


Андрій Валерійович Танько,

кандидат юридичних наук,
Харківський національний університет внутрішніх справ
(докторант);

 <https://orcid.org/0000-0001-8425-2202>,
e-mail: Tanko1903andrey@gmail.com

**СТРАТЕГІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ
УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ ОНОВЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-
ПРАВОВИХ ЗАСАД ЗАХИСТУ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ**

Наведено результати аналізу нормативно-правової бази та наукових досліджень щодо стратегії кадрової політики Національної поліції України в контексті оновлення адміністративно-правових засад захисту прав і свобод людини. Висвітлено сучасні виклики й орієнтири кадрової політики Національної поліції України в умовах загострення соціальних конфліктів. Розкрито сутність поняття «кадрова політика Національної поліції України». Визначено загальні вимоги до компетенцій, повноважень та обов'язків кадрового складу, охарактеризовано основи професійно-етичної поведінки працівників поліцейських підрозділів.

Ключові слова: кадрова політика держави, Національна поліція, адміністративно-правові засади, права, свободи людини.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Загострення викликів і соціальних ризиків сучасного суспільства вимагає нової якості професійно-особистісних компетенцій державних службовців, сформованості в них нового бачення світу в контексті глобальних стратегій і змін, сучасних морально-етичних засад, орієнтованих на демократичні цінності, оволодіння інноваційними правозахисними підходами та поведінковими моделями професійної діяльності, ґрунтованими на принципах децентралізації, поліцентричності, мобільності, інноваційності тощо. Дотримання меж законності, протидія будь-яким корупційним проявам серед особового складу поліції стає сьогодні пріоритетним стратегічним напрямком розвитку кадрового потенціалу органів Національної поліції.

Європейський вибір України, орієнтування всіх її силових структур на демократичну, добросчесну, прозору діяльність зумовили докорінне реформування правоохоронних органів держави, основні орієнтири якого закріплені у Стратегії розвитку органів системи Міністерства

внутрішніх справ України¹ та пов'язані зі встановленням і підтриманням у суспільстві безпечного простору для вільного функціонування та розвитку кожної особистості шляхом упровадження гуманістично спрямованих принципів і пріоритетів внутрішньої політики держави, підтримки позитивного громадського іміджу системи внутрішніх органів, сприяння поступу Української держави у руслі євроінтеграції на основі забезпечення прав усіх членів суспільства на засадах поваги до людської гідності та верховенства права. У зазначеному документі наголошується, що ефективний розвиток суспільства не може відбуватися без створення впливової, сталої, дієвої правоохоронної системи як важливого складника сектора національної безпеки².

У зв'язку з цим приведення кадрової політики органів Національної поліції України у відповідність до кризових реалій життя, потреб населення та сучасних вимог щодо якості поліцейських послуг, узгодження їх із кроками позитивних реформаторських дій держави щодо оновлення адміністративно-правових засад захисту прав і свобод людини стає нагальним питанням сьогодення.

Стан дослідження проблеми

Наукові розвідки щодо проблеми посилення кадрового потенціалу органів, які здійснюють правозахисну діяльність в Україні, здійснено у працях таких учених, як В. Авер'янов, М. Ануфрієв, О. Бандурка, О. Безпалова, В. Бесчастний, С. Гусаров, О. Джафарова, В. Заросило, Є. Зозуля, М. Іншин, Д. Калаянов, З. Кісіль, І. Кириченко, А. Клочко, П. Коптєв, Н. Матюхіна, О. Музичук, В. Олуйко, В. Петков, В. Рижих, А. Стародубцев, І. Сурай та ін. Аналізуючи праці вчених, наголосимо, що разом із наявністю певних наукових надбань й позитивних зрушень у діяльності нової поліції питання визначення й наукової оцінки стратегії кадрової політики Національної поліції України в умовах продовження реформаторських дій держави з оновлення адміністративно-правових засад захисту прав і свобод людини залишаються гостро актуальними.

Мета і завдання дослідження

Мета статті – охарактеризувати суть та основні орієнтири кадрової політики Національної поліції України у контексті становлення адміністративно-правових засад цього державного інституту в руслі європейської гуманістичної концепції правового захисту.

¹ Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 1023-р // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-2017-p> (дата звернення: 06.05.2020).

² Там само.

