

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Редакція від 24.12.2023, підстава 3494-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text>
2. Дзюба С.Г., Гайдай І.Ю. Нормування праці: навчальний посібник. Донецьк, 2004. 133 с.
3. Кононова І.В. Аналіз підходів до управління підприємством у сучасних умовах. 2013. № 1. с. 146-151.
4. Сіменко І.В. Якість систем управління підприємствами: методологія, організація, практика: монографія. Донецьк: ДонНУЕТ, 2009. 393 с.
5. Юшкова О.Ю. Нормування праці на підприємстві URL: <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/yushkova/diss/index.html>.
6. Поліщук І. І., Швед В.В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Вінниця: ТОВ «Твори». 2019. 284 с.
7. Швед В.В., Лисиця Н.С. Колективний договір як нормативно-правова база менеджменту персоналу. *Подільський науковий вісник*. 2017. №4. С. 174-178
8. Поліщук І. І., Швед В. В. Управління персоналом: навч. посібник. Вінниця: ВФЕУ. 2014. 282 с.
9. Швед В.В., Бойко М.А. Сутність та елементний склад механізму управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 3(27). С. 58-69
10. Швед В.В., Наумов Д.І., Гурочкіна В.В. та ін. Освіта та підприємництво: точки дотику: колект. монографія. Вінниця: Ніланд-ЛТД, 2021. 223 с.

Мохнаток В.Р., асистент кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут Університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4323-1445>
Федорук С.А., магістрант 2-го року
підготовки, спеціальність 081 «Право»,
Інститут права та суспільних відносин
Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-28-20>

**УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ПРАВООХОРОННИХ
ОРГАНАХ**

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN LAW ENFORCEMENT
AGENCIES**

Анотація. Управління людськими ресурсами в правоохоронних органах є важливим елементом забезпечення ефективності та справедливості правосуддя. В

умовах сучасного світу, який характеризується стрімким технологічним розвитком, соціальними трансформаціями та зростаючою складністю викликів у галузі безпеки, управління людськими ресурсами в правоохоронних органах стає надзвичайно важливим і відповідальним завданням. Забезпечення ефективності та адаптивності цих органів залежить від якісного управління кадровим потенціалом, яке враховує сучасні тенденції у сфері роботи та соціокультурні зміни. Важливо приділити увагу, питанню підбору та розвитку кадрів, виклики, пов'язані зі змінами у соціально-економічному середовищі, та роль інноваційних підходів у досягненні високої ефективності в роботі правоохоронних органів.

Ключові слова: управління, людські ресурси, правоохоронні органи, кадровий потенціал, стратегії управління.

Abstract. Human resource management in law enforcement is an important element of ensuring the efficiency and fairness of justice. In today's world, characterised by rapid technological development, social transformations and the growing complexity of security challenges, human resource management in law enforcement agencies is becoming an extremely important and responsible task. Ensuring the effectiveness and adaptability of these agencies depends on high-quality human resource management that takes into account current trends in the field of work and socio-cultural changes. It is important to pay attention to the issue of recruitment and development of personnel, challenges associated with changes in the socio-economic environment, and the role of innovative approaches in achieving high efficiency in the work of law enforcement agencies.

Keywords: management, human resources, law enforcement agencies, human resources, management strategies.

Постановка проблеми. Управління людськими ресурсами в правоохоронних органах є важливим елементом забезпечення ефективності та справедливості правосуддя. Недостатня чіткість та стратегічність у кадровому плануванні, а також відсутність системи сталого розвитку кадрів можуть призвести до втрати висококваліфікованих працівників та вплинути на рівень професійної компетентності. Проблеми, пов'язані з відсутністю ефективною системою мотивації, можуть призвести до зниження зацікавленості працівників в своїй професійній діяльності, а також вплинути на їх ефективність та робочий ентузіазм.

