

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту та маркетингу

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

МОЖАРОВСЬКА Вікторія Валентинівна

УДК: 338.07:1.234

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Удосконалення кадрової політики в Коростенському РУП ГУНП

Спеціальність 073 Менеджмент

Подається на здобуття освітнього ступеня «бакалавр»

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають
посилання на відповідне джерело

_____ В.В. Можаровська
(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи
ЗЕЛІНСЬКА Антоніна Михайлівна
кандидат економічних наук, доцент

Житомир – 2024

АНОТАЦІЯ

Можаровська В.В. Удосконалення кадрової політики в Коростенському РУП ГУНП. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр» за спеціальністю 073 «Менеджмент». – Поліський національний університет Міністерства освіти і науки України, 2024.

У даній кваліфікаційній роботі були досліджені теоретичні, методичні та практичні аспекти механізму удосконалення кадрової Коростенського РУП ГУНП. Обґрунтована необхідність здійснення управління кадровою політикою. Розроблено напрями удосконалення управління кадровою політикою.

Ключові слова: управління, ефективність, кадрова політика, поліція.

ANNOTATION

Mozharovska V.V. Improvement of personnel policy in the Korostensk RUP of the GUNP. – Manuscript.

Qualification work for obtaining the Bachelor degree in the specialty 073 «Management». – Polissia National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, 2024.

In the qualification work, the theoretical, methodical and practical aspects of the mechanism for improving the personnel policy of orostensk RUP of the GUNP were investigated. There is a well-founded need to implement personnel policy management. Areas of improvement of personnel policy management have been developed.

Keywords: management, efficiency, personnel policy, police.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	6
1.1. Сутність, цілі та принципи кадрової політики.....	6
1.2. Типи, методи та критерії оцінки кадрової політики.....	9
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ КОРОСТЕНСЬКОГО РУП ГУНП.....	13
2.1. Організаційно-економічна характеристика установи.....	13
2.2. Аналіз кадрової політики Коростенського РУП ГУНП.....	15
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ КОРОСТЕНСЬКОГО РУП ГУНП.....	20
3.1. Оптимізація управління підбором та наймом персоналу.....	20
3.2. Забезпечення навчання, стимулювання та професійного розвитку персоналу.....	21
ВИСНОВКИ.....	24
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	27
ДОДАТКИ.....	32

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Рушійною силою будь-якої установи (організації) є люди, їх майстерність, навички, освіта, особисті якості. Стратегічне управління персоналом в рамках використання сучасного досвіду великих компаній надає можливість раціонально використовувати людські ресурси. Очевидно, що не можна досягти стабільного підприємницького успіху, не побудувавши успішну кадрову політику. Недостатня методична і теоретична розробленість даної проблематики, її актуальність і зростаюча практична значимість визначили вибір теми та основних напрямів дослідження.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням кадрової політики підприємства свої праці присвятили багато відомих вчених, такі як Никифоренко В.Г., Крушельницька О.В., Мельничук Д.П., Храмов В. О., Щекін Г.В., Дороніна О. А., Веснин В.Р., Лук'янченко Н. Д., Бутко М.П., Драбаніч А. В., В. І. Борщ, Єкімова О. О., Глебова А. О. та інші.

Мета та завдання дослідження. Метою дослідження кваліфікаційної роботи є узагальнення теоретичних основ формування успішної кадрової політики установи (організації) та обґрунтування практичних рекомендацій щодо удосконалення даного процесу. Визначена мета зумовила необхідність вирішення таких завдань: 1) визначити сутність, цілі та принципи кадрової політики підприємства; 2) дослідити типи, методи та критерії оцінки кадрової політики підприємства; 3) здійснити організаційно-економічну характеристику підприємства; 4) провести аналіз кадрової політики підприємства; 5) запропонувати вдосконалення процесів підбору та найму персоналу; 6) дослідити забезпечення навчання, стимулювання та професійного розвитку персоналу.

Об'єкт і предмет дослідження. *Об'єктом дослідження* даної кваліфікаційної роботи є процес формування кадрової політики Коростенського РУП ГУНП.

Предметом дослідження є сукупність методичних, теоретичних і практичних положень формування кадрової політики.

Методи дослідження. Кваліфікаційна робота базується на загальнонаукових методах пізнання (синтез, діалектика, аналіз, комплексність, системність, історизм, аналогія), методологічних засадах системного.

Інформаційну базу наукової роботи складають наукові праці зарубіжних і вітчизняних вчених також фахівців з досліджуваної проблематики, офіційні матеріали обласного управління статистики, періодичні видання та інформаційні ресурси світової комп'ютерної мережі Internet.

Особистий внесок здобувача. Практичні розробки, теоретичні обґрунтування, рекомендації та висновки, що містяться в роботі, отримані автором самостійно на основі аналізу та узагальнення практичного й теоретичного матеріалів.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи. Основні результати дослідження викладені в двох наукових працях загальним обсягом 0,42 ум. друк. арк.

За дослідженнями теми кваліфікаційної роботи було опубліковано тези доповідей: 1. Можаровська В.В. Кадрова політика підприємства. Всеукраїнська науково-практична конференція «Сучасні технології менеджменту забезпечення сталого розвитку економіко-правових систем в умовах євроінтеграції. Черкаси: Східноєвропейський університет економіки і менеджменту. 18-19 квітня 2024. 220 с. 2. Можаровська В.В. Побудова ефективної кадрової політики установи в умовах воєнного стану. Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика». Харків. 2024. 347 с.

Обсяг і структура кваліфікаційної роботи. Робота викладена на 41 сторінці комп'ютерного тексту. Ілюстративний матеріал представлено у вигляді 8 таблиць та 12 рисунків. Структурно робота включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел (40 найменувань), 5 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ УСТАНОВ (ОРГАНІЗАЦІЙ)

1.1. Сутність, цілі та принципи кадрової політики

Основою будь-якої організації та її головним багатством є люди. Більше того, люди є не лише ключовим «ресурсом» організації, але й її найціннішим. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентоспроможність компанії і є одним з найважливіших напрямків створення конкурентних переваг [1]. У науковій літературі існує значна кількість визначень поняття «кадрова політика» (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Визначення поняття «кадрова політика» за науковими доробками вчених

Автор, джерело	Поняття
Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. [2, с. 42]	Кадрова політика – це сукупність принципів, методів і форм організаційних механізмів, пов'язаних з формуванням, відтворенням, розвитком і використанням людських ресурсів, створенням оптимальних умов праці, мотивацією і стимулюванням.
Храмов В.О. [3]	Політика управління персоналом – це система управлінських рішень, яка формує і розподіляє ролі засобів і методів системи управління персоналом та забезпечує реалізацію інтересів, цілей і завдань організації в конкретних умовах функціонування механізму управління персоналом.
Щекін Г.В [4]	Кадрова політика – це сукупність принципів, базових моделей, цілей і концепцій, які визначають напрямок і зміст роботи, пов'язаної з людськими ресурсами, і є пріоритетами у сфері управління людськими ресурсами.
Дороніна О.А., Рязанов М.Р. [5, с. 15]	Кадрова політика – це кодифікація засобів, методів і принципів ефективного управління людськими ресурсами та засобів реалізації цієї стратегії з метою забезпечення конкурентоспроможності компанії на ринку.
Веснін В.Р. [6]	Під кадровою політикою організації розуміють сукупність теоретичних поглядів, ідей та принципів, що визначають основні напрями, форми та методи кадрової роботи.

Джерело: узагальнено на основі [2, 3, 4, 5, 6].

Таким чином, кадрова політика – це сукупність управлінських рішень і принципів, які забезпечують досягнення цілей і завдань організації.

Основні нормативно-правові акти, які регламентують напрями та положення кадрової політики установ (організацій) відображено на рис. 1.1.

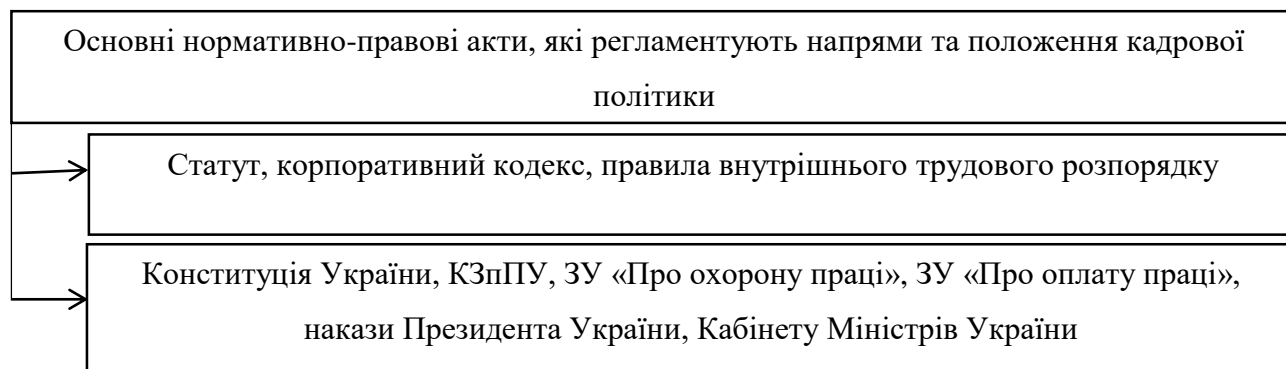


Рис. 1.1. Основні нормативно-правові акти, які регламентують напрями та положення кадрової політики

Джерело: узагальнено автором.