Для конкретизації мети було висунуто такі *завдання* дослідження:

– висвітлити сучасні виклики та настанови щодо кадрової політики Національної поліції України в умовах загострення соціальних конфліктів;

– на основі аналізу нормативного законодавства та наукових джерел уточнити поняття «кадрова політика Національної поліції України»;

– окреслити коло загальних вимог до компетенцій, функцій, прав та обов'язків кадрового складу, а також ступеня відповідальності працівників поліцейських підрозділів у контексті оцінки результативності кадрової політики Національної поліції України.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні суті та магістральної спрямованості кадрової політики Національної поліції України в контексті оновлення адміністративно-правових засад захисту прав і свобод людини, узагальненні сучасних викликів й етичних орієнтирів кадрової політики служби поліції та окремих її підрозділів, окресленні кола загальних вимог до компетенцій, функцій, прав та обов'язків кадрового складу, а також ступеня відповідальності працівників поліцейських підрозділів.

Виклад основного матеріалу

П'ятирічний досвід утілення в життя оновленої адміністративно-правової концепції діяльності Національної поліції України, орієнтованої на забезпечення прав і свобод людини, показав, що успішність роботи цієї державної структури багато в чому визначається ефективністю кадрової політики держави й безпосередньо системи правового захисту населення.

Сучасні виклики і випробування, що становлять загрозу безпеці суспільства, обумовлені загостренням гібридних та інформаційно-технологічних небезпек, дією численних демографічно-міграційних, соціально-економічних, політично-правових, соціально-психологічних, техногенно-екологічних та багатьох інших чинників. Їх подолання потребує включення суспільної безпеки у сферу політичних пріоритетів держави, підтримки всім сектором безпеки, зокрема й внутрішніми органами правового захисту, системи негайного реагування на суспільні потреби і виклики сьогодення. Зважаючи на це, основним завданням Міністерства внутрішніх справ України та всіх підрозділів системи внутрішньої безпеки стає підтримка чинників розвитку безпечного суспільного простору, на якому ґрунтується цілісність території України¹.

¹ Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 06.05.2020). Втратив чинність.

Поліція є найбільш видимим проявом державної влади, відповідальній за суспільну безпеку, що має постійно протистояти міжнародним і внутрішнім загрозам, безупинно діяти відповідно до національного та міжнародного права, поважаючи права людини, про що наголошується у Керівництві з демократичних основ поліцейської діяльності, складеному старшим поліцейським радником генерального секретаря Організації з безпеки й співробітництва в Європі¹. Зазначене вище безпосередньо пов'язане з діяльністю кадрового складу Національної поліції й визначає підвищені вимоги до його відбору та професійної підготовки як дієвої сили, здатної забезпечити оновлення адміністративно-правових засад роботи поліції щодо захисту прав і свобод людини.

Слід зазначити, що недосконалість кадрової політики правоохоронних структур держави, що виявлялась у відсутності до недавнього часу дієвих механізмів громадського контролю за діяльністю силових структур, безкарності і непрофесіоналізмі окремих працівників, відсутності суттєвих важелів громадського впливу на незаконні силові дії, мілітаризації та політизації правозахисної сфери, призвела до того, що робота поліції часто сприймається суспільством як чинник обмеження прав і свобод особистості, поле для зловживань та посадових злочинів, осередок безкарності і свавілля².

Характеризуючи Стратегію кадрової політики Національної поліції України у контексті оновлення діяльності цієї державної структури на засадах орієнтування на пріоритетність захисту прав і свобод людини, необхідно зосередитися на уточненні сутності досліджуваної нормативно-правової й адміністративно-організаційної категорії. Як зазначає І. Чухлебов, у науці поняття «кадрова політика» отримало різноманітні тлумачення й визначається як: державна стратегія, що є вираженням загальної волі народу, політичний курс у роботі з кадрами на загальнодержавному рівні, стратегії відбору, підготовки кадрів та підтримання професійного потенціалу людини як важливого державного ресурсу (О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко); сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, мотивації і стимулювання кадрового потенціалу

¹ Руководство по демократическим основам полицейской деятельности // Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе : офиц. сайт. URL: <https://www.osce.org/ru/secretariat/23805?download=true> (дата звернення: 06.05.2020).

² Проекту Закону про поліцію і поліцейську діяльність : від 27.01.2015 № 1692-1 / ініціатори В. В. Чумак, О. І. Сироїд, О. С. Сотник та ін. // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53719 (дата звернення: 06.05.2020).

