

Володимир Петрович ОСТАПОВИЧ,

завідувач лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України (м. Київ), кандидат юридичних наук

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9186-0801>

Вадим Іванович БАРКО,

головний науковий співробітник Державного науково-дослідного інституту

МВС України (м. Київ), доктор психологічних наук, професор

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>

ПРАВОВІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

На підставі нового законодавства, зокрема Закону України «Про Національну поліцію» від 2015 р., створено поліцейські комісії – новий орган, покликаний підвищити якість професійного добору поліцейських (1).

Наше дослідження, присвячене дослідженню напрямів підвищення ефективності добору персоналу до лав НПУ, проводилось протягом 2018 року і охопило більше 700 поліцейських із 20 областей України. Встановлено, що з липня 2015 р. органи поліції почали керуватись принципами відкритості, прозорості та підзвітності населенню, поступово сформувалися різні форми громадського контролю (2). Аналіз законодавства зарубіжних країн також свідчить про те, що численні міжнародні документи містять визначені вимоги до юридично зафіксованих форм громадського контролю за органами поліції. Законодавство України у сфері безпеки та оборони передбачає *демократичний цивільний контроль* над Воєнною організацією та правоохоронними органами держави, частиною якого є *громадський контроль* (5).

Дослідження підтвердило, що створення в державі постійних *поліцейських комісій* є важливою ознакою підвищення прозорості діяльності поліції. Головними завданнями комісій є забезпечення прозорого добору та просування поліцейських по службі. Закон України «Про Національну поліцію», підзаконні нормативно-правові акти регулюють діяльність поліцейських комісій. Порядок діяльності поліцейських комісій, а також у Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затверджені наказом МВС України від 25. 12. 2015 № 1631, регулюють процедури залучення комісій до вирішення питань роботи персоналу поліції, підстави для формування комісій тощо (4). Проте в законодавчих актах, які регулюють діяльність поліцейських комісій, існує низка прогалин. Так, *конкурс на посади до Національної поліції обов'язково проводиться* лише серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліцію з призначенням на посади молодшого складу поліції (ч.3 ст. 52 закону), але в разі призначення на керівні посади, конкурс не обов'язковий. *Закон не дає однозначної відповіді щодо повноважень* поліцейських комісій при наданні висновку про невідповідність поліцейського певній посаді.

Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» та Типового порядку, конкурс проводиться в декілька етапів: тестування на знання законодавчої бази, на загальні здібності й навички, перевірка особистісних

характеристик, перевірка рівня фізичної підготовки; співбесіда. Проте результати тестування особистісних характеристик кандидата не впливають на його рейтинг, мають лише рекомендаційний характер і враховуються поліцейською комісією під час ухвалення рішення за результатами всіх етапів конкурсу. Такий підхід до оцінювання психологічної придатності особи до служби вважаємо недостатньо обґрунтованим. Окрім цього, Типовим порядком чітко не визначено методологію й методику проведення психологічного тестування кандидатів і не затверджено перелік психодіагностичних методик.

Вважаємо доцільним запровадити оцінювання результатів психологічного тестування за п'ятибальною порядковою шкалою та враховувати цей результат під час формулювання підсумкового висновку щодо рекомендуванню особи до служби.

Слід відзначити, що з усіх етапів добору поліцейська комісія безпосередньо бере участь лише в останньому – співбесіді. Після проведення співбесіди вона ухвалює щодо кандидата одне з двох рішень: рекомендувати особу на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади чи не рекомендувати її. Вважаємо, що результати психологічного тесту та співбесіди повинні оцінюватися (як і інші етапи конкурсу) на основі балів за порядковою шкалою. Крім того, під час складання загального рейтингу доцільно встановити пропорційне співвідношення кількості балів, отриманих кандидатом на психологічному тестуванні та співбесіді, з балами, набраними під час тестування.

