

**ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

**В. І. Бондар**  
здобувач кафедри правового  
забезпечення господарської діяльності  
факультету № 6  
Харківського національного університету внутрішніх справ

**ДО ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ВІДБОРУ НА СЛУЖБУ ДО ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

**Постановка проблеми.** В умовах реформування правоохоронних органів України вітчизняний законодавець зіштовхнувся із рядом проблем, однією із найсерйозніших серед яких, є комплектування цих органів професійними кадрами. Здійснити це є можливим шляхом проведення комплексного відбору працівників до відповідного відомства. Взагалі, відбір – це процес, у якому організація вибирає із претендентів на посаду одного або кількох осіб, які найкращим чином відповідають вимогам організації в конкретних умовах» [1, с. 173]. Саме відбір, на нашу думку, дозволяє не просто «набрати» кадри на службу до правоохоронних органів, а саме відібрати кращих із кращих, що в свою чергу дозволяє забезпечити ефективне виконання ними своїх завдань та функцій.

**Стан дослідження.** На сьогоднішній день в науковій літературі багатьом проблемним питанням діяльності правоохоронних органів України приділяли увагу ряд фахівців. Зокрема до неї звертались: М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова, Л.В. Могілевський, Є.Ю. Бортник, О.М. Обушенко, В.В. Мельник, Т.В. Іванкіна, Т.А. Іванова, В.Г. Кутушев, О.В. Лавріненко, Е.А. Правдіна, М.А. Покровська, А.І. Ставцева, В.Н. Толкунова та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, на сьогоднішній день малодослідженим є питання кадрового відбору на службу до відповідних органів, що беззаперечно слід вважати суттєвою прогалиною на теоретичному та практичному рівнях.

**Саме тому метою статті є:** розглянути проблему кадрового відбору на службу до правоохоронних органів.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що в науковій літературі сформовано чималу кількість підходів щодо розуміння поняття «відбір кадрів». У самому широкому розумінні кадри – це всі працездатні громадяни країни. В науковій літературі, дане поняття конкретизується і, незважаючи

на певну варіативність визначень, їх можна узагальнити та в широкому значенні сформулювати так: кадри – це соціально-економічна категорія, що означає постійний (штатний) кваліфікований склад працівників, тобто працездатних громадян, які перебувають у трудових відносинах з державними установами, підприємствами різних організаційно-правових форм власності, володіють спеціальними знаннями, мають певну професійну підготовку, трудові навички, досвід роботи в обраній сфері діяльності та забезпечують виконання покладених на них функцій [2, с. 117]. В.Р. Веснін визначає кадри як основний штатний склад працівників організації (за виключенням керівництва), які виконують різноманітні виробничо-господарські функції. В сукупності з нештатними працівниками вони складають її персонал [3, с. 395].

В теорії управління, вказує Є.П. Качан, кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності. Термін «кадри» в зарубіжних і вітчизняних джерелах часто ототожнюється лише із частиною працюючих – спеціалістами або робітниками високої кваліфікації і стажем роботи наданому підприємстві. Термін «персонал» є найбільш доцільним на рівні організації, так як визначає особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками. Основними з яких є: трудові взаємовідносини з роботодавцем, як правило, оформляються трудовими договорами; володіння певними якісними характеристиками, поєднання особистих та організаційних цілей [4]. Отже, узагальнює вчений, персонал – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Вплив зовнішніх факторів конкретизується у таких параметрах макроекономічного розвитку, як кількість активного населення, загальноосвітній його рівень та кон'юнктура ринку праці [4].

