

до виконання даної функції стимулює активність в оволодінні професійними знаннями і вміннями. Виключення будь-якого з вказаних компонентів або зниження рівня їх сформованості спричиняє зниження успішності, а відповідно і результативності професійної діяльності. Виходячи з результатів дослідження готовності курсантів до виконання службових обов'язків, можна виділити мотиваційну сферу як визначальний компонент у структурі готовності.

На жаль, за час навчання у ХНУВС курсанти не мають можливості в повній мірі оволодіти професійною майстерністю, але її основи вони повинні опанувати. Професійна діяльність вимагає від курсантів глибоких теоретичних знань, практичних умінь і навичок не тільки в області кібербезпеки, але й у суміжних областях, без оволодіння якими не можна стати професійно підготовленим працівником поліції. Завдання університету полягає не тільки в тому, щоб озброїти курсантів теоретичними знаннями, але і навчити вчитися, тобто користуватися знаннями з практики.

Готовність до практичної діяльності на рівні професійної майстерності визначається низкою кваліфікаційних та професійних вимог. У порівнянні з навичками уміння в напрямку кібербезпеки мають велику змінність, носять усвідомлений характер виконання дій з переходом у наукову творчість. Зміна вимог до характеру умінь є відповіддю на зростання наукової інформації, швидку заміну старих знань новими. У цих умовах особливого значення набуває оволодіння людиною не стільки комп'ютерною технікою з відповідним програмним забезпеченням, скільки оперативною методикою виконання практичних завдань. Якщо такий підхід важливий у навчанні курсантів інших спеціальностей, то при підготовці фахівців з кібербезпеки він є необхідним. Адже фахівцям з кібербезпеки частіше, ніж іншим поліцейським доводиться оновлювати свої знання, переглядати методи роботи, опановувати нові вміння. Це складний процес, що включає інтелектуальний, емоційний і вольовий прояв особистості.

На нашу думку, з метою більш якісної підготовки фахівців з кібербезпеки потрібно враховувати академічні та професійні вимоги до спеціалістів в галузі програмування, комп'ютерних наук та інформаційно-комунікаційних технологій, а також у супутніх галузях. Тому курсантів потрібно навчити нестандартно мислити, добре володіти іноземною мовою, щоб спілкуватися зі своїми колегами з інших країн для ознайомлення з зарубіжним досвідом в галузі боротьби з кіберзлочинністю. При цьому значну увагу потрібно надавати вивченню та практичному застосуванню технологій кібербезпеки при користуванні та розробці систем аналітичних досліджень, керування базами даних та знань, мережевих додатків та Інтернет-сервісів, протоколів передачі та шифрування даних. Крім того потрібно ознайомлювати курсантів та студентів з методиками сертифікації, експертизи та проведення спеціальних досліджень (в тому числі з використанням паралельних та квантових обчислювальних середовищ) засобів і систем кібернетичного захисту інформаційних ресурсів. Необхідно ввести або значно розширити вузькоспеціалізовані курси, присвячені методам виявлення, блокування загроз та отримання доказів несанкціонованого доступу до інформації з відповідним ступенем секретності державних та недержавних інформаційних ресурсів.

Одержано 05.11.2017

УДК 351.74

Ігор Олегович СВЯТОКУМ,

*науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
з проблем протидії злочинності*

Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4374-5494>

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЇЇ ПРАЦІВНИКІВ

Зміна підходу до оцінки ефективності роботи Національної поліції є одним із ключових елементів у її реформуванні та перетворенні на орган, що виконує передусім соціально-сервісну функцію. Важливість формування сучасної, прозорої та ефективної системи оцінки роботи поліції відображена у положеннях закону України «Про Національну поліцію», ч.3 ст.11 якого

передбачає, що рівень довіри населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції [1]. Вказана норма покликана забезпечити перехід від успадкованої від радянської міліції «палочної» системи (або АПМР+1, тобто показник за аналогічний період минулого року + 1). Перехід до нової системи оцінки ефективності діяльності поліції покликаний, тому числі, змінити спрямованість мотивації її працівників із роботи «на показник» на сумлінне виконання своїх завдань із надання населенню поліцейських послуг із забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави та протидії злочинності. У свою чергу, мотиваційна складова є важливим компонентом фахової підготовки як майбутніх, так і діючих правоохоронців, у зв'язку з чим доцільним видається дослідження, яким чином різні підходи до оцінки роботи поліцейського впливають на його вмотивованість на вчинення тих чи інших дій.

Система АПМР + 1 у своїй класичній формі (востаннє у такому вигляді вона була закріплена Системою оцінки діяльності органів внутрішніх справ України та форми звітності № 1-КРІТ, затвердженою наказом МВС України від 14.02.2012 № 138 [2]) складалася із трьох базових компонентів.

1. Критерії оцінки, виражені у кількісних показниках, трансформованих у кількісні індикатори

2. Очікувана зміна показника.

3. Питома вага показника в оцінці діяльності правоохоронного підрозділу.

Кількісні показники, що застосовувалися у системі оцінки, характеризували так безпосередні результати (output). Зарубіжні дослідники характеризують такі результати як внутрішній вимір результатів роботи поліції, що корелюються з бажаними кінцевими результатами (напр., кількість заарештованих осіб; кількість накладених штрафів тощо) [3, р. 3]. З точки зору керівництва правоохоронних органів, подібні показники мають низку переваг. Так, безпосередні результати знаходяться під прямим контролем поліції; іншими словами, між конкретною дією працівником поліції і безпосереднім результатом існує прямий та очевидний причинно-наслідковий зв'язок, а відтак, акцент на них більш ефективно створює мотивацію для певної поведінки. Безпосередні результати легко виражаються у кількісних, порівнюваних показниках, які піддаються відносно простому контролю з боку керівництва. Разом з цим, з точки зору мотивації

Очікувана зміна показника була ключовою особливістю системи АПМР+1. З метою стимулювання працівників до «більш ефективної» роботи та недопущення ухилення від виконання своїх обов'язків, встановлювалася оцінка показників діяльності, виходячи із порівняння їх з аналогічними показниками за попередній період. Це реалізовувалося у вигляді нормативно-правового встановлення оцінки тенденції росту або стабільності як позитивного або негативного.

