

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.3.3.6>

Д. О. Лагодієнко

ад'юнк

Харківського національного університету внутрішніх справ

ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА КАР'ЄРНИЙ РІСТ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Актуальність статті полягає в тому, що незважаючи на свою досить глибоку сутність, кар'єра працівника в будь-якій сфері трудової діяльності, у тому числі і кар'єра поліцейських, формується та розвивається на великій групі чинників, котрі мають цілком реальний характер та юридичний зміст. Так, просування поліцейських по службі є нелінійним процесом, який передбачає постійний розвиток працівника за багатьма напрямками. Окрім цього, розширення трудово-правового статусу працівника Національної поліції України та підвищення його у керівній ієрархії пов'язано із обов'язковою наявністю ряду факторів. У зв'язку з цим логічно задатись питанням, які саме чинники впливають на кар'єрний ріст працівника Національної поліції України. Мета статті полягає у розкритті сутності та змісту чинників, що впливають на кар'єрний ріст поліцейського та здійснити їх класифікацію. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, розкрито сутність, зміст та значення поняття «чинники кар'єрного росту». Опрацьовано законодавчі джерела, в нормах яких розкривається сутність конкретних чинників кар'єрного росту поліцейських. Проведено класифікацію чинників, які впливають на кар'єрний ріст працівників Національної поліції України, в основі якої лежать групи: зовнішні та внутрішні. Зроблено висновок, що кар'єрний ріст поліцейського особливий не тільки за своїм змістом, але і чинниками, котрі його зумовлюють. Останні, в свою чергу, можуть бути класифіковані на: 1) зовнішні (об'єктивні) чинники, до яких відносяться фактори, які впливають на службу поліцейського, але прямо від нього не залежать: а) наявність вільної вищої посади згідно із організаційно-штатною структурою органу або підрозділу поліції; б) реорганізація; 2) внутрішні (суб'єктивні) чинники – особисті характеристики поліцейського, які відображають його відповідність виконуваним повноваженням та взагалі званню поліцейського: а) дотримання службової дисципліни; б) ступінь освіти; в) стан здоров'я поліцейського; г) показники його службово-трудової діяльності (які можуть носити якісний та кількісний характер).

Ключові слова: службова кар'єра, кар'єрний ріст, чинники, поліцейські, Національна поліція України.

Постановка проблеми. Незважаючи на свою досить глибоку сутність, кар'єра працівника в будь-якій сфері трудової діяльності, у тому числі і кар'єра поліцейських, формується та розвивається на великій групі чинників, котрі мають цілком реальний характер та юридичний зміст. Так, просування поліцейських по службі є нелінійним процесом, який передбачає постійний розвиток працівника за багатьма напрямками. Окрім цього, розширення трудово-правового статусу працівника НПУ та підвищення його у керівній ієрархії пов'язано із обов'язковою наявністю ряду факторів. У зв'язку з цим логічно задатись питанням, які саме чинники впливають на кар'єрний ріст працівника Національної поліції України.

Стан дослідження проблеми. Чинники кар'єрного росту працівників підприємств, установ та організацій різних форм власно-

сті неодноразово ставали предметом наукових досліджень багатьох науковців. Зокрема, вказаному проблемному питанню приділяли увагу: М.Д. Виноградський, Є.Ю. Подорожній, В.А. Савченко, А.В. Шентяков, Н.В. Ортіков, Н.А. Гура, О.О. Богатирьов, З.М. Жерештієв та багато інших. Водночас, незважаючи на чималий науковий доробок вчених, в юридичній літературі відсутні комплексні наукові дослідження, присвячені характеристиці чинників, що впливають на кар'єрний ріст поліцейського.

Саме тому **метою статті** є: розкрити сутність та зміст чинників, що впливають на кар'єрний ріст поліцейського та здійснити їх класифікацію.