Проблеми, пов'язані з відсутністю рівноправності та диверсифікації в управлінні людськими ресурсами, можуть вплинути на формування різноманітності та представленості в різних рангах правоохоронних органів, а також породжувати конфлікти та недовіру серед персоналу. Відсутність або неефективність системи постійного навчання та розвитку навичок може стати перешкодою для адаптації до новітніх технологій та стратегій в боротьбі зі злочинністю. Однак існують численні виклики та проблеми, що ставлять під сумнів оптимальність та результативність цього процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед українських дослідників проблеми управління людськими ресурсами в правоохоронних органах насамперед слід відмітити В.Б. Авер'янов, М.І. Ануфрієв, Г.В. Атаманчук, В.Г. Афанасьєв, О.М. Бандурка, Ю.П. Битяк, Ф.Г. Бурчак, Веселий В.З., Є.В. Додін, Р.А. Калюжний, Коваль Л.В., Колодкін Л.М., Опришко В.Ф., Петков В.П., О.В. Петришин, В.Ф. Сіренко, Ю.О. Тихомиров, М.М. Тищенко, В.В. Цветков, Г.В. Щокін, В.М. Шаповал, Ю.С. Шемшученко, В.К. Шкарупа та інших.

Питанням аспектів управління людськими ресурсами в правоохоронних органах присвячені роботи таких зарубіжних вчених, як професор, Герберт Дж. Маршалл, який вивчав соціологію криміналітету та цікавився аспектами управління персоналом в правоохоронних структурах. Професор Еллен Крістенберг проводила дослідження в сфері організаційної психології і виокремила аналіз питань мотивації та задоволення працівників у правоохоронних агентствах. Професор Луїс Ф. став автором кількох робіт в області кримінології та організаційного управління, які можуть охоплювати аспекти управління людськими ресурсами в поліції та інших правоохоронних агентствах.

Формулювання цілей. Метою даного дослідження є аналіз та оцінка системи управління людськими ресурсами в правоохоронних органах з метою визначення чинників, що впливають на її ефективність та пропозиції щодо вдосконалення цієї системи.

Виклад основного матеріалу. Управління людськими ресурсами в правоохоронних органах є важливим аспектом забезпечення ефективності та ефективності їх діяльності. Це специфічна галузь управління, яка враховує особливості функцій та завдань правоохоронних органів, а також особливості кадрової політики в цьому сегменті. Однією з ключових складових управління людськими ресурсами в правоохоронних органах є рекрутинг та відбір кваліфікованого персоналу. Здатність визначити потреби у кадрах, враховуючи специфічні вимоги даної галузі, дозволяє створити команду фахівців, готових викликати сучасні виклики в сфері правопорядку.

Тренінг та розвиток кадрів відіграють також важливу роль у системі управління людськими ресурсами. Організація постійних навчань, семінарів та тренінгів дозволяє працівникам правоохоронних органів постійно підвищувати свою кваліфікацію, а також висвітлювати нові методи та стратегії виконання службових обов'язків. Професійний розвиток дозволяє працівникам оволодівати новими навичками, техніками та знаннями, що важливо для ефективного виконання їхніх службових обов'язків [1. с. 56]. В органах правопорядку можуть виникати нові та складні виклики, такі як зміни у законодавстві, технологічні інновації, або еволюція злочинності. Регулярні тренінги допомагають працівникам швидше адаптуватися до нових умов і вивчати ефективні стратегії вирішення проблем. Краще навчені працівники можуть бути більш ефективними у виконанні своїх обов'язків. Це може включати в себе ефективну реакцію на кризові ситуації, дотримання процедур безпеки та вміння ефективно спілкуватися з громадою. Загалом, інвестування в

тренінг та розвиток кадрів у сфері правоохоронної діяльності виявляється необхідним для забезпечення високої якості обслуговування та відповіді на виклики сучасного суспільства.

Важливим елементом управління персоналом є також створення мотиваційної системи, яка б підтримувала високий рівень професійної мотивації серед працівників правоохоронних органів. Справедлива система оплати праці, соціальні гарантії та можливості професійного зростання сприяють формуванню ефективного та висококваліфікованого персоналу [3. с. 74]. Забезпечення справедливої та конкурентоспроможної оплати праці є ключовим елементом мотиваційної системи. Прозорість у визначенні заробітної плати, врахування особистих досягнень та внеску до роботи сприяють підвищенню мотивації працівників. Забезпечення адекватних соціальних гарантій, таких як медичне страхування, пенсійні виплати, відпустки та інші соціальні пільги, сприяє відчуттю стабільності та захисту серед працівників. Пропозиція можливостей для навчання, тренінгів, а також кар'єрного росту та розвитку дозволяє працівникам відчувати, що їхні уміння та зусилля оцінюються, і створює мотивацію для саморозвитку. Успішна мотиваційна система допомагає не лише привертати та утримувати кваліфікований персонал, але і забезпечує підвищення загальної ефективності та результативності правоохоронних органів.

