

3. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1618-15/page3>.

4. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1697-18/page2>.

5. Про безоплатну правову допомогу : Закон України від 02.06.2011 № 3460-VI – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3460-17>.

6. Про судоустрій та статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.

7. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>.

8. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4651-17/page3>.

9. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-XII – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12/page2>.

УДК 351.74

Кузьменко І. Г.,
ад'юнкт докторантури та аспірантури
Національної академії внутрішніх справ

ПІДГОТОВКА УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ ПОЛІЦІЇ НА ПРИКЛАДІ ЗАХІДНОЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ

В статті охарактеризовано систему професійної підготовки керівного складу поліції в країнах ЄС; окреслено перспективні напрями та умови використання європейського досвіду підготовки управлінських кадрів поліції в діяльності Національної поліції України.

Ключові слова: міжнародна співпраця, стратегія, керівні кадри, поліцейська освіта, система професійної підготовки, підвищення кваліфікації, освітні установи, оцінка якості навчання.

В статтю охарактеризована система професійної підготовки керівного складу поліції в країнах ЄС; наведено перспективні напрями та умови використання європейського досвіду підготовки управлінських кадрів поліції в діяльності Національної поліції України.

Ключевые слова: международное сотрудничество, стратегия, руководящие кадры, полицейская образование, система профессиональной подготовки, повышения квалификации, образовательные учреждения, оценка качества обучения.

The article describes the system of professional training of police officers in EU countries; outlined prospective directions and conditions for the use of European experience in training police officers in the activities of the National Police of Ukraine.

Keywords: international cooperation, strategy, management personnel, police education, system of vocational training, advanced training, educational institutions, assessment of educational quality.

Постановка проблеми. Висококваліфіковані кадри будь-якої сфери діяльності, зокрема правоохоронної й управлінської, створюються в результаті цілеспрямованої кадрової політики, головною складовою якої є професійна підготовка. У процесі реалізації середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року від 03 квітня 2017 року №275-р [1, с. 287] та стратегії розвитку Міністерства внутрішніх справ України від 22 жовтня 2014 року №1118-р Міністерство внутрішніх справ стало багатопрофільним цивільним відомством європейського типу. Однією з головних умов виконання цих завдань є підготовка керівників до використання нових управлінських практик світового рівня, що відповідатимуть вимогам і викликам

сьогодення. Разом з цим, відсутність ефективної та сучасної системи підготовки, відбору та управління персоналом, прозорих механізмів кар'єрного зростання спричинило вимивання професійного ядра і некомплект персоналу органів системи МВС [2, с. 7].

Управління органами Національної поліції (ОНП) України вимагає підготовки керівників-професіоналів, які володіють стратегією й теорією управління, принципами права в роботі з персоналом, основами оперативного мистецтва й тактики, соціологією й логікою, психологією та педагогікою, добре орієнтуються в політичних, економічних, науково-технічних та інших питаннях, володіють сучасними організаційно-управлінськими технологіями.

Зокрема, складнощі змісту управлінської діяльності в сфері охорони правопорядку й боротьби зі злочинністю, що склалися на сучасному етапі, обумовлюють підвищення вимог до підготовки високопрофесійних керівників, здатних вирішувати нові й набагато складніші управлінські завдання.

Методологія модернізації системи підготовки керівних кадрів для ОНП України повинна бути орієнтована на використання внутрішніх резервів наукового потенціалу вищих навчальних закладів системи МВС України, їх структурну перебудову, зміну навчально-освітніх технологій, оновлення Державних освітніх стандартів вищої професійної підготовки і нормативно-правової бази в даній галузі [5, с. 98] та впровадження передового досвіду, який здобуто органами поліції країн ЄС.

Таким чином, слід зазначити, що важливою умовою розробки стратегії вдосконалення системи підготовки керівних кадрів ОНП України є вивчення європейського досвіду, що в свою чергу допоможе детальніше зрозуміти особливості і закономірності розвитку сучасної системи професійної поліцейської освіти.