Виклад основного матеріалу. Зважаючи на відсутність в існуючих теоретико-юридичних підходів до визначення поняття «чинників кар'єрного росту працівників» в цілому та поліцейських зокрема, то останні, на нашу думку,

слід тлумачити як зовнішні (об'єктивні) та внутрішні (суб'єктивні) аспекти трудової діяльності працівників, зокрема, органів та підрозділів Національної поліції України, які обумовлюють особливості їх кар'єрного росту. Варто вказати, що в кожному окремому випадку чинники кар'єрного росту працівників є різними, внаслідок свого тісного співвідношення із специфікою трудової діяльності.

Наприклад, до зовнішніх (об'єктивних) чинників кар'єрного росту в сфері роботи поліції відноситься: наявність вищої посади згідно із організаційно-штатною структурою органу або підрозділу поліції. Що це означає? Згідно до Закону України «Про Національну поліцію України» від 02.07.2015 № 580-VIII систему поліції складають 1) центральний орган управління поліцією; 2) територіальні органи поліції. До складу апарату центрального органу управління поліції входять організаційно поєднані структурні підрозділи, що забезпечують діяльність керівника поліції, а також виконання покладених на поліцію завдань. У складі поліції функціонують: 1) кримінальна поліція; 2) патрульна поліція; 3) органи досудового розслідування; 4) поліція охорони; 5) спеціальна поліція; 6) поліція особливого призначення [1].

Перелік територіальних та структурних підрозділів апарату Національної поліції України затверджено на підзаконному рівні. Наприклад, Наказом НПУ «Про затвердження структури Національної поліції України» від 06.11.2015 № 1 встановлено перелік основних штатних управлінських одиниць за напрямками діяльності поліції, як то Департамент карного розшуку, Департамент превентивної діяльності, Департамент кадрового забезпечення, Департамент фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку тощо [2]. В свою чергу, Постановою КМУ «Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ» від 16.09.2015 № 730 затверджено перелік головних управлінь поліції в областях [3].

Крім того, для кожного органу та підрозділу Національної поліції вираховується та затверджується власний штат, тобто, перелік посад, на які добираються поліцейські відповідно до наявних в них знань, вмінь, навичок, освіти та морально-ділових якостей. Існування саме вищої посади і визначає один з об'єктивних чинників кар'єрного росту поліцейських. Так, вища посада показує куди поліцейський може «рости» та подальші перспективи його трудо-

вої діяльності у відповідному підрозділі. Якщо вищої посади ніж та, яку поліцейських вже займає, в підрозділі не передбачено або вона не вакантна, то його кар'єрний ріст фактично зупиняється. В даному випадку працівник не може розвиватись шляхом підвищення своєї управлінської ролі, набуття більшого грошового забезпечення, а також отримання вищого спеціального звання.

Іншим зовнішнім чинником, який суттєво впливає на кар'єрний ріст поліцейського при цьому в більшості випадків негативно є процес реорганізації. В науковій літературі вказано, що реорганізація – це перетворення або зміна структури чи організаційної форми підприємства, установи, організації, закладу тощо, а також перебудова будь-якої системи чи структури управління [4, с. 292; 5, с. 144]. Тобто, реорганізація в поліції – це зміна штатно-управлінської структури органу та підрозділу, за якої відбувається скорочення посад. У контексті кар'єрного росту поліцейських реорганізація є об'єктивним стимулюючим чинником, який надає працівнику на вибір декілька варіантів розвитку його служби: розірвання трудових відносин з Національною поліцією України, призначення на рівнозначну посаду або призначення на посаду вищу, у тому числі в іншому поліцейському підрозділі. В будь-якому разі працівник має обрати один з варіантів, так як посада на якій він проходить службу в майбутньому ліквідується.