Управління конфліктами та вирішення проблем в колективі також відіграють важливу роль в контексті правоохоронних органів. Забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі допомагає уникнути непорозумінь та підвищує загальний рівень ефективності діяльності. Ефективне управління конфліктами допомагає уникнути непорозумінь та забезпечити гладку взаємодію серед працівників [4. с. 66]. Коли конфлікти виникають, важливо вчасно втручатися та розв'язувати їх конструктивним чином. Зрозуміла та ефективна комунікація є ключем до успішної співпраці. Управління конфліктами може включати в себе розвиток навичок слухання та ефективного висловлення, що сприяє покращенню комунікації в колективі. Забезпечення позитивного та підтримуючого робочого оточення сприяє психологічному здоров'ю працівників [5. с. 114]. Регулярне вирішення конфліктів та надання психологічної підтримки може допомогти уникнути стресу та вигорання. Забезпечення сприятливого робочого середовища, де працівники відчують підтримку та взаєморозуміння, стимулює підвищення загального рівня ефективності. Управління конфліктами та вирішення проблем важливі для збереження внутрішнього порядку, підтримання доброзичливих відносин та забезпечення оптимального функціонування правоохоронних органів. Це також допомагає виробляти позитивний імідж організації та підтримувати довіру громадськості.

Висновки. Управління людськими ресурсами в правоохоронних органах є ключовим елементом забезпечення їх ефективності та високого рівня професійної діяльності. Специфіка цієї галузі вимагає від управлінців не лише вміння визначати потреби у кадрах та вибирати кваліфікований персонал, але і розробляти ефективні стратегії навчання, мотивації та управління конфліктами. Мотиваційна система, справедлива система оплати праці та можливості професійного зростання створюють

сприятливі умови для ефективної праці та відданості персоналу. Крім того, управління конфліктами та формування психологічної стійкості в колективі є важливими аспектами забезпечення сприятливого робочого середовища.

Узагальнюючи, ефективне управління людськими ресурсами в правоохоронних органах є стратегічно важливим для забезпечення їхньої місії та виконання завдань в галузі правопорядку. Посилення цих аспектів сприятиме підвищенню якості та результативності діяльності правоохоронних структур в цілому.

Список використаних джерел

1. Петков В.П., Соломенчук О.О., Петков С.В. Вступ до менеджменту. Навчальний посібник: Запоріжжя: Юридичний ін-т МВС України, 2001. 158 с.
2. Ковалів М.В. Основи управління в органах внутрішніх справ України: навчальний посібник: Львів: Львівський державний ун-т внутр. справ, 2010. 340 с.
3. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні та прикладні аспекти): Монографія. Харків: Ун-т внутрішніх справ. 1999. 287 с.
4. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика: навчальний посібник. К. : Атіка. 2003. 160 с.
5. Ортинський В.Л., Кісіль З.Р., Ковалів М.В. Основи управління в органах внутрішніх справ України (схеми, визначення, поняття, принципи, основні засади): Навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2007. 140 с.
6. Поліщук І. І., Швед В.В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Вінниця: ТОВ «Твори». 2019. 284 с.
7. Швед В.В., Лисиця Н.С. Колективний договір як нормативно-правова база менеджменту персоналу. Подільський науковий вісник. 2017. №4. С. 174-178
8. Поліщук І. І., Швед В. В. Управління персоналом: навч. посібник. Вінниця: ВФЕУ. 2014. 282 с.
9. Швед В.В., Бойко М.А. Сутність та елементний склад механізму управління персоналом. Подільський науковий вісник. 2023. № 3(27). С. 58-69