

3. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 28.09.2019).
4. Про Службу безпеки України : закон України від 25.03.1992 № 2229-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12> (дата звернення: 05.10.2019).
5. Про національне антикорупційне бюро : закон України від 14.10.2014 № 1698-VII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18> (дата звернення: 03.10.2019).

Одержано 31.10.2019

УДК 349.2:351.74

Костянтин Юрійович МЕЛЬНИК,

доктор юридичних наук, професор,

завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-8960-0234>

ДО ПРОБЛЕМИ КОМПЛЕКТУВАННЯ КАДРАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Створення нового правоохоронного органу – Національної поліції України у свій час чекали чи не сильніше, ніж всі інші зміни в українській державі. На цю реформу громадянами було покладено багато надій, вона повинна була стати справжнім проривом в Україні, орієнтиром для всіх інших реформ. За задумом Національна поліція України повинна була стати органом, позбавленим корупційних проявів, з професійним кадровим складом, який би ефективно захищав права та свободи громадян.

Влітку 2015 р. було прийнято Закон України «Про Національну поліцію», який заклав нові підходи до прийняття на службу до цього правоохоронного органу, зокрема, було запроваджено конкурсний відбір у поліцію, передбачена можливість використання поліграфу для оцінки морально-ділових якостей кандидатів на посади поліцейських тощо.

Реформування було розпочато зі створення та набору до патрульної поліції. Набір та підготовка особового складу патрульної поліції тривала протягом декількох місяців. Кандидати пройшли комп'ютерне тестування, перевірку рівня фізичної підготовки, військово-лікарську комісію, комісійну співбесіду. Навчальна програма включала, як отримання теоретичних знань, так і опанування необхідних для несення служби практичних навичок. До процесу навчання майбутніх патрульних було залучено професійних викладачів і тренерів, у тому числі з Грузії, США та Канади. У суботу 4 липня 2015 р. на Софійській площі у м. Києві 2000 патрульних урочисто присягли на вірність Україні. Того ж вечора перші екіпажі новоствореного підрозділу заступили на перше чергування [1].

Про тодішній високий авторитет та престижність новоствореного підрозділу свідчив той факт, що в патрульну поліцію у 2015 р. стояли черги з охочих, а конкурс доходив до 10–15 претендентів на одну вакантну посаду патрульного поліцейського.

Як свідчить статистика у патрульну поліцію тоді набрали 75–80 % громадян з вищою освітою. Це спровокувало згодом проблему з кар'єрним ростом всередині патрульної поліції, коли поліцейські з вищою освітою і званнями середнього складу поліції на вулиці здійснювали «первинну поліцейський роботу». На початку 2017 р. тодішній голова Національної поліції України Сергій Князєв ввів програму переведення патрульних поліцейських на оперативну роботу в місцеві управління. З тих пір за межі патрульної поліції – всередині системи МВС перевелися більше тисячі працівників [2].

Окрім внутрішнього відтоку кадрів з патрульної поліції великого обсягу набув і зовнішній. Керівник патрульної поліції України Олександр Фацевич, передусім, це пов'язує зі значним навантаженням в роботі патрульного. Особливо це стосується великих міст, де їм доводиться перебувати по 12 годин у постійному режимі патрулювання. «Протягом 12 годин у патрульного дуже велике навантаження. Іноді вони виходять і в позаурочний час, коли в нас відбуваються якісь масові заходи», – пояснив Олександр Фацевич [3]. Вважаю, що не останню роль у звільненнях з патрульної поліції зіграло і невисоке грошове забезпечення патрульних поліцейських (8–12 тисяч гривень на місяць), яке не компенсує вказані умови служби.

Вищезазначене обумовило сьогодишню складну ситуацію з комплектуванням кадрами патрульної поліції. Так, за даними Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України станом на 1 червня 2019 р., там залишалися вакантними 3800 посад – 20 % від запланованої кількості. У новому наборі в ряди патрульних поліцейських, оголошеному 3 серпня 2019 р., йдеться вже про 5,5 тис. вакансій. Слід відзначити, що нині молоді кадри не поспішають заповнювати наявні вакансії в патрульній поліції. Наприклад, за результатами конкурсу, оголошеного в м. Києві відбір пройшли лише вісім кандидатів. При цьому, за словами начальника Управління патрульної поліції в м. Києві Юрія Зозулі, дефіцит кадрів в квітні 2019 р. становив близько 30 % або близько 800 поліцейських [2].

Незабезпеченість на належному рівні кадрами патрульної поліції не могло не позначитися на ефективності її роботи. Так, в перші місяці функціонування патрульної поліції поліцейські екіпажі приїздили на виклик за лічені хвилини, згодом час прибуття ставав все довшим і довшим, а тепер їх часом і не дочекались.