Аналіз дослідження даної проблеми. Із вітчизняних учених і практиків значний внесок у дослідження теоретичних і організаційно-правових проблем професійної підготовки кадрів поліції внесли В.Б. Авер'янов, М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка,

А.І. Берлач, В.Т. Білоус, І.П. Голосніченко, В.Л. Грохольський, О.С. Доценко, В.В. Доненко, І.В. Зозуля, В.О. Заросило, В.В. Коваленко, Р.А. Калюжний, Ю.Ф. Кравченко, В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко, Я.Ю. Кондратьєв, Д.П. Калаянов, С.Я. Коненко, О.В. Копан, Є.М. Моїсєєв, В.І. Олефір, Ю.І. Осіпов, О.І. Остапенко, А.В. Сергєєв, В.П. Петков, О.С. Проневич, Ю.І. Римаренко, В.І. Шакур та інші.

Мета статті охарактеризувати систему професійної підготовки управлінських кадрів поліції в країнах ЄС щодо використання європейського досвіду підготовки управлінських кадрів Національної поліції України.

Завданнями статті є окреслення перспективних напрямів та умов використання зарубіжного досвіду підготовки управлінських кадрів поліції в діяльності органів Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу. У країнах ЄС існує своя універсальна система підготовки керівників поліції, яка склалася під впливом територіальних, історичних, політичних, соціально-економічних чинників і особливостей національних правових систем.

Що стосується західноєвропейських стандартів, то в країнах ЄС спочатку прагнули готувати власні управлінські кадри у відомчих системах професійної підготовки, а не в цивільних навчальних закладах. При висуванні ж на керівну посаду в європейських поліцейських органах головними умовами традиційно ставилися на перше місце наявність професійного досвіду (стажу) роботи в поліції та отримання відомчої (спеціальної) освіти [11, с. 9].

Найбільш консервативної думки в цьому плані дотримувалася Німеччина, де поступово склалася ґрунтовна трирівнева система професійної підготовки кадрів, яка в даний час вважається однією з найефективніших у світі.

З 1950-х років в Західній Європі почала бурхливо розвиватися наука управління в поліцейських підрозділах, яка взяла на озброєння теорії, розроблені в загальносуспільних сферах науки і практики (А. Планте, Франція, 1953). При цьому

однією з головних ідей була думка про зближення професійної підготовки керівників з приватного і державного секторів діяльності, що знайшло своє відображення в універсальній управлінській підготовці, так званих лінійних менеджерів, або, як їх ще називали, керівників загального типу.

Ідею загального (універсального) вищого адміністративного навчання підхопили не лише європейські країни, а й Австралія, Канада, Японія, Єгипет, Чилі, Пуерто-Ріко, Ізраїль, ПАР та ін. Цей метод отримав назву «перемішування» представників державного і приватного секторів, так званих керівників підприємств і установ [5, с. 14].

Наступним кроком у розвитку теорії управлінської підготовки керівних кадрів поліції стало усвідомлення можливості універсальності певних елементів управлінської підготовки для цивільних адміністраторів і поліцейських керівників.

Найбільш ефективною формою підготовки керівників поліції вищого рівня (поліцейського менеджменту) на європейському континенті є організація навчання у Вищій школі поліції Німеччини, яка розташована в місті Мюнстері [8, с. 75]. У системі професійної підготовки поліцейських кадрів Європи даному навчальному закладу належить особлива роль, оскільки він спеціалізується не тільки на професійній підготовці керівних кадрів поліції для всіх земель Німеччини, але й на підготовці поліції інших держав, що входять до Євросоюзу, які професійно навчаються, стажуються або проходять підвищення кваліфікації [10, с. 44].

Усі співробітники поліції, що вступають до Вищої школи, повинні мати досвід керівної роботи. Брати участь у конкурсі можна декілька років поспіль. Як відзначають співробітники і керівництво школи, справедливе ставлення до претендентів і відсутність протекціонізму є головною основою процедури відбору кандидатів на навчання.

