

УДК 342.92
DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v6.2023.20>

Р. М. Савчук
orcid.org/0000-0003-4896-3829
доктор юридичних наук, доцент,
директор

*Івано-Франківського навчально-наукового юридичного інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПОРЯДОК ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО СКЛАДУ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Постановка проблеми. Реформування правоохоронної системи України у контексті євроінтеграційних процесів вимагає вирішення проблем кадрового забезпечення діяльності державних органів.

Значення кадрового забезпечення в державі полягає у створенні можливості безпосередньо для держави через своїх представників (державних службовців) виконувати покладені на неї функції, а також ті обов'язки, які має сучасна правова, демократична держава перед людиною. Як зазначає Т.Є Кагановська, роль кадрового забезпечення в державі полягає в тому, що, воно: уможлиблює функціонування держави та її органів (основне значення), з одного боку, сприяє забезпеченню прав, свобод та законних інтересів особи у державі – з іншого [1, с. 219].

М.П. Гурковський та С.С. Єсімов під кадровим забезпеченням розуміють «певні дії та процеси, що в сукупності дозволяють забезпечувати реалізацію цілей, завдань і принципів, висунутих кадровою політикою» [2, с. 139].

Незважаючи на визначальну роль кадрового забезпечення у діяльності правоохоронних органів, у чинному законодавстві та юридичній літературі відсутній єдиний підхід як до визначення структури кадрового забезпечення загалом, так і процедури формування кадрового складу зокрема.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам формування кадрового складу правоохоронних органів присвятили свої праці такі вітчизняні науковці, як В.П. Варга, М.Д. Ведерніков, Л.В. Волянська-Савчук, Т.В. Глушко, А.Ю. Данілкова, І.Ю. Жилияєва, М.І. Зелена, Н.Ю. Кубіній, В.А. Малиновський, К.Г. Наумік, М.І. Стрілець, Х.В. Солнцева, А.В. Шаповалов та ін.

З аналізу численних робіт з проблем кадрового забезпечення вбачається відсутність єдиного підходу до змісту кадрових процедур на початкових етапах добору у правоохоронні органи. Крім того, предметом дослідження науковців були в основному питання формування кадрового складу органів Національної поліції (далі – НП)

та прокуратури. Разом з тим поза увагою залишаються проблеми добору співробітників Національного антикорупційного бюро України (далі – НАБУ), Бюро економічної безпеки (далі – БЕБ) та інших правоохоронних органів.

Враховуючи зазначене, метою дослідження є визначення проблем правового регулювання порядку формування кадрового складу правоохоронних органів України та напрями його вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. З огляду на велику кількість, складні взаємозв'язки та особливості елементів кадрового забезпечення, їх систематизація є досить складним завданням.

Як вбачається з аналізу наукових праць, більшість науковців зосереджують увагу на таких заходах кадрового забезпечення, як процедура відбору, розстановки та виховання кадрів. Разом з тим, такий підхід лише частково відображає зміст кадрового забезпечення.

На думку В.Ю. Грітчиної, норми адміністративного права дозволяють виокремити такі елементи, як «правила й порядок прийняття на посаду, у т.ч. конкурсні процедури, порядок проходження служби, процедури атестування, присвоєння й позбавлення спеціальних звань, повноваження посадових осіб в організації трудового процесу, процедури застосування заохочень і дисциплінарних стягнень, правила користування й оформлення відповідних документів тощо» [3, с. 23].

В.М. Тетеря у кадровому забезпеченні виділяє: 1) добір на посаду; 2) обстеження претендентів; 3) прийняття та призначення на службу; 4) просування по службі та переміщення; 5) оцінювання та контроль; 6) громадський контроль [4, с. 16–17].

С.О. Андренко виділяє такі кадрові процедури, як профорієнтаційна та організаційно-штатна робота; укладення, зміни й припинення контрактів; підготовка, добір та розстановка кадрів; кадрове забезпечення в процесі проходження служби; підвищення кваліфікації, професіоналізму та перепідготовки кадрів; наставництво, виховання та соціально-психологічне забезпе-

чення кадрів; стимулювання службової активності кадрів [5, с. 11].

