

БАРКО Вадим
доктор психологічних наук,
професор, головний науковий співробітник
Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України,
м. Київ, Україна

ОСТАПОВИЧ Володимир
кандидат юридичних наук,
завідувач лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України,
м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Державним законодавством визначено, що Національна поліція України являє собою державний правоохоронний орган, метою діяльності якого є реалізація державної політики у сфері захисту прав, свобод і законних інтересів громадян України, іноземних громадян, осіб без громадянства; захист об'єктів права власності; протидія злочинності; охорона громадського порядку та забезпечення громадської безпеки [1].

Одним із ресурсів підвищення ефективності функціонування нового правоохоронного органу є оптимізація нормативно-правового забезпечення професійної діяльності поліції. Задля успішної імплементації принципів і положень, закладених у Законі України «Про Національну поліцію», постає потреба у додатковій розробці низки відомчих інструкцій, положень, програм, настанов.

Вивчення досвіду роботи поліції демократичних зарубіжних країн показало, що службова діяльність поліцейських чітко врегульована нормативними документами. Особлива увага приділяється питанням відкритості й рівності можливостей кандидатів на службу, деполітизації, децентралізації, дотримання прав людини тощо [2; 3; 4].

Неабияке значення для вдосконалення діяльності поліції має чітке нормативне врегулювання професійної підготовки персоналу. До персоналу поліції традиційно пред'являються суворі вимоги та обмеження, оскільки саме поліцейські як службовці безпосередньо пов'язані з виконанням рішень державної влади у вигляді примусу та відповідальністю, що покладається при цьому на

кожного окремого виконавця, авторитет державної влади при цьому залежить від індивідуальної професійної компетенції.

Так, з метою професійної підготовки кадрів у поліції зарубіжних країн нормативно закріплено застосування тренінгових навчальних технологій, цілями яких є розкриття особистісного потенціалу і перспектив професійного росту поліцейських; допомога у плануванні службової кар'єри, у протидії кризовим явищам, стресам і емоційному вигоранню; розвиток комунікативних навичок. Окремі тренінги присвячені підготовці менеджерів поліції [2; 5; 6; 7; 8; 9].

Європейські стандарти правоохоронної діяльності також передбачають, що прийнятий на службу поліцейський повинен пройти в повному обсязі не тільки загальну, професійну та службову підготовку, а й отримати також знання в сфері соціальних проблем, демократичних свобод, прав людини, зокрема з питань Європейської конвенції з прав людини. На практиці такі знання можуть набуватися в процесі проведення тренінгів з питань функціонування демократичного суспільства, засад верховенства права, гуманітарного права та захисту прав людини. Зарубіжний досвід показує, що сервісна спрямованість діяльності поліції має додатково передбачати створення спеціальної системи постійного навчання і контролю персоналу, яка є комбінацією таких форм, як щоденне коротке обговорення існуючих проблем та розгляд практичних ситуацій; тренінги у сфері застосування норм права і дотримання етичних принципів; заняття з навчання навичок рольової перебудови поведінки, уміння виявляти сформовані професійні якості в соціально прийнятних формах у позаслужбовий час; обмін індивідуальним позитивним досвідом; робота із залучення поліцейських до груп, клубів та асоціацій за інтересами для розширення сфери їх соціальних контактів і культурних потреб.

Окрема увага в професійній підготовці персоналу поліції має бути приділена критеріям відбору кандидатів на посади. Так, у Великобританії оцінка кандидатів на посади керівників поліцейських підрозділів здійснюється за двома комплексними категоріями – загальна і спеціальна компетенція. У рамках загальної компетенції оцінюються знання професійних і етичних стандартів; комунікативні навички, особиста мотивація, уміння приймати необхідні рішення, творчий підхід та сприйнятливість до інновацій. Серед спеціальних якостей оцінюються лідерські якості кандидата, вміння управляти персоналом і піклуватися про професійне зростання, навички планування щоденної діяльності, стратегічне мислення, толерантність до реалізації кадрової політики, включаючи гендерний та етнічний аспекти. Додатковою умовою відбору на посади керівників поліцейських підрозділів може бути участь у кадрових та екзаменаційних комісіях представників місцевої громади, неурядових організацій, органів місцевого самоврядування [8].

Тому видається доцільною розробка комплексної програми організації і проведення професійно-психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України, яка б затверджувалась і впроваджувалась відповідним нака-

зом МВС України. Комплексна програма має визначати пріоритетні напрями такої підготовки поліцейських, її завдання, етапи, форми, методи і засоби; вказати суб'єктів професійно-психологічної підготовки, визначити її терміни тощо.

Важливим нормативним документом, спрямованим на покращання підготовки особового складу Національної поліції України, має стати положення про службу психологічного забезпечення професійної діяльності поліцейських Національної поліції України, яке б також затверджувалося і впроваджувалося відповідним наказом МВС України. Положення має визначити зміст психологічного забезпечення як системи організаційних та психологічних заходів, спрямованих на вдосконалення роботи з персоналом та підвищення ефективності службової діяльності поліції, врегулювати питання організації служби психологічного забезпечення, визначити завдання, функції та основні методи здійснення зазначеного виду діяльності, повноваження психологів та порядок виконання покладених на них функцій.

Ще одним нормативно-правовим актом, спрямованим на поліпшення кадрової роботи в Національній поліції України, може стати положення про організацію професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в поліцію. Вказане положення має визначити мету і пріоритетні завдання професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в Національну поліцію України, суб'єктів відбору, вимоги до кандидатів, порядок проведення відбору, рівні готовності до службової діяльності, критерії та показники професійної придатності особи до роботи в поліції, методи та засоби проведення відбору тощо.

Таким чином, підвищення ефективності професійної діяльності поліцейських Національної поліції України потребує вдосконалення її нормативно-правового забезпечення. З метою якомога повнішої реалізації вимог Закону України «Про Національну поліцію» видається вкрай актуальною першочергова розробка низки нормативно-правових актів (положень, інструкцій, програм), які б урегульовували питання, пов'язані із забезпеченням верховенства права і неухильного дотримання поліцією прав людини; прозорості і відкритості в роботі поліції; демілітаризації, деполітизації і децентралізації діяльності; співпраці поліції з населенням та місцевими громадами; організацією і проведенням професійної підготовки та професійно-психологічного відбору поліцейських, організацією служби психологічного забезпечення діяльності поліції тощо.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. № 40–41. Ст. 379.
2. Литвинова Г.А. Социально-психологическое обеспечение деятельности полиции Баварии (Германия). *Юридическая психология*. 2010. № 3. С. 32–36.

3. Свон Р.Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России. СПб.: Алетейя, 2000. 296 с.
4. Чарльз М.Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России. СПб.: Алетейя, 2000. 268 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. Москва: Дело, 1992. 702 с.
6. Побережний В.В. Міжнародний досвід організації запобігання корупції в органах державної влади. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2011. Вип. 26. С. 269–274.
7. Федотов А.Ю. Системно-структурный подход в профессиональной подготовке сотрудников ОВД. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2015. № 1(60). С. 3–6.
8. Aldwin C.M. Stress, coping, and development, Second Edition: An Integrative Perspective. New York: Guilford, 2007. 432 p.
9. Hardiness training for high risk undergraduates. Maddi S., D.M. Khoshaba, K. Jensen, E. Carter, J. L. Lu, R. H. Harvey. *NACADA Journal*. 2002. № 22. P. 45–55.