

## ЩОДО КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ

Розглянуто теоретико-методологічні визначення кадрового забезпечення публічної безпеки в Україні. Встановлено, що формування соціального портрета співробітника, наділеного функцією забезпечення публічної безпеки, та його професіоналізм прямо пов'язані з необхідністю оптимізації освітнього процесу. Досліджено, що особливості кадрового забезпечення публічної безпеки доцільно розглядати крізь призму цілей, визначених Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 рр.

**Ключові слова:** *кадри, забезпечення, публічна безпека, кадрова політика, добір кадрів.*

Рассмотрено теоретико-методологическое определение кадрового обеспечения публичной безопасности в Украине. Установлено, что формирование социального портрета сотрудника, наделенного функцией обеспечения публичной безопасности, и его профессионализм прямо связаны с необходимостью оптимизации образовательного процесса. Исследовано, что особенности кадрового обеспечения публичной безопасности целесообразно рассматривать сквозь призму целей, определенных Стратегией государственной кадровой политики на 2012–2020 гг.

**Ключевые слова:** *кадры, обеспечения, публичная безопасность, кадровая политика, отбор кадров.*

It is considered theoretic-methodological determination of the skilled providing of public safety in Ukraine. It is set, forming of social portrait of employee, provided with a function from providing of public safety, and his professionalism, optimizations of educational process straight related to the necessity. Investigational that it is expedient to examine the features of the skilled providing of public safety through the prism of aims certain by Strategy of public skilled policy on 2012–2020.

**Key words:** *shots, providing, public safety, skilled policy, selection of shots.*

**Вступ.** Побудова правової, незалежної, демократичної, безпечної держави потребує якісного підґрунтя, яким має стати дієвий підбір кадрів. Неспроможність держави протистояти зовнішнім загрозам та підтримувати правопорядок всередині держави проявилися на початку антитерористичної операції. Все це призвело до необхідності створення потужного й ефективного кадрового резерву та перегляду вимог і критеріїв, які висуваються до осіб, головним завданням яких є підтримання публічного порядку та безпеки.

Необхідність розроблення науково-теоретичних засад кадрового забезпечення публічної безпеки в Україні зумовлена:

- дублюванням повноважень серед органів державної влади, спричинених неякісною роботою останніх через нестачу фінансування, низький рівень підготовки, непомірковану політику підбору кадрів, яка інколи має ознаки корупції;
- невідповідність рівня та якості підготовки фахівців у сфері забезпечення публічної безпеки новому функціонуванню структури управління, пов'язаної з децентралізацією влади.

Динаміка розвитку суспільства та обурення громадян державною владою вимагає впровадження нових дієвих методів кадрового забезпечення публічної безпеки в Україні, орієнтованих на потреби та інтереси населення, тому видається актуальним визначення кадрового забезпечення публічної безпеки в Україні.

© ПАНОВА О.О. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративної діяльності поліції (Харківський національний університет внутрішніх справ)

Теоретично-концептуальні засади визначення публічної безпеки містяться в роботах українських і зарубіжних вчених: В.Б. Авер'янова, Г.В. Атаманчука, С.С. Алексеева, М.І. Бажанова, О.М. Бандурки, Д.М. Бахраха, О.К. Безсмертного, Ю.П. Битяка, С.М. Братуся, І.І. Веремєнка, Б.М. Габричидзе, О.І. Галагана, І.П. Голосніченка, І.М. Даньшина, Є.В. Додіна, О.В. Дяченко, А.І. Єлістратова, Л.В. Ковалю, А.Т. Комзюка, Б.П. Курашвілі, Б.М. Лазарєва, О.Є. Луньова, В.М. Махоніна, Н.Р. Ніжник, В.М. Олійника, В.Ф. Опришка, В.Я. Тація, В.П. Тихого, М.М. Тищенко, Ю.М. Тодики, В.А. Юсупова, О.Ю. Якимова, О.М. Якуби, Ц.А. Ямпольської, О.В. Яценко та ін. Низку питань кадрового забезпечення публічної безпеки висвітлено працівниками правоохоронних органів у періодичній пресі та виступах на телебаченні. Проте проведений аналіз джерел дає підстави говорити лише про поверхневий розгляд питань кадрового забезпечення публічної безпеки в Україні, що і визначає актуальність нашого дослідження.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення особливостей та напрямів кадрового забезпечення публічної безпеки в Україні. Для досягнення цієї мети планується вирішити такі завдання: проаналізувати природу кадрового забезпечення публічної безпеки в Україні; надати характеристику основних напрямів кадрового забезпечення публічної безпеки в Україні.

**Результати дослідження.** Сучасний стан політичного, економічного та культурного розвитку України вимагають від суспільства та провладної групи уваги до стану національної безпеки України, невід'ємною частиною якої є забезпечення публічної безпеки, дотримання норм правопорядку усіма суб'єктами та інституціями в державі.