В свою чергу, до внутрішніх (суб'єктивних) чинників кар'єрного росту поліцейських відноситься трудова дисципліна, або ж вимога її дотримання. Зауважимо, що дисципліна у перекладі з латинського “disciplina” означає суворий порядок, організацію. Вона виявляється у ретельному дотриманні соціальних принципів і норм поведінки, у звичці до порядку, додержанні законів, а також у підпорядкуванні власного інтересу інтересам організації [6, с. 257]. Згідно з положеннями Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 № 2337-VIII службова дисципліна в поліції – це дотримання поліцейським Конституції і законів України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів Національної поліції України, нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, Присяги поліцейського, наказів керівників. Службова дисципліна ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соці-

ально-економічних умов для чесного, неупередженого і гідного виконання обов'язків поліцейського, повазі до честі і гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов'язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення та примусу [7]. Службова дисципліна передбачає неухильне дотримання та виконання поліцейських передбачених законодавством обов'язків, які умовно поділяються на дві групи: загальні, встановлені статтею 18 Закону України «Про Національну поліцію України» від 02.07.2015 № 580-VIII та спеціальні, передбачені Статутом. Відповідно до перших поліцейських зобов'язаний: 1) неухильно дотримуватися положень Конституції України, законів України та інших нормативно-правових актів, що регламентують діяльність поліції, та Присяги поліцейського; 2) професійно виконувати свої службові обов'язки відповідно до вимог нормативно-правових актів, посадових (функціональних) обов'язків, наказів керівництва; 3) поважати і не порушувати прав і свобод людини; 4) надавати невідкладну, зокрема домедичну і медичну, допомогу особам, які постраждали внаслідок правопорушень, нещасних випадків, а також особам, які опинилися в безпорадному стані або стані, небезпечному для їхнього життя чи здоров'я; 5) зберігати інформацію з обмеженим доступом, яка стала йому відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків; 6) інформувати безпосереднього керівника про обставини, що унеможливають його подальшу службу в поліції або перебування на займаній посаді [1].

Згідно з Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 № 2337-VIII нарівні з основними обов'язками, службова дисципліна зобов'язує поліцейського: бути вірним Присязі поліцейського, мужньо і вправно служити народу України; знати закони, інші нормативно-правові акти, що визначають повноваження поліції, а також свої посадові (функціональні) обов'язки; поважати права, честь і гідність людини, надавати допомогу та запобігати вчиненню правопорушень тощо [7]. Зазначені вищі обов'язки формують ядро службової (трудової) дисципліни працівників органів та підрозділів Національної поліції України. Порушення останніх дає підстави притягнути поліцейського до дисциплінарної відповідальності та накласти на нього дисциплінарні стягнення, що, в свою чергу, негативно вплине на його трудовий статус та можливість кар'єрного росту. Так, Законами

України «Про Національну поліцію України» від 02.07.2015 № 580-VIII та «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 № 2337-VIII передбачені наступні негативні наслідки порушення працівником службової дисципліни, а саме:

1) не допускається переміщення поліцейських на вищі посади протягом шести місяців з дня притягнення до адміністративної чи дисциплінарної відповідальності;

2) протягом строку дії дисциплінарних стягнень до поліцейського не можуть застосовуватися заходи заохочення, крім дострокового зняття раніше застосованого дисциплінарного стягнення;

3) строк дії дисциплінарного стягнення не зараховується до строків вислуги поліцейського для присвоєння чергового спеціального звання;

4) у місяці виконання дисциплінарного стягнення поліцейського може бути позбавлено премії повністю або частково тощо [7; 1].

Таким чином, кар'єрний ріст поліцейського прямо залежить від «чистоти» його службового процесу. Сумлінне та неухильне виконання поліцейським своїх службових обов'язків не дає підстав притягнути його до дисциплінарної відповідальності та, як наслідок, не створює жодних перепон для росту кар'єри поліціанта.

