

Р. І. Горяченкоаспірант кафедри поліцейського права
Національної академії внутрішніх справ

КАДРИ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ: ПОНЯТТЯ ТА ХАРАКТЕРНІ ОЗНАКИ

Актуальність статті полягає в тому, що аналіз сучасних наукових джерел, сьогодні в юридичній літературі та в практичній діяльності використовується відразу декілька термінів для позначення правового статусу різних категорій (груп) людей, які здійснюють трудову діяльність. Зокрема, окрім такого традиційного поняття, як «кадри», досить часто можна зустріти такі відносно нові поняття, як «персонал», «трудова ресурси», «людські ресурси», «людський капітал», «робоча сила», «трудова колектив» тощо. Іноді вказані поняття розглядаються як тотожні, а іноді науковці використовують їх для пояснення власних міркувань і встановлюють між ними різні взаємозв'язки. Окрім наукової літератури, вказані поняття досить часто можна зустріти в чинному законодавстві. Однак і тут теж слід відмітити відсутність однозначних нормативних визначень. З'ясовується етимологічне значення та наводяться енциклопедичні тлумачення слова «кадри». Узагальнюються найбільш відомі наукові дефініції терміну «кадри» і виокремлюються принципово відмінні підходи до його розуміння сучасними адміністративістами. Аналізується широке та вузьке тлумачення категорії «кадри». Досліджуються найбільш поширені наукові підходи до визначення основних ознак, які характеризують категорію кадрів. Обґрунтовується необхідність диференціації усіх ознак, які розкривають специфіку кадрів органів Національної поліції України, на сім груп: ознаки, що характеризують сферу їх компетенції; наявність та характер їх взаємозв'язку з роботодавцем; рівень їх професійної підготовки; тривалість виконання ними трудових функцій; наявність спеціального звання; оплачуваний характер їх діяльності; наявність індивідуально-визначених якостей працівників. За результатами проведеного дослідження формулюється авторська дефініція терміну «кадри органів Національної поліції України». Зроблено висновок, що під кадрами органів Національної поліції України необхідно розуміти сукупність як атестованих, так і неатестованих працівників, які мають необхідний рівень професійної підготовки та кваліфікації, займають посади, передбачені штатним розписом (штатом) органу (закладу, установи) поліції, і на постійній основі та на умовах оплати забезпечують реалізацію покладених на поліцію повноважень.

Ключові слова: кадрова політика в органах Національної поліції України, людські ресурси, об'єкт кадрової політики, персонал, роботодавець, робоча сила, трудова колектив, трудова ресурси, трудова функції.

Постановка проблеми. Як свідчить аналіз сучасних наукових джерел, сьогодні в юридичній літературі та в практичній діяльності використовується відразу декілька термінів для позначення правового статусу різних категорій (груп) людей, які здійснюють трудову діяльність. Зокрема, окрім такого традиційного поняття, як «кадри», досить часто можна зустріти такі відносно нові поняття, як «персонал», «трудова ресурси», «людські ресурси», «людський капітал», «робоча сила», «трудова колектив» тощо. Іноді вказані поняття розглядаються як тотожні, а іноді науковці використовують їх для пояснення власних міркувань і встановлюють

між ними різні взаємозв'язки. Окрім наукової літератури, вказані поняття досить часто можна зустріти в чинному законодавстві. Однак і тут теж слід відмітити відсутність однозначних нормативних визначень.

У зв'язку з викладеним, цілком логічно виникає ряд запитань: Чи є синонімами всі зазначені поняття? Яким чином вони співвідносяться між собою? Який зміст необхідно в них вкладати? Чи існує потреба у їх законодавчому розмежуванні? В якій мірі всі вони є об'єктом кадрової політики в органах НПУ? Отримання відповідей на усі ці запитання є обов'язковою передумовою дослідження сутності та змісту кадрової

політики не лише в органах НПУ, але також і в інших суміжних сферах адміністративно-правового регулювання.

