

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції* : постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 988 // Урядовий кур'єр. – 02.12.2015. – № 225.

Одержано 10.05.2016

УДК 159.922:343.132

І. В. Ламаш,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри соціології і психології факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ, Харків

ПОЛІЦЕЙСЬКА ОСВІТА В ШВЕЦІЇ

Розглянуто зміст поліцейської освіти в контексті загальної реформи поліції у Швеції, яка була здійснена у 2015 році. Визначено специфіку базової та спеціальної підготовки працівників поліції та професійного відбору на ґрунті компетентнісного підходу.

Ключові слова: *поліцейська освіта, базова та спеціальна підготовка працівників поліції, реформа поліції у Швеції, компетентнісний підхід.*

Вступ. В умовах реформування системи правоохоронних органів у нашої державі важливим слід вважати вивчення організаційного досвіду Європи у цій сфері, зокрема, Швеції, у якій протягом 2013–2014 років було здійснено реорганізацію Національної поліції.

До того часу шведська поліція складалась з Ради шведської Національної поліції і 21 поліцейського управління, кожне з яких відповідало за один з поліцейських округів країни. У 2012 році парламент Швеції ухвалив рішення про реформування поліції. В результаті, окружні управління були реорганізовані в єдину Національну поліцію, підпорядковану міністерству юстиції та розподілену за 7 регіонами (Південь, Захід, Схід, Стокгольм, Центр, Північ), яка почала роботу 1 січня 2015 року. Важливою складовою цієї реформи були також зміни в системі поліцейської освіти.

Шведські дослідники у галузі поліцейської науки К. Kohlström, О. Rantatalo та С. Кагп підкреслюють, що, з глобальної точки зору, поліцейські установи в багатьох розвинених країнах в даний час проходять значні професійні реорієнтації в ракурсі суспільних подій, таких як зміни демографічної ситуації, зростання громадської різнобарвності, зміни суспільних вимог до поліції, а також, ускладнення моделей злочинності, які набувають все більш транснаціонального і глобального характеру. В цілому, ці зміни призводять до зростання складності у виконанні поліцією

своїх професійних обов'язків і висувають нові вимоги до професійних знань. Як наголошують науковці, у контексті поліцейської освіти, ці зрушення виявляють себе на стратегічному рівні, де емпіричні підходи до поліцейської діяльності все частіше замінює проблемно-зорієнтована та заснована на фактичних даних поліцейська діяльність, яка ґрунтується на теорії, аналізі і використанні наукових досліджень [1, р. 1].

Мета дослідження – розглянути зміст поліцейської освіти в контексті загальної реформи поліції у Швеції, яка була здійснена у 2015 році.

Результати дослідження. Починаючи з кінця 1990-х чисельність поліцейських у Швеції постійно зростає. Між 2000 та 2010 роками фінансування поліції зросло більш, ніж на 40 відсотків, а кількість працівників поліції зросла на 26 відсотків та склала 28000 осіб.

У шведській поліції, як зазначає К. Gottschall зі співавторами, реалізується єдиний принцип кар'єри (single career principle), який передбачає систематичне навчання. Після етапу базового навчання кожний шведський поліцейський починає роботу у правоохоронних органах з нижчого звання (Polisassistent) та має можливість пройти всі етапи кар'єрного зростання. Рекрутмент у шведську поліцію здійснюється за єдиною процедурою, яка передбачає оцінювання за загальними, спеціальними, фізичними, медичними та психологічними вимогами, а також, відповідністю стандартизованому профілю компетенцій. Кандидати, які успішно пройшли відбір, починають навчання у відповідних вищих навчальних закладах [2, р. 240].

У 2006 році в Швеції було прийнято рішення про реформу поліції, важливу частину якої становила реформа поліцейської освіти, яку, як було наголошено у документах, слід змінити відповідно до таких вимог:

- можливість роботи в поліції повинні мати більш широкі верстви населення, тобто склад поліції повинен відображати у відсотковому відношенні кількість чоловіків і жінок, а також етнічний склад населення Швеції;
- практичне навчання діям в складних ситуаціях, типових для поліцейських з різними функціями і посадами;
- потреба в спеціалізації. У довгостроковій перспективі попередження злочинності вимагає, щоб поліцейська робота була заснована на більш спеціалізованих, наукових знаннях. Поліцейський повинен краще орієнтуватися в дослідженнях у відповідних областях і постійно оцінювати свої власні методи роботи, обираючи ті, що дають найкращий результат;
- забезпечення більш тісного зв'язку теоретичного навчання і навчальної практики курсантів.