У сучасній літературі вирізняють велику кількість елементів кадрової політики. Лук'яненко Н.Д. систематизував дані елементи у єдину систему (рис. 1.2) [7].

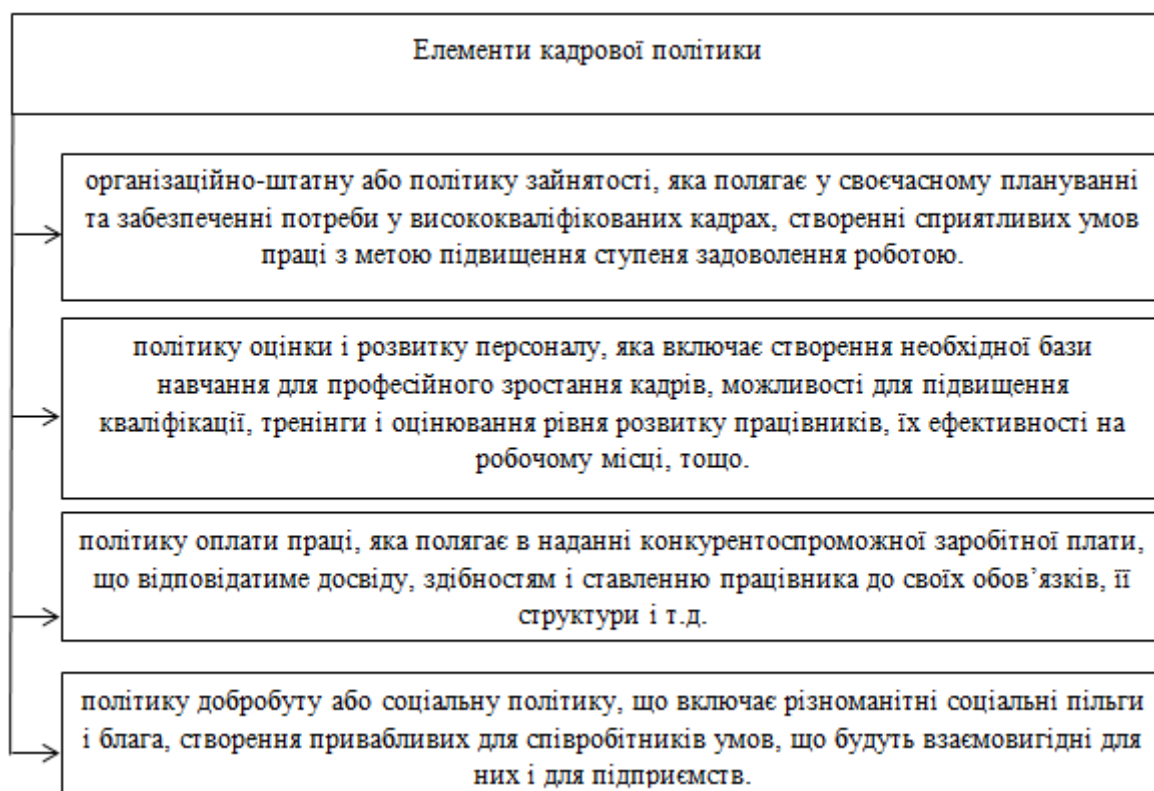


Рис. 1.2. Елементи кадрової політики установ (організацій)

Джерело: адаптовано [7].

Кожен елемент кадрової політики формується відповідно до вимог та специфіки конкретної компанії і може відрізнятися залежно від діяльності компанії та галузі. На формування кадрової політики установ (організацій) впливають внутрішні та зовнішні чинники (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Чинники, які впливають на формування кадрової політики установ (організацій)

Джерело: адаптовано [7].

У залежності від економічної ситуації країни, змінюється погляд на кадри. При позитивних змінах в економіці країни приділяється більша увага кадрам, їх розвитку, вкладаються інвестиції. При негативних змінах, на кадри йде менше уваги, оскільки керівництво установ (організацій) переймається за функціонування у загальному. Ринок праці теж зазнає змін, нині, у період воєнного стану та активних бойових дій, виникають проблеми у сфері пошуку високоякісних кадрів, а також місць роботи для вже наявних пошукачів, оскільки велика кількість підприємств закрились або перемістились за кордон. Культурні особливості також мають значний вплив на кадрову політику компанії, а в деяких країнах і регіонах певні традиційні та релігійні аспекти можуть обмежувати

управління [8]. Вплив внутрішніх факторів на визначення кадрової політики компанії є не менш помітним і важливим. Організаційна структура вказує на кількість працівників у кожному відділі та взаємозв'язки між відділами, а також визначає розмір системи управління людськими ресурсами.

Таким чином, кадрова політика – це система управлінських рішень і принципів, що забезпечують досягнення цілей і завдань організації, яка включає такі елементи, як зайнятість, оплата праці, оцінка персоналу, розвиток навичок, соціальний захист і трудові відносини, а також визначає характер і основні напрями діяльності, пов'язаної з управлінням персоналом.

1.2. Типи, методи та критерії оцінки кадрової політики

Світ стрімко змінюється, трансформуючи всі сфери бізнесу, включаючи управління людськими ресурсами. Кадрова політика установ (організацій) має типування, а також дотримується певних цілей та принципів. Дана політика, як і будь-яка інша, виконує певні завдання (Додаток А).

Науковці по-різному розглядають принципи кадрової політики, дослідимо найпоширеніші (Додаток Б) [9].

Вибір системи принципів для побудови кадрової політики установ (організацій) є нелегкою задачею для управлінців. Варто також враховувати цілі, галузі установ (організацій), а також можливість видозміни головних та другорядних принципів. Проте, проаналізувавши наукові роботи вітчизняних вчених, можливо виділити головні принципи кадрової політики (рис. 1.4) [10, 11].

Отже, вищезгадані принципи вважають базовими, але більшість зарубіжних установ (організацій) використовують і специфічні принципи, які є не менш важливими: принципи участі; принципи змін; принципи спільних інтересів; принципи розвитку; принципи визнання; принципи безпеки та віддачі. Характеристика специфічних принципів відображена у Додатку В [12].

Система принципів як базових, так і спеціальних може бути використана на будь-якому підприємстві різних типів кадрової політики. Типи кадрової політики мають поділ за рівнем впливу керівництва компанії та за мірою відкритості. Детальніше характеристика типів кадрової політики відображена у Додатку Г [13, 14].



Рис 1.4. Принципи кадрової політики установи (організації)

Джерело: адаптовано [10, 11].

Таким чином, кожен з цих типів кадрової політики визначається відповідно до умов і цілей конкретних установ (організацій), а також відповідно до етапу і ситуації, в якій знаходиться установа (організація) в даний час.

Оцінка кадрової політики установ (організацій) ґрунтується на аналізі структури персоналу, ефективності використання робочого часу та прогнозованого розвитку установи (організації). Якісна оцінка може потребувати допомоги спеціалізованої консалтингової агенції, але також може бути проведена як керівництвом, так і персоналом служби управління персоналом.

Для оцінки кадрової політики використовують систему методів (табл. 1.2) [15, 16].

Методи оцінки кадрової політики установи (організації)

Метод	Елементи політики
Аналіз джерел набору персоналу, проведення статистичного аналізу	Система набору персоналу
Метод спостереження	Відбір кадрів
Метод документування	Система адаптації персоналу
Контент-аналіз	Мотивація персоналу Планування кар'єри
Метод тестування	Система навчання та розвитку кадрів
Метод опитування	Задоволеність та лояльність працівників

Джерело: адаптовано [15, 16].

До додаткових методів оцінки кадрової політики відносять і метод експертних оцінок, який полягає у залученні фахівців-експертів з різних галузей. Тобто дані кваліфіковані особи можуть провести якісний раціональний аналіз враховуючи сучасні теоретичні та практичні надбання. Даний метод має поділ на індивідуальний тип (інтерв'ю, аналітичні записки, анкетування) та колективний тип (метод Делфі, комісії, конференції і т.д.).

Без уваги не варто лишати аналіз кількісного і якісного складу персоналу (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Сутність кількісного та якісного аналізу кадрової політики

Джерело: адаптовано [16].

Також, оцінку ефективності кадрової політики можливо провести за допомогою кількісного аналізу основних показників, які відображені у табл. 1.3. [17].

**Основні показники кількісного розрахунку ефективності
кадрової політики**

Показник	Методика розрахунку
Продуктивність праці	Відношення доходу (виручки) від реалізації до середньооблікової чисельності персоналу
Рентабельність використання персоналу	Відношення чистого прибутку підприємства до середньооблікової чисельності персоналу
Коефіцієнт плинності кадрів	Відношення кількості працівників, що звільнились за власним бажанням до середньооблікової чисельності працівників
Коефіцієнт стабільності кадрів	Відношення кількості працівників, що працюють увесь рік до середньооблікової чисельності працівників.

Джерело: адаптовано [17].

Для проведення раціонального аналізу кадрової політики варто враховувати складові, рис. 1.6.