А.О. Петрова у зміст процесу адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури включає: «1) облік та аналіз кадрової роботи; 2) відбір, розстановку і виховання кадрів; 3) оцінку (атестацію) працівників; 4) роботу з внутрішнім кадровим резервом; 5) підготовку і підвищення кваліфікації працівників» [6].

Враховуючи положення нормативно-правових актів, які відображають стратегічні напрямки кадрового забезпечення правоохоронних органів, а також позиції науковців щодо елементів кадрового забезпечення, вважаємо, що в умовах реформування правоохоронної системи України найбільш актуальними напрямками кадрової роботи є формування кадрового складу правоохоронних органів, заходи з його первинної професійної підготовки та стажування, атестації працівників (оцінки якості та ефективності службової їх діяльності) та підвищення їх кваліфікації.

Саме ці кадрові процедури, на нашу думку, є визначальними для забезпечення правоохоронного органу якісно підготовленим та професійно придатним кадровим складом, спроможним ефективно виконувати покладені на нього завдання.

Досліджуючи процес формування персоналу, науковці оперують різними за змістом категоріями. Серед них: «відбір», «підбір», «добір», «набір», «конкурс», тощо.

В.П. Варга та Н.Ю. Кубиній, ототожнюючи поняття підбір та відбір, розуміють під ними «дії, які направлені на пошук відповідних кадрів, які якнайкраще зможуть досягнути поставлених цілей та завдань, встановлених підприємством» [7].

М.Д. Ведерніков, Л.В. Волянська-Савчук, Т.В. Глушко, А.Ю. Данілкова та М.І. Зелена розмежовують поняття підбір і відбір. Під підбором персоналу автори розуміють «систему цілеспрямованих дій із залучення на роботу кандидатів, що володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених організацією, яка включає пошук, оцінку та найм людей, які бажають і вміють працювати, володіють потрібними компетенціями та поділяють цінності компанії». Щодо відбору, то, на думку авторів, – «це ідентифікація, зіставлення, співвідношення найбільш загальних вимог, які висуває організація, сфера діяльності персоналу, з характеристиками конкретної людини» [8, с. 240].

Таким чином, відмінність підбору та відбору вбачається у тому, що останній є більш тонкою процедурою ідентифікації характеристик людини і вимог до посади. На етапі відбору персоналу керівництво організації відбирає найкращих кандидатів з резерву, створеного під час набору.

В.А. Малиновський «процес оцінки професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кандидатів для виконання посадових обов'язків; комплекс заходів для забезпечення відповідності індивідуально-психологічних особливостей в органах державної влади» називає добором кадрів [9, с. 55].

На думку А.В. Шаповалова, добір кадрів включає «діяльність з набору, відбору та підбору кандидатів на посаду» [10, с. 140].

Відсутній єдиний підхід до розуміння цих термінів також і в чинному законодавстві України.

Так, незважаючи на те, що Наказ МВС України від 25.12.2015 р. № 1631 має назву «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських», у пп. 1 п. 1 розд. II «Основні завдання, персональний склад і строк повноважень поліцейських комісій» замість терміну «добір» використовується термін «відбір» [11].

Крім того, розд. VI Закону України «Про Національну поліцію» має назву «добір на посаду поліцейського». У ст. 51 цього Закону термін «добір» вживається разом з терміном «конкурс», що дозволяє зробити висновок про їх ототожнення законодавцем. Такий же висновок можна зробити з назви та змісту Наказу МВС України від 25.12.2015 р. № 1631 «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських».

Водночас, ч. 1 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» містить положення наступного змісту: «З метою добору осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою, у випадках, передбачених цим Законом, проводиться конкурс на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади» [12]. З аналізу цієї норми вбачається, добір поліцейських є метою проведення конкурсу, що свідчить про розмежування вказаних понять.

