



ШЕТЕЛДЕРДЕГІ ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ҚЫЗМЕТІ

ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗА РУБЕЖОМ

УДК 351.74 (479)



В.В. Чумак

кандидат юридических наук
E-mail: v.v.chumak@ukr.net

Харьковский национальный
университет внутренних дел
Украина

Организационно- правовое обеспечение отбора на службу в полицию Грузии: опыт и перспективы использования в Украине

Аннотация. В статье исследованы основные организационно-правовые основы отбора кадров в подразделения полиции в Грузии. Определен статус полицейского и основные требования, предъявляемые к кандидатам в соответствии с действующим законодательством Грузии. В статье исследованы все этапы конкурсного отбора кадров и определены их последовательность и содержание. Сделан вывод о том, что подходы к отбору кадров в полицию Грузии несколько схожи с требованиями, предъявляемыми к кандидатам на службу в полицию в Украине. Отмечено, что для качественного реформирования полиции в Украине есть все основания использовать опыт Грузии в Украине в вопросе кадрового обеспечения Национальной полиции в Украине.

Ключевые слова: полиция, кадровое обеспечение, конкурсный отбор, реформа, Грузия, Украина.

Актуальность темы исследования. Избрание Украиной курса на евроинтеграцию обусловили бурное развитие процессов реформирования государственных органов и трансформаций правоотношений в различных отраслях права. Не обошли вниманием и вопросы реформирования правоохранительной системы Украины, поскольку 2014-2015 гг. стали контрреволюционным катализатором изменений в системе «милиция-полиция», что означало для общества и государства создание принципиально нового органа, предоставляющего сервисные услуги населению.

Когда в 2014 году встал вопрос, с чего начинать реформирование, на помощь пришли зарубежные партнеры, результатом чего стало подписание Президентом Украины Закона «О Национальной полиции». Поскольку в начале реформирования основными зарубежными партнерами были представители Грузии, то в данном контексте нами была выбрана Грузия как страна, которая снизила высокий уровень коррупционной составляющей в правоохранительной системе, и создала эффективную систему отбора кадров в полицию.

Представляются важными исследование деятельности полиции Грузии, учитывая тот факт, что грузинскими реформаторами при всех «за» и «против» были достигнуты реальные результаты в коренном изменении психологии

работников полиции, искоренении из полиции духа коррупции, реальное увеличение доверия общества и населения к полицейским, и в совокупности с реальным техническим, кадровым и правовым переоснащением полиции получена как результат реальная эффективность ее деятельности [1, с. 7].

Очень важно понимать, что можно ставить стратегические задачи перед полицией, но до тех пор, пока каждый гражданин страны не почувствует, что полиция защищает его отдельно, ее деятельность не будет эффективной [1, с. 7].

Анализ последних исследований и публикаций. С началом реформирования правоохранительной системы Украины учеными были рассмотрены многие вопросы, связанные с проблематикой как правоохранительной системы вообще, так и отдельными ее аспектами. Так, общими проблемами реформирования правоохранительной системы занимались: В.Б. Аверьянов, А. Ф. Андрияша, А.Н. Бандурка, Ю.П. Бытак, С.М. Гусаров, С.Д. Гусарев, А.Т. Комзюк, Р.С. Мельник, А.Н. Муzychuk, А.Ю. Салманова, I.B. Фільштейн и другие. Указанными учеными сделан значительный вклад в развитие административного права, исследованы вопросы реформирования и деятельности полиции, однако не были охвачены в достаточном количестве вопросы использования зарубежного опыта, в частности, такой страны как Грузия.

Цель статьи - исследовать систему отбора кадров в полицию Грузии, а также проанализировать возможности и целесообразности ее использования в Украине.

Изложение основного материала. Процесс реформирования правоохранительной системы в Грузии прошел трудоемкий и длительный путь от карательного органа до сервисного. Первыми шагами в процессе реформирования стали процессы по очистке кадров и их дальнейшее перепрофилирование. Так, были уволены более 75 тыс. из 85 тыс. сотрудников ведомства, в том числе весь управленческий аппарат [2].