Кількість співробітників, що приймаються на навчання в школу поліції, суворо відповідає кількості керівних вакантних посад, що звільняються в поліцейській системі Німеччини. Об'єм такого замовлення кандидатів на навчання і підготовку

відповідних фахівців для правоохоронної системи визначають міністри внутрішніх справ земель.

Такий підхід до комплектування Вищої школи перемінним складом обґрунтовано економічною доцільністю, оскільки значні кошти, що витрачаються на підготовку керівників поліції, не зможуть бути витрачені на підготовку фахівця, який пізніше працюватиме в іншій сфері, де він не є професіоналом. Більше того, школа проводить ретельний аналіз просування по службі всіх своїх випускників.

Окремої уваги заслуговує організація контролю й оцінювання якості навчання у Вищій школі поліції Німеччини. Якість викладання постійно оцінюється як викладацьким складом і керівництвом школи, так і слухачами.

Президент Вищої школи поліції Німеччини, який є цивільною особою, здійснює безпосереднє управління школою і приймає участь у засіданнях комісій з правом дорадчого голосу.

Оперативний контроль за діяльністю школи здійснює Міністерство внутрішніх справ землі Північний Рейн-Вестфалія, на території якої розташована школа.

Термін навчання у Вищій школі розрахований на два роки. Якщо в перший період навчання виявляється, що службовець поліції не придатний для майбутнього використання на передбачуваний управлінській посаді, його відкликають за попереднім місцем служби [14, с. 33].

Зміст навчання основного курсу для представників усіх служб однаковий, оскільки головні питання управління є загальними для всіх напрямів діяльності поліції. Серед видів занять переважають практичні форми навчання, які моделюють реальні умови службової діяльності керівників поліції. Упродовж другого періоду навчання проводиться регулярний контроль актуалізації опорних знань слухачів. Після закінчення навчання за основним курсом майбутні управлінці складають іспити та захищають кваліфікаційну роботу на ступінь магістра.

Після закінчення курсу навчання співробітник отримує кваліфікацію радника або радника у кримінальних справах.

Необхідно звернути увагу та термінологію, яка має місце в процесах організації навчання в західноєвропейській системі професійної підготовки і відмінності у вітчизняній системі.

Особливо серйозні розбіжності викликають такі ключові терміни, як «професійна освіта» і «професійна підготовка». Необхідно зробити наголос на тому, що під професійною підготовкою управлінських кадрів поліції слід розуміти цілеспрямований процес підготовки кандидатів на управлінську посаду до кваліфікованого і професійного виконання своїх управлінських функцій, а також вдосконалення професіоналізму та управлінської компетентності діючих керівників поліцейських органів з урахуванням міжнародних стандартів і сучасних вимог до правоохоронної й управлінської діяльності, а це містить реалізацію всього комплексу вимог до зайняття ними керівної посади певного рівня в поліцейській ієрархії [6, с. 57-60].

Кадровий склад поліції являє собою складну внутрішню диференціацію, тобто, ієрархію з конкретним поділом на різні категорії й ранги (звання) [14, с. 34-35].

Різниця посадових структур національних поліцій ускладнює побудову однакової схеми і виділення на цій основі керівного ядра.

В Європейському союзі таку класифікацію поліцейської системи поділяють на три категорії: 1) молодший склад, що належить до нижчого персоналу і виконує свої функції під безпосереднім і загальним керівництвом, від якого не потрібно вимагати самостійних рішень; 2) середній склад – службовці, які належать до керівного персоналу, хоча їх діяльність протікає під загальним адміністративним наглядом і керівництвом; 3) старший керівний склад поліції, в обов'язки якого входить керівництво складними і відповідальними напрямками діяльності поліції [9, с. 35].