На нашу думку, поняття «добір» не співпадає за змістом та обсягом з поняттям «конкурс». Це впливає зі змісту розд. VI Закону України «Про Національну поліцію», відповідно до якого добір кандидатів на посади поліцейських як кадрова процедура складається з наступних відносно самостійних етапів: 1. Пошук кандидатів. 2. Вивчення кандидатів, оцінка їх особистих, ділових та професійних якостей (визначення стану здоров'я, фізичної підготовки, психофізіологічного обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності, тестування на поліграфі, спеціальна перевірка). 3. Вирішення питання про допуск кандидата до участі у конкурсі. 4. Проведення конкурсу. 5. Призначення на посаду поліцейського. 6. Атестація поліцейських [12].

Такий висновок підтверджується також положеннями ст. 29 Закону України «Про прокуратуру».

Грунтовний порівняльний аналіз термінів «підбір» та «відбір» наводять І.Ю. Жилиєва та К.Г. Наумік. На їх думку, підбір персоналу передбачає: 1. Систему доцільних дій з залучення кандидатів. 2. Процес відбору відповідних кандидатур. 3. Етап процесу заповнення вакансій. 4. Метод вибору кандидата. 5. Створення резерву кандидатів. 6. Визначення якостей претендента. У свою чергу, відбір персоналу включає: 1. Заходи та дії з виявлення відповідності кандидата. 2. Процес раціонального вибору кандидата. 3. Процес вивчення якостей кандидата. 4. Процес оцінювання претендента. 5. Виділення претендентів. 6. Оцінювання якостей претендента. 7. Оцінювання кандидатів» [13, с. 58].

Враховуючи зазначене, необхідно погодитись з принциповою відмінністю вказаних процесів за змістом та неможливістю їх ототожнення.

Водночас, загальнопоширеною у науковій літературі є позиція, що як підбір, так і відбір персоналу є складовими елементами більш об'ємного за обсягом та змістом поняття – рекрутинг, під яким розуміють систему дій з розрахунку потреби у персоналі, пошуку, вивчення, відбору, оцінювання й створення резерву кандидатів з метою реалізації їхніх здібностей та можливостей для досягнення цілей організації [14, с. 58].

Враховуючи зазначене, слушною видається думка М. Стрільця об'єднати поняття «підбір», «відбір», «набір», «добір» в одному процесі «комплектування вакантних посад, який ґрунтується на взаємних чітко зумовлених вимогах у форматі «орган державної влади – кандидат на вакантну посаду» під назвою «професійний рекрутинг» [15, с. 1–2]. При цьому «професійний рекрутинг – це не звичайне поєднання в одному процесі окремих елементів. Це якісно новий, динамічний процес урахування органом державної влади рівня кваліфікації кожного працівника та ефективності людського фактора як передумова професійного успіху кожного прийнятого кандидата і колективу державних службовців, а також ефективності функціонування державної служби в цілому» [15, с. 7].

Пілотним проектом використання професійного рекрутингу став добір кандидатів на посади НП України незалежним центром рекрутингу, що проводить добір і переатестацію поліцейських із залученням професійних кадрових менеджерів та представників громадськості. На думку науковців, він став «першим успішним проектом з перебудови кадрових технологій у системі державної служби» [16].

У літературі розрізняють наступні види рекрутингу, які можуть бути використані у процесі