Варто також відзначити, що не встановлено конкретних вимог до проведення співбесіди з кандидатами на посади. Розділ Типового порядку, присвячений співбесіді, складається із формулювань загального характеру. Отже, стають можливими певні помилки при оцінюванні поліцейською комісією кандидатів. Враховуючи зарубіжний досвід вважаємо, що задля оцінювання результатів психологічного тестування й рівня компетенцій на співбесіді поліцейським комісіям доцільно використовувати п'ятибальну порядкову шкалу оцінювання, в якій 5 відповідає найвищому рівню компетенції, а 1 – найнижчому. Співбесіда має передбачати постановку запитань стосовно кожної компетенції в однаковому формулюванні та в однаковій послідовності для всіх кандидатів, їх перелік доцільно розробляти для кожного конкурсу окремо.

Варто підкреслити, що наразі відсутні нормативні документи, необхідні для ефективного функціонування поліцейських комісій; діяльність комісій регулюється лише двома нормативними актами – Законом України «Про Національну поліцію» та наказом МВС України «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських» від 25. 12. 2015 № 1631. Таким чином, наявні недоліки законодавства, які можуть знизити ефективність діяльності членів поліцейських комісій.

Враховуючи викладене, вважаємо за доцільне на законодавчому рівні внести зміни до Закону України «Про Національну поліцію» щодо вдосконалення нормативних засад призначення на посади в поліцію та просування по службі. Також вважаємо, що доцільно внести зміни до Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, які стосуються встановлення переліку професійно важливих якостей поліцейських і методів їх психодіагностики під час проведення психологічного тестування, визначення процедури проведення співбесіди; внести зміни до Порядку діяльності поліцейських комісій, які стосуються вдосконалення

порядку реалізації повноважень комісій при знаходженні об'єктивних форм оцінювання членами поліцейської комісії особистісних характеристик і компетенцій кандидатів на посади, методів обрахування балів за результатами психологічного тесту і співбесіди та методики визначення загального балу кандидата для рейтингу.

Список бібліографічних посилань:

1. Про Національну поліцію: закон України від 02. 07. 2015 № 580-VIII: ред. від 01. 01. 2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 21. 01. 2019).

2. Банчук О., Крапивін Є., Малишев Б. Поліцейські комісії в Україні: звіт за результатами дослідж. Київ: Софія-А, 2018. С. 192.

3. Guidebook on Democratic Policing: Senior Police Adviser to the OSCE Secretary General / The Organization for Security and Co-operation in Europe. 2nd ed. Vienna: OSCE, 2008. 46 p. URL: <https://www.osce.org/spmu/23804?download=true> (дата звернення: 15. 01. 2019).

4. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України від 25. 12. 2015 № 1631. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (дата звернення: 21. 01. 2019).

5. Закон України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» від 19. 06. 2003 № 975-IV).

УДК 342. 92

Оксана Володимирівна ПАНАСЮК,

завідувач кафедри юридичних дисциплін, Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент
ORSID: <http://orsid.org/0000-0003-1621-687X>

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Приведення податкової системи у відповідність з пріоритетами державної політики соціально-економічного розвитку, сприяння сталому економічному зростанню, забезпечення достатнього обсягу податкових надходжень до бюджетів усіх рівнів, забезпечення прозорих та доброзичливих стосунків із платниками податків безпосередньо залежить від стану (рівня) дисципліни в органах державної податкової служби України.

Аналіз тенденцій реформування системи державного управління в Україні протягом останніх 10 років свідчить про те, що вона рухається до моделі нового державного менеджменту. Однак, попри те, що з моменту проголошення незалежності України організаційна структура апарату управління зазнала близько 350 трансформацій, сьогодні державне управління все ще не відповідає стратегічному курсу країни до європейських стандартів демократичного врядування, оскільки залишається неефективним, схильним до корупції, внутрішньо суперечливим через вбудований конфлікт інтересів, надмірно централізованим, закритим від суспільства, громіздким і відірваним від потреб громадянина.