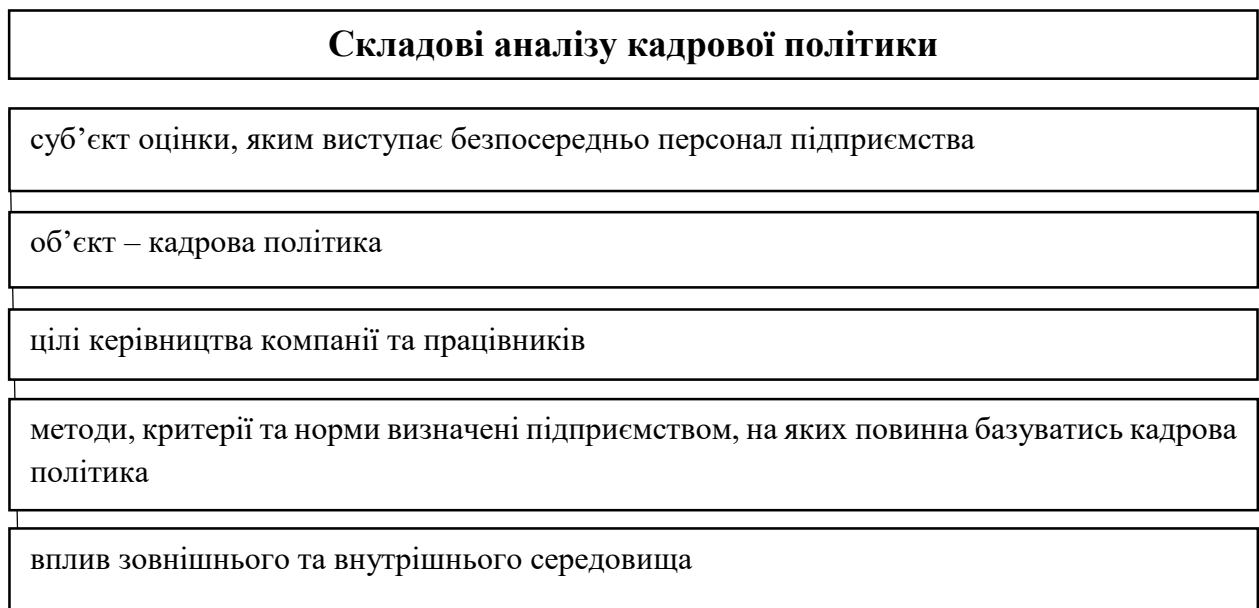


Рис. 1.6. Складові раціонального аналізу кадрової політики

Джерело: адаптовано [17].

Отже, використання того чи іншого методу оцінки кадрової політики залежить від кінцевої мети, задля якої аналіз проводиться. Результати оцінки ефективності кадрової політики мають висвітлювати актуальну інформацію та надавати можливість спрогнозувати явища, на які очікує підприємство.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ КОРОСТЕНСЬКОГО РУП ГУНП

2.1. Організаційно-економічна характеристика установи

Для аналізу кадрової політики обрано Коростенський РУП ГУНП [18]. Загальна інформація про Коростенського РУП ГУНП відображено у табл. 2.1. [19].

Таблиця 2.1

Загальна інформація про Коростенського РУП ГУНП

Значення	Характеристика
Адреса	Вул. Грушевського, 5, м. Коростень, 11006
Керівник	Начальник, полковник поліції Гаращенко Дмитро Васильович
Електронна адреса	06_09@zt.npu.gov.ua
Територія обслуговування	Коростенська, Лугинська, Іршанська, Ушомирська, Горщиківська громади
Кількість працівників	150

Джерело: за даними Коростенського РУП ГУНП.

Коростенський РУП ГУНП входить до загальної організаційної структури Національної поліції України (рис. 2.1).

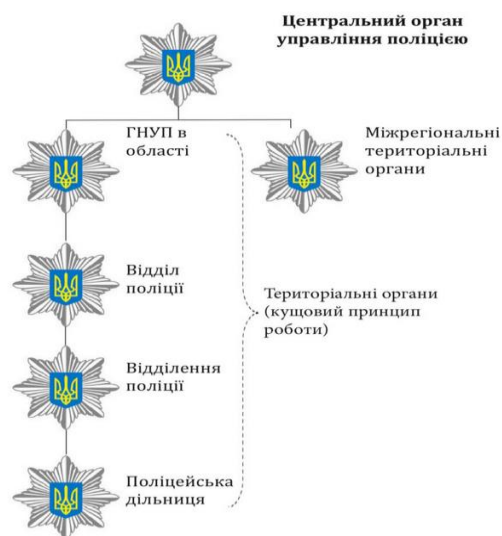


Рис. 2.1. Організаційна структура Національної поліції України

Джерело: за даними Коростенського РУП ГУНП.

Організаційна структура Коростенського РУП ГУНП складається з наступних ланок:

- керівництво;
- слідчий відділ (відділення);
- відділ (сектор) кримінальної поліції;
- відділ (сектор) превенції (у складі патрульної поліції);
- сектори реагування патрульної поліції;
- сектор спеціальної поліції;
- відділ (сектор) моніторингу;
- сектор кадрового забезпечення;
- режимно-секретний сектор;
- канцелярія;
- сектор логістики та матеріально-технічного забезпечення;
- кінологічний сектор;
- сектор інформаційної підтримки;
- окремі посади спеціалістів зв'язку та спеціального зв'язку.

Для кожної посади Коростенського РУП ГУНП наявна потреба у граничних спеціальних званнях (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Керівні посади працівників Коростенського РУП ГУНП та граничні спеціальні звання

Найменування посади	Граничні спеціальні звання
Начальник відділу поліції	Полковник поліції
Заступник начальника відділу поліції, начальник відділення	Підполковник поліції
Заступник начальника відділення поліції, начальник відділу	Майор поліції
Заступник начальника відділення поліції, старші спеціалісти	Капітан поліції
Оперуповноважений, інженер, психолог, слідчий, інспектор	Старший лейтенант поліції

Джерело: за даними Коростенського РУП ГУНП

Кожен працівник Коростенського РУП ГУНП здійснює свої обов'язки відповідно до Посадових інструкцій. Зразки даних інструкцій відображено у Додатку Д.

Таким чином, Коростенське РУП ГУНП підпорядковується Гаращенко Дмитру Васильовичу, у 2024 р. налічує 150 працівників.

2.2. Аналіз кадрової політики Коростенського РУП ГУНП

Кадрова політика Коростенського РУП ГУНП розробляється керівництвом і ґрунтується на фундаментальних принципах законності, ефективності, послідовності та відповідності. Політика забезпечує планування потреб у людських ресурсах, встановлення та посилення правил та обов'язків працівників відповідно до трудового законодавства, а також раціональне використання людських ресурсів.

На даному етапі дослідження розглянемо аналіз кількості працівників Коростенського РУП ГУНП (рис. 2.2, табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Аналіз кількості працівників Коростенського РУП ГУНП за 2022-2024 рр.

Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р. (II кв.)	Відхилення, 2024 р. до	
				2022 р.	2023 р.
Кількість працівників, осіб	137	145	150	+13	+5

Джерело: за даними Коростенського РУП ГУНП

Отже, як видно з табл. 2.3, у 2024 році станом на II квартал спостерігається позитивний приріст кількості працівників у порівнянні з 2022 р. на 13 осіб; у 2024 р., порівняно з 2023, спостерігається приріст на 5 осіб.

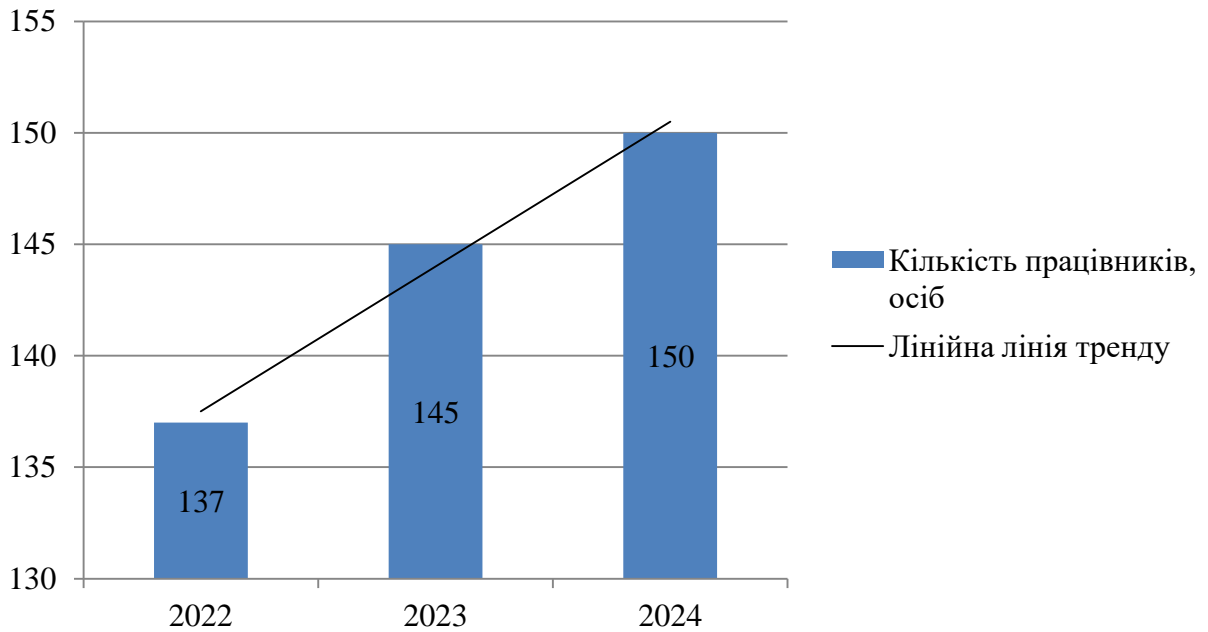


Рис. 2.2. Динаміка кількості працівників Коростенського РУП ГУНП, 2022-2024 рр.