Варто навести та погодитись із точкою зору Є.О. Коваленко, котрий у своєму науковому дослідженні дійшов до висновку, що у науковій літературі виділяють п'ять основних концепцій вивчення кадрів [5, с.70]: 1. Кадри як трудові ресурси. Замість людини тут розглядається лише її функція – праця, що вимірюється робочим часом і зарплатою. Ця концепція знайшла своє відображення в тейлоризмі та марксизмі. 2. Кадри як персонал. Тут людина розглядається через формальну роль – посаду. Ця концепція знайшла відображення в теоріях раціональної бюрократії, в теорії організацій, теорії управління, де управління персоналом здійснюється через адміністративні механізми (принципи, методи, повноваження, функції). 3. Кадри як непоновлюваний ресурс. Тут людина розглядається вже не як посада (елемент структури), а як елемент соціальної організації в єдності трьох основних компонентів (трудова функція, соціальних відносин, стану працівника). 4. Кадри як умова. Тут людина – головний суб'єкт організацій і особливий об'єкт управління, який не може розглядатися як ресурс. Відповідно до цієї концепції стратегія та структура організації будуються, виходячи з бажань та здібностей людини. 5. Кадри як соціальна субстанція суб'єктів тих організацій, в яких вони працюють. Кадри військових органів уособлюють собою війська, кадри педагогів – навчальні заклади, медичних працівників – медустанови тощо. Ця концепція ґрунтується на соціологічній аксіомі про те, що суспільство складається з людей і відносин між ними. Все інше в цьому суспільстві – результат (продукт) людських відносин: економічних, політичних, демографічних тощо. Люди – це елементи соціальної субстанції суспільства, а відносини між ними пов'язують ці елементи воедино [5, с. 70].

Таким чином, саме кадри – це ключовий ресурс діяльності будь-якої організації незалежно від її форми власності та мети діяльності, адже саме від того, як кожна окрема людина буде виконувати свої посадові обов'язки, напряду залежить функціонування всього органу державної влади. Передостанніми, як ми вже відзначали вище, на сьогодні стоїть важливе завдання: здійснити якісне та повне кадрове укомплектування шляхом проведення комплексного відбору кадрів.

Відбір кадрів, пише М. Пірен, – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді й вибору із сукупності претендентів найбільш придатного з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей і здібностей характеру діяльності, інтересам організації і його самого; відбір нових працівників відповідно до встановлених вимог для задоволення кількісної і якісної потреби організації в персоналі [6].

Відповідно до точки зору О.І. Турчинова відбір кадрів – це система заходів, які забезпечують формування такого складу державних службовців, кількісні та якісні характеристики якого відповідали б цілям та завданням державної служби. Загалом, відбір персоналу – це ідентифікація, зіставлення, співвідношення найбільш загальних вимог, властивих посаді або висунутих організацій, сферою діяльності з характеристиками персоналу, конкретної людини. Відбір – це багатоактивна дія, в якій людина бере участь протягом практично всього періоду своєї активної професійної діяльності [7, с. 57].

Цікавою є думка І. Сурай, яка вказує, що відбір при вступі на державну службу – це процес визначення конкретних персоналій з бази даних для висунення їм пропозицій щодо встановлення трудових та /або державно-службових відносин. Це складний структурований процес, під час якого виявляється здатність кадрів працювати в даній організації на даній конкретній посаді, де кожна стадія має особливе значення; встановлення відповідності психофізіологічних особливостей людини, її підготовленості і навичкам, тим вимогам, що пред'являються специфікою вибраної трудової діяльності; ухвалення кадрових рішень на основі вивчення і прогностичної оцінки придатності людей до оволодіння професією, до виконання професійних обов'язків і досягнення потрібного рівня майстерності; є системою засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини та професії [8, с.53]. Основа відбору, продовжує вчена, – це конкретні нормативні характеристики професії, зокрема вимоги до конкретної посади. До механізмів відбору під час вступу на державну службу відносять: іспит на знання законодавства, співбесіду під час конкурсного відбору, стажування, випробувальний термін [8, с. 53-54].

Варто відмітити, що в юридичній літературі поруч із поняттям «відбір кадрів» досить часто використовується термін «професійний відбір». Так, на думку А.В. Перепелиці, суть професійного відбору працівників органів внутрішніх справ полягає у вивченні психофізіологічних характеристик усіх бажаних працювати в органах; здійсненні відбору не лише найбільш підготовлених кандидатів, а й тих, хто спроможний у короткий період часу набути якостей, ознак, властивостей, рис, необхідних для високоякісного виконання відповідних правоохоронних та правозабезпечувальних завдань [9, с. 99].

Професійний відбір, пишуть М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка та О.Н. Ярмиш, – це спеціально організований дослідницький процес, що має метою виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеню та можливостей формування медичної, психофізіологічної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання до складних, відпові-

дальних професій або на зайняття відповідних вакансій. Виходячи з цього, вирішується питання про надання переваги тим особам, які мають високий, відповідний до певних статистично встановлених нормативів, рівень (оцінку) професійно важливих властивостей та якостей та сприятливі перспективи їх розвитку й тому можуть бути розглянуті як потенційно більш корисні працівники у відношенні до того чи іншого виду праці. Профвідбір ґрунтується не тільки на якісних, але й на достатньо чітких кількісних критеріях та оцінках професійної придатності [10, с. 271].