Мета даної наукової статті полягає у з'ясуванні сутності, правової природи та змісту поняття «кадри», а також в окресленні найбільш характерних ознак «кадрів» як основного об'єкта кадрової політики органів Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу. Проаналізувавши енциклопедичні та наукові видання, ми з'ясували, що слово «кадри» походить від французького «cadre» [1, с. 11], що в перекладі означає «рама, рамка». Вчені вважають, що в французьку мову цей термін потрапив з латинської («quadrangulo» – чотирикутник, квадрат, рамка) і спочатку використовувався для позначення офіційного списку працівників державних установ, що вивішувався для широкого ознайомлення в рамці чотирикутної форми [2, с. 33]. Згідно з його формою, такий список почали називати «кадром», і згодом ця назва розповсюдилась на тих, хто значився у списку [3, с. 135]. На початку XIX ст. терміном кадри було прийнято позначати постійний штат військових формувань (що пояснює походження таких понять, як «кадрова армія», «кадровий військовий», «кадровик» тощо) [1, с. 11].

Сьогодні термін «кадри» має міжнародне значення і в більшості європейських країн використовується як назва одного з елементів управління [4, с. 167]. Саме такий зміст терміну «кадри» лежить в основі його тлумачення сучасними енциклопедичними виданнями. Для прикладу, можна навести такі найбільш поширені підходи:

- Словник іншомовних слів слово «кадри» тлумачить як «основний (штатний) склад підготовлених, кваліфікованих працівників підприємств, установ, партійних, профспілкових та громадських організацій тієї чи іншої галузі діяльності; у широкому сенсі – взагалі всі постійні працівники; в збройних силах держави – командний і рядовий склад, який перебуває на дійсній службі» [5, с. 29-30].

- Юридична енциклопедія (за реакцією Л.В. Тихомирової та М.Ю. Тихомирова) слово «кадри» визначають як «основний склад працівників організації; усі постійні працівники» [3, с. 135].

- Тлумачний словник української мови слово «кадри» визначають як «штатний склад працівників підприємства, установи чи організації» [6].

На відміну від енциклопедичних видань, які дають більш-менш тотожні пояснення слову «кадри», сучасна наукова література характеризується полярністю та багатовекторністю підходів до його розуміння. Нажаль, обмежений обсяг даної статті не дозволяє нам детально розглянути їх усі. А тому, ми провели узагальнення найбільш відомих дефініцій терміну «кадри» і виокремили кілька принципово відмінних підходів до його тлумачення.

По-перше, в залежності від того, на які саме категорії осіб поширюється зміст терміну «кадри», можна визначити широкий та вузький підходи до його розуміння.

– Представники вузького підходу термін «кадри» поширюють на обмежене коло осіб. При цьому слід відмітити, що в основі такого обмеження покладено різні критерії. Зокрема, це може бути:

- 1) характер виконуваних функцій (наприклад, до кадрів відносять лише тих осіб, які «займаються організацією і виконанням управлінських рішень») [4, с. 167; 7, с. 17];

- 2) характер взаємозв'язку із працедавцем (наприклад, до кадрів відносять лише «постійний (штатний) склад компетентних працівників») [5, с. 29; 8, с. 16];

- 3) наявність спеціального звання (наприклад, до кадрів правоохоронних органів відносять «лише атестованих працівників») [9, с. 229];

- 4) певний рівень підготовки або наявність досвіду роботи (наприклад, до кадрів відносять лише «частину найбільш здібного, професійно підготовленого персоналу установи, організації, підприємства») [7, с. 65].

– Представники широкого підходу до категорії «кадри» відносять значно ширший перелік осіб, зокрема:

- 1) усіх працівників певної організації (наприклад, до кадрів ОВС відносять «усіх працівників, як атестованих, так і не атестованих, які працюють в системі МВС» [2, с. 33]);

- 2) усіх працівників певної сфери, галузі діяльності (наприклад, до кадрів відносять «штатний склад працівників різних сфер суспільної діяльності, які мають відповідну професійну підготовку, практичні навички або досвід роботи в певній сфері» [7, с. 65]);

- 3) усе працездатне населення країни (наприклад, до кадрів відносять «усю сукупність працездатних громадян, або постійний, підготовлений склад працівників різних сфер органів державної влади та місцевого самоврядування, працівників підприємств, установ, організацій,

які забезпечують виконання покладених на них функцій» [10, с. 142]).