(І. Бондарь, О. Крушельницька, Д. Мельничук); головний напрямок роботи з кадрами, комплекс принципів, що реалізуються кадровою службою установи та кожного її підрозділу (Є. Маслов) [1, с. 16–17].

Ми погоджуємося з вітчизняними дослідниками, які визначають кадрову політику як складний, багатогранний процес (М. Білінська, В. Сороко, В. Чмига), який включає в себе послідовне здійснення низки законодавчих, організаційно-управлінських, науково-дослідних та інших заходів щодо створення умов для забезпечення досягнення цілей розвитку держави і суспільства в цілому. Вчені уточнюють, що державна кадрова політика є суттєвий чинник підтримки єдності суспільства, забезпечення його сталого розвитку є необхідною умовою регуляції життєдіяльності населення, що реалізується через сукупність соціальних функцій владних інститутів і детермінує конкретні алгоритми і заходи кадрової підтримки докорінної реформаторської перебудови основ державного функціонування, визначаючи рівень досконалості їх втілення у практику [2, с. 17].

Підкреслимо, що основоположним документом, що визначає характер професійних відносин у сфері відбору і впорядкування кадрів до Національної поліції України, є Конституція України¹, де закріплено право доступу громадян до державної служби (ч. 2 ст. 38), обов'язок органів державної влади діяти ґрунтуючись виключно на положеннях Конституції України (ч. 2 ст. 19) та законів України в межах визначених ними компетенцій і засобів.

В Указі Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» конкретизовано мету державної кадрової політики – «забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою»².

У чинному Законі України «Про державну службу» відсутній власне сам термін «кадрова політика». Разом з цим ст. 91, що визначає особливості проходження державної служби в окремих державних органах, доповнено ч. 9 згідно із Законом від 19 вересня 2019 р. № 117-IX, де зазначається, що повноваження відповідальних осіб, зокрема керівника державної служби в органах Національної поліції,

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 06.05.2020).

² Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 06.05.2020). Втратив чинність.

в яких передбачено посади державної служби, здійснює керівник відповідного державного органу¹.

Кадрова політика Національної поліції безпосередньо зорієнтована згідно з головними державними нормативами, що визначають процедури і порядок адміністративної діяльності цієї структури. Одним із провідних документів у цьому питанні є Кодекс України про адміністративні правопорушення. Важливі положення, що регламентують кадрову політику Національної поліції, відображені також у Законі України «Про безоплатну правову допомогу» та інших нормативно-правових документах. Правовий статус роботи з кадрами у межах усієї структури та її окремих підрозділів визначають підзаконні нормативно-правові акти, серед яких: Постанова Кабінету Міністрів України щодо затвердження Положення «Про Національну поліцію» від 28 жовтня 2015 р. № 877, а також накази Міністерства внутрішніх справ України, зокрема: «Про затвердження Інструкції з оформлення матеріалів про адміністративні правопорушення в органах поліції» від 6 листопада 2015 р. № 1376, «Про затвердження Інструкції з оформлення поліцейськими матеріалів про адміністративні правопорушення у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху, зафіксовані не в автоматичному режимі» від 7 листопада 2015 р. № 1395 тощо.

Характеризуючи стратегію зміни кадрової політики Національної поліції, підкреслимо, що вона формується в руслі реформування Міністерства внутрішніх справ України, яке обіймає одне з керівних місць серед центральних органів державної виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики в різних напрямках, серед яких, окрім створення безпечного середовища, протидії злочинності, дотримання та забезпечення прав людини, забезпечення якості і доступності адміністративних послуг, відзначається й ефективне врядування, прозорість і підзвітність та розвиток кадрового потенціалу і соціальний захист працівників².

Сьогодні Міністерство внутрішніх справ України, відмовившись у керуванні роботою державних органів внутрішніх справ від стигматизованого внутрішньополітичними подіями минулого статусу «силового органу», зробило суттєві кроки до побудови іміджу неполітизованого комплексного адміністративного відомства, що відповідає

¹ Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 06.05.2020).

² Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 06.05.2020). Втратив чинність.

стандартам європейського суспільства. Зазначені орієнтири роботи Міністерства в останні роки стали основоположними для подальшого розвитку кадрової політики служби Національної поліції¹.

