

Костюк С. С.,
аспірант докторантури та
аспірантури,
Одеський державний університет
внутрішніх справ
(м. Одеса, Україна)

ЩОДО ПИТАННЯ ЗМІЦНЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПОЛІЦІЇ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Зміцнення кадрового потенціалу поліції є одним з основних чинників забезпечення ефективної діяльності правоохоронних органів провідних зарубіжних країн.

Сучасна система підготовки кадрів у правоохоронній сфері має на меті готувати професіоналів будь-якого рангу для виконання різноманітних державних завдань у правоохоронній сфері [1, с.165].

Звичайно, кожна країна має свої власні унікальні системи професійної підготовки кадрів у сфері правоохоронної діяльності, які були створені під впливом різних чинників, однак всі вони мають характерні особливості.

Розкриваючи характер і особливості професійної підготовки кадрів у правоохоронній сфері європейських країн, проглядається прямий зв'язок між організацією професійної підготовки та вимогами до сучасного поліцейського. Своєю чергою, вимоги, що пред'являються до поліцейських, безпосередньо залежать від призначення і сутності самої правоохоронної діяльності, цілей і змісту діяльності пацієнта поліції, а також їх правового статусу.

Варто зазначити, що в більшості європейських країн системи професійної поліцейської освіти не є замкнутими, а взаємодіють й інтегруються з загальногромадянськими (цивільними) національними освітніми системами, головне завдання яких полягає в тому, щоб встановити належний баланс між ними, адекватний реальним умовам кожної європейської країни, а також тим державним завданням, що ставляться перед її правоохоронною системою [2, с.127].

Освітні традиції, що склалися в Європі, певною мірою відображаються на освітніх сайтах європейських країн, які надають спеціальну освіту, але сама їхня діяльність і структура будується за принципом цивільних навчальних закладів. До того ж закон ставить завдання забезпечувати такий рівень освіти, відповідно до держстандартів, який був би ідентичний цивільному, а дипломи конвертувалися б поза діяльністю поліції [3, с. 37].

Науковцями в країнах ЄС розроблено перелік основних професійно значущих якостей, яким повинен відповідати поліцейський:

- відданість державі й готовність нести покарання в разі власних помилок під час проходження служби;
- сприйняття своїх повноважень як певної місії, спрямованої на зміцнення держави та її престижу;

– прагнення до панування справедливості, не сприйняття зла та криміналу в будь-яких проявах;

– уміння думати стратегічно, тобто всебічно обмірковувати та передбачати події, обирати оптимальні варіанти їх рішень та оцінювати перспективні результати;

– розуміння змісту соціальних процесів, стратегії державного управління, ролі та місця поліції в забезпеченні законності й правопорядку;

– вміння вірно підбирати та розставляти підлеглих, перетворюючи їх у надійну команду консультантів-виконавців тощо [4].

Типовим є й те, що всі поліцейські під час проходження служби повинні навчитися працювати на будь-якій посаді, за винятком вищого керівництва. Просування працівників по службі, переміщення з однієї посади на іншу та навіть перебування на одній посаді певний термін (2–4 роки), обумовлено обов'язковим проходженням курсу професійної підготовки. Наприклад, у Німеччині, крім перепідготовки, яка є обов'язковою, для того, щоб зайняти посаду керівника поліції (звання не нижче полковника), варто вчитися протягом 6 років в три етапи та мати стаж служби в поліції не менше, ніж 12 років [5, с.11].

Підвищення за системою відбору здійснюється на основі складнішої процедури. Кваліфікаційна комісія більшістю голосів, як правило, не менше двох третин, виносить рішення про визнання працівника гідним підвищення. Відтак, члени комісії таємним голосуванням виставляють бали претендентам. Ті, які визнані гідними підвищення, заносяться в список у порядку зменшення кількості балів (кожен з членів комісії може виставити від 1 до 100 балів). Вакансія або чин надаються особі, яка займає перше місце в списку. Атестаційні комісії виявляють працівників, які мають відповідні здібності, та надають допомогу в просуванні по службі [6].

Кандидатів на підвищення в поліції в країнах ЄС умовно можна поділити на дві категорії: кваліфіковані та некваліфіковані, які, своєю чергою, поділяються ще на дві підгрупи: задоволені своїм становищем та ті, які бажають підвищити свій професійний рівень [6].

Атестаційна комісія після виставлення балів усім кандидатам дає рекомендації за чотирма стандартними категоріями:

1. Відмінні показники в характеристиці особистості, що дає підстави запропонувати спеціальне звання чи посаду в першу чергу.

2. Кандидат придатний для отримання чергового звання чи посади.

3. Кандидат придатний для отримання чергового звання або посади, але має певні недоліки, які можуть бути усунені, або ж на них варто звернути увагу.

4. У цей час кандидат непридатний для отримання чергового звання або посади через значну кількість недоліків. Звідси йому потрібно надати певний термін для їх усунення.