Деякі вчені вважають, що «більш продуктивним з наукової точки зору є саме широкий підхід до визначення терміну «кадри»» [1, с. 12]. Однак, ми не можемо погодитись із таким твердженням і вважаємо, що широкий та вузький підходи мають однаково-важливе науково-теоретичне значення. Вони розкривають різні грані такого складного поняття, як «кадри», а тому вибір конкретного з них залежить від того, які саме наукові завдання необхідно вирішити на тому чи іншому етапі наукового дослідження.

По-друге, *в залежності від того, які характерні ознаки «кадрів»* покладено в основу визначення даного поняття, можна виділити безліч підходів до його розуміння.

1) В основі яких лежить така ознака кадрів, як «сфера компетенції». Так, наприклад, Г.В. Атаманчук під «кадрами» пропонує розуміти «сукупність людей, що виконують обов'язки в системі державної служби та володіють певними повноваженнями, в т. ч. у конкретних випадках застосовувати заходи державного примусу» [11, с. 34].

2) В основі яких лежить така ознака «кадрів», як «рівень професійної підготовки». Найбільш типовим прикладом даної групи визначень є дефініція, сформульована Г. Щьокіним. Зокрема, під «кадрами» він пропонує розуміти «сукупність кваліфікованих працівників, які пройшли професійну попередню підготовку, мають спеціальні знання, трудові навички або досвід роботи в обраній сфері діяльності» [12].

3) В основі яких лежить попередня ознака, а також така ознака, як «наявність офіційного взаємозв'язку між працівником і роботодавцем». Для прикладу, можна навести таке визначення: кадри – це штатні (постійні) кваліфіковані працівники, що пройшли попередню професійну підготовку, володіють трудовими навичками, досвідом роботи, спеціальними знаннями в обраній сфері діяльності та знаходяться в трудових відносинах з керівництвом організації. [13, с. 7].

4) В основі яких, лежать всі перераховані вище пункти. Для прикладу можна навести дефініцію, сформульовану М.М. Прокоф'євим, який під «кадрами (або кадровим складом) правоохоронних органів» пропонує розуміти «штатний кваліфікований склад працівників, які безпосередньо беруть участь у процесі реалізації цілей, завдань, функцій і повноважень цих органів» [4, с. 167].

5) В основі яких лежать такі характерні ознаки кадрів, як «тривалість виконання трудових функцій», «характер взаємозв'язку з роботодавцем» та «оплачуваність». Так, наприклад, до кадрів ОВС традиційно прийнято відносити осіб, які «постійно або тимчасово у якості основної професії або спеціальності та на умовах оплати виконують певні трудові функції в органах, установах, на підприємствах системи МВС» [9, с. 230].

Окрім проаналізованих вище підходів, в науковій літературі досить часто можна зустріти так звані «комплексні» визначення, в яких акцентується увага на максимальній кількості ознак аналізованого поняття. В аспекті нашого дослідження особливий інтерес мають дефініції, в яких розкривається правова природа і сутність кадрів НПУ (або ж кадрів ОВС, МВС чи інших правоохоронних органів). Автором однієї з таких дефініцій є К. Бугайчук, на думку якого до «кадрів НПУ» необхідно відносити «поліцейських, які обіймають посади в органах і підрозділах поліції, передбачені штатним розкладом, або поліцейських, відряджених для проходження служби в інші підприємства, установи, організації чи зараховані на навчання до вищих закладів освіти зі специфічними умовами навчання, що виконують відповідні обов'язки на постійній професійній основі, мають спеціальні звання поліції та отримують грошове забезпечення, передбачене чинним законодавством України» [14, с. 129]. Відразу ж зауважимо, що ми не погоджуємось із наведеною точкою зору автора. Запропонована ним дефініція, з одного боку, є надмірно деталізованою, а з іншого боку – не розкриває усі специфічні риси кадрів НПУ. Так, наприклад, автор необґрунтовано виключає зі складу кадрів НПУ цивільних осіб, кількість яких, в умовах реалізації принципу «демлітаризації», уже сьогодні перевищує кількість атестованих поліцейських. Також, автор безпідставно обмежує сферу компетенції кадрів НПУ, зводячи її до виконання лише «відповідних обов'язків», забуваючи при цьому про необхідність реалізації повноважень поліції.

