

УДК: 351.74:35.08

DOI: <https://doi.org/10.32366/2709-9261-2022-3-1-161-166>

Шеховцова Вікторія Володимирівна,
кандидат економічних наук
(Донецький державний університет
внутрішніх справ, м. Кривий Ріг)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2207-9317>

ПІДГОТОВКА УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ ПОЛІЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

У статті досліджено загальні питання підготовки управлінських кадрів у різних зарубіжних країнах. Розглянуто етапи формування керівного складу поліції таких держав, як Японія, Канада, Німеччина. Сформульовано висновок щодо можливості використання досвіду професійної підготовки управлінських кадрів зарубіжних країн в удосконаленні належного забезпечення професійної підготовки керівних кадрів поліції України.

Ключові слова: *кадри; управління; зарубіжний досвід; кваліфікація; перепідготовка поліцейських кадрів; національна академія.*

Постановка проблеми. Актуальність дослідження підготовки управлінських кадрів поліції за прикладом зарубіжних країн обумовлено тим, що правоохоронні органи відрізняються наявністю різних структур та систем професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації поліцейських. Принципи підготовки управлінських кадрів мають як схожі, так і відмінні риси. Щоб підготувати висококваліфікованих керівників-професіоналів, необхідно враховувати досвід зарубіжних країн. Кадрове забезпечення становить основу всіх стратегій поліції розвинених країн світу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням дослідження зазначеної проблематики присвятили свої наукові праці такі вчені, як В. Барко, В. Бесчаний, К. Бугайчук, І. Гриценко, М. Дивак, І. Зозуля, К. Ізбаш, Р. Кіяшко, К. Крижна, І. Кузьменко, Н. Матюхіна, О. Поліщук, Ю. Римаренко, О. Рябченко, О. Федоренко, О. Фролова, Ю. Хатнюк, В. Шакун, М. Яковенко, А. Якубов та ін.

Якісний підбір кадрів управлінської ланки для поліцейських органів завжди був достатньо суперечливим питанням. У своїх наукових розвідках автори намагаються висвітлити можливі шляхи вдосконалення відомчої освіти щодо підготовки управлінських кадрів. Зарубіжними країнами накопичено значний досвід у цьому питанні, тож учені на підставі аналізу їх структури підбору кадрів вищих ланок у поліції мають можливість запропонувати шляхи формування власної моделі управлінського складу поліції.

Метою статті є аналіз світового досвіду професійного навчання поліцейських кадрів вищої управлінської ланки для пошуку ефективних шляхів розвитку й удосконалення належного забезпечення професійної підготовки керівних кадрів поліції України з урахуванням переваг і недоліків міжнародного досвіду та специфіки вітчизняного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Вивчаючи детально це питання, варто спочатку розглянути загальноприйнятні аспекти. Так, основною складовою системи управління є кадри управління. Управління кадрами поліції – складний процес, який орієнтується на постійний розвиток правоохоронних органів та на розв’язання поставлених цілей, при цьому становить керуючу систему. Керуюча система розглядається як низка органів управління (управлінських працівників) з певними масштабами своєї діяльності, чітко визначеною компетенцією та специфікою виконавських функцій.

Управління кадрами – це сукупність напрямів, етапів та форм кадрової роботи. А тому саме управлінський склад є визначальним елементом усієї структури поліції будь-якої країни, від якого зрештою залежить ефективність функціонування всіх підрозділів, кожного співробітника поліції і, як наслідок, успіх самої правоохоронної системи.

Управлінські кадри можна розділити на групи, наприклад: менеджери (керівники), спеціалісти та допоміжний (молодший) управлінський персонал. Управлінці обов’язково повинні мати відповідні професійні знання та кваліфікацію. Крім того, існує рівень ієрархії в управлінських кадрах, де функції, які вони виконують, вирізняються своєю специфікою. Останніми роками структура управлінського персоналу суттєво змінюється у зв’язку із широким упровадженням комп’ютеризації, створенням автоматизованих систем управління.