У зв'язку з цим у Швеції єдиною формою навчання з 2015 року стала вища освіта поліцейських, яка має забезпечити ефективну професійну підготовку на тлі зростаючих вимог до знань і здібностей працівників поліції. Здатність бачити свою професійну діяльність як ціле, яка має бути сформована у вищому навчальному закладі, як підкреслює О. М. J. Adang,

є ключовим фактором успішної роботи поліції. Курсанти в процесі навчання повинні розвивати свої можливості в аналізі і сприйнятті нових знань, а також використовувати отримані знання безпосередньо в практичній роботі поліції [3, р. 328]. Надалі автор зазначає, що існували досить поширені заперечення проти введення поліцейської освіти як вищої. Стверджували, що вища освіта надасть курсантам кваліфікацію, надмірну по відношенню до тих обов'язків, які більшість працівників поліції буде виконувати в своїй повсякденній діяльності. Також зазначалося, що існує ризик того, що поліцейські, які отримали нову, вищу освіту матимуть досить обмежений інтерес, наприклад, до роботи патрульного як більш простої. У відповідь на ці зауваження О. М. J. Adang наголошує на тому, що проведення реформи відповідає об'єктивним тенденціям в розвитку професії поліцейського, що вимагає все більшого зв'язку практики роботи з теоретичними знаннями різного рівня спеціалізації [3, р. 331].

Підготовка поліцейських в Швеції проводиться з 1 січня 2015 року в трьох університетах: Седертон, Умео і Векшьо. Така освіта тепер організовується тільки за особливим договором («замовлення») уряду і відповідних органів управління і відповідних університетів.

Національна поліція має вплив на освіту більш опосередковано. Дореформи управління поліції (Rikspolisstyrelsen) було єдиним зацікавленим у професійній підготовці поліцейських. З впровадженням нової системи освіти інші роботодавці можуть також бути зацікавлені в наймі на роботу осіб, які отримали підготовку співробітників поліції, наприклад страхові компанії і компанії в сфері безпеки, хоча поліція, звичайно, буде як і раніше переважати в прийнятті на роботу випускників. Університети, які тепер є центрами базової підготовки співробітників поліції, повинні організувати навчання на такому якісному рівні, який відповідає вимогам поліції і забезпечує роботу курсантам після закінчення навчання.

Вимоги до обов'язкової вищої освіти для поліцейських підвищує значущість такої освіти в більш широкій перспективі. Здобувши вищу освіту, працівник поліції може набагато легше отримати спеціалізацію і продовжити навчання на більш високому рівні, тобто у різних дослідницьких галузях науки, а також в аспірантурі, що залишалось в Швеції поза увагою доволі довго.

В узагальненому вигляді, базова поліцейська освіта виглядає наступним чином. Навчання складається з п'яти семестрів (попередньо планувалося шість семестрів). Теоретична частина навчання складається з окремих курсів, які охоплюються такими основними темами: основи поліцейської роботи; правознавство; суспільні та психологічні знання; навчання основним професійним навичкам. Останні два семестри складаються з шести місяців оплачуваної роботи в якості стажиста. Стажування охоплює шість місяців і проходить в одному з поліцейських відділків Швеції. Стажування полягає

в основному з практичної служби під керівництвом інструктора. Семестр ділиться на різні періоди, такі як патрулювання, робота в дорожній поліції, карному розшуку тощо. Після закінчення стажування освіта завершується двома місяцями теоретичного навчання, протягом якого курсанти обмінюються своїм досвідом роботи, отриманим під час стажування. Після успішного стажування та завершення освіти курсанту присвоюється нижче поліцейське звання «polisassistent».