Джерело: за даними Коростенського РУП ГУНП

Отже, як видно з рис. 2.2, динаміка кількості працівників Коростенського РУП ГУНП має позитивну динаміку, що і підтверджується лінійною лінією тренду.

На даному етапі дослідження кадрової політики розглянемо групування працівників за статтю та віком Коростенського РУП ГУНП (рис. 2.3).

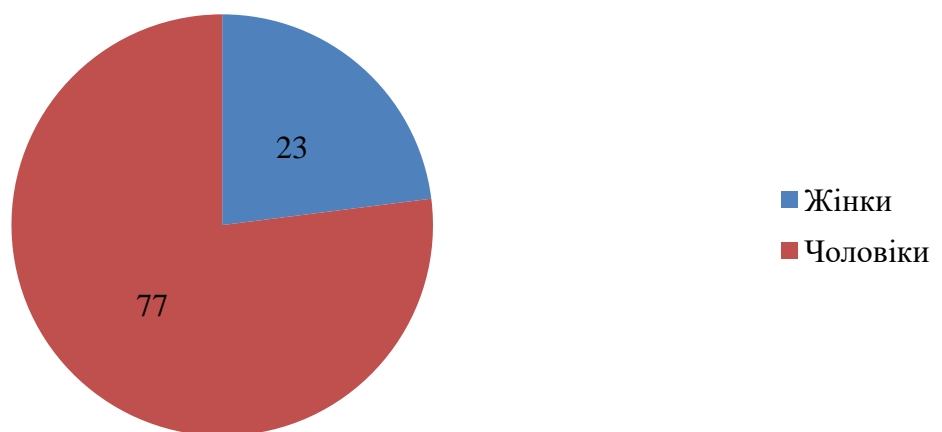


Рис. 2.3. Розподіл працівників Коростенського РУП ГУНП за статтю 2024 р.

Джерело: за даними Коростенського РУП ГУНП.

Отже, як видно з рис. 2.3. з загальної кількості працівників 77% належить чоловікам, а 23% – жінкам. Також варто розглянути структуру персоналу за віком (рис. 2.4).

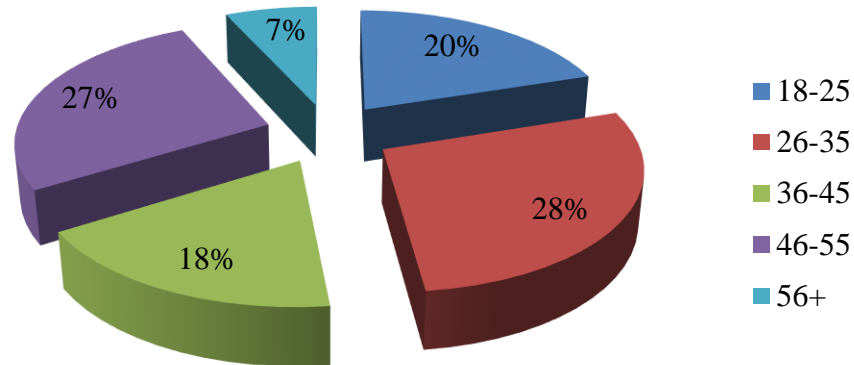


Рис. 2.4. Розподіл працівників Коростенського РУП ГУНП за віком, 2024 р.

Джерело: за даними Коростенського РУП ГУНП.

Отже, згідно з рис. 2.4., найбільше працівників віком від 18 до 25 років (20%) та віком від 26 до 35 років (28%), а найменше – працівників від 56 років (7%).

Дослідимо ефективність здійснення кадрової політики за допомогою якісних показників (табл. 2.4), динаміку – на рис. 2.5.

Таблиця 2.4

Оцінка показників руху персоналу Коростенського РУП ГУНП, 2022–2024 рр.

Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р. (II кв.)	Відхилення 2024 р. до 2022 р.
Коефіцієнт плинності кадрів	0,09	0,10	0,20	0,11
Коефіцієнт стабільності кадрів	0,91	0,90	0,80	-0,11

Джерело: за даними Коростенського РУП ГУНП

Дослідивши плинності кадрів Коростенського РУП ГУНП за 2022–2024 рр., варто зазначити, що коефіцієнт плинності кадрів значно зріс у 2024 р.,

коефіцієнт стабільності кадрів значно зменшився у 2024 р., порівняно з попередніми аналізованими періодами.

Проведений аналіз показав, що кадрова політика Коростенського РУП ГУНП, включає такі основні аспекти:

1. Набір та відбір персоналу: Цей процес включає відбір кваліфікованих кандидатів на посади в поліції. Він може включати перевірку анкетних даних, співбесіди, психологічні тести, фізичні випробування та перевірку на поліграфі.

2. Підготовка та навчання: Важливий аспект кадрової політики, який включає початкову підготовку нових співробітників, а також підвищення кваліфікації та спеціалізоване навчання для діючих працівників.

3. Розвиток кар'єри та просування: Поліція забезпечує можливості для професійного росту та просування по службі для своїх співробітників. Це може включати як горизонтальне, так і вертикальне переміщення по службовій ієрархії.

4. Морально-психологічна підтримка: Забезпечення психологічного комфорту співробітників, надання консультацій та підтримки, а також програми запобігання професійному вигоранню.

5. Оцінка ефективності: Систематичне оцінювання роботи співробітників, встановлення критеріїв ефективності та заохочення за високу результативність.

6. Соціальний захист та мотивація: Надання соціальних гарантій, таких як медичне страхування, пільги та інші соціальні виплати, а також матеріальне та нематеріальне стимулювання.

7. Дисциплінарна політика: Встановлення чітких правил поведінки та дотримання дисципліни, а також процедури притягнення до відповідальності за порушення.

Для оцінки ефективності кадрової політики Коростенського РУП ГУНП побудуємо табл. 2.5. Збір та аналіз цих показників дозволить керівництву відділу поліції оцінити ефективність кадрової політики і прийняти відповідні рішення для її покращення.

**Показники оцінки ефективності кадрової політики
Коростенського РУП ГУНП**

Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р. (план)	Відхилення 2024 р. до 2022 р.
Рівень комплектування штатів (%)	95,0	97,0	98,0	+3,0
Коефіцієнт плинності кадрів (%)	0,09	0,10	0,20	+0,11
Рівень кваліфікації персоналу (%)	75,0	80,0	85,0	+10,0
Коефіцієнт залучення нових співробітників (%)	10,0	12,0	11,0	+1,0
Рівень задоволеності співробітників (%)	70,0	72,0	74,0	+4,0
Коефіцієнт продуктивності праці	50	52	55	+5,0
Коефіцієнт участі у тренінгах (%)	60,0	65,0	70,0	+10,0
Витрати на навчання на одного співробітника (грн)	2000,0	2500,0	3000,0	+1000,0

Джерело: за даними Коростенського РУП ГУНП.

Наведені показники характеризують позитивну динаміку ефективності кадрової політика відділу. Хоча й недостатнім залишається показник продуктивності праці (55 % – відсоток розкритих справ) – зростання на 5 % за три роки.

Отже, кадрова політика Коростенського РУП ГУНП за 2022–2024 рр. побудована високопрофесійно, працівники задоволені організацією праці та гарантіями, які надані роботодавцем.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Коростенського РУП ГУНП

3.1. Оптимізація управління підбором та наймом персоналу

Коростенського РУП ГУНП здійснює підбір персоналу на основі певних критеріїв, основні з яких відображені на рис. 3.1.

Критерії підбору персоналу Коростенського РУП ГУНП
Фізична підготовка
Накопичений професійний досвід
Звання
Здібності
Відповідність вимогам посади

Рис. 3.1. Критерії підбору персоналу Коростенського РУП ГУНП

Джерело: власні дослідження.

Процес підбору персоналу залучає кандидатів на всі види робіт, спеціальностей, та звань з яких організація відбирає найбільш підходящих кандидатів. Набір персоналу за рахунок наявних установ (організацій) використовується провідними компаніями світу. Це метод підбору та найму персоналу заснований на довірі керівників установ (організацій) до своїх працівників. Основними перевагами даного методу є те, що майбутні працівники будуть більш ознайомлені зі специфікою роботи установ (організацій);

покращення мікроклімату у команді; керівництво матиме можливість показати їх ставлення та важливість до рішень працівників.