Створення сприятливого для людини суспільного простору з високим рівнем особистої безпеки, що підтримується ефективною роботою працівників поліції, спрямованою на задоволення потреб членів громади, миттєве і доцільне вирішення їхніх проблем, попередження надзвичайних ситуацій, що становлять особисту чи громадську загрозу, превенцію впливу небезпечних чинників на життя людей та стимулювання активної участі громадян у підтриманні суспільного порядку, визначено стратегічною метою діяльності всіх структурних підрозділів та всіх працівників органів системи Міністерства внутрішніх справ України².

Наголосимо, що на вдосконалення кадрової політики Національної поліції в усіх ланках її ієрархічної структури та в усіх її підрозділах впливає насамперед затвердження адміністративно-правового статусу цієї державної структури, що відбулося в останні роки. Зважаючи на те, що адміністративно-правовий статус правоохоронних органів розглядається у працях дослідників (Д. Катрич [3, с. 33]; О. Безпалова, Д. Горбач [4, с. 36]; І. Васильєв, Т. Мінка [5, с. 10]) як єдність цільового, організаційного, компетенційного складників, що характеризують стан і повноваження цих органів, зазначимо, що, крім магістральної лінії кадрової політики як чинника розвитку органу Національної поліції та його структури, що визначає підпорядкованість, порядок і процедури функціонування структурних підрозділів органу поліції, важливим складником адміністративно-правового статусу є чітке встановлення компетенцій, окреслення завдань, функцій, прав та обов'язків кадрового складу, а також ступеня відповідальності працівників поліцейських підрозділів.

Безпосередньо закріплення основ кадрової політики Національної поліції України як важливого інституту держави відбулося із затвердженням Закону України «Про Національну поліцію», яким його діяльність було скеровано на зміцнення законності, правової культури органу поліції в цілому та його працівників завдяки вдосконаленню підходів до організації правозахисної діяльності, важливим завданням діяльності професійних кадрів служби поліції визначено зміцнення

¹ Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 1023-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-2017-p> (дата звернення: 06.05.2020).

² Там само.

держави та службової дисципліни, посилення контролю і відповідальності за недбале виконання професійних функцій, зокрема за бездіяльність, зволікання з реалізацією необхідних службових дій [6, с. 123].

Організаційна структура Національної поліції, що визначається Законом України «Про Національну поліцію», поєднує центральний орган управління і територіальні органи поліції. Центральний орган об'єднує різні структурні підрозділи, що безпосередньо виконують накази керівництва, реалізуючи визначені професійні функції та вирішуючи відповідні завдання¹. При цьому, хоча організаційна структура поліції будується за ієрархічним принципом, локальні поліцейські підрозділи, як, власне, і самі працівники поліції, мають доволі широке коло професійних компетенцій щодо підтримання громадського порядку та захисту прав громадян, що підвищує рівень відповідальності і суспільних вимог до їхньої підготовленості щодо взаємодії з населенням.

Характеризуючи реалії кадрової політики Національної поліції України, підкреслимо, що структура територіальних органів у системі центральних управлінь будується у вигляді місцевих відділів поліції, до функцій яких належить управління та організація діяльності відділень поліції [7, с. 29–30]. Така структура затверджується керівником поліції та погоджується з міністром внутрішніх справ України і може відрізнятися у різних регіонах, оскільки визначається, виходячи з потреб населення та зважаючи на можливості державного і місцевого бюджетів.

Слід зазначити, що суттєва трансформація кадрової політики органів внутрішніх справ на місцях, яка відбулася після затвердження у 2015 р. адміністративно-правового статусу нової Національної поліції, була взаємозумовлена проведеною МВС реорганізацією структури територіальних поліцейських підрозділів, їх наближенням до потреб місцевого населення. Із цього приводу вчені (Д. Белов, Ю. Бицага, М. Палінчак) наголошують, що населення малих міст та сіл України (їх нараховується близько 29 тисяч і в них мешкає приблизно 25 мільйонів громадян) має бути переконаним, що за необхідності отримає професійну кваліфіковану допомогу поліції, зважаючи на назрілі проблеми й регіональну специфіку [7, с. 29–30].

Для підтримання суспільної безпеки та задоволення потреби у правовому захисті представників усіх верств населення у складі Національної поліції виокремлено такі підрозділи: патрульна поліція, кримінальна поліція, органи досудового розслідування, поліція

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.05.2020).

охорони, спеціальна поліція, поліція особливого призначення [7, с. 29]. У Наказі Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення про підрозділи поліції особливого призначення» наголошується, що діяльність підрозділів ґрунтується на принципах верховенства права, дотримання прав і свобод людини, законності, відкритості та прозорості, політичної нейтральності, взаємодії з населенням на засадах партнерства, безперервності¹.