Як було зазначено вище, поліцейська освіта в Швеції передбачає систематичне навчання. Для подальшої спеціалізації та набуття знань, необхідних для виконання поліцейськими більш складної професійної діяльності університети пропонують освітні програми, які забезпечують набуття кваліфікації в конкретних сферах поліцейської діяльності.

Університет в Умео, наприклад, забезпечує різні напрямки спеціальної підготовки. Зокрема, для поліцейських слідчих запропоновано курс «Шведське кримінальне право і правове регулювання кримінального розслідування», заснований на тому, що має відношення до відповідного напрямку професійної діяльності, який включає в себе й інші елементи, такі як судова медицина і судово-медична експертиза. Курс розрахований на 19,5 кредитів. Для слідчих по кримінальним справам такий курс модифікований у відповідному ракурсі та включає 15 кредитів. Правові дисципліни також викладаються для тих осіб, які набувають кваліфікації для роботи у дорожній поліції та навчаються за трьома послідовними рівнями: 1. Забезпечення дорожнього руху; 2. Огляд легких транспортних засобів; 3. Огляд важких транспортних засобів та контроль за інтенсивністю руху.

Слід підкреслити, що шведська поліцейська освіта спрямована на формування у фахівців необхідних компетенцій, які зазначені у стандартизованих профілях відповідно до специфіки професійної діяльності поліцейського та його посади. Розробка опису посадових обов'язків та профілей компетенцій співробітників національної поліції різних рівнів була одним з перших кроків на шляху реформування поліції. Профілі були призначені для оптимізації професійного відбору і в якості основи для розвитку навчання.

Висновки. Таким чином, реформа шведської поліції передбачає не тільки системні організаційні зміни, але й реорганізацію поліцейської освіти у ракурсі підвищення її рівня та реалізації компетентнісного підходу, що може бути використано в практиці реформування органів внутрішніх справ України.

Перспективи подальших досліджень. Ми вважаємо доцільним продовжити моніторинг процесів реформування поліції та поліцейської освіти за кордоном, зокрема, в країнах Європи, виходячи з перспектив входження України до європейського простору, що визначає необхідність врахування європейських стандартів у професійній підготовці вітчизняних правоохоронців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Policy Ideals for a Reformed Education: Police Students' Occupational Attitudes in a Time of Change* / K. Kohlstrom et al. // 9th International Conference on Researching Work and Learning – 2015. – Pp. 9–11.
2. *Public Sector Employment Regimes: Transformations of the State as an Employer* / K. Gottschall K. et al. – Palgrave Macmillan, 2015. – 374 p.
3. *Adang O. M. J. Reforming the Policing of Public Order in Sweden: Combining Research and Practice* / J. M. J. Adang // *Policing*. – 2013. – Vol. 7, No. 3. – Pp. 326–335.

Одержано 09.05.2016

УДК 159:351.745.5

І. М. Охріменко,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри управління та роботи з персоналом
Національної академії внутрішніх справ, м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВІДБОРУ КАДРІВ НА КЕРІВНІ ПОСАДИ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Розглянуто особливості здійснення відбору фахівців на керівні посади до органів поліції зарубіжних країн. Наведено комплекс професійно-значущих якостей, який повинен мати керівник органу поліції.

Ключові слова: керівник, орган поліції, відбір, вимоги, професійно-значущі якості.

Ефективне функціонування правоохоронних органів в умовах правової і демократичної держави знаходиться у прямій залежності від забезпечення високої якості їх кадрового потенціалу, відповідності роботи з кадрами органів поліції сучасним вимогам, постановці цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, що сьогодні існують у цій сфері.

За теперішнього часу послідовно посилюється новий погляд на кадрове забезпечення, ключовим елементом якого є кадри або персонал установ, як один із її основних ресурсів. Він відображає реальне підвищення ролі людського фактору у діяльності організації, зростання його залежності від якості, мотивації та характеру використання персоналу загалом і кожного працівника, зокрема. Звернення уваги на людські ресурси та кадрове забезпечення розглядається як довгостроковий фактор конкурентоздатності та успішного функціонування організації, у тому числі поліцейської.

Поліцейський менеджмент двадцять першого століття – це здатність організувати і згуртувати колектив підрозділу, націлити кожного