Ще одне цікаве з точки зору наукового аналізу визначення свого часу обґрунтував В.М. Плішкін. Зокрема, під «кадрами ОВС» вчений пропонує розуміти «сукупність осіб, котрі виконують як основну професію або фах нормативно-службові обов'язки в межах штатної чисельності органу чи підрозділу внутрішніх справ і одержують за це винагороду у вигляді грошового утримання» [15, с. 609]. Основним

недоліком наведеного визначення, на наш погляд є неправильне застосування деяких наукових категорій. У першу чергу мова йде про такі категорії, як «професія» та «фах», які вчений вживає як рівнозначні поняття, а також необґрунтовано ототожнює із «виконанням нормативно-службових обов'язків». До речі, зміст терміну «нормативно-службові обов'язки» також залишається незрозумілим. Ще одне зауваження стосується такого терміну, як «грошове утримання», що використовується, як правило, для позначення форми оплати праці лише атестованих працівників.

Вище ми проаналізували лише незначну частку існуючих на сьогодні наукових підходів до трактування такої наукової категорії, як «кадри». Однак, наведених дефініцій цілком достатньо для того, щоб зробити висновок про надзвичайну складність та багатогранність досліджуваного поняття, а також про наявність різних варіантів його концептуалізації. При цьому вибір конкретного варіанта обумовлюється не лише рамками окресленого предмета дослідження, але також і характером завдань, вирішення яких ставить перед собою дослідник.

У нашому випадку, *для з'ясування сутності та змісту кадрової політики в органах НПУ, за основу необхідно взяти максимально широке трактування поняття «кадри»*, оскільки саме такий підхід дозволить охопити всі об'єкти впливу, а також забезпечить врахування інтересів усіх осіб, на яких покладається реалізація завдань і функцій поліції. Однак для того, щоб сформулювати таку широку дефініцію, нам необхідно визначити **основні ознаки, які характеризують кадри органів НПУ**.

Проаналізувавши сучасну літературу, ми з'ясували, що на сьогодні науковці визначають різні за своїм характером і сутністю ознаки «кадрів». Нажаль, обмежений обсяг даної статті не дозволяє нам детально проаналізувати усі обґрунтовані підходи. У зв'язку з цим, нижче пропонуємо зупинитись лише на тих, що мають безпосереднє відношення до предмета нашого дослідження.

Як нам вдалося з'ясувати, класичним є підхід, за якого розрізняють лише дві характерні ознаки кадрів ОВС: по-перше, це постійне або тимчасове виконання особою певних трудових функцій в ОВС (їх підрозділах та установах); по-друге, виконання таких функцій обумовлене основною професією або спеціальністю особи [14, с. 125; 16, с. 186]. П.Б. Коптев у своєму дисертаційному дослідженні розширює наведе-

ний перелік, включаючи до нього такі ознаки кадрів МВС: виконання особою службово-трудо-вих функцій на підставі трудового договору чи контракту; виконання таких функцій на платній основі [2, с. 33].

Детально проаналізувавши наведені вище підходи до визначення основних ознак кадрів МВС (ОВС), варто звернути увагу на такі їх принципові вади. По-перше, вважаємо необґрунтованою згадку про «основну спеціальність» особи, як про обов'язкову умову її віднесення до кадрів МВС (ОВС). На нашу думку, в даному випадку більш доречно вести мову про наявність в особи необхідно рівня професійної підготовки або ж кваліфікації. По-друге, необґрунтованим видається використання такого терміну, як «трудо-ві» або ж «службово-трудо-ві» функції. На нашу думку, цей термін має занадто широкий, невизначений зміст, і може бути використаний для окреслення діяльності «обслуговуючого», «технічного», «допоміжного» персоналу МВС (ОВС).