формування кадрового складу правоохоронних органів: 1) скринінг (Screening) – підбір кандидатів на основі формальних ознак; 2) початковий (Graduate Recruitment) – підбір спеціалістів початкового рівня; 3) класичний рекрутинг (Recruitment) – підбір фахівців та персоналу без обмежень джерел пошуку та засобів залучення кандидатів із використанням звичних технологій; 4) прямий пошук (Executive Search) – підбір керівників вищої ланки, професіоналів за результатами широкомасштабних досліджень ринку праці; 5) точковий рекрутинг – звуження кола пошуків претендентів до кількох організацій шляхом установа певних «фільтрів» для економії часу і коштів; 6) персоналізований рекрутинг – наймання конкретної людини з детальним вивченням її професійних та особистісних рис і застосуванням усіх можливих мотиваційних важелів для залучення цього кандидата до своєї організації; 7) «полювання за головами» (Head Hunting) – цілеспрямований пошук (переманювання) ексклюзивних фахівців («золотих комірців»); 8) повторний (бумеранг) рекрутинг – пошук претендентів серед колишніх працівників організації; 9) креативний рекрутинг – нестандартний пошук кандидатів; залучення до співпраці кандидатів, які вже мають роботу; 10) рекрутинг із застосуванням аут-технологій – HR-аутсорсинг, аутстафінг, аутплейсмент, лізинг персоналу [17, с. 235].

Початковим етапом будь-якого із перелічених різновидів рекрутингу є визначення рівня професійної придатності кандидатів, перевірка їх відповідності вимогам, що пред'являються для зайняття посади у правоохоронних органах, у тому числі щодо освітньо-кваліфікаційного рівня підготовки.

У контексті зазначеного звертає на себе увагу відсутність законодавчо закріпленої вимоги щодо наявності вищої юридичної освіти для претендентів на окремі посади у правоохоронних органах.

Відповідно до Порядку проведення відкритого конкурсу для призначення на посади у НАБУ № 123-О від 31.05.2017 р., затвердженого Наказом Директора НАБУ, «кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються у профілі посади, який затверджується Директором НАБУ або особою, яка виконує його повноваження» [18].

З огляду на це, для кожної посади в НАБУ встановлюються окремі вимоги.

Розпорядженням тимчасово виконуючого повноваження Директора НАБУ від 04.11.2022 р. № 34-Р оголошено конкурс на зайняття вакантних посад старшого детектива НАБУ відділу інформаційної безпеки Управління внутрішнього контролю у НАБУ. Як вбачається з профілю зазначеної посади, кваліфікаційними вимогами

до претендентів є «наявність будь-якої вищої освіти» [19].

Вважаємо, що доцільність встановлення вимоги про наявність у претендентів на посади детективів та старших детективів НАБУ та БЕБ вищої юридичної освіти впливає з повноважень, якими вони наділені чинним законодавством.

Враховуючи зазначене, вважаємо необхідним внести зміни до Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» та Закону України «Про Бюро економічної безпеки України», передбачивши для претендентів на посади детективів та старших детективів обов'язкову наявність вищої юридичної освіти.

Визначення рівня професійної придатності кандидатів передбачає також перевірку загальних здібностей, розумового розвитку, знань норм законодавства та логіки. Зміст та форма заходів, спрямованих на їх перевірку, мають свої особливості для кожного з правоохоронних органів. Так, добір кандидата на посаду прокурора передбачає проведення «кваліфікаційного іспиту, спрямованого на визначення рівня теоретичних знань у галузі права, європейських стандартів у галузі захисту прав людини, володіння державною мовою, аналітичних здібностей кандидатів та практичних навичок і складається з анонімного тестування та практичного завдання» [20]. Кваліфікаційний іспит на зайняття вакантних посад у НАБУ у свою чергу передбачає тестування на знання законодавства, тестування загальних здібностей, психологічне тестування, тестування з фізичної підготовки. При цьому тестування на знання законодавства першого рівня складається з питань на перевірку знань Конституції України, законів України «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про державну службу», «Про запобігання корупції».

Аналіз чинного законодавства дозволяє дійти висновку про належне врегулювання чинним законодавством тестування та перевірки рівня фізичної підготовки як етапів проведення конкурсу на посади у правоохоронні органи.

Щодо завершального етапу конкурсу, який проводиться у формі співбесіди, то у юридичній літературі висловлюються певні зауваження до обґрунтованості його правового регулювання та пропозиції щодо удосконалення [21, с. 83].