Ще одним, не менш важливим суб'єктивним чинником кар'єрного росту, є освіта поліцейського. Відповідно до Юридичної енциклопедії за загальною редакцією Ю.С. Шемшученко освіта – це процес та результат засвоєння систематизованих знань, умінь і навичок, необхідних для практичної діяльності. Автор обстоює позицію, що освіта є основою соціального, економічного, інтелектуального, культурного розвитку суспільства і держави [8, с. 327; 9, с. 40]. В тлумаченні В.І. Пальчикова освіта – це цілеспрямований процес навчання, виховання, професійної, наукової та загальнокультурної підготовки громадян в інтересах особистості, суспільства і держави, реальне втілення в життя якої здійснюється шляхом управлінської діяльності [10, с. 14]. В.М. Бесчастний наголошує на існуванні двох трактувань поняття освіти: широкому та вузькому. Згідно з першим – це масштабний процес, що охоплює всі види цілеспрямованого впливу суспільства на індивіда у процесі передання йому інформації та знань. У вузькому значенні освіта – це сфера реалізації конкретної суспільної діяльності через організовану систему, спрямовану на досягнення конкретних цілей [11, с. 19].

Таким чином, освіта – це характеристика індивіда, яка показує ступінь його загальної теоретичної підготовленості, професійної компетентності, а також ерудованості та обсяг інтелектуальних здібностей. Оцінка освіти проводиться за багатьма факторами, проте, ключовими є тип освіти (економічна, юридична, медична і так далі), а також її рівень (вища, середня, початкова тощо).

Так, для служби в поліції в цілому, особа повинна мати повну загальну середню освіту. Однак, кар'єрні перспективи подібного поліцейського є досить усіченими, внаслідок того, що він зможе займати не всі посади в органах та підрозділах поліції. Наприклад, поліцейський який не має вищої юридичної освіти ніколи не зможе претендувати на посаду керівника або заступника керівника територіального органу поліції, що передбачено у положеннях статті 15 Закону України «Про Національну поліцію України» від 02.07.2015 № 580-VIII [1].

Даний приклад не є єдиним, адже вимога щодо типу та рівня освіти висувається також до багатьох інших посад в органах та підрозділах Національної поліції України. Наприклад, якщо проаналізувати відкриті на сьогоднішній день конкурси на заняття вакантних посад в електронній системі відбору кадрів Національної поліції України, то обов'язковість вищої освіти та вищої юридичної освіти висувається до кандидатів, які претендують на посади слідчого, дізнавача, оперуповноваженого тощо [12].

Таким чином, освіта поліцейського є запорукою його просування по службі, адже чим вона вище, тим на більший спектр посад поліцейський має право претендувати. Окрім того, освіта поліцейського розвиває його ментальні можливості та характеристики, розширює кругозір працівника, що загалом впливає на робочу ефективність останнього та якість виконуваних ним повноважень.

Останнім суб'єктивним чинником кар'єрного росту в поліції є стан здоров'я поліцейського. Рівень фізичного здоров'я оцінюється при прийнятті осіб на службу в поліцію, а також в процесі переміщення поліцейських відповідно до вимог тих чи інших напрямів службової діяльності. Через це підтримувати високий рівень свого здоров'я повинен кожний працівників органів та підрозділів НПУ, адже це забезпечує доступність для нього всього спектру посад. Крім того, забезпечення стану здоров'я виступає важливою засадою здійснення поліцейської діяльності в цілому, адже у разі

отримання захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції, відповідного працівника може бути звільнено у зв'язку із його непридатністю [13].

Висновки. Підводячи підсумок представленого наукового дослідження відзначимо, що кар'єрний ріст поліцейського особливий не тільки за своїм змістом, але і чинниками, котрі його зумовлюють. Останні, в свою чергу, можуть бути класифіковані на:

1) зовнішні (об'єктивні) чинники, до яких відносяться фактори, які впливають на службу поліцейського, але прямо від нього не залежать: а) наявність вільної вищої посади згідно із організаційно-штатною структурою органу або підрозділу поліції; б) реорганізація;

2) внутрішні (суб'єктивні) чинники – особисті характеристики поліцейського, які відображають його відповідність виконуваним повноваженням та взагалі званню поліцейського: а) дотримання службової дисципліни; б) ступінь освіти; в) стан здоров'я поліцейського; г) показники його службово-трудової діяльності (які можуть носити якісний та кількісний характер).