Здійснення підбору через спеціалізовані навчальні заклади забезпечить відділ робочою силою різної кваліфікації протягом тривалого періоду часу. Перевагою даного методу є те, що майбутні працівники зможуть проходити переддипломні, виробничі та інші види практик з користю, відразу з можливістю навчання та удосконалити отримані знання у закладі, тим самим досконально вивчивши всі тонкощі майбутнього робочого процесу. Маючи велику кількість потенційних майбутніх працівників, буде можливість уникати кадрового голоду Коростенського РУП ГУНП.

Ефективний відбір допомагає Коростенському РУП ГУНП уникнути найму людей, чиї інтереси та очікування не відповідають можливостям роботи. Система відбору повинна бути розроблена таким чином, щоб, з одного боку, кандидати могли передбачити, чи підходять вони професійно та особистісно для конкретної посади, а з іншого боку, кандидати могли бути впевнені, що організація має умови для реалізації їхніх знань, навичок та можливостей професійного розвитку.

3.2. Забезпечення навчання, стимулювання та професійного розвитку персоналу

Кадрова політика Коростенського РУП ГУНП базується на забезпеченні належного навчання працівників. Поліція твердо переконана, що стійкий успіх може бути досягнутий тільки завдяки зусиллям її співробітників. Співробітники є найбільшою цінністю, і їхній захист є пріоритетним.

Відповідно до чинного законодавства України, політик Коростенського РУП ГУНП та програм навчання співробітників, компанія систематично навчає та розвиває своїх працівників.

Коростенський РУП ГУНП використовує різні заходи та методи навчання персоналу, рис. 3.2.

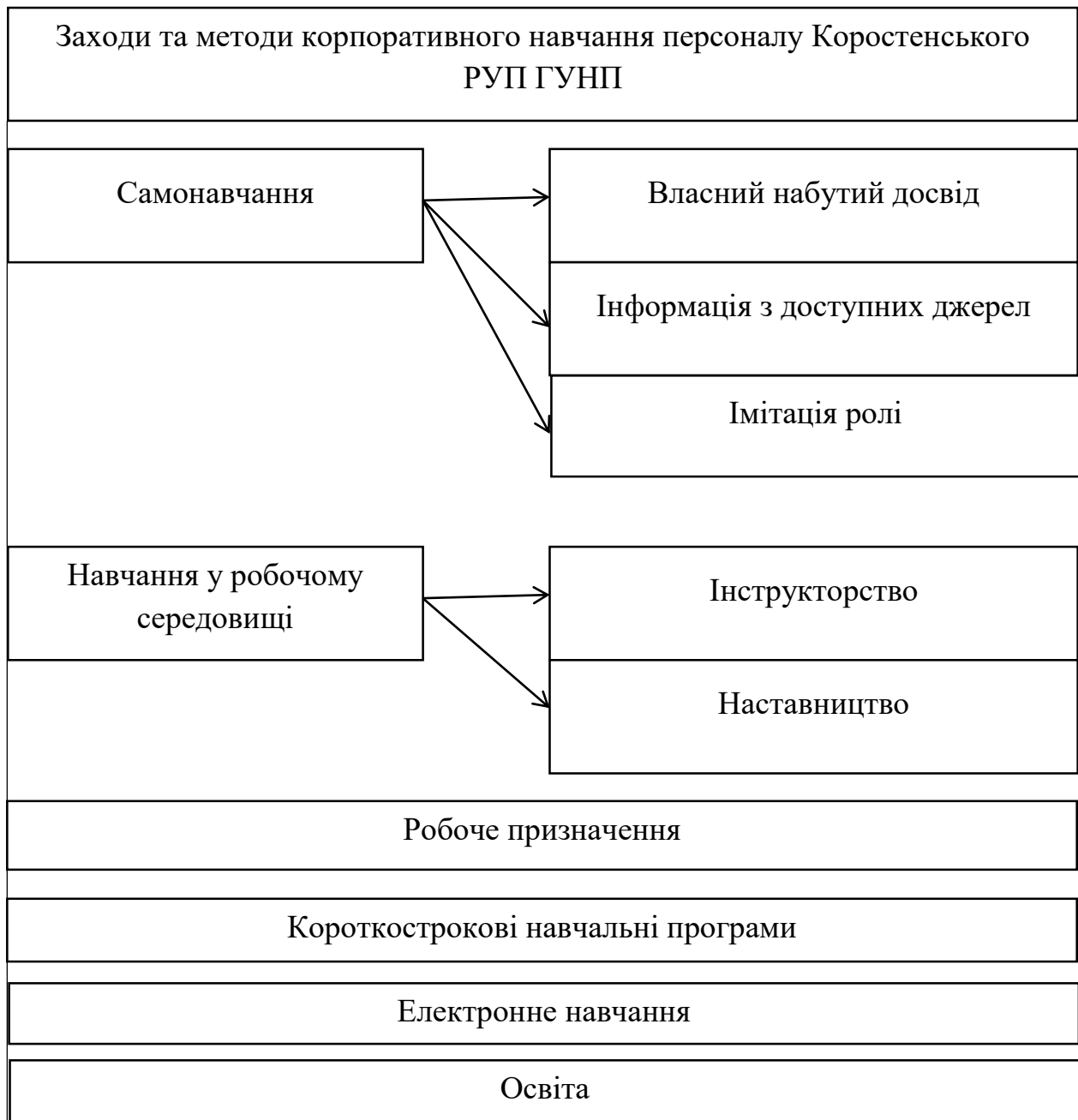


Рис. 3.2. Заходи та методи корпоративного навчання персоналу Коростенського РУП ГУНП

Джерело: власні дослідження.

Серед напрямків навчання та професійного розвитку поліцейських доцільно застосовувати наступні:

Заходи корпоративного навчання:

1. Інтеграційне навчання нових співробітників.

2. Регулярні тренінги та семінари.
3. Професійні курси підвищення кваліфікації.
4. Внутрішнє навчання.
5. Онлайн-навчання та вебінари.
6. Практичні навчання та симуляції.
7. Обмін досвідом.

Методи корпоративного навчання:

1. Лекції та презентації.
2. Дискусійні групи та круглі столи.
3. Кейс-стаді (аналіз ситуацій).
4. Інтерактивні методи навчання.
5. Самостійне навчання.
6. Зворотній зв'язок та оцінка.

Кожен з основних заходів та методів може бути деталізований і впроваджений відповідно до специфіки діяльності та потреб Відділу поліції.

Коростенське РУП ГУНП прагне забезпечити гідні умови праці та гнучкі можливості працевлаштування для всіх співробітників, впроваджувати різноманітність та інклюзивність у культуру, запобігати нещасним випадкам, травмам і захворюванням на робочому місці та захищати співробітників.

ВИСНОВКИ

Кадрова політика – це система управлінських рішень і принципів, що забезпечують досягнення цілей і завдань організації, включаючи такі елементи, як зайнятість, оплата праці, оцінка персоналу, розвиток навичок, пільги і трудові відносини, які визначають характер і основні напрямки роботи, пов'язаної з людськими ресурсами.

Кадрова політика установи (організації) має типування, а також дотримується певних цілей та принципів. Вибір системи принципів для побудови кадрової політики є нелегкою задачею для управлінців. Варто також враховувати цілі, галузі, а також можливість видозміни головних та другорядних принципів. Використання того чи іншого методу оцінки кадрової політики залежить від кінцевої мети, задля якої аналіз проводиться. Результати оцінки ефективності кадрової політики мають висвітлювати актуальну інформацію та надавати можливість спрогнозувати явища, на які очікую підприємство.

Для аналізу кадрової політики установ (організацій) обрано Коростенське РУП ГУНП. Кожен працівник Коростенського РУП ГУНП здійснює свої обов'язки відповідно до Посадових інструкцій. Коростенське РУП ГУНП підпорядковується Гаращенку Дмитру Васильовичу, у 2024 р. налічує 150 працівників.

У 2024 р. спостерігається позитивний приріст кількості працівників у порівнянні з 2022 р. на 13 осіб; у 2024 р., порівняно з 2023 р., спостерігається приріст на 5 осіб. Динаміка кількості працівників Коростенського РУП ГУНП має позитивну динаміку, що і підтверджується лінійною лінією тренду. З загальної кількості працівників 77% належить чоловікам, а 23% – жінкам. Найбільше працівників віком від 18 до 25 років (20%) та віком від 26 до 35 років (28%), а найменше – працівників від 56 років (7%). Дослідивши показники кількісного розрахунку ефективності кадрової політики Коростенського РУП ГУНП області за 2022-2024 рр., варто зазначити, що продуктивність праці у 2022 р. значно зменшилась за попередні роки; рентабельність використання

персоналу у 2024 р. зросла, коефіцієнт плинності кадрів значно зріс у 2024 р., коефіцієнт стабільності кадрів значно зменшився у 2024 р., порівняно з попередніми аналізованими періодами. Кадрова політика Коростенського РУП ГУНП за 2022-2024 рр. побудована високопрофесійно, працівники задоволені організацією праці та гарантіями, які надані роботодавцем.

Ефективний відбір допомагає Коростенського РУП ГУНП уникнути найму людей, чий інтереси та очікування не відповідають можливостям роботи. Система відбору повинна бути розроблена таким чином, щоб, з одного боку, кандидати могли передбачити, чи підходять вони професійно та особистісно для конкретної посади, а з іншого боку, кандидати могли бути впевнені, що організація має умови для реалізації їхніх знань, навичок та можливостей професійного розвитку. Процес підбору персоналу залучає кандидатів на всі види робіт, спеціальностей, та звань з яких організація відбирає найбільш підходящих кандидатів.