Отже, проаналізувавши обґрунтовані в літературі наукові дефініції поняття «кадри», узагальнивши наукові підходи до визначення характерних ознак кадрів МВС (ОВС), а також узагальнивши практику кадрової роботи НПУ, ми прийшли до висновку, що на сьогодні **кадри органів НПУ характеризуються цілою низкою ознак**. Для зручності аналізу ми **диференціювали такі ознаки на кілька однорідних груп**.

До першої групи слід відносити ознаки, що характеризують сферу компетенції кадрів органів НПУ. Як ми уже зазначали вище, на сьогодні в науковій літературі можна зустріти різні трактування зазначеної ознаки. Зокрема, наголошується, що кадри:

1) «забезпечують організацію та виконання управлінських рішень» [17, с. 9], «займаються розробкою і реалізацією», або ж «організацією виконання» таких рішень [4, с. 167; 18, с. 29];

2) виконують «певні трудові...» [1, с. 12; 9, с. 230; 18, с. 32], «організаційно-технологічні та виробничо-господарські ...» [16, с. 185], «адміністративно-розпорядчі та консультативно-дорадчі ...» [7, с. 17], або ж «виробничі, розпорядчо-управлінські й керівні» функції [7, с. 65];

3) «виконують відповідні обов'язки» [14, с. 129; 11, с. 34];

4) здійснюють реалізацію «цілей, завдань, функцій і повноважень» [4, с. 167], «завдань, функцій і компетенції» [7, с. 9] тощо.

Ми не будемо визначати переваги та недоліки кожного із наведених вище підходів,

оскільки такий аналіз виходить за рамки предмету нашого дослідження. Водночас, зауважимо, що *для визначення сфери компетенції кадрів органів НПУ найбільш доцільною є така характеристика: «кадри органів НПУ забезпечують реалізацію покладених на поліцію повноважень».* Таке формулювання, з одного боку, забезпечить максимальне охоплення усіх категорій працівників поліції, а з іншого боку, дозволить провести їх відмежування від технічного та обслуговуючого персоналу.

До другої групи слід відносити ознаки, що підтверджують наявність та характер взаємозв'язку з роботодавцем. Вказана ознака, так само, як і попередня, теж має різні наукові трактування. Зокрема, зазначається, що кадри:

1) належать до «штатного складу» [4, с. 167; 7, с. 65; 8, с. 16; 19, с. 62; 20, с. 14], або ж до «основного» [7, с. 9; 16, с. 185; 18, с. 32; 21, с. 172; 22, с. 114;] чи «постійного» [5, с. 29; 10, с. 142; 13, с. 7] складу працівників (робітників, службовців) підприємства, установи, організації;

2) виконують покладені обов'язки «у якості основної професії або спеціальності» [1, с. 12; 9, с. 230; 16, с. 186], або ж «на постійній професійній основі» [14, с. 129];

3) це працівники, які «обіймають певні посади», або ж належать до «посадових осіб» [7, с. 17];

4) це працівники, які «знаходяться в трудових відносинах» [13, с. 7] з органом, підприємством, установою, організацією.

Узагальнивши наведені вище підходи, ми можемо зробити висновок, що *для характеристики взаємозв'язку кадрів органів НПУ з роботодавцем найбільш доцільно використовувати таку ознаку, як «зайняття посади, передбаченої штатним розписом (штатом) органу (закладу, установи) поліції».* Саме таке формулювання вживається в Законі України «Про Національну поліцію», і саме воно відображає особливий характер служби в поліції.

