

веренітету, оскільки з волі окремих громадян складається воля українського народу.

Список літератури: 1. Венская конвенция о праве международных договоров: Комментарий / Отв. ред. Н. В. Захаров. – М.: Юрид. лит., 1997. – 336 с. 2. Гейда О. В. Теоретико-правові основи організації та діяльності політичних партій в Україні: Дис. ... канд. юрид. наук. спец. 12.00.01 Теорія та історія держ. та права. Історія політ. і правових учень. – Х., 2005. – 190 с. 3. Грабильніков А. В. Громадянин України – суб'єкт політичної системи // Держава і право: 36. наук. праць. Юридичні і політичні науки: 36. наук. праць. Научное издание. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2004. – Вип. 24. – 668 с. 4. Журавський В. С. Політична система України: проблеми становлення і розвитку (правовий аспект). – К.: Парламентське вид-во, 1999. – 112 с. 5. Загальна теорія держави та права [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.: За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Х.: Право, 2002. – 432 с. 6. Закон України «Про вибори народних депутатів України» // ВВР України. – 2004. – № 27–28. Ст. 366. 7. Закон України «Про звернення громадян» // ВВР України. – 1996. – № 47. – Ст. 256. 8. Закон України «Про політичні партії в Україні» // Урядовий кур'єр. – 2001. – 28 квітня. – № 77. 9. Лук'янов Д. В. Держава і політичні партії (проблеми співвідношення та взаємодії): Дис. ... канд. юрид. наук. Спец. 12.00.01 Теорія та історія держ. та права. Історія політ. і правових учень. – Х., 2002. – 202 с. 10. Международные нормы о правах человека и применение их судами РФ (практическое пособие) / Под ред. М. В. Жуйкова. – М.: Права человека, 1996. – 432с. 11. Международная защита прав и свобод человека: Сб. документов / Сост. Г. М. Мелков. – М.: Юрид. лит., 1990. – 661с. 12. Теорія держави і права: Навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та ін.: За заг. ред. С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – 368 с.

Надійшла до редколегії 18.08.08

Л. Д. Варунц

ДЕЯКІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРОЛІВСЬКОЇ КАНАДСЬКОЇ КІННОЇ ПОЛІЦІЇ

Ефективне функціонування міліції (поліції) перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості її кадрового потенціалу. Тому в адміністративно-правовій теорії та практиці в сучасних умовах послідовно закріплюється новий погляд на кадри. У даному аспекті заслуговує на увагу досвід організації та діяльності Королівської канадської кінної поліції (федеральної поліції), яка посідає провідне місце серед розвинених країн світу за рівнем підготовки поліцейських кадрів, організацією управління поліцейськими підрозділами та ефективністю їх функціонування.

Питання щодо кадрового забезпечення поліції Канади здебільшого розглядається в працях зарубіжних дослідників, а саме: М. Пейн, Д. А. Мак-Морріс, Ф. Роберт, П. Т. Мейер, Дж. Белкін, Р. Г. Бернауер, Дж. Верс, С. А. Гол, Г. А. Венгер, К. Медскер, Дж. Мак-Артур та ін. Окремих аспектів правового статусу та організації роботи федеральної поліції торкалися у своїх працях Бандурка О. М., Ярмиш О. Н., Заросило В. А., Негодченко А. В., Джушканін Т. М., Сергєвнін В. А., але комплексного адміністративно-правового дослідження з даного питання досі не проводилося. Означені фактори зумовляють **актуальність** наукового осмис-

лення кадрового забезпечення у Королівській канадській кінній поліції (далі – КККП), її теоретичне та практичне значення.

Метою даної роботи є з'ясування особливостей наукової організації роботи з підбору та розстановки кадрів у Королівській канадській кінній поліції, вимог щодо кандидатів на службу в поліції та організації навчального процесу в навчальних закладах з підготовки майбутніх правоохоронців. Усі зазначені аспекти мають суттєве значення для вдосконалення відповідної роботи в межах системи МВС України, оскільки досвід Канади у забезпеченні поліцейських підрозділів професійними кадрами заслужено вважається однією з найкращих у світі.

Насамперед слід зазначити, що у Канаді кадрова робота розглядається як довгостроковий фактор успішного функціонування поліції, тому особлива увага приділяється питанням організації управління персоналом, особистості працівника.