В.С. Венедиктов та М.І. Іншин вказують, що під професійним відбором слід розуміти спеціально організований дослідницький процес, що має метою виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня та можливостей формування медичної, психофізіологічної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання або зайняття відповідних вакансій [11, с. 42]. Вони також зазначають, що при професійному відборі вирішуються питання про надання переваги тим особам, які мають високі, відповідні до певних статистично встановлених нормативів рівні (оцінки) професійно важливих властивостей та якостей, у зв'язку з чим можуть бути розглянуті як потенційно більш корисні працівники стосовно певного різновиду трудової діяльності. Крім того, вчені звертають увагу на те, що профвідбір ґрунтується не тільки на якісних, але й на достатньо чітких кількісних критеріях та оцінках професійної придатності [11, с. 42].

Варто вказати току зору В.Я. Крушельницької, яка доводить, що розрізняють два типи профвідбору: за здібностями і схильністю для направлення на попереднє професійне навчання; за наявною готовністю до виконання функцій по тій чи іншій професії. Основою для професійного відбору є конкретні нормативні характеристики професії: соціальні, операціональні, організаційні [12].

Варто відзначити, що в науковій літературі досить часто поняття «відбір кадрів» ототожнюється з категорією «добір кадрів». Так, Х.З. Босак пише, що професійний відбір – складна соціальна система, спеціально організований процес, низка адміністративно-правових засобів, що має на меті виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів діагностики ступеня можливостей формування методичної, психофізичної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання складним, відповідальним професіям або на зайняття відповідних вакансій [13, с. 157–158]. На переконання Ф.І. Хміля, добір кадрів полягає у формуванні необхідного їх резерву (банку даних претендентів) і за своїм змістом є офертою для потенційних працівників організації. Тобто розглядається добір кадрів у

вузькому розумінні, а саме як процес пошуку потенційних працівників і формування бази даних про них для наступного залучення на вакантні або на ті, що стануть вакантними, посади і робочі місця [14, с. 159].

На користь думки, що необхідно розрізняти поняття «добір» та «відбір» висловлюється К.Г. Гарбузюк, який проілюстрував це на декількох прикладах понять «відбір» та «добір» у контексті новел законодавства. Зокрема, спеціальним законом [15] передбачено вживання понять «відбір» та «добір» як тотожних або не тотожних чи у відповідних словосполученнях та контекстах, а саме: добір на посаду поліцейського, як назва розділу; добір (конкурс), як ототожнення з конкурсом (ч. 1 ст. 51); відбір (конкурс) на службу в органи (заклади, установи) поліції, як одне з основних повноважень поліцейських комісій (п. 1 ч. 4 ст. 51); добір осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою (ст. 52), як певна мета; конкурсний відбір, як процедура (ч. 3 ст. 55); відбір кандидатів з використанням видів оцінювання відповідно до Типового порядку проведення конкурсу, як послідовність дій члена поліцейських комісій під час засідання при проведенні конкурсу (п. 2 ч. 5 ст. 55); порядок добору, що встановлюється для навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських (ч. 6 ст. 74). З системного аналізу закону виходить, що за логікою викладення норм права «добір» включає в себе «відбір», «конкурс» та «атестацію», а іноді є тотожним відбору та конкурсу. Тобто допущено вживання в різних значеннях, інколи в такому, яке не відповідає їх семантиці. Має місце ототожнення нетотожних понять, різнорівневих. Іншими словами відбувається поділ на родові (добір) та видові (конкурс) поняття чи допускається рівнозначність [15, с. 67-68].