До третьої групи необхідно відносити ознаки, що характеризують рівень професійної підготовки кадрів органів НПУ. В науковій літературі можна зустріти декілька варіантів формулювання зазначеної ознаки. Зокрема, вказується, що кадри це:

1) «компетентні» [5, с. 29], «кваліфіковані» працівники [4, с. 167; 22, с. 114; 19, с. 62;] або ж «підготовлений склад» працівників [10, с. 142];

2) «частина найбільш здібного, професійно підготовленого» персоналу [7, с. 65] або ж «частина працівників, що мають достатньо

високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи» [18, с. 32; 23, с. 6];

3) працівники, які «відповідають за своїми кваліфікаційними характеристиками посадовим вимогам» [14, с. 126];

4) працівники, які «пройшли професійну попередню підготовку, мають спеціальні знання, трудові навички або досвід роботи в обраній сфері діяльності» [12; 20, с. 14], «кваліфіковані працівники», що «пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту» [24, с. 11], або ж «пройшли попередню професійну підготовку, володіють трудовими навичками, досвідом роботи, спеціальними знаннями в обраній сфері діяльності» [13, с. 7] тощо.

Серед найбільш помітних вад наведених вище підходів ми можемо визначити наступні: По-перше, не можна ототожнювати кадри лише із якоюсь однією «частиною» персоналу, навіть найбільш здібного, оскільки до кадрів органів НПУ відноситься увесь персонал таких органів. По-друге, до кадрів необхідно відносити абсолютно усіх працівників, незалежно від того, чи мають вони «трудові навички», «досвід роботи», «спеціальні знання», «спеціальну освіту» тощо.

Враховуючи викладені зауваження, можна зробити висновок, що *для характеристики рівня професійної підготовки кадрів органів НПУ найбільш доцільно використовувати такі ознаки, як «професійна підготовка» та «кваліфікованість».* Перша ознака в найбільш узагальненому вигляді окреслює рівень та характер освіти працівника, а друга – наявність у нього відповідних знань, умінь і навичок.

До четвертої групи необхідно відносити ознаки, що характеризують тривалість виконання трудових функцій. Як свідчать результати проведеного нами дослідження, на сьогодні в науковій літературі можна зустріти дві протилежні точки зору на це питання. Одна група науковців до «кадрів» відносить усіх працівників, незалежно від тривалості виконуваних ними функцій. Так, наприклад, Н.П. Матюхіна термін «кари» поширює на усіх осіб, які «постійно або тимчасово виконують певні трудові функції» [1, с. 12]. Схожий підхід можна зустріти також і в інших наукових джерелах [9, с. 230; 16, с. 186; 18, с. 32]. Друга група науковців, навпаки, наголошує на тому, що до «кадрів» необхідно відносити лише «постійний склад працівників» [5, с. 29; 10, с. 142; 13, с. 7; 14, с. 129; 23, с. 6]. Так, наприклад, Л.І. Михайлова зазначає, що до складу кадрів не варто відносити «тимчасових, позаштатних працівни-

ків та працівників за сумісництвом» [24, с. 11]. Г.В. Щьокін доповнює цей перелік також «сезонними працівниками» та особами, які «працюють за короткостроковими трудовими угодами» або «займаються індивідуальною трудовою діяльністю в комерційній сфері» [8, с. 242].

Не вдаючись до детального аналізу переваг та недоліків кожного із наведених вище підходів, зазначимо, що *для характеристик тривалості виконання трудових функцій, на нашу думку, необхідно використовувати таку ознаку кадрів органів НПУ, як «виконання професійних обов'язків на постійній основі»*. Саме таке формулювання дозволяє охопити увесь склад органів поліції: і тих працівників, які працюють постійно, і тих, які працюють «умовно-постійно». До останньої групи, зокрема, варто включати: працівників, які працюють за контрактом; працівників, які тимчасово виконують обов'язки на певній посаді; працівників, відряджених для проходження служби в інші органи; курсантів, які здобувають освіту в навчальних закладах тощо.

До п'ятої групи ознак необхідно відносити ознаки, що характеризують таку специфічну рису адміністративно-правового статусу, як «наявність спеціального звання». Відразу ж зауважимо, що далеко не всі науковці виділяють зазначену характеристику в якості основної ознаки кадрів органів НПУ (МВС, ОВС). Так, наприклад, К. Бугайчук до кадрів НПУ відносить лише тих працівників, які «мають спеціальні звання поліції» [14, с. 129]. Більш широкий погляд на структуру кадрів обґрунтовує П.Б. Коптев. На його думку, до кадрів МВС необхідно відносити «усіх працівників, як атестованих, так і неатестованих, які працюють в системі МВС» [2, с. 33].