С началом реформы новые полицейские кадры набирались по открытому конкурсу, по участию в котором исключили людей, которые уже имели опыт работы в силовых структурах. При приеме на работу кандидаты проходили разработанные по западным стандартам психологические тесты, которые позволили повысить средний интеллектуальный уровень полицейских и отсеять лиц с неустойчивой или агрессивной психикой. Постоянное отсеивание среди действующих сотрудников происходило с помощью Генеральной инспекции Министерства внутренних дел. Это специальное подразделение занимается организацией «оснований» - ситуаций, провоцирующих полицейских на правонарушения, например, получение взяток или отступление от должностных инструкций. Всего в 2003-2010 годах за различные преступления были привлечены к ответственности 1064 полицейских [2].

Сегодня подбор кадров в полицию и принятие на службу осуществляется по определенной системе принципов, закрепленных в нормативно-правовых актах. Согласно ст. 38 Конституции Грузии, все граждане Грузии равноправны в социальной, экономической, культурной и политической жизни, независимо от языка, национальной, этнической и религиозной принадлежности, запрещается любая форма дискриминации. Отдельные направления деятельности полиции и личного состава полиции, прохождения службы полицейскими определяются Законом «О полиции», также Законом «О публичной службе», но только в той части, которая не урегулирована другими нормативно-правовыми актами, определяющими публичную службу в полиции [1, с. 166].

Согласно ч. 3 ст. 4 Закона Грузии «О полиции», полицейский - это государственный служащий, который служит в Министерстве внутренних дел, сотрудник пограничной полиции или юридического органа публичного права, награждается специальным званием и принес присягу полицейского [3].

В соответствии со ст. 37 Закона Грузии «О полиции», на службу в полицию принимаются граждане Грузии, которые достигли 18 лет, владеющие государственным языком Грузии, по своим личным и деловым качествам, уровню образования (высшее образование или неполное высшее образование), физической подготовки, состояния здоровья имеют возможность выполнять функции полиции. Кроме того, при приеме на службу считается необходимым знание Конституции Грузии и наличие свидетельства на право управления транспортным средством. При поступлении на службу в Национальную полицию Грузии все будущие полицейские принимают присягу, текст которой утвержден Министром внутренних дел [4].

Прием на службу накладывает на работника полиции определенные ограничения, например, запрет принимать участие в деятельности партий, быть членом каких-либо политических объединений, участвовать в общественных акциях, таких как забастовки, манифестации. Полицейскому запрещается выполнять любую работу, которая предусматривает оплату, кроме научной, педагогической и творческой [1, с. 167].

В ходе реализации реформы, к отбору полицейских ввели следующие требования: полицейскому запрещено посещать казино, а также заведения игровых автоматов, за исключением, когда осуществляются розыскные мероприятия; полицейским запрещено находиться в форменной одежде в местах разлива спиртных напитков; при выполнении служебных обязанностей полицейскому запрещено во время общения с гражданскими лицами курить, жевать жевательную резинку,

разговаривать по телефону, разговаривать в машине, носить солнцезащитные очки и быть в неопрятном виде; полицейский должен быть корректным в общении с людьми, ему запрещено проявлять грубость, неуважение, он должен оставаться объективным в случаях провокации; полицейскому запрещено открыто носить огнестрельное оружие в гражданской одежде, а также использовать его в личных целях. Вышеуказанные положения нашли свое закрепление в Кодексе этики поведения полицейского [5].

Учитывая вышесказанное, была разработана система отбора кадров в полицию Грузии. Как указывает И. Фильштейн, в деятельности кадрового аппарата МВД Грузии и полицейских органов четко просматривается использование элементов кадровой политики, применяемой в полицейских органах США. Анализ иностранной и отечественной литературы, посвященной кадровой работе в правоохранительных органах, свидетельствует, что вопрос субъективного фактора приобретает все большее значение. Грузинские специалисты, возглавляющие реформы полиции в Украине, исходили из того, что общей тенденцией формирования кадрового состава полиции является отбор кандидатов на службу в полицию, которые могли бы обеспечить взаимодействие полиции с населением на основе социального партнерства, а также преодоление коррупции в полицейской среде [1, с. 169].

