

**Дрок Ірина Сергіївна,**  
науковий співробітник  
навчально-наукової лабораторії  
з дослідження проблем  
превентивної діяльності  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук.

## **ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Кадрова політика в Національній поліції України являється складовою політики в державі. Адмініструючись на загальнодержавному рівні, результати реалізації кадрової політики можна визначити за результатами діяльності територіальних органів Національної поліції України. Адже одним із факторів ефективності діяльності Національної поліції України являються влучні кадрові рішення.

Проте сьогодні говорити про результативність кадрової політики в поліції не варто. Загальний некомплект в Національній поліції України станом на січень 2020 року становить 17,1%. Найвищий рівень некомплекту, згідно з повідомленням керівництва поліції, у Черкаській області - 22,3% і у Донецькій області - 20,6%; найнижчий - в Івано-Франківській області - 9% і у Чернівецькій області - 9,5% [1].

У свою чергу некомплект поліцейських у Києві — на рівні 16,8%, у Київській області - 18%; у Чернігівській і Одеській областях - на рівні 10,3%; у Хмельницькій - 12,9%; у Херсонській - 13,2%, у Харківській, Вінницькій і Полтавській — на рівні 12,5% [1].

У Тернопільській області некомплект поліцейських становить 12,3%; у Сумській області - 11,5%; у Рівненській - 10,1%; у кримській поліції - 15,9% [1].

Водночас у Миколаївській області некомплект поліцейських - на рівні 10,5%; у Львівській - 17,2%; у Луганській і Закарпатській області — на рівні 17,7%; у

Кіровоградській області - 13,4%; у Запорізькій області - 13,1%; у Житомирській і Волинській - на рівні 11,2%, у Дніпропетровській області - 14,6%[1].

Статистичні дані підтверджують тезу про необхідність впровадження ефективної кадрової політики в поліції, яка б відповідала світовим стандартам. Проте в Україні до сьогодні відсутні офіційні нормативно-правові акти, які б визначали стратегію кадрової політики Національної поліції України на 2021 рік та подальші декілька років. Зауважимо, що такого нормативно-правового акту немає і у сфері державної кадрової політики, оскільки дія попереднього [2] закінчилася у 2020 році, а нового ще не прийнято. Отже, однією з нагальних потреб сьогодення являється вироблення Стратегії кадрової політики Національної поліції України на подальші п'ять або більше років з метою стабільного розвитку інших напрямків діяльності поліції. На наш погляд, така стратегія має бути розроблена на десять років, зважаючи на період, необхідний для підготовки кадрів (наприклад, навчання курсантів триває 3-4 роки), впровадження та опрацювання запроваджених керівництвом Національної поліції України новел внутрішньо-організаційного характеру, тощо.

Хто ж має ініціювати вироблення та впровадження кадрової політики в Національній поліції України? Відповідно до підпункту 2 пункту 11 Положення про Національну поліцію Голова Національної поліції України вносить на розгляд Міністра внутрішніх справ пропозиції щодо забезпечення формування державної політики у сферах забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, а також поліцейських послуг [3]. А згідно підпункту 3 пункту 11 Положення про Міністерство внутрішніх справ України Міністр внутрішніх справ України забезпечує формування державної політики у сферах, визначених цим Положенням, та контролює її реалізацію [4].

Тобто суб'єктом формування кадрової політики в Національній поліції України являється Міністр внутрішніх справ України.

На основі аналізу нормативно-правових актів, думок вчених, діяльності Національної поліції України, ми виділяємо такі причини необхідності вироблення та прийняття нормативно-правового акту, який би встановлював основні засади кадрової політики Національної поліції України на найближчі десять років:

- нагальна потреба подолання кадрового дефіциту в Національній поліції України;
- підвищення низького рівня довіри населення України до поліцейських. Так, за результатами соціологічного дослідження Центром Разумкова у квітні 2020 року Національній поліції України довіряють лише 34% населення, а не довіряють – 56% [5];
- відсутність єдиного системного підходу до адміністрування кадрами в Національній поліції України;
- потреба у створенні ефективної системи моніторингу потреб суспільства, держави, практичних органів та підрозділів Національної поліції України у фахівцях із відповідним рівнем підготовки. На основі моніторингу варто формувати державне замовлення для закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, центрів початкової підготовки, тощо. У даному випадку відбувається робота на перспективу;
- необхідність створення та забезпечення належного соціального захисту поліцейських;
- необхідність підвищення рівня професійної підготовки, моральних та вольових якостей самих поліцейських;
- недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації кадрової політики в Національній поліції України.

Тому, на нашу думку, метою кадрової політики в Національній поліції України є забезпечення органів та підрозділів Національної поліції України кваліфікованими кадрами, необхідними для ефективного виконання покладених на Національну поліцію України завдань щодо забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку.

- 
1. Некомплект поліцейських в Україні становить 17,1%.
  2. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 (втратив чинність). Про затвердження Положення про Національну поліцію: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.20.2015 № 877.
  3. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 878.
  4. Оцінка громадянами ситуації в країні, рівень довіри до соціальних інститутів та політиків, електоральні орієнтації громадян (квітень 2020р. соціологія).