Одним з основних напрямів управління в органах поліції є безпосередньою робота з персоналом, у чому і проявляється кадрова функція управління. До того ж основні шляхи вдосконалення управління будь-якою системою неможливі без покращення роботи з кадрами. У кожній країні показником ефективної діяльності поліції є осучаснення підготовки не тільки поліцейських, а й управлінських кадрів поліції. Міжнародна практика вбачає доцільним професійно готувати управлінців у сфері поліції.

Поліцейські структури розвинутих країн світу, таких як США, Канада, Японія, Німеччина, мають роками накопичений досвід боротьби зі злочинністю та тісно взаємодіють між собою, що впливає на схожість національних стандартів підготовки поліцейських та управлінських кадрів поліції.

Формування кадрового резерву кандидатів на вищі керівні посади в правоохоронній галузі неможливе без усебічної професійної підготовки, яка є необхідною умовою для просування на керівні посади в кожній із розвинутих країн світу. Поліцейська освіта розглядається як базис підвищення ефективності поліцейської діяльності [1].

У Японії підготовка управлінських кадрів поліції відбувається у два етапи. Першим є початкова підготовка для поліцейських, які претендують на підвищення по службі. Претенденти проходять підготовку у школах поліції префектур та в регіональних поліцейських школах. У школах префектур навчаються особи з вищою освітою (термін навчання становить 15 місяців) та із середньою освітою (термін навчання – до 21 місяця), після завершення процесу навчання отримують категорії А та Б відповідно. У регіональних поліцейських школах проходять курси на здобуття посади сержанта, інспектора.

Для того, щоб отримати посаду шефа-інспектора, поліцейські вступають до Національної поліцейської академії. Це вже другий етап підготовки управлінських кадрів поліції, під час якого претенденти здобувають навички лідерства та

управління [2; 3]. Національна академія поліції Японії здійснює підготовку не тільки вищого командного складу поліції, а й цивільних осіб, які склали іспит на зайняття посади державної служби І категорії та працюють у системі поліції [4]. Якщо є необхідність, співробітники поліції також проходять спеціалізовану підготовку з криміналістики, іноземних мов, бойових мистецтв [2].

За останні роки в країні набула значного розвитку післядипломна освіта поліцейських. Так, у Міжнародному науково-дослідному та навчальному інституті кримінальних розслідувань підвищують свій професійний рівень японські працівники поліції та поліцейські інших країн. Вони мають можливість пройти курси з питань міжнародної поліцейської співпраці, взаємної поліцейської міжнародної правової допомоги та ін. [5].

Особливості підготовки управлінських кадрів у Королівській кінній поліції Канади (далі – ККПК) пов'язані з її достатньо складною організаційною структурою. Вимоги до претендентів на посаду поліцейського високі, зокрема це стосується управлінських кадрів.

Академія поліції Канади проводить підготовку кадетів. У закладі здійснюється не тільки навчання майбутніх поліцейських, а й забезпечується підвищення кваліфікації поліцейських, працівників інших правоохоронних та військових органів Канади в рамках Національної програми з питань правопорядку (NLET) [6]. Свою кар'єру всі кадети починають на посаді констебля і повинні набути певного практичного досвіду, без якого в подальшому не зможуть продовжити освіту та побудувати кар'єру.

Післядипломну освіту констеблі можуть продовжити в Академії ККПК [7]. Керівництвом Академії ККПК створено та спеціально підібрано програми для кожного конкретного випадку підвищення рівня освіти правоохоронців. За своїм змістом ці програми дуже подібні до 26-ти тижневої програми підготовки кадетів.

Королівська кінна поліція Канади займає чітко визначене місце в системі правоохоронних органів країни. У цій країні існують і звичні для європейця підрозділи поліції. Наприклад, поліцейські, що мають бажання та заслуговують у майбутньому на вищу посаду, можуть бути задіяні у Програмі з управління в органах поліції Канади. Тривалість цієї навчальної програми налічує від 340 годин. Кандидатів ретельно відбирають. Щоб мати право навчатися за цією програмою, майбутній управлінець повинен закінчити школу поліції Квебеку. Дозволяється також отримати сертифікат еквівалентності, виданий відповідно до розділу III *Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec* (Положення щодо плану навчання Національної школи поліції Квебеку. – *В. Ш.*). У цьому розділі зазначається, що кандидат має ті компетенції, які передбачені програмою професійної підготовки, що надається у школі поліції Квебеку. Отримати такий сертифікат не легше, ніж закінчити спеціальну школу поліції [8].