Служба в поліції накладає на співробітників певні зобов'язання і обмеження, які виражені в п'яти основних принципах, і мають місце в різних країнах Європи: 1) принцип підпорядкування керівнику; 2) неможливість сумісництва служби в поліції з будь-якою іншою працею, пов'язаною з

отриманням доходів, за винятком роботи в сфері освіти, науки, мистецтва і літератури; 3) принцип особистої незацікавленості, що полягає в тому, що співробітнику поліції заборонено виявляти особисту зацікавленість в роботі будь-яких підприємств, установ і організацій, що знаходяться в сфері «обслуговування» органу, де службовець поліції здійснює свої функції; 4) принцип нерозголошення службових відомостей (дотримання службової таємниці); 5) принцип обмеження на участь у політичному житті суспільства [7, с. 134-137].

Для отримання вищого управлінського рівня в поліції зазвичай ставиться умова наявності у кандидата певного освітнього ступеня (мінімум вищої освіти) або додаткової професійної підготовки. Особи, які мають магістерські і докторські ступені, як правило, запрошуються на керівні посади і відразу потрапляють у вищий ранг поліцейської ієрархії.

В країнах ЄС виходять з того, що керівник вищого рівня повинен: мати розвинуте абстрактне мислення і стратегічне бачення проблеми; вміти сприймати нові ідеї і розвивати їх; бути здатним робити те, чого не можуть робити підлегли; володіти методами ефективної комунікації; цивілізовано досягати необхідного результату тощо. Слід зазначити, що керівник вищого рівня повинен вміти розбиратися, оцінювати і узагальнювати все те, що підготовлено фахівцями в окремих галузях поліцейської діяльності. Крім того, керівник вищого рівня повинен нести відповідальність за прийняті рішення, в тому числі і за рішення, прийняті його підлеглими [13, с. 55].

Таким чином, можна говорити про існування стратегічного рівня підготовки управлінських кадрів для системи поліції, водночас таке рішення було прийнято на відразу.

В Європі, на початку розвитку цього процесу, контингент поліцейських управлінців формувався з найбільш досвідчених працівників, а управлінська підготовка обмежувалася навчанням висуванців на курсах підвищення кваліфікації, що функціонують на базі поліцейських освітніх установ. Це відповідало існуючим в цих країнах законодавчим системам і правовим нормам про проходження служби в поліції (отримання освіти

співробітниками поліції, порядок присвоєння звань, призначення на керівні посади та ін.) [7, с. 149].

У країнах Європи створилися відомчі трирівневі системи професійної підготовки, що містять не тільки підготовку, а й освіту (диплом) шляхом поступового зміцнення знань, умінь, навичок у міру просування по службі і необхідності реагування на мінливі умови службової діяльності.

Такі системи професійної підготовки кадрів поліції, що склалися практично у всіх європейських країнах, в даний час містять: 1-й рівень – початкове навчання вступників на службу в поліцію; 2-й рівень – багатопрофільна підготовка поліцейських різних спеціальностей, середнього керівного складу поліції; 3-й рівень – підготовка управлінських кадрів поліції, старших і вищих офіцерів. Паралельно з основними рівнями професійної підготовки діє широка багатопрофільна мережа додаткової освіти [14, с. 33].

У даний час в Європі крім можливості отримати відомчу освіту все більше поліцейських відряджаються або самостійно вступають у загальнодержавні університети, інститути, коледжі. Почастішали випадки прийому на службу в поліцію осіб, які вже мають одну або дві вищі освіти [4, с.128].

Висновки. Підсумовуючи викладене, можна зробити висновок, що при всьому розмаїтті моделей системи професійної підготовки кадрів поліції в країнах Європи характеризуються рядом загальних принципів і підходів до організації комплектування і професійного навчання керівного складу поліції. Їх сутність коротко можна звести до наступного:

- на керівні посади в поліції можуть висуватися як кадрові офіцери так і цивільні особи, переважно з числа представників правоохоронних органів (прокурори, судді, юристи, адвокати) або фахівці управлінського спрямування.

- професійна підготовка керівних кадрів поліції на європейському континенті є багатогранною, гнучкою системою, що пропонує той чи інший варіант навчання. Так, претенденти або особи, що вже отримали призначення на керівну посаду в обов'язковому порядку проходять той чи інший вид професійної підготовки для керівників (курси підвищення кваліфікації,

перепідготовки, удосконалення тощо). А фахівцям з цивільної сфери, як правило, призначаються курси прискореного професійного навчання (в Національній поліцейській академії).