Именно в таком направлении осуществляют реформы грузинские специалисты, используя американскую теорию рекрутирования. Как отмечают украинские ученые, «в специальной литературе еще не выработано определения рекрутирования». В западной литературе под рекрутированием понимают «процесс привлечения кандидатов, которые отвечают определенным требованиям, произведенным в данной национальной или региональной полицейской системе, для участия в конкурсе на получение рабочего места» [6, с. 131].

На сегодня существует три модели рекрутирования. Согласно первой модели под названием «рекрутская» лицо, имеющее намерение начать свою деятельность в правоохранительных органах, приходит туда как лицо со своими ценностями, отношениями и качествами, позволяющими успешно работать [1, с. 170].

Вторая модель, «модель социализации», предусматривает, что все качества личности формируются в процессе обучения и испытательного срока, когда осуществляется «погружение» лица в его новую специальность.

Третья модель предполагает сочетание первых двух, называется «взаимодействие факторов» и предусматривает отбор кандидатов с определенными качествами, которые находят свое закрепление в процессе обучения и испытательного срока. Именно такая модель взята за основу грузинскими специалистами при осуществлении реформ органов полиции в Грузии и применяется ими при реформировании украинской правоохранительной системы. Использование такой модели рекрутирования предусматривает проведение конкурса, использование тестов для определения уровня интеллекта, а также создание психологического и психиатрического портрета кандидата на службу в полицию [1, с. 170].

Учитывая вышесказанное, стоит отметить, что основным средством комплектования новых кадров в Грузии является именно конкурсный отбор, который состоит из нескольких этапов.

Первый этап конкурсного отбора начинается с подачи анкет, содержащих персональные данные о лице, которое желает поступить на службу в полицию. На данном этапе присутствует формальный момент, учитывая общие требования к кандидатам на службу: гражданство, возраст, образование, трудовая и общественная деятельность, семейное положение, состав семьи, состояние здоровья, служба в вооруженных силах, специальных и правоохранительных органах, выезды за границу, физическая подготовка, личные интересы, финансовое и имущественное положение, круг знакомых, лояльность к государственным институтам, конфликты с законом, готовность пройти проверку на полиграфе (детекторе «лжи»), состояние здоровья, подтверждение правильности предоставленной информации относительно себя и членов своей семьи. По формальным признакам осуществляется отбор лиц, допускаемых к участию в следующем этапе конкурса [1, с. 171-172].

Второй этап конкурсного отбора предполагает прохождение кандидатами на службу в полицию тестирования с использованием IQ - теста, с целью исследования интеллектуального уровня человека, возможности самостоятельного аналитического мышления, способности самостоятельно делать выводы. По мнению грузинских реформаторов, которые действуют в Украине, используя собственный опыт, это дает возможность «отсеять» лиц с низким уровнем интеллекта, которые не способны к обучению, усвоению новых навыков, новой «философии» полицейской службы, а в дальнейшем - надлежащего и адекватного общения с населением и лицами, которые нарушили закон. Зато есть другие мнения ученых по вопросам использования такого рода тестов, а именно, что они напрямую не связаны с определением способностей и качеств, необходимых полицейскому, не устанавливают связь между коэффициентами и показателями работы [7].

Следующий этап конкурсного отбора предусматривает проверку физических кондиций, физической подготовки лица, претендующего на должность в полиции. Наличие высокого интеллекта очень важно для полиции даже с точки зрения отношения населения к полиции и формирования авторитета полиции в обществе. Вместе с тем, лица, которые по своему интеллекту определяются такими,

которые способны выполнять полицейские функции, должны, кроме того, иметь достаточные возможности, учитывая функции полиции, использовать физические возможности при защите не только себя, но и при необходимости - других лиц [1, с. 172].