Але кандидат може бути висунутий на вищу посаду в поліції і прямим призначенням.

Серед таких кандидатів можуть бути:

- офіцери поліції з великим практичним досвідом і такі, що пройшли повну професійну підготовку за трирівневою системою;
- спеціалісти з цивільної сфери, які мають відповідний науковий ступінь і досвід роботи на посадах адвоката, судді, прокурора чи управлінця адміністрації;
- перспективні кадрові працівники поліції, навіть якщо вони і не мають повної трирівневої бази професійної підготовки [6].

Залежно від зазначених вище обставин, претенденти на посаду чи особи, які вже призначені на керівний пост, проходять певний вид професійної підготовки для керівників.

Так, спеціалістам не поліцейським, як правило, призначається курс прискореного поліцейського навчання (*accelerated police education*) в поліцейській академії. Офіцери поліції з належним досвідом роботи перед тим, як зайняти керівну посаду, проходять курси перепідготовки чи підвищення кваліфікації, термін проходження яких зазвичай від одного тижня до шести місяців, максимум до одного року.

При визначенні тривалості курсу беруться до уваги вік офіцера, його освіта і стаж служби в поліції. Офіцери поліції, вже призначені на посаду, але ще не набули повного трирівневого професійного навчання, направляються до поліцейських академій і навчальних центрів для його завершення. Молоді офіцери, які прагнуть у перспективі претендувати на вищі керівні посади в поліції, повинні одержати відповідну поліцейську освіту. Підвищення кваліфікації є досить поширеною формою професійного навчання, оскільки вона є дешевим, цілеспрямованим і менш тривалим [2, с.128].

На сучасному етапі професійна підготовка поліцейських в зарубіжних країнах включає суттєві елементи управління, в той час, як більш досвідчені офіцери, в основному керівники, свого часу не отримували такої підготовки, оскільки її просто не існувало.

Для того, щоб уникнути вказаної ситуації, для керівників поліції складаються програми з підвищення кваліфікації, а також повторні курси (*refresher courses* – «освіжаючі» курси), мета яких – допомогти старшим офіцерам бути не тільки хорошими і кваліфікованими поліцейськими, але й бути кваліфікованими лідерами і керівниками обмежених ресурсів, наданих їм суспільством [7, с. 315].

Необхідність запровадження такого спеціалізованого навчання пов'язана з багатьма управлінськими проблемами, що виникли як у «новостворених» керівників, так і в їхніх підлеглих.

Підсумовуючи питання зміцнення кадрового потенціалу поліції в зарубіжних країнах, можливо вказати:

1. В європейських країн системи професійної поліцейської освіти взаємодіють й інтегруються з загальногромадянськими (цивільними) національними освітніми системами, що робить їх збалансованими і адаптованими до реальних умов кожної європейської країни.

2. Однією з умов підвищення кваліфікації поліцейських є те, що всі поліцейські під час проходження служби повинні навчитися працювати на будь-якій посаді.

3. Поліція, як державний орган, постійно перебуває в полі зору суспільства, їй необхідно дбати про свій позитивний імідж. Тому поліцейські повинні володіти комплексом знань, умінь і навичок, виконувати представницькі функції, вести прозорий і добропорядний спосіб життя.

Список використаних джерел:

1. Кузьменко І. Г. Впровадження стандартів професійної підготовки управлінських кадрів Національної поліції України на основі аналізу діяльності поліції країн ЄС. Актуальні проблеми правотворчества и правоприменительной деятельности в Республике Казахстан: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 30-річчю Незалежності Республіки Казахстан та 100-річчю дня народження академіка Салика Зімановича Зіманова (Костанай, 26 берез. 2021 р.). Костанай, 2021. С. 165–171.

2. Кузьменко І. Г. Підготовка управлінських кадрів поліції на прикладі західноєвропейського досвіду. Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія». 2018. № 2. Т. 2. С. 123–133.

3. Избаш К. С. Зарубіжний досвід підготовки кадрів поліції в європейських країнах. Південноукраїнський часопис. 2013. № 1. С. 36–40.

4. Андреев А. Особливості підготовки поліцейських кадрів у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання. URL: https://revolution.allbest.ua/pedagogics/00943111_0.html.

5. Заросило В. О. Порівняльний аналіз адміністративної діяльності міліції України та поліції зарубіжних країн (Великобританії, США, Канади та Франції): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право». К., 2002. 19 с.

6. Бесчастний В.М. Перспективи реформування органів внутрішніх України крізь призму західноєвропейського досвіду. URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsvy/03_2011/11bvmpzd.pdf.

7. Брисковська О.М., Овечкіна Л.М. Досвід кадрового забезпечення діяльності поліції зарубіжних країн – один із чинників успішного удосконалення правопорядку. Науковий вісник НАВС України. 2003. № 2. С. 312–319.