

2. Цивільний кодекс України. Науково-практичний коментар. Том 3. Право власності та інші речові права. За ред. І.В. Спасибо-Фатєєвої. ЕСУС. 2023. 808 с.

3. Цивільне право. Загальна частина : навч. посіб. / [О. Є. Аврамова, А. С. Горбенко, Н. О. Горобець та ін.] ; за заг. ред. С. О. Сліпченка, О. Л. Зайцева ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2022. 332 с.

4. Цивільне право. Особлива частина : навч. посіб. / [Аврамова О. Е., Вакулович Е. В., Горбенко А. С. та ін.] ; за заг. ред. Ю. М. Жорнокуя, О. Є. Кухарева ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2023. 420с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-580-1-53>

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Бойчук Микола Миколайович

*здобувач кафедри адміністративного права
Науково-дослідний інститут публічного права
м. Київ, Україна*

Для підвищення ефективності системи кадрового забезпечення у Національній поліції України доцільним є впровадження прозорих і об'єктивних критеріїв прийняття кадрових рішень, комплексна цифровізація кадрових процесів, посилення механізмів внутрішнього контролю та відповідальності, а також створення належних умов для професійного розвитку й соціального захисту поліцейських. Реалізація зазначених заходів сприятиме формуванню сучасної, ефективної та професійно орієнтованої системи кадрового забезпечення в правоохоронних органах.

Окрім зазначених вище проблем, доцільно виокремити низку додаткових чинників, що безпосередньо впливають на ефективність реалізації кадрового забезпечення у Національній поліції України.

По-перше, однією з актуальних проблем залишається недостатній рівень професійної підготовки працівників, які безпосередньо здійснюють кадрову роботу в структурних підрозділах Національної поліції України. За умов постійного оновлення нормативно-правового

регулювання, впровадження нових вимог до ведення кадрового обліку та управління персоналом, низький рівень фахової компетентності кадрових працівників призводить до помилок у кадровому діловодстві, затримок у прийнятті управлінських рішень і зниження загальної ефективності кадрового адміністрування.

По-друге, залишається неврегульованим питання ротації кадрів, насамперед на керівних посадах. Відсутність чітко визначеної, науково обґрунтованої та прозорої політики ротації сприяє тривалому перебуванню окремих осіб на керівних посадах, формуванню стійких неформальних зв'язків і посиленню корупційних ризиків. Водночас практика необґрунтованих і частих переміщень працівників без урахування їх професійного досвіду, спеціалізації та особистих мотивів негативно позначається на рівні мотивації персоналу та якості виконання службових завдань [1, с. 148; 2, с. 104].

Ще одним суттєвим недоліком є недостатній рівень інтеграції Національної поліції України в загальнодержавну систему кадрової політики. Обмежена взаємодія з іншими суб'єктами державного управління, зокрема з Національним агентством України з питань державної служби, знижує можливості запровадження сучасних інструментів управління людськими ресурсами, ускладнює контроль за дотриманням принципів доброчесності, антикорупційної безпеки та рівного доступу громадян до служби.

Окремої уваги потребує проблема забезпечення гендерної рівності та інклюзивності у кадрових процедурах. Незважаючи на наявність відповідних нормативних гарантій рівних можливостей, у практичній діяльності органів поліції жінки й надалі стикаються з обмеженнями щодо кар'єрного зростання, зокрема при призначенні на керівні посади. Відсутність системних механізмів підтримки представників соціально вразливих категорій, зокрема ветеранів бойових дій, осіб з інвалідністю та молодих фахівців без достатнього професійного досвіду, звужує кадровий резерв і перешкоджає повному використанню людського потенціалу держави [3, с. 139].

Слід зазначити, що комплексне вдосконалення кадрової роботи в Національній поліції України потребує не лише технічної модернізації окремих процедур, а й глибинної трансформації управлінської культури. Йдеться про формування нової кадрової парадигми, заснованої на принципах відкритості, доброчесності, професіоналізму та орієнтації на служіння суспільству. Без зміни ціннісних засад управління персоналом будь-які реформаторські заходи матимуть фрагментарний характер і не забезпечать сталого довготривалого результату.

Література:

1. Пархоменко-Куцевіл О. І., Гбур З. В. Формування кадрового потенціалу системи публічної служби в Україні: теоретичні засади: монографія. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друкарня “Рута”», 2021. 368 с.
2. Андрушко В. Формування кадрового резерву державної служби. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2002. № 3. С. 103–110.
3. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. Формування гендерної компетентності військового професіонала. Організація з безпеки і співробітництва в Європі. Київ, 2020. 236 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-580-1-54>

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗНИКНЕННЯ БЕЗВІСТИ ТА НАСИЛЬНИЦЬКОГО ЗНИКНЕННЯ В ХЕРСОНЬСЬКОМУ РЕГІОНУ В ПЕРШЕ ПІВРІЧЧЯ ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ

Войчек Олексій Сергійович

начальник

*Відділення поліції Скадовського РВП ГУ НП в Херсонській області,
аспірант 2 курсу навчання кафедри кримінально-правових дисциплін
Одеський державний університет внутрішніх справ
м. Одеса, Україна*

Під час повномасштабної агресії росії проти України Херсонська область стала однією з областей з найбільшою кількістю випадків насильницьких зникнень цивільних осіб та їх незаконного позбавлення волі. Це явище масове і поширене від найменших сіл і селищ до міста Херсон і районних центрів. Фактично вона стала інструментом тиску на цивільне населення Херсонщини у боротьбі з проукраїнськими громадянами, як спосіб форсування співпраці з окупаційним режимом та придушення свободи слова та думки загалом.

Загалом можемо дійти висновку, що на території Херсонського регіону кримінальні правопорушення проти цивільних осіб, пов'язані зі зникненнями, поділяються на дві категорії: 1) насильницьке зникнення людей, долю яких ми не знаємо (переважно викрадення та подальше ув'язнення без будь-якого спілкування із зовнішнім світом) та незаконне позбавлення волі (затримання/викрадення тривалістю до 2 тижнів, після чого особа звільняється).