У контексті зазначеного звертає на себе увагу зміст розд. VIII Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженого Наказом МВС України від 25.12.2015 р. № 1631.

У ньому зокрема зазначається: «1) під час співбесіди поліцейська комісія вивчає результати тестувань, рівень фізичної підготовки та документи кандидата, які подані ним особисто та надані службою персоналу (кадрового забезпе-

чення); 2) при проведенні співбесіди з кандидатом поліцейська комісія з'ясовує його професійні, морально-ділові якості, управлінсько-організаторські здібності» [11].

Такі положення лише частково відповідають загальноприйнятому у науковій літературі уявленню про сутність, завдання та методи проведення співбесіди.

Як зазначає А. Бутусевич, «відбіркова співбесіда – це продовження і розвиток обов'язкової зустрічі, яка відбувається між роботодавцем і його потенційним працівником. В інтерв'ю включаються питання, які виявляють уміння і навички працівника. На сьогодні з цією метою часто використовується метод оцінки особистості потенційного працівника» [22].

«У процесі співбесіди отримуються дані про комунікативні здібності кандидата та загальноосвітній рівень, заздалегідь з'ясовується питання «сумісності» кандидата з корпоративним середовищем, а також робляться прогнози стосовно його можливої лояльності. Для того щоб інформацію, отриману під час співбесіди, можна було використати для оцінювання й порівняння декількох кандидатів, вона має відбуватися за підготовленим планом. Така спланована співбесіда називається структурованим інтерв'ю» [23, с. 120].

Враховуючи зазначене, вивчення конкурсною комісією результатів тестувань, рівня фізичної підготовки та документів кандидата, які подані ним особисто та надані службою персоналу (кадрового забезпечення), навряд чи можна віднести до процедури проведення співбесіди.

З цього приводу варто погодитись із думкою тих авторів, які зазначають, що «співбесіда з кандидатом проводиться вже після попереднього аналізу його резюме» [23, с. 120].

Враховуючи зазначене, можна дійти висновку, що співбесіда відіграє вирішальну роль у доборі на посади у правоохоронні органи. Її завданнями є не тільки оцінка кандидата на предмет відповідності посаді, а й надання йому допомоги з оцінки правоохоронного органу як майбутнього місця роботи.

Вирішення останнього завдання обумовлено тим, що часто особи, які звертаються до територіальних підрозділів правоохоронних органів з питань працевлаштування, не знайомі зі специфікою їх діяльності, невмотивовані до довгострокового проходження служби, не знайомі із системою оплати праці та соціальними гарантіями працівників правоохоронних органів. Все це зумовлює значущість проведення попередньої співбесіди з кандидатами на службу, основна мета якої – виявити мотивацію надходження на службу, а також роз'яснити основні положення правового статусу співробітника правоохорон-

ного органу, ознайомити кандидата зі специфікою його роботи.

Крім того, при проведенні співбесіди особливу увагу слід приділяти мотивам кандидата. Від того, які вони, залежить його подальша кар'єра, ступінь ризику скоєння дисциплінарних проступків тощо.

За результатами проведеної співбесіди з кандидатом на службу можна зробити попередній висновок щодо можливості подальшого проходження ним процедури оформлення на службу до правоохоронного органу.

З огляду на зазначене заслуговують на увагу положення п. 5.5 Порядку проведення відкритого конкурсу для призначення на посади у НАБУ, затвердженого Наказом Директора НАБУ від 31.05.2017 р. № 123-О, відповідно до якого «під час співбесіди члени конкурсної комісії можуть ставити запитання для уточнення окремих аспектів біографії, професійного досвіду кандидата, оцінки професійних та особистих якостей кандидата до відповідних посадових обов'язків, рівня його вмотивованості, давати теоретичні і практичні завдання/кейси за напрямом діяльності відповідного структурного підрозділу з метою визначення здібностей та професійних умінь, необхідних для якісного виконання посадових обов'язків» [18].

