпека*. 2004. Т. 3, № 1. С. 108–112.
4. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції : наказ МВС України від 24.12.2015 № 1625 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-16> (дата звернення: 05.10.2017).
5. Про затвердження Положення про порядок формування кадрового резерву на керівні посади в Міністерстві внутрішніх справ України, його територіальних органах та підрозділах : наказ МВС України від 17.09.2012 № 808 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1700-12> (дата звернення: 05.10.2017).
6. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.
7. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. *Офіційний вісник Президента України*. 2012. № 4. Ст. 127.
8. Старілов Ю. Н. Курс общего административного права : в 3 т. Т. 2. Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. М. : Норма, 2002. 600 с.

Одержано 28.10.2017