У літературі з цього приводу зазначено, що система роботи з кадрами спрямована на формування й організацію кадрового забезпечення оперативного-службових завдань і раціонального використання персоналу, оскільки тут розв'язується весь комплекс питань, пов'язаних із відбором, розстановкою кадрів, службовим просуванням співробітника, присвоєнням звань, атестаційною оцінкою його професійних і особистих якостей на всіх етапах проходження служби, правовим регулюванням порядку умов служби, профілактикою порушень дисципліни, визначенням потреби у фахівцях для органів і підрозділів [3, с. 84; 2, с. 15].

За Т.Є. Кагановською, кадрове забезпечення полягає у діяльності уповноважених суб'єктів із реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами, яке здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави із пріоритетним забезпеченням прав, свобод та законних інтересів особи, шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захисту [2, с. 26–27].

У рамках нашого дослідження ми розглядатимемо кадрове забезпечення публічної безпеки як формування дієвого механізму підтримання публічної безпеки і порядку в Україні, що поєднує державні та громадські організації, завданням яких і є визначена сфера, шляхом вироблення системи заходів спрямованих на: визначення особистісних якостей, яким повинен відповідати кандидат на виконання функції забезпечення публічної безпеки (підбір кадрів); встановлення системи освіти та перепідготовки майбутніх кандидатів на посади й осіб, що вже працюють і потребують постійного самовдосконалення; проходження служби та вироблення ефективних напрямів діяльності.

Головним завданням кадрового забезпечення публічної безпеки в Україні є планування комплексу заходів щодо формування якісного і кількісного складу працівників, спроможних ефективно виконувати свої функції, приймати обґрунтовані та неупереджені рішення.

Чільне місце серед суб'єктів, що здійснюють безпосереднє забезпечення публічної безпеки, посідають кадри правоохоронних органів. Так, ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію» визначає, що основним завданням поліції є надання поліцейських послуг у сфері забезпечення публічної безпеки і порядку [6]. Визначене «завдання» нерозривно пов'язане з кадровою політикою, що проводиться в системі МВС та безпосередньо в лавах Національної поліції України.

Кадрове забезпечення, виступаючи складовою частиною загального механізму державної кадрової політики, базується на різних за своєю юридичною силою та змістом нормативно-правових актах. Державне кадрове забезпечення публічної безпеки варто розглядати як окремий механізм, що входить у загальний механізм реалізації державної кадрової політики, який реалізується державою в особі її окремих інститутів на основі спеціального

законодавства з метою забезпечення ефективного функціонування визначеної сфери, зокрема шляхом здійснення управління кадрами, розробкою та впровадженням механізмів раціонального використання результатів їх діяльності, створення умов для їх професійного та кар'єрного зростання [9, с. 80].

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

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

- 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].

Пропонуємо розглянути особливості кадрового забезпечення публічної безпеки кризь призму вищевказаних цілей Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр.:

1. Освоєння та впровадження в навчальний процес інноваційних методів навчання, використання інформаційно-технічних та пошукових ресурсів у ВНЗ 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 випускників ВНЗ до практичної роботи в нових умовах – основні шляхи залучення кваліфікованих кадрів до забезпечення публічної безпеки.

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

2. Ю.М. 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 основу реалізації функції державних органів із метою забезпечення ефективності державної діяльності [8, с. 133–134; 2, с. 109]. У Законі України «Про Національну поліцію» визначено особливі вимоги та порядок добору кандидатів на керівні посади. Так, керівником поліції, згідно з нормами 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].

3. 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 ВНЗ зі специфічними умовами навчання.

**Висновки.** Кадрове забезпечення публічної безпеки в Україні має ряд особливостей: по-перше, складна правова та політична ситуація в державі, яка вимагає від суб'єктів публічної безпеки більшої ефективності та дієвості; по-друге, розроблення методичних рекомендацій, спрямованих на узгодження сил та засобів державних та громадських інституцій, завданням яких є підтримання публічної безпеки і порядку.

Встановлено, що одним із головних напрямів кадрового забезпечення публічної безпеки є оптимізація освітнього процесу шляхом впровадження нових інформаційних технологій та вироблення дієвого механізму підготовки кадрів для забезпечення публічної безпеки в державі.

**Список використаних джерел:**

1. Американці завершили тренувати інструкторів нової поліції. URL: <http://portal.lviv.ua/news/2015/06/04/amerikantsizavershilitrenuvaliinstruktoriv-novoyi-politsiyi>.
2. Кагановська Т.Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія. Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. 330 с.
3. Манжула А., Янко О. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ на тлі становлення демократичних процесів в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2005. № 3. С. 82–85.
4. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції: наказ МВС України від 24 грудня 2015 р. № 1625. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0076-16>.
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 вересня 2012 р. № 808. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1700-12>.
6. Про Національну поліцію: Закон від 02 липня 2015 р. № 580-VIII. Відомості Верховної Ради. 2015. № 40–41.
7. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 рр.: Указ Президента України від 01 лютого 2012 р. № 45/2012. Офіційний вісник Президента України. 2012 р. № 4.
8. Старілов Ю.Н. Курс общего административного права. В 3 т. М.: НОРМА, 2002. Т. 2. 600 с.
9. Юскаєва І.П. Зміст кадрового забезпечення Міністерства соціальної політики України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2014. Вип. 28 (2). С. 78–81.