Коростенське РУП ГУНП прагне забезпечити гідні умови праці та гнучкі можливості працевлаштування для всіх співробітників, впроваджувати різноманітність та інклюзивність у культуру, запобігати нещасним випадкам, травмам і захворюванням на робочому місці та захищати співробітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Никифороенко В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013 р. 275 с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. посіб. К.: Кондор, 2005. с.42.
3. Храмов В. О. Основи управління персоналом. Навч.- метод. посіб. К.: МАУП, 2001. 112 с
4. Щекін Г.В. Основи кадрового менеджменту. Підручник. К: МАУП, 2004. 280 с.
5. Дороніна О. А. Кадрова політика як інструмент стратегічного розвитку закладу вищої освіти. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 1. С. 15-20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2019_1_4 (дата звернення: 03.03.2024).
6. Веснин, В.Р. Практичний менеджмент персоналу: посібник з кадрової роботи. К.: Юрист, 1998. 496с.
7. Лук'янченко Н. Д. Формування позиційної кадрової політики підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України*. 2010. № 4 (43). С. 121–126.
8. Бутко М.П. Виробничий менеджмент: підручник. К.: “Центр учбової літератури”, 2015. с. 424.
9. Драбаніч А. В. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
10. Ладанов І. Д. Практичний менеджмент. К. : В. М, 2014. 321 с.
11. Борщ В.І. Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2017. URL: <file:///Users/mac/Downloads/123714-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%> (дата звернення: 03.03.2024).

12. Sandhya M. Personnel Policies. *Economics discussion*. URL: <https://www.economicdiscussion.net/human-resourcemanagement/personnel-policies/personnel-policies/32440> (дата звернення: 03.03.2024).
13. Поняття і типи кадрової політики. *Правові аспекти*. 2020. URL: <https://advokat144.com/ponyatie-i-tipy-kadrovoy-politiki/> (дата звернення: 03.03.2024).
14. Єкімова О. О. Типи кадрової політики та необхідність оцінки обраного типу управління людськими ресурсами. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*: зб. наук. пр. у 2-х вип. Маріуполь, 2012. Вип. 1, Т. 3. С. 260–264.
15. Розробка кадрової політики. *Studcom*. 2018. URL: https://stud.com.ua/66329/menedzhment/rozrobka_kadrovoyi_politiki (дата звернення: 03.03.2024).
16. Глебова А. О. Кадрова політика підприємства: особливості формування у сучасних соціально-економічних реаліях. *Молодий вчений*. 2015. № 12 (27). С.159-164.
17. Підвищення ефективності кадрової політики і практика її реалізації. *Кадрова політика*. 2017. URL: https://stud.com.ua/66333/menedzhment/pidvischennya_efektivnosti_kadrovoyi_politiki_praktika_realizatsiyi (дата звернення: 03.03.2024).
18. Відділ поліції №1 (м. Овруч). URL: <https://zt.npu.gov.ua/pro-politsiiu/struktura-nacionalnoyi-policiyi/viddil-politsii-1-m-ovruch> (дата звернення: 09.05.2024).
19. Носань, Н., Пустова, А. Напрями вдосконалення процесу підбору управлінського персоналу на підприємстві. *Економіка та суспільство*.. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/380/367/> (дата звернення: 09.05.2024).
20. Гасай О. Первинний добір, інтеграція працівника в організацію. *Маркетингові технології підприємств в сучасному науково-технічному середовищі*. 2019. No 3. С. 8–10.

21. Волохов А. В. Проблеми відбору та підготовки працівників поліції та шляхи їх вирішення. *Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. Матер. I міжнар наук.-прак. конф. (м. Харків, 20 трав. 2016 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 68–70.

22. Горська М. О. Особливості професійного навчання поліцейських у сучасних умовах. *Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. Матеріалів I міжнар наук.-прак. конф. (м. Харків, 20 трав. 2016 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 116–120.

23. Комзюк М. А., Кущенко В. О., Іншеков М. В. Проблеми та перспективи розвитку системи професійного відбору майбутніх поліцейських. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. наук. пр. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 41–43.

24. Лошицький М. В. Використання зарубіжного досвіду як умова вдосконалення адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки працівників міліції (поліції). *Юридична наука*. 2015. № 2. С. 34–42.

25. Лягута М. О. Підвищення рівня правової свідомості працівника Національної поліції як запорука ефективного проведення реформи органів МВС. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. наук. пр. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. С. 20–23.

26. Пасько О. М. Система підготовки майбутніх працівників для Національної поліції. *Національний юридичний журнал: теорія і практика*. 2016. Жовт. С. 191–194. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2016/5/43.pdf>. (дата звернення: 09.05.2024).

27. Романюк Л. М. Аналіз зарубіжного досвіду щодо формування стратегії розвитку персоналу та його використання на вітчизняних підприємствах. 2019. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/2424/1/20.pdf> (дата звернення: 09.05.2024).

28. Короцинська Я. А. Методи професійного навчання та розвитку персоналу. *Наукове мислення*. 2020. URL: <http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/43-trinadtsyatavseukrajinskapraktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/188-metodi-profesijnogo-navchannyai-rozvitku-personalu> (дата звернення: 09.05.2024).
29. Швець Д. В. Особливості професійної підготовки поліцейських порівняний аналіз. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «ПРАВО». Вип.25, 2018. С. 14-17
30. Мислива О. О., Бодирєв Д. А Вогнева підготовка: інновації vs. традиції. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 1 (110). С.23-28
31. Пасько О.В. Система підготовки майбутніх працівників для Національної поліції. *Національний юридичний журнал: теорія та практика*. 2016. № 5. С. 191–194.
32. Андріїв А. Особливості підготовки поліцейських кадрів у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання. *Підприємство, прова та процес*. № 6. 2017. С. 100-103.
33. Логвиненко Б.О., Андреев А.В. Л Підготовка поліцейських у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання: основні алгоритми: *Методичні рекомендації*. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2018. 48 с.
34. Грищенко Н. В. Деонтологічна складова професійної підготовки працівників поліції. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. наук. пр. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. тактич. та спец.-фіз. підгот. ф-ту № 2. Харків : ХНУВС, 2020. 336 с.
35. Литвин В.В. Психолого-правові засади удосконалення професійної діяльності поліцейських патрульної поліції. Дис канд юрид наук 19.00.06 «Юридична психологія». Київ. 2019. 261 с.
36. Глуховець В.А. Вплив світових стандартів на сучасний статус поліцейського в Україні. *Право і суспільство*. 2016. № 2. С. 114–120.

37. Пономаренко, Ю.Ю., Логвиненко М.І. Удосконалення системи підготовки перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів Національної поліції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 3. С. 97–99.

38. Андреев А. Особливості підготовки поліцейських кадрів у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 6. С. 100–103.

39. Ковалів М.В., Єсімов С.С., Лозинський Ю.Р. Правове регулювання правоохоронної діяльності : навчальний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 323 с.

40. Селюков В.С. Окремі питання актуальності та ефективності післядипломної освіти працівників Національної поліції України. *Vzdelávanie a Spoločnosť: medzinárodný nekonferenčný zborník*. 2016. Prešov. С. 205–211.

ДОДАТКИ

Завдання кадрової політики
своєчасне планування потреби у кадрах та відповідно забезпечення підприємства працівниками
забезпечення таких умов працевлаштування, які сприятимуть єдності у колективі та на підприємстві загалом
окреслення можливостей для кар'єрного зростання та самореалізації працівників
встановлення та закріплення правил та обов'язків працівників відповідно до трудового законодавства
розробка критеріїв і методики підбору, відбору, навчання та розстановки кваліфікованих кадрів
формування та підтримка позитивного соціально-психологічного клімату у колективі та ін.

Рис. Завдання кадрової політики

Джерело: узагальнено автором.