Следующим этапом конкурсного отбора является прохождение медицинской комиссии. После прохождения медицинской комиссии и допуска к следующему этапу проверки кандидат на службу в полицию направляется для прохождения психологических тестов - NLP, результаты которых дают возможность создать психологический портрет человека. Результатам, полученным при указанном тестировании, уделяется особое внимание, учитывая, что полицейский постоянно работает с различными слоями населения, в том числе в условиях стрессовых ситуаций, предполагает умение управлять своим поведением [1, с. 173].

В дальнейшем, после прохождения всех вышеуказанных этапов, получения положительных результатов, кандидат допускается к собеседованию, которое проводится специальной комиссией. В состав специальной комиссии входят: представители Министерства внутренних дел, общественности, практические психологи и психиатры. В распоряжении комиссии имеется вся собранная информация, касающаяся лица, претендующего на должность в полиции. Лица, которые признаны специальной комиссией как пригодные к службе в органах полиции Грузии, направляются на обучение по своему профилю и проходят окончательный отбор в ряды полиции. Данный этап связан с обучением будущего полицейского, выявлением его навыков и способностей, углублением знаний и умений, выявлением его характеристик личности, а также тех качеств, которые необходимы для дальнейшей службы в полиции. Процесс обучения заканчивается составлением конечного итогового экзамена и зачислением лица в штат на определенную должность в определенном подразделении полиции.

Таким образом, основными задачами, которые ставятся при отборе в полицию к кандидатам, являются: определение интеллектуальных, волевых и физических способностей личности, соответствующие медицинские показатели, определение необходимых в работе полицейского личных качеств и характеристик, отсутствие коррупции при отборе на службу, соответствующий уровень образования и культуры, связанные с реализацией современной новой модели службы в полиции.

Итак, отбор на службу в подразделения полиции Грузии базируется на определенных организационно-правовых основах, регламентированных соответствующим действующим законодательством Грузии.

Кадровое обеспечение полицейских в Грузии регламентировано: Конституцией Грузии, Законом Грузии «О полиции», Законом Грузии «О публичной службе», Кодексом Этики полиции Грузии, а также рядом нормативно-правовых актов главы государства и правительства.

Отмечается, что полицейским является государственный (общественный) чиновник, который находится на службе в Министерстве внутренних дел, одновременно он является сотрудником государственного подведомственного учреждения - Департамента центральной криминальной полиции, Департамента патрульной полиции, Департамента полиции охраны, входит в сферу управления Министерства внутренних дел, или Пограничной полиции Грузии, или юридического лица публичного права, которому присвоено специальное звание и принявший присягу полицейского [1, с. 192].

Определено, что прием на службу осуществляется по рекрутской основе и предусматривает проведение конкурсного отбора из нескольких этапов с учетом личных, деловых качеств кандидатов на службу в полицию. Отбор осуществляется, начиная с подачи анкет, прохождения специальных проверок, медицинских комиссий, определения уровня физического и интеллектуального уровней, и, в конечном итоге, - проведения собеседования.

Выводы. Процесс реформирования любой сферы деятельности требует максимум усилий и терпения для достижения оптимального результата. Реформа правоохранительной системы в Грузии является ярким примером блестящей работы всех служб и подразделений, объединенных единой целью - перейти в сервисный орган и получить высокий уровень доверия населения к деятельности полиции. Но проведение реформы невозможно без трудоемкой работы и большой работы руководящего аппарата, разработки новых методов проведения отборов по вступлению в органы полиции. Поэтому, деятельность кадрового аппарата полиции была направлена на совершенствование существующей системы отбора кадров и внедрение новой модели полиции.

В ходе осуществления реформы полиции в Грузии кадровый аппарат, учитывая зарубежный опыт реформирования правоохранительной системы, определил основным средством комплектования кадров проведение конкурсного отбора, который подразумевает под собой ряд следующих этапов: представление анкеты, прохождение тестирования, проверка физических и интеллектуальных способностей, прохождение медицинской комиссии, собеседование и обучение по профилю.