Досліджуючи кадрову політику Національної поліції в аспекті встановлення компетенцій, окреслення завдань, повноважень та обов'язків кадрового складу, а також визначення ступеня відповідальності працівників поліцейських підрозділів, важливо наголосити, що згідно з нормами сучасного законодавства Національна поліція, як і окремі її органи та підрозділи, має діяти, виходячи з принципу прозорості. Зазначений принцип детермінує достатній рівень відкритості діяльності поліцейських підрозділів для громадського контролю, державного й міжнародного моніторингу в питаннях дотримання прав людини. Лише на таких засадах права і свободи людини та громадянина України втілюються у практичні можливості самореалізації особистості в соціумі на засадах рівності й недискримінації та стають обмежувальними відносно дій держави, визначаючи грані свободи особистості і її розумного обмеження різними соціальними інституціями державної влади. Щодо відповідальності перед населенням самих владних інституцій, зокрема органів поліції, в законодавчих документах зазначається, що обмеження Національного поліцією прав і свобод людини дозволяється суто на законних засадах, із дотриманням процедур, установлених у найвищих нормативних документах України, лише за вимушеної необхідності і в обсязі, достатньому для виконання завдань поліції.

Для забезпечення цілковитої законності реалізації органами правопорядку владних повноважень відпрацьовані механізми внутрішньовідомчого та зовнішнього контролю. В органах системи Міністерства внутрішніх справ України система контролю багатоступенева, розгалужена. За дії працівників несуть відповідальність як керівники підрозділів, де вони працюють, так і керівництво вищих щаблів. Діють і спеціальні структури – підрозділи штабів та служби внутрішньої безпеки, інспекції з особового складу. Застосовуються різноманітні форми контролю, серед яких – аудити, планові та раптові інспекції, комплексні перевірочні заходи, спрямовані на виявлення існуючих недоліків та

¹ Про затвердження Положення про підрозділи поліції особливого призначення : Наказ МВС України від 04.12.2017 № 987 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1565-17> (дата звернення: 06.05.2020).

обмежень у діяльності підрозділів чи окремих працівників і забезпечення належної допомоги. Такі заходи здійснюються відповідно до чинного законодавства і можуть мати як закритий, так і публічний характер. Зміцнення законності в діяльності органів внутрішніх справ також забезпечує їх безкомпромісне реагування на заходи прокурорського контролю, приписи судових інстанцій тощо [8, с. 8].

Суттєві кроки на шляху до встановлення пріоритетності дотримання в діяльності органів поліції прав людини полягають у створенні окремої внутрішньовідомчої системи важелів гарантування громадянам конституційних прав. Так, уведено посаду радника міністра внутрішніх справ з питань дотримання прав людини. У структурі МВС створено управління моніторингу дотримання прав людини, діяльність якого спрямована на систематичне дослідження та моніторинговий аналіз ситуації із захистом громадянських прав в Україні, а також сприяє поліпшенню нормативно-правового забезпечення цієї галузі роботи Міністерства внутрішніх справ України. Працюють громадська рада з питань забезпечення прав людини при Міністерстві та відповідні громадські ради на рівні обласних управлінь. У питаннях моніторингу забезпечення прав і свобод людини результативно діють мобільні групи системи внутрішніх справ [9, с. 5–10].

Працівники Національної поліції України – «центрального органу виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки й порядку»¹, мають будувати свою роботу на принципі «поліція для громади», що передбачає підтримання тісної взаємоактивної і відповідальної комунікації між працівниками поліції та громадянами. Пріоритетність зазначеного принципу в роботі поліції визначається змістом основних функцій цієї правозахисної структури, що полягають у налагодженні тісної співпраці та встановленні довірливої взаємодії з отримувачами поліцейських послуг, підтриманні позитивного іміджу правоохоронних органів [10, с. 162].

Відповідно до цього, представляючи правову структуру, потрібну не лише державі, а й її громадянам, працівники поліції мають спиратися на нові підходи до реалізації професійних завдань і функцій, прагнути залишити у населення позитивні враження від своєї роботи. Для забезпечення такої діяльності необхідно не лише вдосконалити окремі форми і методи взаємодії працівників поліції з людьми, а й докорінно змінити концептуальний підхід до формування адміністративно-правового статусу Національної поліції як нової владної

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.05.2020).