Зі зміною концептуальних підходів до роботи поліції відбувається уточнення ролі поліції в державній правоохоронній політиці. Якщо раніше головним призначенням поліції вважалося розкриття злочинів, затримання злочинців, охорона громадського порядку, надання необхідної допомоги тим громадянам, які її потребують, то сучасна поліція дедалі більше перетворюється на «сервісну організацію», тобто інституцію з надання управлінських послуг. Це означає, що безумовним пріоритетом для поліції є створення безпечних умов для життєдіяльності населення шляхом профілактики правопорушень, надання консультативної допомоги, залучення населення до співпраці, розкриття правопорушень й затримання злочинців. Для виміру ефективності роботи поліції в цілому дедалі частіше використовуються такі чинники, як: ставлення кожного поліцейського до того, що і як робить його підрозділ та ставлення населення до діяльності органів поліції. У даному контексті у більшості вітчизняних та зарубіжних досліджень поліція характеризується як «система гуманного і конституційного застосування законної влади в інтересах громадян, що діє на основі високих етичних стандартів» [1, с. 252].

На репутацію поліції в цілому чи окремий поліцейський департамент впливає і кадрове забезпечення. Тому зусилля, спрямовані на поліпшення іміджу поліцейського, є суттєвими. Багато дослідників вважає, що підвищення етичних стандартів є важливим напрямком роботи поліцейських департаментів [2, с. 22–23].

В юридичній літературі не існує єдиної думки з питання про те, яка модель освіти є більш ефективною для поліцейських. Більшість авторів погоджується з необхідністю певної комбінації курсів кримінального правосуддя і гуманітарних дисциплін [3, с. 192].

Оскільки персонал поліції вважається представником держави в цілому, то це зумовлює особливе правове становище поліцейських,

додаткові професійні, фізичні та психологічні вимоги до них. Безперечно, якість діяльності поліції залежить від особистих якостей осіб, які виконують обов'язки поліцейських, адже середовище, в якому функціонує поліція, не лишається незмінним. У цьому аспекті важливою є професійна підготовка поліцейського. Якщо раніше така підготовка зводилася до фізичного виховання, вивчення бойових прийомів, основ кримінального права, то зараз, при збереженні зазначених елементів підготовки, суттєва увага приділяється й новим аспектам: формуванню знань і навичок спілкування з різними верствами населення, опануванню новітніх технологій і методів розкриття злочинів, умінню піддавати аналізу криміногенну ситуацію та навичкам використання отриманих знань у практичній діяльності.

З урахуванням важливості питання щодо фахового розвитку персоналу, забезпечення ефективного управління діяльністю в цьому напрямку, створення умов для кар'єрного росту працівників та за рекомендаціями Інтерполу в ряді країн організовано, а також методично переглядається система підготовки і перепідготовки поліцейських кадрів [4, с. 29–39]. Це стосується і Канади, де існує своя система добору і підготовки кадрів поліції. Особовий склад КККП набирається з осіб чоловічої і жіночої статі віком від 18 до 29 років, неодружених, які проживають у Канаді, мають канадське чи британське громадянство. Кандидати для служби в поліції повинні: відповідати певним стандартам (зріст 172–195 см, пропорційна вага (для жінок дані не обумовлюються); пройти співбесіду, яку проводить офіцер по роботі з персоналом; подати заяву, пройти медичну комісію, зафіксувати свої відбитки пальців. Обов'язковими умовами є також наявність прав водія, позитивних рекомендацій (позитивної характеристики), володіння англійською чи французькою мовами (бажано обома), відповідна освіта.

Питання про призначення поліцейських вирішується у штабі КККП в Оттаві. Початкова оплата для чоловіків і жінок однакова.

Проведені дослідження у сфері правоохоронної діяльності свідчать, що від 80% до 90% поліцейської діяльності не вимагає спеціальної фізичної підготовки і зусиль [5, с. 173–183; 6, с. 29–38]. Аналіз діяльності поліції показує, що у всіх поліцейських підрозділах рівень та інтенсивність фізичних навантажень приблизно рівний та істотно не змінюється з часом для співробітника певного рівня [7, с. 99–109]. Разом з тим необхідність існування стандартів фізичних даних потрібна, оскільки з часом фізична форма втрачається. Так, дослідження, проведене Королівською Канадською Кінною поліцією свідчить, що тільки 17% офіцерів три рази на тиждень займаються фізичною підготовкою [8, с. 4–5].