**Висновки.** Отже, враховуючи наведене вище слід узагальнити, що в рамках представленої проблематики відбір кадрів – це перш за все діяльність, яка спрямована на те, щоб укомплектувати правоохоронні органи всіма необхідними працівниками для того, щоб забезпечити ефективну та безперебійну роботу відомства. Ключовим способом відбору кадрів до правоохоронних органів є конкурс, який в свою чергу забезпечує не тільки справедливе заміщення посади на державній службі, але й гарантує реалізацію права рівного доступу громадян до служби в правоохоронних органах. Переконані, що важливо сформулювати не просто якісну процедуру конкурсного відбору, необхідним є змістовний підхід до формування вимог до кандидатів на посаду, а також до формування кадрового резерву правоохоронних органів.

**Література**

1. Виноградський М.Д. Управління персоналом. 2-ге вид. : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. К. : Центр навчальної літератури, 500 с.
2. Персонал. Словарь понятий и определений / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов та ін. М.: «Экзамен», 1999. 512 с.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Ученик / Институт международного права и экономики. М.: Триада Лтд, 1999. 384 с.
4. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. Посібник. К.: Вид. Дім «Юридична книга», 2003. 258 с.
5. Коваленко Є. О. Теоретичні підходи до вивчення державної кадрової політики / Є. О. Коваленко // Держава та регіони. Сер. : Державне управління. 2013. № 3. С. 68-72
6. Пірен М. Гендерні аспекти державної служби : монографія / М. Пірен, Н. Грицьак, Т. Василевська, О. Іваницька ; за заг. ред. Б. Кравченка. К. : Вид. Соломії Павличко «Основи», 2002. 335 с.
7. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов. М.: Флинта, 1998. 271 с.
8. Сурай І. Добір і відбір кадрів як механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. – 2012. Вип. 2. С. 51-58.
9. Перепелиця А. В. Адміністративно-правове регулювання підготовки персоналу для органів внутрішніх справ України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2009. 272 с.
10. Ануфрієв М.І., Бандурка О.М., Ярмиш О.Н. Вищий заклад освіти МВС України: Науково-практичний посібник. Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. 369 с.
11. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України: Наук.-практ. посібник / В.С. Венедиктов, М.І. Іншин. Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. 164 с.
12. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: Підручник. К.: КНЕУ, 2003. 367 с.
13. Босак Х.З. Організаційно-правові засади проходження державної служби в органах внутрішніх справ України: Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Х.З. Босак; приватний вищий навчальний заклад «Львівський університет бізнесу та права». Львів, 2012. 196 с.
14. Гончарук Н. Добір як кадрова технологія формування управлінської еліти: досвід Франції / Наталія Гончарук, Інна Сурай // Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України : матері-

али 8-ої регіон. наук.-практ. конф., Дніпропетровськ, 19 трав. 2011 р. / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. С. 159–161.

15. Гарбузюк К.Г. Адміністративно-правове забезпечення відбору кандидатів на службу в Національну поліцію: дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2016. 266 с.

**Анотація**

**Бондар В. І.** До проблеми кадрового відбору на службу до правоохоронних органів. – Стаття.

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених, обґрунтовано, що кадри – це ключовий ресурс діяльності будь-якої організації незалежно від її форми власності та мети діяльності, адже саме від того, як кожна окрема людина буде виконувати свої посадові обов'язки, напряму залежить функціонування всього органу державної влади. Запропоновано авторське визначення поняття «кадрового відбору на службу до правоохоронних органів».

**Ключові слова:** кадри, кадровий відбір, державна служба, правоохоронні органи, кадрове забезпечення.

**Аннотация**

**Бондарь В. И.** К проблеме кадрового отбора на службу в правоохранительные органы. – Статья.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых, обосновано, что кадры – это ключевой ресурс деятельности любой организации независимо от ее формы собственности и цели деятельности, ведь именно от того, как каждый отдельный человек будет выполнять свои должностные обязанности, напрямую зависит функционирование всего органа государственной власти. Предложено авторское определение понятия «кадрового отбора на службу в правоохранительные органы».

**Ключевые слова:** кадры, кадровый отбор, государственная служба, правоохранительные органы, кадровое обеспечение.

**Summary**

**Bondar V. I.** To the problem of personnel selection for service to law enforcement agencies. – Article.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, it is substantiated that personnel is a key resource of activity of any organization irrespective of its form of ownership and purpose of activity, because it is precisely on how each individual will fulfill his/her duties, directly depends on the functioning of the whole body of state power. The author defines the concept of “personnel selection for service to law enforcement agencies”.

**Key words:** personnel, personnel selection, public service, law enforcement, personnel.