Це призводило до виникнення низки негативних факторів впливу на мотивацію працівників правоохоронних органів.

1. Вбудоване очікування постійного зростання значення індикаторів що, за задумом, мало свідчити про постійне покращання якості роботи підрозділу/працівника призвело до того, що оптимальною розглядалася фіксація результату минулого періоду плюс (або мінус, якщо позитивно оцінюється скорочення) мінімально можливий приріст.

2. Автоматична трансформація показників в управлінські рішення сформувала сильну мотивацію фокусувати увагу на тих напрямках діяльності, які є найбільш «перспективними» з точки зору отримання позитивної оцінки роботи (тобто, «робота на показники»).

3. Використання статистичної звітності самих правоохоронних органів для розрахунку індикаторів створило мотивацію до викривлення самої кримінологічної статистики, що мало результатом хибну інформацію не лише про роботу правоохоронних органів, а й про стан та тенденції злочинності в цілому.

Відносна сталість вказаної системи оцінки призвела й до того, що мотивація до подібних негативних проявів лише закріплювалася із кожним новим поколінням працівників.

Впровадження показника довіри населення як основного критерію оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції покликане змінити цю негативну тенденцію. Тим не менш, не можна не звернути увагу на низці можливих проблем, що пов'язані із застосуванням даного показника при оцінці роботи поліції, у тому числі – в контексті мотивації.

На відміну від показників, що застосовувалися в системі АПМР + 1, рівень довіри до поліції являє собою кінцевий результат (outcome). Він відображає позитивний вплив роботи поліції на

суспільство в цілому (до таких показників також належить, наприклад, відчуття безпеки жителями громади) [3, р. 3]. З одного боку, кінцеві результати характеризують кінцеві цілі діяльності підрозділів поліції, що дозволяє останнім самостійно обирати шляхи їх досягнення та більш гнучко реагувати на обставини, що змінюються. Разом з цим, не можна не враховувати, що довіра населення, як і решта кінцевих результатів, залежить від цілої низки факторів, частина з яких знаходиться поза контролем поліції. Відтак, низький ступінь безпосереднього впливу працівників поліції на показники суттєво знижує мотивацію до їх покращення. Окрім цього, використання виключно безпосередніх результатів діяльності для оцінки поліції дозволяє правоохоронцям виправдовувати незадовільні показники факторами, що перебувають за межами їх контролю.

Окремо слід наголосити на недоцільності використання **лише** показника довіри населення при оцінці громадської думки про діяльність поліції. Так, поряд із довірою важливим є показник оцінки населенням роботи поліції. Якщо перший показник характеризує усталені уявлення про поліцію, то другий більш швидко реагує на діяльність поліції.

В сучасних умовах, проблемою залишається і фактична відсутність затвердженої методики оцінки рівня довіри населення до поліції, необхідність використання якої визначена Законом України «Про Національну поліцію». Так, наразі система оцінки фактично відсутня, а в окремих випадках використовується ad hoc метод оцінки рівня довіри за кількістю поданих скарг [4, с. 345]. Звичайно, що невизначеність у питанні, що саме вважається якісною роботою поліцейського і що саме від нього очікується, негативно впливає на професійну мотивацію правоохоронців.

Виходячи з вищевикладеного, ефективна система оцінки діяльності поліції має носити комплексний характер, включаючи як показники, що характеризують громадську думку про поліцію (довіра до поліції, оцінка населенням роботи поліції), що має мотивувати працівників на адаптацію до передусім сервісного характеру діяльності поліції, так і проміжні кількісні показники, що мають виконувати функцію контролю, недопущення ухилення від виконання обов'язків та забезпечать працівникам поліції можливість бачити результати своєї роботи.

Список бібліографічних посилань

1. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Офіційний вісник України. 2015. № 63. С. 33.
2. Про затвердження Системи оцінки діяльності органів внутрішніх справ України та форми звітності № 1-КРІТ : наказ МВС України від 14.02.2012 № 138. Служб. док.
3. Davis R. C. Selected International Best Practices in Police Performance Measurement. Rand Corporation, 2012. 39 p. URL: <http://www.jstor.org/stable/10.7249/j.ctt1q60z7.2> (дата звернення: 09.10.2017).
4. Дайн П. ван, Донаті С., Сердюк О. О., Святокум І. О. Проблеми реформування органів Національної поліції (за матеріалами фокус-груп із поліцейськими у Харківській області) // Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр.. (м. Харків, 21.04.2017) / Харків нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2017. С. 342–345.

Одержано 03.11.2017

УДК 355.553

Денис Володимирович СЕРГІЄНКО,

*старший викладач кафедри тактичної
та тактико-спеціальної підготовки факультету № 3
Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8929-4743>*

РОЛЬ ТАКТИЧНОЇ ТА ТАКТИКО-СПЕЦІАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ У ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ ДЛЯ ПІДРОЗДІЛІВ КРИМІНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

На сьогоднішній день до поліцейських в Україні повинні висуватися особливі вимоги щодо навичок і вмінь діяти в умовах підвищеної небезпеки. Це обумовлено тим, що для проведення антитерористичної операції активно залучаються працівники органів Національної поліції України. Що стосується саме працівників кримінальної поліції то вони також залучаються до