Для отримання статусу управлінця поліцейський Канади повинен не лише успішно завершити навчання, а й має відповідати низці умов. Одна з умов – висока оцінка знань законодавчої, нормативно-правової бази та поліцейських практик [9].

Не менш цікавим напрямом, що стосується кар'єрного зростання поліцейських, є наявність у Національній школі поліції Квебеку навчальних курсів із підвищення кваліфікації поліцейських. Такі курси мають право відвідувати студенти університетів, якщо вони вже здобувають знання за програмами у сфері громадської безпеки.

Варто звернути увагу і на той факт, що в Канаді для осіб, які працюють у поліції, розроблено спеціальний профіль «Оцінка навичок управління». Профіль поділяється на чотири сегменти. В основу оціночного дослідження покладено напрям «ефективного управління». Для цього проводять аналіз особи на здатність виконувати свою управлінську роль за різних обставин та адекватно взаємодіяти з іншими людьми в різних ситуаціях; вивчаються особисті характеристики кандидата; розглядають його культурні та професійні навички тощо [10].

У країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) професійна підготовка управлінців поліції здійснюється під час післядипломної та додаткової освіти, що полягає в удосконаленні чи перепідготовці кадрів, зміні спеціалізації, підвищенні кваліфікації тощо. Підготовка європейських поліцейських може проводитися як на базі навчальних закладів, так і за місцем несення служби (службова перепідготовка).

Кожен керівник поліції зацікавлений у професійній підготовці управлінських кадрів. Наразі керівну посаду в поліції займають працівники, що мають вищу освіту або навіть і вчений ступінь. Управлінські кадри не лише самостійно, за власним бажанням вступають до закладів вищої освіти, а й відряджаються керівництвом [11].

Досліджуючи особливості підготовки управлінських кадрів поліції країн ЄС, доцільно розглянути основи підготовки професійних управлінських кадрів у Німеччині. Правову базу підготовки управлінських кадрів у поліції визначено федеральними законами кожної із шістнадцяти федеральних земель. Саме в Німеччині до підготовки поліцейських ставляться дуже серйозно: тривалість навчання – до 3-х років, а вартість – до 100 000 євро.

Поліцейська академія Німеччини розробила цілу низку спеціальних освітньо-професійних програм. Майбутні управлінці проходять підвищення кваліфікації за спеціальностями: менеджмент у поліції, правові та соціальні науки, управління. Поліцейська академія не тільки готує спеціалістів-управлінців різного рівня, вона є специфічним науково-дослідним центром діяльності поліції країни. Курси підвищення кваліфікації керівного складу поліції при академії проводять кожного року. Відвідують курси як німецькі поліцейські, так і представники поліції різних країн. У такий спосіб академія підтримує міжнародні зв'язки з навчальними закладами та науковими установами різних країн світу [12].

У Німеччині в системі підвищення кваліфікаційного рівня обов'язковою є звичайна перепідготовка. Крім того, щоб зайняти посаду керівника поліції, необхідно вчитися протягом 6 років у три етапи та мати стаж служби в поліції не менше ніж 12 років. Після атестації поліцейський, який висувається на керівну посаду, оцінюється за такою шкалою: «значно вище середнього», «вище середнього», «середній», «нижче середнього».

У багатьох країнах світу діють національні шкали критеріїв оцінювання діяльності поліцейських перед прийняттям рішення про їх просування по службі. Як правило, майбутні поліцейські керівники оцінюються за розумовими здібностями, рівнем емоційної стабільності, ставленням до співробітництва, управлінськими якостями, мотивацією та ін. Проте перелік не є завершеним. Тому можемо констатувати, що у світовій практиці немає загальних підходів щодо оцінювання ефективності діяльності майбутніх управлінських кадрів поліції.

Під впливом різноманітних чинників (історичних, соціальних, політичних) у різних країнах світу склалися власні системи підготовки управлінських кадрів поліції. Вони можуть бути дуже подібними, а можуть суттєво відрізнятись.