Характерним є випадок, що стався з мешканцем м. Києва Олексієм, у якого у 2017 р. посеред білого дня з машини витягли вартісну професійну техніку. Потерпілий згадує: «Крадіжка із автомобіля сталася три хвилини тому, я

знаю напрямом, куди побіг злочинець, я знаю, як він був одягнений. Мені сказав свідок, що на ньому були шорти і зелена футболка. Це підтвердилося потім на камерах. Можна було все знайти по гарячих слідах. Однак за три з половиною години до мене ніхто не приїхав». Олексій змушений був сам їхати у відділення поліції і просити прийняти заяву про злочин. Потім умовляв слідчих взяти відео із численних камер спостереження, за якими можна було прослідкувати, звідки прийшов злодій, із ким взаємодіяв та куди втік із викраденим. В результаті ні викраденої техніки, ні підозрюваних слідчі не знайшли [4].

Вищенаведений випадок не єдиний і підіймає загальну проблему неналежного комплектування кадрами всіх структурних підрозділів Національної поліції України, що в кінцевому результаті призводить до неякісної роботи зазначеного правоохоронного органу та низького рівня забезпечення захисту прав громадян від протиправних посягань.

Таким чином, сьогодні доволі гостро постала проблема не лише кількісного, але і якісного кадрового складу Національної поліції України. Непоодинокими є випадки, коли досвідчені працівники звільняються з поліції, а на їх місце або ніхто не приходить, або приходять молоді люди з неналежними знаннями, відсутністю практичних навичок та бажання працювати.

Такий стан справ з комплектуванням кадрами підрозділів Національної поліції України, передусім, пов'язаний зі зниженням авторитету Національної поліції України у суспільстві та престижності професії поліцейського, з огляду на випадки корупції в поліції, незахищеність поліцейських від незаконних дій різного роду громадських активістів, прояви непрофесійності та байдужості у роботі поліцейських, неналежну організацію служби у поліцейських підрозділах, низьке грошове забезпечення поліцейських тощо.

Керівництво Міністерства внутрішніх справ України та Національної поліції України сьогодні здійснюють певні заходи для поліпшення добробуту поліцейських. Це і 25-відсоткове підвищення грошового забезпечення поліцейських, яке відбулося на початку 2019 р., і запуск лізингової житлової програми для поліцейських, коли за рахунок державних коштів компенсуються витрати з обслуговування договору-лізингу (100 %) та частина лізингових платежів (до 40 %).

Вітаючи запровадження вищезазначених заходів, які без сумніву посилюють соціальну захищеність поліцейських та спонукатимуть останніх до тривалої служби у поліції, разом з тим відзначу, що без істотного підвищення авторитету Національної поліції України та престижності професії поліцейського у суспільстві та державі не можна вирішити проблему комплектування поліцейських підрозділів високопрофесійними, ініціативними та моральними працівниками.

Список бібліографічних посилань

1. Патрульна поліція України // Вікіпедія : віл. енцикл. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B0%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8 (дата звернення: 20.10.2019).
2. Deutsche Welle перечеислила основные проблемы полиции в Украине. *Deutsche Welle*. URL: <http://www.dsnews.ua/politics/deutsche-welle-perечisli-la-osnovnye-problemy-politsii-v-ukraine-17082019175200> (дата звернення: 20.10.2019).
3. Упродовж 5 місяців з патрульної поліції звільнилися близько 400 осіб – Фацевич // 112.ua. URL: <https://ua.112.ua/suspilstvo/za-5-misiatsiv-z-patrulnoi-politsii-zvilnylosia-blyzko-400-osib-politsiia-452178.html> (дата звернення: 20.10.2019).
4. Курбатов О. «Піду з поліції»: чому патрульні поліцейські в різних містах звільняються з роботи // Антикор : сайт. URL: https://antikor.com.ua/articles/179593-pidu_z_politsiji_chomu_patruljni_politsejski_v_riznih_mistah_zvilnjajutsja_z_roboti (дата звернення: 20.10.2019).

Одержано 01.11.2019

УДК 159.90

Наталя Едуардівна МІПОРАДОВА,

кандидат психологічних наук, доцент,

професор кафедри педагогіки та психології факультету № 3

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-0716-9736>

МЕТОД «ПОРТФОЛІО» ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Однією із складових професійно-психологічного супроводження професіогенезу працівників поліції є використання методу «Портфоліо».

Портфоліо – це спосіб фіксування, накопичення, оцінки і самооцінки особистих досягнень за певний проміжок часу. Призначення портфоліо – накопичення досягнень, відслідковування професійного прогресу, представлення діяльності і професійного розвитку за окремий проміжок часу [2].

Сутністю використання професійного портфоліо є демонстрація потенційних творчих можливостей спеціаліста в тій чи іншій сфері діяльності.

Ідея використання портфоліо в освітній діяльності вперше виникла в Америці в середині 80-х років XX ст. і з того часу його використання на різних рівнях освіти від початкової до вищої постійно розширюється.