Проанализировав вышесказанное, можно сказать, что подходы к отбору кадров в полицию Грузии несколько схожи с требованиями, предъявляемыми к кандидатам на службу в полицию в Украине. Для качественного реформирования полиции в Украине есть все основания использовать опыт Грузии в Украине в вопросе кадрового обеспечения Национальной полиции в Украине.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Фільштейн І.В. Правова регламентація та організаційні засади створення та діяльності поліції Грузії: узагальнення досвіду : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. - Київ, 2016. - 220 с.
- 2 Как реформировали МВД в Грузии и Эстонии // Журнал «Коммерсант Власть». - 2012. - №15. - С. 28 // <https://www.kommersant.ru/doc/1916117>.
- 3 Про поліцію: Закон Грузії // <http://police.ge/files/2016/%E1%83%9E%E1%83%9D%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%94%E1%83%91.pdf>.
- 4 Присяга работника полиции // <http://www.matsne.gov.ge/14003000005001017194>.
- 5 Как стать полицейским в Грузии // https://sputnik-georgia.com/?_ga=2.84851673.1996590753.1534088364-1812036025.1533882579.
- 6 Джурканин Т., Негодченко А., Сергеев В. Кадровое обеспечение полиции США: монография / под ред. проф. А.В. Негодченко. - Х.: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел; Д.:Лири ЛТД, 2003. - 360 с.
- 7 Айзенк Г.Дж. Узнай свой собственный коэффициент интеллекта. - М., 1995. - 96 с.

ТҮЙІН

Чумак В.В., заң ғылымдарының кандидаты
E-mail: v.v.chumak@ukr.net
Харков ішкі істер ұлттық университеті, Украина

ГРУЗИЯ ПОЛИЦИЯСЫ ҚЫЗМЕТІНЕ ІРІКТЕУДІ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ: УКРАИНАДА ҚОЛДАНУ ТӘЖІРИБЕСІ МЕН КЕЛЕШЕГІ

Мақалада Грузия полициясы бөлімшелеріне кадрларды іріктеудің негізгі ұйымдастыру-құқықтық негіздері қарастырылады. Полиция қызметкерінің мәртебесі және Грузияның қолданыстағы заңнамасына сәйкес үміткерлерге қойылатын негізгі талаптар айқындалады. Мақалада қызметкерлерді конкурстық іріктеудің барлық сатылары қарастырылады және олардың реттілігі мен мазмұны анықталады. Грузия полициясы үшін кадрларды іріктеу тәсілдері Украинаның полиция қызметіне кандидаттарға қойылатын талаптарға біршама ұқсас деген қорытынды жасалады. Украина полициясын сапалы реформалау үшін Украина Ұлттық полициясын кадрлармен қамтамасыз ету мақсатында Грузия тәжірибесін пайдалануға барлық негіздері бар екені аталады.

Түйін сөздер: полиция, кадрлармен қамтамасыз ету, конкурстық іріктеу, реформа, Грузия, Украина.

RESUME

Chumak V.V., PhD in Law
E-mail: v.v.chumak@ukr.net
Kharkiv National University of Internal Affairs, Ukraine

ORGANIZATIONAL AND LEGAL SUPPORT OF SELECTION FOR SERVICE IN THE POLICE OF GEORGIA: EXPERIENCE AND PROSPECTS FOR USE IN UKRAINE

This article study the basic organizational and legal framework for the personnel' selection for the police units in Georgia. The status of a police officer and the basic requirements for candidates in accordance with a current legislation of Georgia are defined. The article examines all stages of personnel' competitive selection and determines their sequence and content. It was concluded, that the approaches to the selection of personnel for the police of Georgia are similar to the requirements for candidates to serve in Ukraine police. It was noted, that for qualitative reforming of the police in Ukraine there is many reasons to use Georgia experience in Ukraine when improving staff the National Police, for example.

Keywords: the police, staffing, competitive selection, reform, Georgia, Ukraine.