- активність і професійна спрямованість підготовки керівних кадрів досягається широким розповсюдженням в європейському поліцейському вихованні практичного значення, яке виражається у використанні активних методів навчання, відтворені на заняттях ситуацій, що виникають у поліцейській діяльності, проведенні виїзних занять безпосередньо в органах і підрозділах поліції.

Останнім часом у професійній підготовці керівних кадрів поліції більшості країн Європи чітко простежується міжнародна інтеграція і кооперація та прагнення до спільного вирішення завдань ефективного управління персоналу органів і підрозділів поліції. Такий підхід сприяє подоланню відмінностей у національних системах професійного навчання і одночасно вирішує задачу підготовки керівної ланки поліції до роботи в умовах об'єднаної Європи.

Корисним для України є позитивний досвід об'єднання зусиль усіх відомств і громадських організацій у боротьбі зі злочинністю, поступове навчання і підготовка поліцейських кадрів, особливо керівників поліцейських підрозділів. Таким чином, досвід західної Європи в реалізації різних технологій з урахуванням адаптації до національної специфіки може успішно впроваджуватися в діяльності Національної поліції України.

Література:

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 № 275-р «Про затвердження середньострокового плану дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій Уряду на 2017».
2. Стратегія розвитку Міністерства внутрішніх справ України від 22.10.2014 № 1118-р.
3. Бельский К. С. Полиция и правовое государство / К. С. Бельский // Полицейское право. – 2005. – № 1(1). – С. 96 – 100.
4. Василенко И. А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия: Учеб. пособие / И. А. Василенко. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Логос, 2000. – 200 с.

5. Декларація Ради Європи «Про поліцію» / Політичний вимір діяльності МВС України (відповідь на виклики ХХІ століття) / За ред. Ю. І. Римаренка, Я. Ю. Кондратьєва. – К.: НАВСУ, 2003. – 292 с.

6. Европейский кодекс полицейской этики: Серия «Права человека». СПб., 2003.

7. Зозуля І.В. Історичний досвід розвитку співпраці країн-членів Європейського Союзу та України в галузі безпеки, внутрішніх справ та правосуддя / Є. В. Зозуля // Наука. Релігія. Суспільство. – 2009. – № 2. – С. 30–39.

8. Коненко С.Я. Реорганізація системи МВС України на сучасному етапі державотворення: (із досвіду реорганізації поліції Німеччини) / С.Я. Коненко. – К.: Знання України, 2006. – 44 с.

9. Подготовка полицейских кадров / К. Кьяромонте // Подготовка полицейских кадров. Проблемы и пути развития в общеевропейском масштабе: материалы международной научно-практической конференции. – М., 2000. – С. 9.

10. Михайлова Г. Експерти Ради Європи сприяють реформуванню української міліції. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mvsinfo.gov.ua/official/2006/04/270406_1.html. – 27.04.2006.>.

11. Проневич О.С. Національна поліцейська система Федеративної Республіки Німеччини: конституційно-правові основи, організаційна побудова, розподіл повноважень / О.С. Проневич // Науковий вісник Дніпропетровського юридичного інституту МВС України. – 2001.

12. Глумачний словник української мови / [укл. Ковальова Т.В., Коврига Л. П.]. – Х. : Синтекс, 2005. – 672 с.

13. Фельтес Т. Новые методики подготовки полицейских в общеевропейском масштабе // Материалы международной научно-практической конференции «Подготовка полицейских кадров. Проблемы и пути развития в общеевропейском масштабе» М., 2000.

14. Эйзерман П. Д. Законодательно-правовое обеспечение профессионального обучения полиции // Подготовка полицейских кадров. Проблемы и пути развития в общеевропейском масштабе: Материалы Международной научно-практической конференции. – М., 2000. – С. 33.