Обґрунтованим вважаємо також положення цього Порядку щодо інтерв'ю як форми співбесіди, яке відбувається за «особистої участі кандидата» [18].

Як зазначається у психологічній літературі, саме структуроване інтерв'ю є «головним інструментом оцінювання за компетенціями, а будь-які прорахунки, допущені під час його підготовки, проведення й аналізу результатів, призводять до помилкових висновків і підвищують загрозу неправильного призначення особи на важливу керівну посаду» [23, с. 120].

«Головною метою інтерв'ю на основі компетенцій, або інтерв'ю для з'ясування «поведінкових прикладів», є отримання детальних відомостей про те, як працівнику вдається впоратись зі службовими функціями в різних ситуаціях. У процесі цього інтерв'ю працівник не дає оцінок своїм діям, а просто описує свою поведінку, переживання та вчинки в різних обставинах, про які його запитує інтерв'юер і які мають стосунок до компетенцій, що вивчаються» [23, с. 120].

Під час співбесіди з кандидатом на посаду поліцейського комісія визначає його професійні, морально-ділові якості, управлінсько-організаторські здібності. Поряд з цим, у чинному законодавстві відсутні чіткі критерії їх оцінювання.

У зв'язку з цим заслуговують на увагу пропозиції Х.В. Солнцевої про необхідність закри-

плення у розд. VIII «Співбесіда» положень наступного змісту:

«У процесі оцінювання здібностей кандидата поліцейська комісія має разом із остаточними результатами надати секретарю відомості щодо тлумачення свого рішення, в якому:

– 2 бали – кандидат має усі морально-ділові якості та необхідні управлінсько-організаційні якості, висунуті до нього під час проходження співбесіди;

– 1 бал – кандидат має морально-ділові якості та управлінсько-організаторські здібності, що є мінімально достатніми для виконання ним покладених обов'язків;

– 0 балів – кандидат унаслідок проведення співбесіди не проявив та не задовольнив жодних з поставлених до нього вимог» [21, с. 83].

Висновки. Таким чином, чинне законодавство, регулюючи процедуру формування кадрового складу правоохоронних органів, оперує поняттями «відбір», «підбір», «добір», «набір», «конкурс», які, незважаючи на відмінність між собою за змістом та обсягом, часто використовуються для позначення одних і тих же кадрових процедур.

Обґрунтованою вважаємо позицію про необхідність впровадження у чинне законодавство більш об'ємного за обсягом та змістом поняття, яке об'єднує у собі «підбір», «відбір», «набір» та «добір» в одному елементі під назвою рекрутинг.

Під рекрутингом необхідно розуміти систему дій та заходів, спрямованих на пошук претендентів, перевірку їх відповідності за своїми діловими, професійними, розумовими, морально-психологічними, фізіологічними чи іншими якостями та ознаками вакантним посадам у правоохоронних органах.

Для забезпечення ефективності рекрутингу співробітників правоохоронних органів України та сучасному етапі їх реформування вважаємо необхідним:

1) внести зміни до Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» та Закону України «Про Бюро економічної безпеки України», передбачивши для претендентів на посади детективів та старших детективів обов'язкову наявність вищої юридичної освіти;

2) уніфікувати та удосконалити процедуру проведення співбесіди з претендентами на вакантні посади у правоохоронні органи, передбачивши: а) проведення співбесіди після попереднього аналізу резюме кандидата; б) завдання співбесіди, яке полягає в оцінці кандидата на предмет відповідності посаді, а також надання йому допомоги з оцінки правоохоронного органу як майбутнього місця роботи; в) структуроване інтерв'ю як форму проведення співбесіди, головною метою якого є отримання детальних відомо-

мостей про здатність претендента виконувати службові функції в різних ситуаціях; г) чіткі критерії оцінки результатів співбесіди у вигляді висновків про відповідність претендента вакантній посаді у правоохоронному органі.