Як відомо, реалізація принципу демілітаризації відчутно вплинула на структуру кадрів поліції, обумовивши суттєве збільшення частки неатестованих працівників. Відтак, для цілей нашого дослідження пропонуємо використовувати широкий підхід до розуміння змісту адміністративно-правового статусу працівників НПУ, що передбачає *віднесення до кадрів органів НПУ як атестованих, так і не атестованих працівників*.

До шостої групи ознак необхідно відносити ознаки, що характеризують оплачуваний характер діяльності кадрів органів НПУ. Так само, як і попередню ознаку, цю ознаку виділяють не всі науковці. А ті, що виділяють, формують її зміст по різному. Так, наприклад,

дехто наголошує, що кадри виконують певні трудові функції «на умовах оплати» [9, с. 230] або «за оплату» [1, с. 12; 18, с. 32], а дехто – що кадри «отримують грошове забезпечення, передбачене чинним законодавством України» [14, с. 129].

У цілому, ми підтримуємо доцільність віднесення аналізованої ознаки до характерних рис кадрів органів НПУ. Однак, враховуючи той факт, що до складу таких кадрів ми включаємо як атестованих, так і неатестованих працівників, найбільш обґрунтованим видається використання такого формулювання: *«кадри органів НПУ виконують покладені на них функції на умовах оплати»*.

До сьомої групи необхідно відносити ознаки, що характеризують наявність індивідуально-визначених якостей працівників. Відразу ж зауважимо, що зазначена група ознак виокремлюється лише тими науковцями, котрі розглядають «кадри» та «персонал» як тотожні, синонімічні поняття. Науковці, які розмежовують вказані поняття (що, на нашу думку, є цілком обґрунтованим), розглядають «кадри» як абстрактну, знеособлену категорію, *якій не притаманні індивідуально-визначені якості*.

Висновки. Узагальнивши наведені вище особливості кадрів органів НПУ, ми можемо запропонувати їх *авторську дефініцію*, яка максимально повно враховує всі їх ознаки. Отже, ***під кадрами органів НПУ необхідно розуміти*** сукупність як атестованих, так і неатестованих працівників, які мають необхідний рівень професійної підготовки та кваліфікації, займають посади, передбачені штатним розписом (штатом) органу (закладу, установи) поліції, і на постійній основі та на умовах оплати забезпечують реалізацію покладених на поліцію повноважень.

Список використаної літератури:

1. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні і прикладні аспекти)/ За заг.ред. д-ра юрид.наук, проф. О.М. Бандурки: Монографія. – Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. – 287 с.
2. Коптев П.Б. Організаційно-правові засади діяльності підрозділів по роботі з персоналом ОВС. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Харків – 2006.
3. Юнін О.С. Теоретичні аспекти управління персоналом у роботі підрозділів поліції // Півден-

