

*ТИШЛЕК Микола – декан факультету
№2 Донецького державного університету
внутрішніх справ, доктор філософії в
галузі права, підполковник поліції*

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ РЕЗЕРВУ КАДРІВ НА ВИСУНЕННЯ НА КЕРІВНІ ПОСАДИ В ПІДРОЗДІЛАХ ПРЕВЕНТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальність формування резерву кадрів на висунення на керівні посади в підрозділах превентивної діяльності зумовлена низкою факторів. У сучасних умовах керівники підрозділів превентивної діяльності повинні володіти не лише глибокими знаннями та навичками у сфері превентивної діяльності, але й мати лідерські якості, вміння мотивувати та організовувати роботу підлеглих. Резерв кадрів дозволяє забезпечити безперервне призначення на керівні посади в підрозділи превентивної діяльності кваліфікованих працівників, що мінімізує ризики кадрових проблем. Формування резерву кадрів свідчить про те, що керівництво Національної поліції України зацікавлене у розвитку професійної кар'єри своїх працівників, що, в свою чергу, підвищує їхню мотивацію до роботи.

Швидко підготувати високопрофесійні кадри неможливо, тому питання формування кадрового резерву не втрачають актуальності. Перевагою створення кадрового резерву є забезпечення поточної, короткострокової та середньострокової потреби в працівниках для заміщення посад, зменшення строків і витрат на закриття вакансій та для системного і цілеспрямованого розвитку персоналу. Тому більш ефективним є розвиток трудової кар'єри керівників, здійснюваний на плановій середньостроковій основі.

Слід відзначити, що зміст визначення «кадровий резерв» в науковій літературі різниться залежно від сфери його застосування й не обмежується висуванням кандидатів для включення в резерв з числа штатних співробітників. Водночас, незважаючи на низку визначень терміну «кадровий резерв», ця дефініція не закріплена на законодавчому рівні в Україні. У зв'язку з цим пропонуємо її нормативне визначення як правової та організаційної форми кадрової роботи з претендентами на заняття вищих посад, завдяки якій формується та затверджується в установленому порядку група осіб начальницького складу, яка в результаті відбору показала високий потенціал знань, відповідні морально-ділові якості та організаторські здібності щодо яких проводиться цілеспрямована підготовка, а самі кандидати бажають призначення на більш високі керівні посади та постійно самостійно працюють над вдосконаленням своєї професійної майстерності.

Важливим аспектом формування кадрового резерву є нормативно-правове забезпечення цього процесу, однак, наразі в українському законодавстві не здійснено уніфікацію механізму забезпечення реалізації цього процесу, що знижує ефективність проведення кадрової політики в секторі безпеки [1, с. 61]. У тому числі й в Законі України від 2 липня 2015 року № 580-VIII «Про

Національну поліцію» вказівки на створення кадрового резерву немає. Натомість у ст. 47 зазначеного Закону вказано, що призначення на посади поліцейських здійснюють посадові особи органів (закладів, установ) поліції відповідно до номенклатури посад, яку затверджує МВС України. У разі проведення конкурсу для визначення кандидата для призначення на відповідну посаду призначення на посади поліцейських здійснюють посадові особи органів (закладів, установ) поліції згідно з номенклатурою посад, яку затверджує Міністерство внутрішніх справ України, та відповідно до результатів конкурсу [2].

Однак, на нашу думку, відмова від нормативного закріплення щодо формування кадрового резерву може негативно вплинути не тільки на планування службової кар'єри, а й на рівень компетентності поліцейських і, відповідно, на ефективність діяльності поліції взагалі. Адже, по-перше, правоохоронний орган за таких умов не має достатніх можливостей для створення дієвого резерву розвитку, тобто формування групи професіоналів і керівників різних рівнів управління, які готуються до роботи в межах напрямів служби. По-друге, суттєво ускладнюється створення резерву функціонування, формування з числа групи перспективних поліцейських, які мають у майбутньому забезпечити активне функціонування органів та підрозділів поліції.

Варто додати, що потреба у кадровому резерві особливою нагальністю вирізнялась в умовах поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Тоді очільник Національної поліції дав вказівку створити у кожному органі та підрозділі поліції кадровий резерв на випадок захворювання й напрацювати механізм функціональної взаємозамінності керівників для оперативної та скоординованої роботи в нинішніх умовах [3]. Не втрачає своєї актуальності це питання і в умовах правового режиму воєнного стану.

На нашу думку, формування резерву для висунення на керівні посади, у тому числі у підрозділах превентивної діяльності, складається з цілого комплексу взаємопов'язаних заходів, реалізація яких дозволяє виявити (відібрати), вивчити ділові та організаційні здібності та підготувати найбільш перспективних працівників на керівні посади. З цього випливає, що мета створення та формування резерву кадрів у правоохоронних органах – це: а) забезпечення виконання оперативно-службових завдань шляхом своєчасного заміщення (комплектування) відповідних посад; б) створення основи для планомірної та перспективної роботи з керівними кадрами; в) стабілізація керівних кадрів, створення впевненості в перспективі службового просування і в зв'язку особистих планів зі службою в правоохоронних органах.

Серед основних завдань стосовно формування резерву кадрів для висунення працівників підрозділів превентивної діяльності на керівні посади можна виділити такі:

- 1) своєчасне та ефективне заміщення (комплектування) керівних посад в органах та підрозділах поліції з метою належного забезпечення виконання оперативно-службових завдань;

2) створення збалансованих правової та організаційної засад для стабільної та планомірної роботи з керівними кадрами та з урахуванням всіх напрямків перспективного розвитку органу (підрозділу);

3) формування у поліцейських упевненості щодо необхідності службового просування стосовно порядку переміщення на вищі посади кращих працівників, об'єктивності та усвідомлення перспективи цього процесу під час проходження служби;

4) забезпечення гласності у процесі кадрового забезпечення управлінського персоналу, можливості залучення більш широкого кола працівників для добору кандидатів, а також забезпечення «прозорості» під час зарахування їх до зазначеного резерву.

Підсумовуючи зазначимо, що формування резерву кадрів на висунення на керівні посади в підрозділах превентивної діяльності є важливим фактором, що сприяє підвищенню ефективності роботи цих підрозділів, а також забезпеченню кадрової стабільності та мотивації працівників. Саме тому, вважаємо за необхідне удосконалювати систему відбору кандидатів до резерву кадрів, а також розширювати можливості для їхньої підготовки до керівної роботи. Важливо, щоб керівництво Національної поліції України регулярно оновлювало резерв кадрів, адже з часом у працівників можуть змінюватися особисті якості, знання та навички. Формування резерву кадрів повинно бути прозорим та об'єктивним, щоб усі працівники підрозділів превентивної діяльності мали однакові шанси на кар'єрне зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Банчук-Петросова О. В. Роль підготовки кадрового резерву в реалізації кадрової політики в секторі безпеки України. *Право та державне управління*. 2015. № 4 (21). С. 58–62.

2. Про Національну поліцію: Закон України від 02 лип. 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

3. Ігор Клименко доручив створити у поліції кадровий резерв керівників. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2906654-klimenko-doruciv-stvoriti-u-policii-kadrovij-rezerv-kerivnikiv.h>