Література

- Кагановська Т.Є. Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів. *Форум права*. 2008. № 1. С. 215–220.
- Гурковський М.П., Єсімов С.С. Зміст і методологія роботи з кадровим резервом у системі МВС України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія юридична. 2018. Вип. 1. С. 134–145.
- Грітчина В.Ю. Поняття і значення кадрових процедур у Національній поліції України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 3. Т. 2. С. 21–24.
- Тетеря В.М. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Київ, 2018. 22 с.
- Андренко С.О. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Харків, 2015. 22 с.
- Петрова А.О. Основні елементи адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2016. Вип. 36 (2). С. 47–50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2016_36%282%29_13.
- Кубіній Н.Ю., Варга В.П. Сучасні підходи до відбору персоналу на підприємстві. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія «Економіка». 2020. Вип. 2 (56). С. 108–113. URL: <http://visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/article/view/226260>
- Ведерніков М.Д., Волянська-Савчук Л.В., Глушко Т.В., Зелена М.І., Данілкова А.Ю. Теоретичні засади визначення процесів пошуку, добору та відбору персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2021. № 1. С. 239–251.
- Малиновський В.А. Словник термінів і понять з державного управління. 2-ге вид., допов. і перероб. Київ: Центр сприяння Інституту розвитку державної служби, 2005. 254 с.
- Шаповалов А.В. Проблеми вдосконалення системи добору кадрів в органи прокуратури України. *Наукові праці МАУП*. 2013. Вип. 4. С. 138–142.
- Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 р. № 1631. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16#Text>.
- Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.
- Наумік К.Г., Жилиєва І.Ю. Уточнення змісту поняття «рекрутинг» як інструменту гармонізації комунікаційних процесів в організації. *Проблеми економіки*. 2010. № 2. С. 56–60.
- Жилиєва І.Ю. Визначення місця рекрутингу персоналу у системі управління персоналом підприємства. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Економічні науки. 2012. Вип. 21. С. 174–180. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2012_21_27.
- Стрілець М.І. Професійний рекрутинг у системі державної служби України: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03 – державна служба. Київ, 2010. 20 с.
- Ченцов В.В., Разумей Г.О. Особливості рекрутингу на державну службу в умовах реформування Державної фіскальної служби України. *Державна служба: теорія та краєва практика*. 2016. № 1. С. 101–108. URL: <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/handle/123456789/1600>.
- Хитра О. В., Чаплій А. В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2019. № 4 (Вип. 15). С. 230–238.
- Порядок проведення відкритого конкурсу для призначення на посади у Національному антикорупційному бюро України: затверджено Наказом Директора Національного антикорупційного бюро України від 31.05.2017 р. № 123-О. URL: <https://nabu.gov.ua/poryadok-provedennya-vidkrytogo-konkursu>.
- Профіль посади «Старший детектив Національного бюро відділу інформаційної безпеки Управління внутрішнього контролю» Національного антикорупційного бюро України. URL: https://nabu.gov.ua/sites/default/files/profil_starshyy_detektyv_vib_llv_0.doc.
- Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>.
- Солнцева Х.В. Удосконалення адміністрування поліцейської діяльності в Україні: сучасний погляд. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 6. С. 79–84. URL: http://apnl.dnu.in.ua/6_2021/13.pdf.
- Бутусевич А. Принципи організації та проведення співбесіди. *Управління персоналом*. 2015. № 2 (86). URL: <https://kadr.help.com.ua/pryncypu-organizaciyi-ta-provedennya-spivbesidy>.
- Барко В.І. Структурована співбесіда як засіб вивчення професійної придатності керівного персоналу Національної поліції України. *Право і безпека*. 2017. № 2 (65). С. 119–126. URL: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/2411/Strukturovana%20Spivbesida_Barko%20V%20I_Barko%20V%20V_Kyriienko%20L%20A_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Анотація

Савчук Р. М. Порядок формування кадрового складу правоохоронних органів України: сучасний стан правового регулювання та напрями вдосконалення. – Стаття.

