

льстві склалася управлінська традиція особливо не звертати увагу на приростання у працівника індивідуальної освітньої траєкторії. Принаймні просування по службових сходинках від цього прямо не залежить. Перевага віддається суто формальним ознакам, насамперед проходженню курсів підвищення кваліфікації. При цьому майже не відстежується реальний рівень динаміки компетенцій. У такий спосіб виникає необхідність у пошуку кваліметричних показників і критеріїв, які б дозволяли віддзеркалювати рівень зростання професійної обізнаності.

Стосовно реалізації теорії виховання зазначимо, що тут спостерігається бінарна спрямованість: внутрішня (самовиховання) і зовнішня (здійснення виховного впливу на правопорушників, робота з дітьми і підлітками, профілактика неправомірної поведінки в молодіжному середовищі).

Тож вбачаємо кілька підходів вирішення проблеми:

— *організаційно-управлінський*: внесення до навчальних планів і програм навчальної дисципліни «Педагогіка у професійній діяльності поліцейського»; розроблення кваліметричних показників і критеріїв, підготовка на цій основі тестів, які б дозволяли вимірювати динаміку змін у прирощенні індивідуальної освітньої траєкторії; створення сприятливих умов для підтримання бажання поліцейського постійно навчатися;

— *педагогічний*: удосконалення методики проведення занять із службової підготовки, переорієнтація з репродуктивних методів на тренінги і ситуаційні завдання з подальшим обговоренням їх виконання; включення до програм зі службової підготовки питань щодо способів і методів здійснення виховного впливу на неповнолітніх і реалізації на цій основі профілактичної роботи;

— *автодидактичний*: навчання у вільний від роботи час на засадах свідомого ставлення до розвитку власної особистості, прагнення досягти професійної майстерності.

Лускатова Тетяна Олександрівна
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНОГО РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ У ПЕРІОД РЕФОРМ

Здійснювані в Україні політичні і соціально-економічні перетворення, ускладнення криміногенної обстановки, зростання злочинності, посилення соціальної напруженості в суспільстві потребували докорінного поліпшення

діяльності правоохоронних органів. Результатом необхідності впровадження змін став прийнятий Верховною Радою 2 липня 2015 року Закон «Про Національну поліцію», згідно з яким центральним органом виконавчої влади, що служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, стала Національна поліція України.

На сьогоднішній день у 11 містах країни працює 6940 патрульних. Ще у 10 містах навчаються – 2720 [3]. Але інші служби, такі як кримінальна поліція, поліція охорони, органи досудового розслідування, спеціальна поліція, поліція особливого призначення поки що не зазнали серйозних кадрових змін. Проте з метою оцінки ділових, професійних, особистих якостей правоохоронців, їх освітнього та кваліфікаційного рівнів, на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив службової кар'єри законодавець запровадив проведення атестування поліцейських [1], за висновком якого вирішується питання про відповідність займаній посаді [2].

Головне управління національної поліції у м. Києві опублікувало на своєму електронному ресурсі частину результатів перевірки. За нею з 67 учасників отримали позитивну відповідь увсього 37 осіб [5]. Результати атестування поліцейських, представлені на тимчасовому веб-сайті Національної поліції України, ще більш пригнічують негативніші – з 74 працівників 72 визнані такими, що займаній посаді не відповідають і підлягають звільненню через службову невідповідність [6].

Спираючись на зазначені дані хотілося б наголосити, що до вірогідності є імовірним виникнення кадрового дефіциту та недостатності рівня кваліфікації поліцейських у період проведення реформування правоохоронної галузі для виконання покладених на них функцій ізпо: забезпеченню громадської безпеки та порядку; охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства й держави; протидії злочинності; надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги.

Проте без рішучого оновлення кадрової політики, вливань «свіжої крові», звільнення службової діяльності від спотворень важко розраховувати на успіх реформування суспільства.

На нашу думку, при підборі кадрів на службу до Національної поліції в першу чергу необхідно звертати увагу на таке:

– рівень знань чинного законодавства (кримінального, адміністративного, цивільного, господарського, трудового, сімейного, екологічного права тощо);

– наявність досвіду та стажу роботи тощо (вік, освіта, обов'язковий стаж роботи на певних посадах, наявність дипломів і свідоцтв, котрі підтверджують кваліфікацію);

– психофізіологічні якості людини, що відповідають його її професій-

ним і посадовим обов'язкам при виконанні покладених на нього неї функцій у звичайних умовах та за наявності екстремальних ситуацій.

1. Закон України «Про Національну поліцію :» Закон України від 02.07. 2015 р. №–580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page2>

2. Інструкція про порядок проведення атестування поліцейських, затверджена наказом МВС України від 17.11.2015 № 1465 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15#n15>

3. Нова поліція – стан впровадження. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1578623>

5. Результати атестування поліцейських [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.kyiv.npu.gov.ua/uk/publish/article/249362>

6. Результати атестаційної комісії [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1791778>

Руфанова Вікторія Миколаївна

кандидат юридичних наук,
старший викладач
кафедри кримінального права та кримінології
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ПОЗИТИВНОГО ДОСВІДУ ІЗРАЇЛЮ ТА ІСЛАНДІЇ

Вітчизняна система правоохоронних органів знаходиться в активній фазі трансформації, що зумовлено необхідністю вдосконалення діяльності правозахисних відомств відповідно до викликів та потреб сьогодення. У зв'язку з цим дослідження міжнародного досвіду є надзвичайно актуальним, оскільки дозволяє ідентифікувати інші моделі формування та функціонування правоохоронних відомств, а також вдосконалити органи поліції з урахуванням позитивного досвіду поліцейської діяльності провідних країн Європи. Останнє надасть можливість побудувати якісно нову модель правоохоронного відомства, з урахуванням позитивного досвіду країн Європи та світу, які вже пройшли цей шлях реформування та реалізували в діяльності поліцейських основне їх призначення – служіння суспільству.

Дослідження позитивного досвіду саме Ізраїлю та Ісландії нами визначено не випадково. Вивчення поліцейської діяльності Ізраїлю обумовлено подібністю суспільно-політичної ситуації з нашою країною через військове протистояння на Сході країни. Як і в нашій країні, на території Ізраїлю протягом тривалого часу проходить військовий конфлікт з приводу території,