структури, а також забезпечити високий рівень професійної готовності та особистої відповідальності поліцейських.

Із метою формування авторитету та підвищення рівня довіри громадян до служби поліції, прищеплення поліцейським професійних пріоритетів, що забезпечують дотримання професійно-етичних норм поведінки під час виконання службових обов'язків, – відповідальності, чесності, глибокої поваги до прав людини, здатності працювати з громадою на засадах прозорості і відкритості, відповідно до законів України «Про запобігання корупції» (ст. 37) та «Про Національну поліцію» Міністерством внутрішніх справ України було видано Наказ «Про затвердження правил етичної поведінки поліцейських» від 9 листопада 2016 р. № 1179. У документі репрезентовано комплекс професійно-етичних канонів поведінки поліцейських, дотримання яких сприятиме забезпеченню виконання новою Національною поліцією своєї головної місії – служіння суспільству шляхом захисту прав і свобод людини, опору злочинним діям, підтримання публічної безпеки і порядку на високих морально-етичних засадах та орієнтуючись у професійних діях на загальнолюдські цінності¹.

Значну відповідальність за впровадження у діяльність поліції визначених у Наказі етичних норм покладено на керівників органу (підрозділу) поліції, які мають неухильно протидіяти проявам неетичної поведінки своїх підлеглих, організовуючи діяльність на засадах професійної етики, в тому числі через проведення навчання, інформаційно-роз'яснювальної роботи з основним складом².

У ст. 18 Закону України «Про Національну поліцію»³ та підрозділі II «Основні вимоги до поведінки поліцейського» Наказу «Про затвердження правил етичної поведінки поліцейських»⁴ наголошується, що, здійснюючи професійні обов'язки, поліцейський має неухильно дотримуватися основних існуючих нормативних настанов: положень Конституції України, законів України й інших державних документів, що визначають адміністративно-правові основи

¹ Про затвердження правил етичної поведінки поліцейських : Наказ МВС України від 09.11.2016 № 1179 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16> (дата звернення: 06.05.2020).

² Там само.

³ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.05.2020).

⁴ Про затвердження правил етичної поведінки поліцейських : Наказ МВС України від 09.11.2016 № 1179 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16> (дата звернення: 06.05.2020).

роботи служби поліції, права і обов'язки працівника поліції, закріплені, зокрема, у Присязі поліцейського. До кола професійних вимог до працівника поліції входить неухильне виконання своїх службових обов'язків, недопущення заходів, що виходять за межі наданих особі службових повноважень і перевищують її посадові компетенції, застосування лише правомірних дій, регламентованих Правилами етичної поведінки поліцейських, вирішення завдань відповідними до нормативного законодавства України правовими засобами тощо. Поліцейський повинен гідно виконувати покладені на нього функції й накази керівництва; вшановувати та не порушувати права і свободи громадян, передбачені Конституцією та законами України, міжнародними договорами України. Серед прав людини, які є орієнтирами для правової діяльності поліцейського: право на життя, на повагу до гідності, на свободу та особисту недоторканність, пов'язані з підтримкою цілісності й непорушності особистості; права, що захищають особистий простір людини, – право на недоторканність житла, на володіння своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної та творчої діяльності; права, що забезпечують самовиявлення особистості в суспільстві, право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань, на свободу світогляду і віросповідання; права, якими гарантується достатній рівень соціального комфорту людини у суспільстві, – право на мирні зібрання, на свободу пересування, вільний вибір місця проживання тощо.

Поліцейські мають надавати допомогу людям, які потрапили у критичну ситуацію, не можуть допомогти собі самі або опинилися у стані, небезпечному для їхнього життя чи здоров'я. Таким фахівцям необхідні медичні навички для надання невідкладної допомоги постраждалим у нещасних випадках, людям, які стали жертвами правопорушень¹. Причому в кожному окремому випадку поліцейський має обирати з переліку професійних дій, передбачених законодавством України, той захід, вживання якого призведе до найменш негативних наслідків для окремої людини і всього населення².

Фахівець має поважати гідність кожного члена суспільства, гуманно та неупереджено ставитися до всіх, незалежно від расової чи національної приналежності, мови, статі, вікової групи, релігійних

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.05.2020).

² Про затвердження правила етичної поведінки поліцейських : Наказ МВС України від 09.11.2016 № 1179 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16> (дата звернення: 06.05.2020).