Беззаперечним є те, що професійна підготовка управлінських кадрів поліції визначається потребами держави в розбудові правоохоронної системи, розвитком самої країни та її законодавства, а також багатьма іншими факторами. Але для вирішення завдань, спрямованих на формування правової держави, необхідно не тільки поглиблювати вітчизняний досвід щодо підготовки поліцейських кадрів, а й детально вивчати зарубіжну теорію та практику.

На нашу думку, новітнім і водночас пріоритетним напрямом діяльності є укомплектування підрозділів поліції управлінськими кадрами (персоналом), які володіють необхідними діловими, моральними та професійними якостями, забезпечення стабільності їх службових відносин й оптимальної збалансованості їхньої чисельності. Досягнення кінцевої мети діяльності поліції залежить насамперед від того, як управлінці реалізують надані їм повноваження, наскільки своєчасно та неупереджено вони виконують покладені на них обов'язки.

Висновки. Отже, аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що поліцейські під час проходження служби повинні навчитися працювати на будь-якій посаді, за винятком вищого керівництва. У деяких країнах світу вище керівництво повинно проходити раз на декілька років перекваліфікацію. Кар'єрне зростання працівників, переміщення з однієї посади на іншу та навіть перебування на одній посаді певний термін (від 2 років і більше) – усе це потребує обов'язкового проходження курсу професійної підготовки.

На сьогодні в різних країнах світу створено власні системи підготовки управлінських кадрів поліції. Науковці повинні детально вивчати напрацювання зарубіжних країн у сфері поліцейської освіти для того, щоб сформувати оптимальні шляхи розвитку й удосконалення належного забезпечення професійної підготовки керівних кадрів поліції України з урахуванням переваг і недоліків міжнародного досвіду та специфіки вітчизняного законодавства.

Список використаних джерел

1. Бугайчук К. Л. Підготовка працівників поліції у зарубіжних країнах : інформаційно-практичний довідник / МВС України, Харків. нац. у-нт внут. справ. Харків : ХНУВС, 2021. 140 с.
2. Police of Japan (2019). URL: <https://tinyurl.com/y4zxsoff> (дата звернення: 10.03.2022).
3. Kagawa Prefecture Police. Police Academy. URL: <https://tinyurl.com/y6rbz2oo> (дата звернення: 10.03.2022).
4. Education and Training Courses. The National Police Academy. URL: <https://www.npa.go.jp/keidai/english/about/katei.html> (дата звернення: 10.03.2022).
5. Research and Training Center for International Criminal Investigation and Police Cooperation. URL: <https://www.npa.go.jp/keidai/english/kikan/kokusai.html> (дата звернення: 15.03.2022).
6. Cadet training. URL: <https://www.rcmp-grc.gc.ca/en/cadet-training> (дата звернення: 16.03.2022).
7. National Law Enforcement Training. Official site of the RCMP Academy. URL: <https://www.rcmp-grc.gc.ca/depot/nlet-gfpm/index-eng.htm> (дата звернення: 07.04.2022).
8. Programme de formation initiale. École nationale de police du Québec. URL: <http://www.enpq.qc.ca/futur-policier/programme-de-formation-initiale.html> (дата звернення: 08.04.2022).
9. Loi sur la police. Chapitre p-13.1. Organisation de la formation professionnelle. URL: <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/p-13.1> (дата звернення: 08.04.2022).
10. Évaluation des compétences en gestion. Centre d'évaluation des compétences et aptitudes (CECAP). URL: <https://tinyurl.com/yxpxjz2g> (дата звернення: 09.04.2022).
11. Кузьменко І. Г. Нормативно-правове регулювання професійної підготовки управлінських кадрів поліції країн ЄС. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 3. Т. 1. С. 167–172.
12. Ізбаш К. С. Зарубіжний досвід підготовки кадрів поліції в європейських країнах. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2013. № 1. С. 36–39.