Стаття присвячена проблемам правового регулювання та перспективам удосконалення порядку формування кадрового складу правоохоронних органів України у сучасних умовах їх реформування. З огляду на велику кількість, складні взаємозв'язки та особливості елементів кадрового забезпечення, їх систематизація є досить складним завданням. У статті наголошується на тому, що чинне законодавство, регулюючи процедуру формування кадрового складу правоохоронних органів, оперує різними за змістом та обсягом поняттями, які часто використовуються для позначення однієї і тієї ж кадрової процедури. У зв'язку з автором підтримується позиція науковців про необхідність впровадження у чинне законо-

давство процедури рекрутингу. Під рекрутингом у дослідженні розуміється система дій та заходів, спрямованих на пошук претендентів, перевірку їх відповідності за своїми діловими, професійними, розумовими, морально-психологічними, фізіологічними чи іншими якостями та ознаками вакантним посадам у правоохоронних органах. Для забезпечення ефективності рекрутингу співробітників правоохоронних органів України та сучасному етапі їх реформування обґрунтовується необхідність: 1) внесення змін до Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» та Закону України «Про Бюро економічної безпеки України», передбачивши для претендентів на посади детективів та старших детективів обов'язкову наявність вищої юридичної освіти; 2) уніфікації та удосконалення процедури проведення співбесіди з претендентами на вакантні посади у правоохоронні органи, передбачивши: а) проведення співбесіди після попереднього аналізу резюме кандидата; б) завдання співбесіди, яке полягає в оцінці кандидата на предмет відповідності посаді, а також надання йому допомоги з оцінки правоохоронного органу як майбутнього місця роботи; в) структуроване інтерв'ю як форму проведення співбесіди, головною метою якого є отримання детальних відомостей про здатність претендента виконувати службові функції в різних ситуаціях; г) чіткі критерії оцінки результатів співбесіди у вигляді висновків про відповідність претендента вакантній посаді у правоохоронному органі.

Ключові слова: правоохоронні органи, кадрове забезпечення, кадрові процедури, відбір, добір, рекрутинг, співбесіда.

Summary

Savchuk R. M. The procedure of formation the personnel of law enforcement agencies in Ukraine: the modern conditions of legal regulation and directions for improvement. – Article.

The article is devoted to the problems of legal regulation and prospects for improving the order of formation of personnel of law enforcement agencies of

Ukraine in the modern conditions of their reformation. Given the large number, complex interrelationships and peculiarities of personnel support elements, their systematization is a rather difficult task. The article emphasizes that the current legislation, regulating the procedure for forming the personnel of law enforcement agencies, operates with different concepts in terms of content and scope, which are often used to denote the same personnel procedure. In this connection, the author supports the position of scientists about the need to introduce the recruitment procedure into the current legislation. Recruiting in the study means a system of actions and measures aimed at finding applicants, checking their suitability for vacant positions in law enforcement agencies based on their professional, mental, moral-psychological, physiological or other qualities and characteristics. In order to ensure the effectiveness of the recruitment of law enforcement officers of Ukraine and the current stage of their reform, the need is justified: 1) amending the Law of Ukraine “About the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine” and the Law of Ukraine “About the Bureau of Economic Security of Ukraine”, providing for applicants for the positions of detectives mandatory availability of a higher legal education; 2) unification and improvement of the interview procedure with applicants for vacant positions in law enforcement agencies, providing for: a) conducting an interview after a preliminary analysis of the candidate’s resume; b) the task of the interview, which consists in evaluating the candidate for suitability for the position, as well as providing him with assistance in evaluating the law enforcement body as a future place of work; c) structured interview as a form of interview, the main purpose of which is to obtain detailed information about the applicant’s ability to perform official functions in various situations; d) criteria for evaluating the results of the interview in the form of conclusions about the applicant’s suitability for a vacant position in a law enforcement agency.

Key words: law enforcement agencies, personnel providing, personnel procedures, selection, recruiting, interview.