поглядів, політичних або інших переконань, майнового стану, статусу, соціального походження, освітнього рівня, місця проживання, сексуальної орієнтації або будь-якої іншої ознаки, захищеної ст. 24 Конституції України. Під час виконання професійних завдань поліцейський має поводитися врівноважено, доброзичливо, щиро, ввічливо, з повагою, викликаючи в населення довіру до дій поліції і готовність до співпраці. Для працівника поліції важливо вміти контролювати свої почуття та емоційні стани, не дозволяючи особистим враженням впливати на прийняття важливих професійних рішень та службову поведінку в цілому¹.

Слід також наголосити, що фахівцю поліцейської служби необхідно вміти дотримуватися конфіденційності, зберігати у таємниці відомості з обмеженим доступом, з якими він ознайомився під час виконання службових обов'язків².

Зазначене переконує в актуальності питання підготовки та перепідготовки кадрів, здатних відповідати професійним вимогам та етичним нормам поліцейської діяльності. Так, В. Соколов [11, с. 201], зважаючи на необхідність кадрового забезпечення виконання завдань підтримання національної безпеки України в сучасних умовах, справедливо підкреслює важливість для системи підготовки фахівців державного управління у сфері національної безпеки завдання адаптації аналітичної компетентності фахівців до провідних трендів глобалізованого світу та глобальних трансформацій простору безпеки.

Висновки

Проведений аналіз нормативно-правової бази та наукових досліджень щодо стратегії кадрової політики Національної поліції України у контексті оновлення адміністративно-правових засад захисту прав і свобод людини дає підстави зробити такі узагальнення:

– на вдосконалення кадрової політики Національної поліції в усіх ланках її ієрархічної структури та в усіх її підрозділах впливає насамперед затвердження адміністративно-правового статусу цієї державної структури, що відбулося в останні роки, орієнтування її діяльності на захист прав і свобод людини як загального державного пріоритету;

– кадрова політика Національної поліції – це багатоаспектний процес, орієнтований на втілення законодавчих, організаційно-управлінських, науково-дослідних та інших засад щодо реалізації магістральної лінії розвитку органу Національної поліції та його структур,

¹ Там само.

² Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.05.2020).

упорядкування процедур функціонування структурних підрозділів органу поліції, чіткого встановлення компетенцій, окреслення завдань, функцій, прав та обов'язків кадрового складу, а також ступеня відповідальності працівників поліцейських підрозділів;

– кадрова політика служби поліції реалізується через сукупність соціальних функцій владних інститутів і детермінує вибір стратегії кадрового забезпечення процесу реформування системи внутрішньої безпеки України, професіоналізм реалізації реформ; виступає визначальним чинником збереження та зміцнення цілісності держави, елементом державної регуляції життєдіяльності населення і стратегічно визначається загальною місією Національної поліції, яка полягає у сприянні втіленню державної політики щодо запобігання злочинності та підтримання громадського порядку, захисту прав і свобод людини; неухильному відстоюванні інтересів суспільства та держави, гармонізації їх з потребами громадян; наданні в межах, установлених законом, послуг людям, які їх потребують;

– згідно з нормами сучасного законодавства Національна поліція, як і окремі її органи і підрозділи, має бути прозорою у своїх діях, достатньо відкритою для форм зовнішнього контролю, в тому числі громадського, її працівники мають бути здатними задовольняти вимоги різних категорій населення та груп суспільства у правовому захисті та безпечному середовищі;

– закладені в діяльності працівників поліції етичні принципи визначаються пріоритетністю в роботі цього органу держави служіння інтересам людини, громади і суспільства, у партнерській взаємодії з представниками населення держави та членами територіальних громад на засадах взаємної поваги та врахування всього спектру соціальних потреб і проблем людини, пов'язаних із захистом її прав і свобод, відповідно до чинного законодавства України.

Уважаємо, що в подальшій розробці порушеної проблеми перспективним є дослідження інноваційних методів і форм підготовки та перепідготовки кадрів, здатних відповідати професійним вимогам та етичним нормам поліцейської діяльності щодо захисту прав і свобод людини.