- ноукраїнський правничий часопис. - 2015. - № 2. - С. 134-137.
4. Прокоф'єв М.М. Роль кадрового забезпечення у системі державної служби в умовах реформування правоохоронної сфери // Прикарпатський юридичний вісник. - 2019. - Випуск 1(26). - С. 166-171.
 5. Котельникова Ю.М. Управління кадровим забезпеченням галузі рослинництва сільськогосподарських підприємств. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Поліський національний університет Міністерства освіти і науки України. – Житомир, 2021.
 6. Тлумачний словник української мови; За ред. В. С. Калашника. – Х.: Прапор. 2002. – 992 с.
 7. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю.В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К.О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю.П. Сурміна (кер. проекту). - К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
 8. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента : учебник. 5-е изд., стереотип. Киев: МАУП, 2004. 280 с.
 9. Основы управления в органах внутренних дел: Учебник / Под ред. А.П. Коренева. – М.: Изд-во "Щит", 1996. – 343 с.
 10. SWOT-аналіз – основа формування маркетингових стратегій підприємства: навчальний посібник / під ред. д.е.н., проф. академіка АЕН України, зав. кафедри маркетингового менеджменту Донецького державного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського Л.В. Балабанової. Донецьк: ДонДУЕТ, 2001. 180 с.
 11. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: курс лекций. Москва : Юридическая литература, 1997. 400 с.
 12. Щёкин Г. В. Социальная теория и кадровая политика. Монография. К.: МАУП, 2020. 582 с.
 13. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С.М. Серьогін, Є.І. Бородін, К.В. Комарова, Н.А. Липовська, Т.М. Тарасенко. – Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. – 200 с.
 14. Бугайчук, К. Кадрова політика та кадрове забезпечення публічного адміністрування в органах Національної поліції // Підприємництво, господарство і право. – 2019. – № 5. – С. 125-131.
 15. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ : підручник / за ред. канд. юрид. наук Ю.Ф. Кравченка. Київ: Національна академія внутрішніх справ України. 1999. - 702 с.
 16. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: підручник. Харків: Унів. внутр. Справ. 1998. – 480 с.
 17. Гербер Р., Юнг. Г. Кадри в системі соціального управління. - М.: Прогресс. 1970. – 184 с.
 18. Дармиць Р. З., Горішна Г. П. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. - 2013. - № 778. - С. 26–34.
 19. Чернишова Є.Р., Гузій Н.В., Ляхоцький В.П. Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти. Київ : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». 2014. – 230 с.
 20. Пашков О.С. Кадровая политика и право. Москва: Юрид. лит. 1989. – 288 с.
 21. Плахотнюк Н.Г. Повноваження керівника органу виконавчої влади у сфері управління персоналом // Університетські наукові записки. – 2007. – №. 1. – С. 170-177.
 22. Гупер Френсис Ж. Преобразование организации / пер. с англ. Москва: Дело. 2009. - 376 с.
 23. Гриньова В.М., Ястремська О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. - Харків: Вид. ХНЕУ. 2006. – 192 с.
 24. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК: Монографія. - Суми: Довкілля. 2003. – 326 с.

Horyachenko R. I. Staff of the national police of Ukraine: concepts and characteristics

The relevance of the article is that the analysis of modern scientific sources, today in the legal literature and in practice uses several terms to indicate the legal status of different categories (groups) of people who work. In particular, in addition to such a traditional concept as "personnel", you can often find such relatively new concepts as "staff", "labor resources", "human resources", "human capital", "labor force", "labor collective" etc. Sometimes these concepts are considered identical, and sometimes scientists use them to explain their own reasoning and establish different relationships between them. In addition to the scientific literature, these concepts can often be found in current legislation. However, here too it should be noted the lack of unambiguous normative definitions. The etymological meaning is clarified and encyclopedic interpretations of the word "frames" are given. The most well-known scientific definitions of the term "personnel" are generalized and fundamentally different approaches to its understanding by modern administrators are singled out. A broad and narrow interpretation of the category "personnel" is analyzed. The most common scientific

approaches to determining the main features that characterize the category of personnel are studied. The necessity of differentiation of all features that reveal the specifics of the staff of the National Police of Ukraine into seven groups is substantiated: features that characterize the scope of their competence; the presence and nature of their relationship with the employer; the level of their professional training; duration of their performance of labor functions; availability of a special title; paid nature of their activities; the presence of individually defined qualities of employees. Based on the results of the study, the author's definition of the term "personnel of the National Police of Ukraine" is formulated. It is concluded that the staff of the National Police of Ukraine should be understood as a set of both certified and uncertified employees who have the required level of training and qualifications, hold positions provided by the staff list (staff) of the police body (institution), and permanent on the basis and on the terms of payment ensure the implementation of the powers vested in the police.

Key words: *personnel policy in the bodies of the National Police of Ukraine, human resources, object of personnel policy, personnel, employer, labor force, labor collective, labor resources, labor functions.*