References

1. Buhaichuk, K. L. (2021). Pidhotovka pratsivnykiv politsii u zarubizhnykh krainakh : informatsiino-praktychnyi dovidnyk [Training of police officers in foreign countries : information and practical guide]. MVS Ukrainy, Kharkiv. nats. u-nt vnut. sprav. Kharkiv : KhNUVS. 140 s. [in Ukrainian].
2. Police of Japan (2019). URL: <https://tinyurl.com/y4zxsoff> (data zvernennia: 10.03.2022).
3. Kagawa Prefecture Police. Police Academy. URL: <https://tinyurl.com/y6rbz2oo> (data zvernennia: 10.03.2022).
4. Education and Training Courses. The National Police Academy. URL: <https://www.npa.go.jp/keidai/english/about/katei.html> (data zvernennia: 10.03.2022).
5. Research and Training Center for International Criminal Investigation and Police Cooperation. URL: <https://www.npa.go.jp/keidai/english/kikan/kokusai.html> (data zvernennia: 15.03.2022).
6. Cadet training. URL: <https://www.rcmp-grc.gc.ca/en/cadet-training> (data zvernennia: 16.03.2022).
7. National Law Enforcement Training. Official site of the RCMP Academy. URL: <https://www.rcmp-grc.gc.ca/depot/nlet-gfnp/index-eng.htm> (data zvernennia: 07.04.2022).
8. Programme de formation initiale. École nationale de police du Québec. URL: <http://www.enpq.qc.ca/futur-policier/programme-de-formation-initiale.html> (data zvernennia: 08.04.2022).
9. Loi sur la police. Chapitre p-13.1. Organisation de la formation professionnelle. URL: <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/p-13.1> (data zvernennia: 08.04.2022).
10. Évaluation des compétences en gestion. Centre d'évaluation des compétences et aptitudes(CECAP). URL: <https://tinyurl.com/yxpxjz2g> (data zvernennia: 09.04.2022).
11. Kuzmenko, I. H. (2019). Normatyvno-pravove rehuliuвання profesiinoy pidhotovky upravlinskykh kadriv politsii krain YeS [Regulatory regulation of professional training of police officers in the EU]. *Naukovyi visnyk publicznego ta pryvatnoho prava*. Vyp. 3. T. 1. S. 167–172 [in Ukrainian].
12. Izbash, K. S. (2013). Zarubizhnyi dosvid pidhotovky kadriv politsii v yevropeiskykh krainakh [Foreign experience of police training in European countries]. *Pivdennoukrainskyi pravnychy chasopys*. № 1. S. 36–39 [in Ukrainian].

Shekhovtsova Victoria,

PhD in Economics

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kryvyi Rih)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2207-9317>

TRAINING OF POLICE OFFICERS: FOREIGN EXPERIENCE

This article examines the general issues of management training on the examples of foreign countries. The stages of formation of the leading staff of the police of such countries as Japan, Canada, Germany are considered. The conclusion on the possibility of using the experience of professional training of managerial staff of foreign countries in improving the proper provision of professional training of management staff of the police of Ukraine. Under the influence of various factors (historical, social, political) in different countries of the world, their own systems of training police training have emerged. They can be very similar and can be significantly different. It is undeniable that the professional training of police officers is determined by the needs of the state in building the law enforcement system, the development of the country itself and its legislation, as well as by many other factors. But in order to solve problems aimed at forming a rule of law, it is necessary not only to deepen your domestic experience in the preparation of police personnel, but also to study in detail foreign theory and practice. Personnel management is a number of directions, stages and forms of personnel work. Therefore, it is the management composition that is the determining element of the entire police structure of any country, which eventually depends on the effectiveness of the functioning of all units, every police officer and, as a consequence, the success of the law enforcement system itself. In each country, an indicator of effective police activities is to modernize not only police but also police personnel. International practice sees appropriate professionally to prepare police officers. In our opinion, the latest and at the same time priority activity is the staffing of police personnel (staff), which have the necessary business, moral and professional qualities, ensuring the stability of their official relations and the optimal balance of their number. The achievement of the ultimate goal of police activity depends first and foremost on how the managers exercise their powers, how timely and impartially they fulfill their duties.

Key words: *personnel; management; foreign experience; qualification; retraining of police personnel; national academy.*

Надіслано до редколегії 22.04.2022
Рекомендовано до публікації 25.04.2022