Список бібліографічних посилань: **1.** Чухлебов І. О. Правове регулювання забезпечення кадрової політики органу публічної адміністрації в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 284 с. **2.** Білинська М. М., Сороко В. М., Чмига В. О. Стратегія державної кадрової політики України: цілі та шляхи реалізації : навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2013. 52 с. **3.** Катрич Д. К. Адміністративно-правовий статус Національної поліції України: поняття і зміст. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2016. Вип. 36 (2). С. 31–35. **4.** Безпалова О. І.,

Горбач Д. О. Поняття та структура адміністративно-правового статусу Національної гвардії України. *Форум права*. 2017. № 5. С. 31–38. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1188950>. **5.** Василюв І. О., Мінка Т. П. Контрольна діяльність штабів ОВС. Дніпропетровськ : ДДУВС, 2010. 260 с. **6.** Кісіль З. Р. Адміністративно-правовий статус працівника міліції як фактор протидії професійній деформації. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2008. № 2. С. 123–126. **7.** Бицага Ю. М., Палінчак М. М., Белов Д. М. Права людини. Ужгород : Ліра, 2003. 164 с. **8.** Гусаров С. М. Захист прав та свобод людини і громадянина в діяльності органів внутрішніх справ України. *Вісник Академії управління МВС*. 2008. № 4. С. 6–15. **9.** Левченко К. Б. Мобільні групи з моніторингу дотримання прав людини в Україні е! // Мобільні групи з моніторингу забезпечення прав і свобод людини та громадянина в діяльності органів внутрішніх справ : практ. посіб. / Офіс Координатора проектів ОБСЕ в Україні, Харків. нац. ін-т соц. досліджень. Харків : Права людини, 2006. С. 5–10. **10.** Любова Н. О. Діяльність поліції щодо повернення довіри населення та налагодження зв'язків з громадськістю // Актуальні проблеми охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки в сучасних умовах : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 20 листоп. 2015 р.) / МВС України, Дніпропетровськ. держ. ун-т внутр. справ. Дніпропетровськ, 2015. С. 162–165. **11.** Соколов В. А. Модернізація парадигми аналітичної компетентності фахівців державного управління у сфері національної безпеки України // Інституційне забезпечення кадрової політики у державному управлінні: становлення та розвиток : матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (м. Київ, 29 трав. 2015 р.) / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, А. І. Семенченка, С. В. Загороднюка. Київ : НАДУ, 2015. С. 201–202.

Надійшла до редколегії 12.05.2020



Tanko A. V. Personnel Policy Strategy of the National Police of Ukraine in the Context of Updating Administrative and Legal Principles of Protecting Human Rights and Freedoms

The author of the article presents the results of the legal and scientific researches analysis of the personnel policy strategy of the National Police of Ukraine in the context of updating administrative and legal principles of protecting human rights and freedoms.

The modern challenges and directions of the personnel policy of the National Police of Ukraine in the conditions of social conflicts escalation are determined. It is stated that the improvement of the personnel policy of the National Police in all stages of its hierarchical structure and all its units has recently influenced, first of all, on the administrative and legal

status of this state structure, focusing its activities on human rights and freedoms protection as a general state priority.

The concept of “personnel policy” of the National Police of Ukraine is considered as a multidimensional process. It is focused on the implementation of legislative, organizational, administrative, research and other bases for the implementation of the main developing issue of the National Police and its structures; the regulation of procedures of structural units functioning and the police department competencies; defining the tasks, functions, rights, and responsibilities of personnel, as well as the responsibility level of police officers. It is determined that the personnel policy of the National Police is implemented through the totality of social functions of governmental institutions and determines the ways and means of provided reforms and the professionalism of their implementation. It is an important factor of the state integrity strengthening and the element of state regulation of the population lives and strategically determined by the general mission of the National Police. It involves promoting the implementation of state policy in the field of combating crime and ensuring public order, the realization of human rights and freedoms, interests of society and the state, the maintenance of public safety and the provision of services to persons in need within the limits of legislation.

It is characterized by the general requirements for the competencies, functions, rights, and responsibilities of the personnel, as well as the responsibility level of police officers. According to the modern legislation, the National Police, as well as its separate units should be transparent in their actions, open enough for external control, including public control, its staff should be able to meet the needs of all segments of the population and structures of society in legal protection and maintaining security.

It is proved that the ethical principles of the police officers' activities are determined by the priority in serving the needs of individual citizens and society in the whole, by close cooperation and interaction with the population, territorial communities and public associations based on partnership and aimed at satisfying their needs, following the current legislation of Ukraine.

It is determined that the perspective direction of the studied issue is the development of innovative methods and forms of training and advanced training of personnel capable to meet the professional requirements and ethical standards of policing.

Key words: personnel policy strategy, National Police, administrative and legal principles, human rights and freedoms.