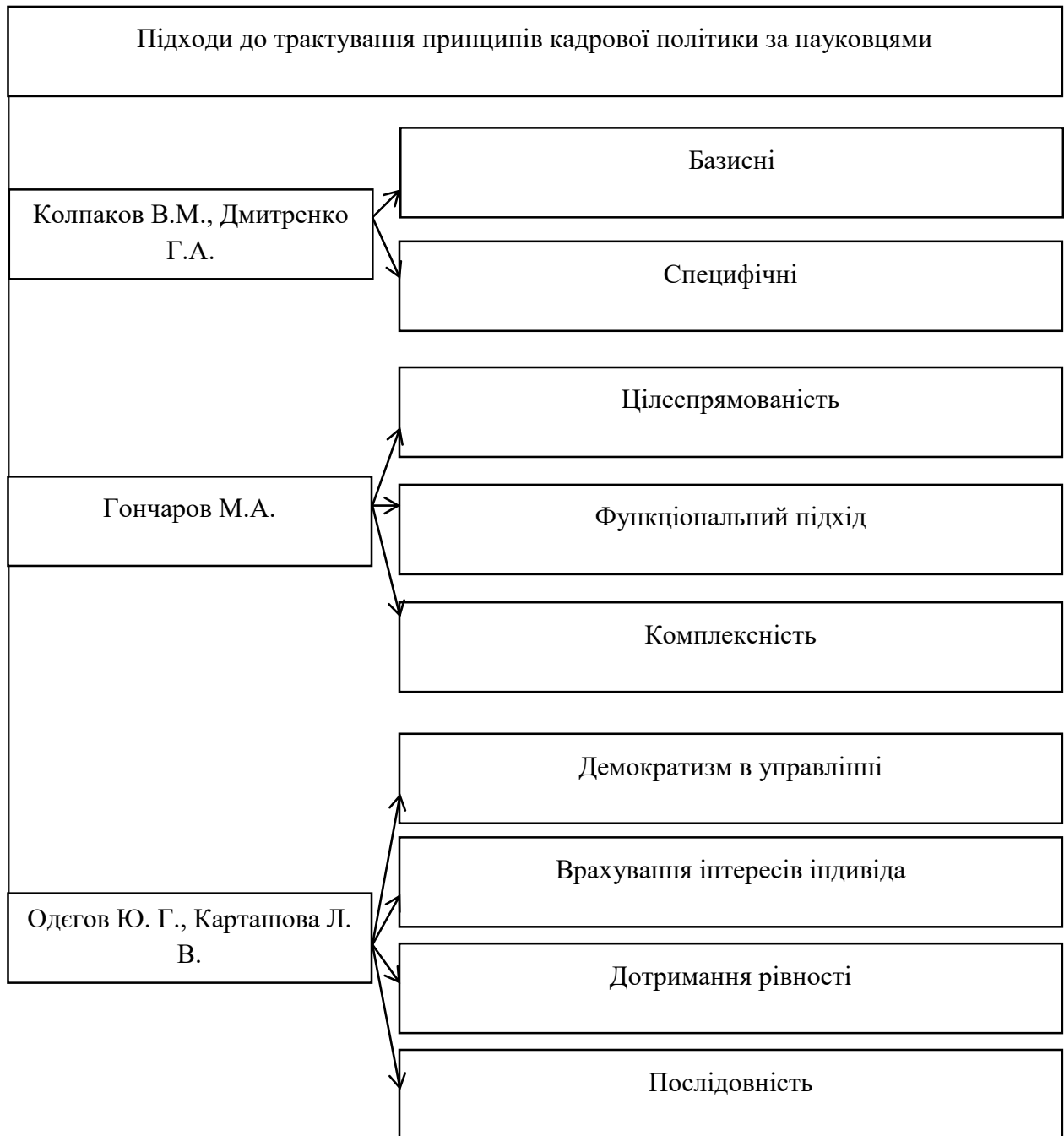


Рис. Підходи до трактування принципів кадрової політики за науковцями

Джерело: узагальнено автором.



Рис. Специфічні принципи кадрової політики підприємства

Джерело: узагальнено автором.

Характеристика типів кадрової політики

Тип	Характеристика
Відкритий	Нові працівники можуть займати посади будь-якого рівня. Такий тип кадрової політики характерний для підприємств, які націлені на стрімкий розвиток в галузі, швидке зростання та завоювання відповідного ринку
Закритий	Набір персоналу здійснюється, зазвичай, при ситуації дефіциту робочої сили, адаптація відбувається за рахунок традиційних підходів та згуртованості колективу
Активний	Характерним є як прогноз розвитку кадрових ситуацій, так і засоби впливу на них. При такій політиці проводиться регулярний моніторинг роботи персоналу, кадрова служба розробляє цільові та антикризові кадрові програми та підлаштовує виконання програм відповідно до параметрів зовнішнього та внутрішнього середовища.
Превентивний	Кадрова політика даного типу виникає у ситуації, коли керівництво організації має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації, проте не має засобів впливу на неї
Реактивний	При такій політиці усі зусилля спрямовані на локалізацію проблемних ситуацій, приймаються відповідні міри та надається екстрена допомога.
Пасивний	Пасивна кадрова політика виражається у відсутності чіткої програми дій щодо персоналу, тобто досить байдужому ставленні до процесу управління кадрами

Джерело: узагальнено автором.

ПОСАДОВІ ІНСТРУКЦІЇ

*Інспектора сектору реагування патрульної поліції
відділу поліції №1*

лейтенанта поліції Медведя Миколи Анатолійовича

1. Здійснює превентивну та профілактичну діяльність, спрямовану на запобігання вчиненню правопорушень.
2. Виявляє причини та умови, що призводять до вчинення кримінальних та адміністративних правопорушень, уживає, у межах компетенції, заходів для їх усунення.
3. Уживає заходів з метою виявлення кримінальних, адміністративних правопорушень; припиняє виявлені кримінальні та адміністративні правопорушення.
4. Уживає заходів спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю фізичних осіб і публічній безпеці, що виникли внаслідок учинення кримінального, адміністративного правопорушення.
5. Здійснює своєчасне реагування на заяви та повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події, превентивну діяльність, спрямовану на запобігання вчиненню правопорушень, співпрацю поліції та громади.
6. Розшукує осіб, які переховуються від органів досудового розслідування слідчого судді, суду, ухиляються від виконання кримінального покарання, пропали безвісти, та інших осіб у випадках, визначених законом.
7. У випадках, визначених законом, складає протоколи про адміністративні правопорушення, здійснює провадження у справах про адміністративні правопорушення, приймає рішення про застосування адміністративних стягнень та забезпечує їх виконання.
8. Здійснює перевірку осіб, транспортних засобів, документів тощо за наявними базами (банками) даних МВС та Національної поліції на предмет перебування їх у розшуку, зокрема під час документування правопорушень.
9. Доставляє у випадках і порядку, визначених законом, затриманих осіб, підозрюваних у вчиненні кримінального правопорушення, та осіб, які вчинили адміністративне правопорушення.
10. Уживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку на вулицях, площах, у парках, скверах, на стадіонах, вокзалах, в аеропортах, морських та річкових портах, інших публічних місцях.
11. Регулює дорожній рух та здійснює контроль за дотриманням Правил дорожнього руху його учасниками та за правомірністю експлуатації транспортних засобів на вулично-дорожній мережі.
12. Здійснює супроводження транспортних засобів у випадках, визначених законом.
13. Уживає всіх можливих заходів для надання невідкладної, зокрема домедичної та медичної допомоги особам, які постраждали внаслідок кримінальних або адміністративних правопорушень, нещасних випадків, а також особам, які опинилися в ситуації, небезпечній для їхнього життя чи здоров'я.
14. Уживає заходів для виявлення фактів неправомірного керування транспортними засобами, щодо яких порушено обмеження, установлені Митним кодексом України.
15. Взаємодія з іншими структурними підрозділами поліції, що беруть участь у забезпеченні публічної безпеки та порядку, а також з громадськими формуваннями з охорони громадського порядку.
16. Здійснює контроль стану утримання дорожнього покриття вулиць і доріг, дорожніх споруд на них, технічних засобів регулювання дорожнього руху, транспортних та пішохідних огорожень, дорожньої розмітки, зовнішнього освітлення тощо.

17. Уживає в межах своєї компетенції заходів щодо усунення перешкод та ускладнень у дорожньому русі, виявлених під час патрулювання. У визначених законом випадках здійснює обмеження або перекриття руху транспортних засобів для забезпечення безпеки громадян, збереження їх життя та здоров'я.

18. Користується інформаційними ресурсами МВС, Національної поліції та інших органів державної влади з обов'язковим дотриманням законодавства у сфері захисту персональних даних.

19. Перед заступанням на чергування отримує вогнепальну зброю (за необхідності-автоматичну), спеціальні засоби та екіпірування, засоби зв'язку та індивідуального захисту, особисто відповідає за їх збереження.

20. Застосовує превентивні заходи та заходи примусу, визначені статтями 31-41 та 43-46 Закону України «Про Національну поліцію».

21. Відповідає за внесення достовірних даних до бланків матеріалів про адміністративні правопорушення, їх збереження. У разі їх втрати несе персональну відповідальність, негайно доповідає про це безпосередньому керівникові.

Обов'язки:

Запобігання вчиненню правопорушень;

безумовне виконання наказів (доручень) керівників, відданих (виданих) у межах повноважень та відповідно до законодавства України;

ужиття в межах компетенції заходів для негайного усунення причин та умов, що ускладнюють виконання службових обов'язків поліцейського, та невідкладного інформування про це безпосереднього керівника;

стримане, доброзичливе, відкрите, уважне та ввічливе поведіння, яке викликає в населення повагу до поліції і готовність співпрацювати, та утримання від дій, що перешкоджають іншим поліцейським виконувати їхні службові обов'язки, від висловлювань та дій що порушують права людини або принижують честь і гідність людини, а також які підривають авторитет Національної поліції України;

знання і виконання заходів безпеки під час несення служби, дотримання правил внутрішнього розпорядку органу (підрозділу) поліції, де поліцейський проходить службу або до якого відряджений;

підтримання рівня своєї підготовки (кваліфікації), необхідного для виконання посадових обов'язків; .