Список використаної літератури:

1. Про Національну поліцію: закон від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.
2. Про затвердження структури Національної поліції України: наказ від 06.11.2015 № 1.
3. Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ: постанова від 16.09.2015 № 730. *Офіційний вісник України*. 2015. № 76. Ст. 349.
4. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшукенко (голова редкол.) та ін. К. : Укр. енцикл., 1998. Т. 5: П-С. 2003. 736 с.
5. Славова Н.А. Господарсько-правовий статус кредитних спілок: дисертація / Н.А. Славова. Донецьк : Інститут економіко-правових досліджень. 2010. 220 с.
6. Ануфрієв М.І. Вищий заклад освіти МВС України : наук.-практ. посіб. / М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, О.Н. Ярмиш. Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. 369 с.
7. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: закон від 15.03.2018 № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. Ст. 233.
8. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, Вид-во «Укр. енцикл.»; Ред-

- кол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К.: Укр. енцикл., 2002. Т. 4: Н–П. 720 с.
9. Митрофанов І.І. Кримінально-правові засоби впливу на наркозалежних осіб, які вчинили злочини : дисертація. Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. 2008. 256 с.
 10. Пальчиков В.І. Правові проблеми вдосконалення організації діяльності та управління у сфері освіти: автореферат / В.І. Пальчиков. Київ : Інститут законодавства Верховної Ради України. 2005. 18 с.
 11. Бесчастний В.М. Механізм державного управління розвитком вищих навчальних закладів системи МВС України : дисертація. Київ : Рада по вивченню продуктивних сил України. 2010. 485 с.
 12. Національна поліція України: система відбору кадрів. *Офіційний веб-портал*. URL: <https://nabir.np.gov.ua/index.php>.
 13. Перелік захворювань і фізичних вад, що перешкоджають проходженню служби в поліції : наказ МВС від 03.04.2017 № 285. *Офіційний вісник України*. 2017. № 41. Ст. 1296.

Lahodiienko D. O. Factors influencing the career growth of a police officer and their classification

The relevance of the article lies in the fact that, despite its rather deep essence, the career of an employee in any field of labor, including the career of police officers, is formed and develops on a large group of factors that have a very real nature and a legal content. Thus, the promotion of police officers is a non-linear process that involves the continuous development of an employee in many directions. In addition, the expansion of the labor legal status of an employee of the National Police of Ukraine and his promotion in the management hierarchy is connected with the mandatory presence of a number of factors. In this regard, it is logical to ask what factors influence the career growth of an employee of the National Police of Ukraine. The purpose of the article is to reveal the essence and content of the factors affecting the career growth of a police officer and to carry out their classification. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, reveals the essence, content and meaning of the concept of "career growth factors". Legislative sources have been elaborated, the norms of which reveal the essence of specific factors of the career growth of police officers. The classification of factors that influence the career growth of the National Police of Ukraine is carried out, which is based on two groups: external and internal. It was concluded that the career growth of a police officer is special not only in its content, but also in the factors that determine it. The latter, in turn, can be classified into: 1) external (objective) factors, which include factors that affect the service of a police officer, but do not directly depend on him: a) the availability of a free higher position according to the organizational and staff the structure of the police body or unit; b) reorganization; 2) internal (subjective) factors – personal characteristics of a police officer, which reflect his compliance with the powers exercised and the rank of a police officer in general: a) compliance with official discipline; b) degree of education; c) the state of health of the police officer; d) indicators of his official work activity (which can be of a qualitative and quantitative nature).

Key words: *official career, career growth, factors, police officers, National Police of Ukraine.*