збереження службового майна, забезпечення належного стану зброї та спеціальних засобів;

дотримання правил носіння однострою та знаків розрізнення;

сприяння керівникові в організації дотримання службової дисципліни та інформування його про виявлені порушення, у тому числі вчинені іншими працівниками поліції;

повага до гідності та честі особи, справедливе та неупереджене ставлення до кожного, незважаючи на расову чи національну приналежність, вік, віросповідання, політичні чи інші переконання, майновий стан, соціальне походження чи статус, освіту, місце проживання, сексуальну орієнтацію або ознаку, недопущення дискримінації в будь-якій формі;

сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;

дотримання в межах компетенції принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

забезпечення в межах компетенції виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням;

контроль своєї поведінки, почуттів, емоцій, не дозволяючи особистим симпатіям або антипатіям, неприязні, недоброму настрою або дружнім почуттям впливати на прийняття рішень та службову поведінку;

дотримання норм ділового мовлення, недопущення використання ненормативної лексики;

зберігання інформації з обмеженим доступом, яка стала відома поліцейському у зв'язку з виконанням службових обов'язків;

інформування безпосереднього керівника про обставини, що унеможливають його подальшу службу в поліції або перебування на займаній посаді;

неухильне дотримання антикорупційного законодавства України (обмежень та заборон, вимог, пов'язаних зі службою в Національній поліції України, визначених Законами України «Про Національну поліцію», «Про запобігання корупції» та іншими актами законодавства України; організаційно-розпорядчих документів (наказів, доручень) керівництва поліції, виданих на виконання Закону України «Про запобігання корупції»);

недопущення перебування під час несення служби в стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.

Повинен знати. Конституцію України, закони України, Укази Президента України та розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти МВС України та Національної поліції України; основні засади державної політики у сфері діяльності поліції; порядок використання автоматизованих інформаційних систем та банків даних; види та форми звітності; правила ділового етикету та професійної етики, відповідним фаховим завданням програмні засоби роботи на комп'ютері.

Особисті вимоги. Придатність до роботи за станом здоров'я.

Ознайомлений:

Інспектор сектору реагування
патрульної поліції відділу поліції №1
Коростенського РУП ГУНП в
Житомирській області
лейтенант поліції



Микола МЕДВЕДЬ

«26» 01 2024 р.

№ ВН 496/24/01-2024

ПОСАДОВІ ІНСТРУКЦІЇ

*Поліцейського сектору реагування патрульної поліції
відділу поліції №1*

*лейтенанта поліції **Волотовського Антона Миколайовича***

1. Здійснює превентивну та профілактичну діяльність, спрямовану на запобігання вчиненню правопорушень.
2. Виявляє причини та умови, що призводять до вчинення кримінальних та адміністративних правопорушень, уживає, у межах компетенції, заходів для їх усунення.
3. Уживає заходів з метою виявлення кримінальних, адміністративних правопорушень; припиняє виявлені кримінальні та адміністративні правопорушення.
4. Уживає заходів спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю фізичних осіб і публічній безпеці, що виникли внаслідок учинення кримінального, адміністративного правопорушення.
5. Здійснює своєчасне реагування на заяви та повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події, превентивну діяльність, спрямовану на запобігання вчиненню правопорушень, співпрацю поліції та громади.
6. Розшукує осіб, які переховуються від органів досудового розслідування слідчого судді, суду, ухиляються від виконання кримінального покарання, пропали безвісти, та інших осіб у випадках, визначених законом.
7. У випадках, визначених законом, складає протоколи про адміністративні правопорушення, здійснює провадження у справах про адміністративні правопорушення, приймає рішення про застосування адміністративних стягнень та забезпечує їх виконання.
8. Здійснює перевірку осіб, транспортних засобів, документів тощо за наявними базами (банками) даних МВС та Національної поліції на предмет перебування їх у розшуку, зокрема під час документування правопорушень.
9. Доставляє у випадках і порядку, визначених законом, затриманих осіб, підозрюваних у вчиненні кримінального правопорушення, та осіб, які вчинили адміністративне правопорушення.
10. Уживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку на вулицях, площах, у парках, скверах, на стадіонах, вокзалах, в аеропортах, морських та річкових портах, інших публічних місцях
11. Регулює доржній рух та здійснює контроль за дотриманням Правил дорожнього руху його учасниками та за правомірністю експлуатації транспортних засобів на вулично-доржній мережі.
12. Здійснює супроводження транспортних засобів у випадках, визначених законом.
13. Уживає всіх можливих заходів для надання невідкладної, зокрема домедичної та медичної допомоги особам, які постраждали внаслідок кримінальних або адміністративних правопорушень, нещасних випадків, а також особам, які опинилися в ситуації, небезпечній для їхнього життя чи здоров'я.
14. Уживає заходів для виявлення фактів неправомірного керування транспортними засобами, щодо яких порушено обмеження, установлені Митним кодексом України.
15. Взаємодія з іншими структурними підрозділами поліції, що беруть участь у забезпеченні публічної безпеки та порядку, а також з громадськими формуваннями з охорони громадського порядку.
16. Здійснює контроль стану утримання дорожнього покриття вулиць і доріг, дорожніх споруд на них, технічних засобів регулювання дорожнього руху, транспортних та пішохідних засобів

17. Уживає в межах своєї компетенції заходів щодо усунення перешкод та ускладнень у дорожньому русі, виявлених під час патрулювання. У визначених законом випадках здійснює обмеження або перекриття руху транспортних засобів для забезпечення безпеки громадян, збереження їх життя та здоров'я.

18. Користується інформаційними ресурсами МВС, Національної поліції та інших органів державної влади з обов'язковим дотриманням законодавства у сфері захисту персональних даних.

19. Перед заступанням на чергування отримує вогнепальну зброю (за необхідності – автоматичну), спеціальні засоби та екіпірування, засоби зв'язку та індивідуального захисту, особисто відповідає за їх збереження.

20. Застосовує превентивні заходи та заходи примусу, визначені статтями 31-41 та 43-46 Закону України «Про Національну поліцію».

21. Відповідає за внесення достовірних даних до бланків матеріалів про адміністративні правопорушення, їх збереження. У разі їх втрати несе персональну відповідальність, негайно доповідає про це безпосередньому керівникові.

Обов'язки:

Запобігання вчиненню правопорушень;

безумовне виконання наказів (доручень) керівників, відданих (виданих) у межах повноважень та відповідно до законодавства України;

ужиття в межах компетенції заходів для негайного усунення причин та умов, що ускладнюють виконання службових обов'язків поліцейського, та невідкладного інформування про це безпосереднього керівника;

стримане, доброзичливе, відкрите, уважне та ввічливе поведіння, яке викликає в населення повагу до поліції і готовність співпрацювати, та утримання від дій, що перешкоджають іншим поліцейським виконувати їхні службові обов'язки, від висловлювань та дій, що порушують права людини або принижують честь і гідність людини, а також які підривають авторитет Національної поліції України;

знання і виконання заходів безпеки під час несення служби, дотримання правил внутрішнього розпорядку органу (підрозділу) поліції, де поліцейський проходить службу або до якого відряджений;

підтримання рівня своєї підготовки (кваліфікації), необхідного для виконання посадових обов'язків;

збереження службового майна, забезпечення належного стану зброї та спеціальних засобів;

дотримання правил носіння однострою та знаків розрізнення;

сприяння керівникові в організації дотримання службової дисципліни та інформування його про виявлені порушення, у тому числі вчинені іншими працівниками поліції;

повага до гідності та честі особи, справедливе та неупереджене ставлення до кожного, незважаючи на расову чи національну приналежність, вік, віросповідання, політичні чи інші переконання, майновий стан, соціальне походження чи статус, освіту, місце проживання, сексуальну орієнтацію або ознаку, недопущення дискримінації в будь-якій формі;

сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;

дотримання в межах компетенції принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

забезпечення в межах компетенції виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням;

контроль своєї поведінки, почуттів, емоцій, не дозволяючи особистим симпатіям або антипатіям, неприязні, недоброму настрою або дружнім почуттям впливати на прийняття рішень та службову поведінку;

дотримання норм ділового мовлення, недопущення використання ненормативної лексики;

зберігання інформації з обмеженим доступом, яка стала відома поліцейському у зв'язку з виконанням службових обов'язків;

інформування безпосереднього керівника про обставини, що унеможливають його подальшу службу в поліції або перебування на займаній посаді;

неухильне дотримання антикорупційного законодавства України (обмежень та заборон, вимог, пов'язаних зі службою в Національній поліції України, визначених Законами України «Про Національну поліцію», «Про запобігання корупції» та іншими актами законодавства України; організаційно-розпорядчих документів (наказів, доручень) керівництва поліції, виданих на виконання Закону України «Про запобігання корупції»);

недопущення перебування під час несення служби в стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.

Повинен знати. Конституцію України, закони України, Укази Президента України та розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти МВС України та Національної поліції України; основні засади державної політики у сфері діяльності поліції; порядок використання автоматизованих інформаційних систем та банків даних; види та форми звітності; правила ділового етикету та професійної етики, відповідним фаховим завданням програмні засоби роботи на комп'ютері.

Особисті вимоги. Придатність до роботи за станом здоров'я.

Ознайомлений:

Поліцейський сектору реагування
патрульної поліції відділу поліції №1
Коростенського РУП ГУНП в
Житомирській області
лейтенант поліції



Антон ВОЛОТОВСЬКИЙ

«16» 01 2024 р.

№ ВМ/114/21/01-2024