Підготовка поліцейського включає: початковий курс підготовки (може бути організований при муніципальних чи провінційних підрозділах, у навчальних центрах), періодичні курси підвищення

кваліфікації та спеціальну технічну підготовку. Початкова підготовка співробітників поліції є обов'язковою формою підготовки, яку офіцер повинен проходити протягом усієї служби. Початкова підготовка включає в себе такі блоки професійної підготовки, як: теоретична підготовка, вогнева підготовка (теоретичні і практичні заняття), практичне відпрацювання типових ситуацій (на основі ролевих ігор), фізична підготовка. Існують також курси підвищення кваліфікації для вищого управлінського складу та працівників певних служб, наприклад, служб ідентифікації.

Розширюється система навчання поліцейських кадетів (курсантів). Програма навчання кадетів має на меті створення стабільного резерву дисциплінованих, фізично тренуваних і найбільш пристосованих до служби поліцейських офіцерів.

Для новобранців та кадрових службовців поліції, які чекають підвищення в званні, проводяться заняття за спеціальною програмою.

Курс підготовки співробітників для КККП вузькоспрямований. Його мета – у короткий строк забезпечити поліцейських необхідними навичками та знаннями. Курс підготовки складається з наступних частин: 1) теоретична підготовка; 2) спеціальна підготовка; 3) технічна підготовка; 4) тестування; 5) складання іспитів. Для розвитку й удосконалення методики навчання в КККП існують стандарти курсу підготовки (що використовуються як контрольний документ для кожного з курсів), розробляється спеціальна методика, програми [9, с. 11–14].

Особовий склад КККП готують в Академії, розташованій у м. Реджині (провінція Саскачеван) і Канадському поліцейському коледжі, що знаходиться в м. Оттаві (провінція Онтаріо).

Навчання в Академії проводиться за такими основними напрямками: 1) підготовка керівного складу, 2) боротьба з незаконним обігом наркотиків; 3) карний розшук; боротьба з підробкою грошових знаків і документів; 4) ідентифікаційні методики і технології.

У період навчання в Академії кадети проживають у сучасних казармах, отримують індивідуальні посібники і сплачують помірну плату за харчування та проживання. У користуванні кадетів знаходяться: довідковий консультаційний центр, кінолабораторія, аудіовізуальне устаткування, різні навчальні пристрої, тренажери, спортивні зали, басейн, аудиторії, лабораторії.

У процесі навчання кадетів особлива увага приділяється вихованню в них почуття відповідальності та розуміння своєї ролі в канадському суспільстві щодо виконання програми «поліція-суспільство» і підтримання правопорядку. При цьому використовуються різні форми навчального процесу, у тому числі: лекції, дискусії, обговорення (колоквіуми), наукові дослідження, практичні заняття з розгляду типових ситуацій. Навчання і виховання кадетів проводиться з урахуванням інструкцій, що надходять від різних поліцей-

ських департаментів, урядових органів, наукової громадськості, засобів масової інформації, юристів-професіоналів, судових органів.

Хоча в навчальній аудиторії можливе моделювання деяких реальних подій (наприклад, імітація місця пригоди), та вони найчастіше мають суто теоретичний характер. Тому на практиці використовується і залучення кадетів до несення патрульно-постової служби. Таке поєднання теорії і практики має на меті допомогти майбутньому правоохоронцеві в його подальшому проходженні служби у практичних підрозділах.

Як правило, кадети направляються до того підрозділу поліції, де вони проходили службу в майбутньому, та відбувають практику під контролем офіцерів поліції, відповідальних за підготовку, після чого знову повертаються в навчальні аудиторії.

За період проходження практики здійснюється первісна адаптація новобранців до умов несення служби. Повернувшись у навчальні аудиторії, вони аналізують і підводять підсумки набутого в ході патрульно-постової служби досвіду. Однак, тривалий відрив новобранців від занять в аудиторії приводить до того, що частина засвоєного ними теоретичного матеріалу, забувається [10, с. 19–21]. Разом з тим, на думку консультантів поліції, така практика дає, як правило, позитивні результати. Поєднання аудиторних занять з несенням патрульно-постової служби розглядається деякими керівниками поліції як найбільш передовий метод навчання поліцейських; головне, щоб строки теоретичної та практичної підготовки були збалансованими та співмірними.

З метою підняття рівня підготовки поліцейських діє також Канадський поліцейський коледж, що розташований у м. Оттаві (провінція Онтаріо) під егідою КККП. Коледж готує фахівців різних рівнів для усіх видів служб поліції і складається з більш як 40 курсів. Навчальний план може щороку змінюватись, але в основному він складається з таких курсів, як: методики розслідування окремих видів злочинів; методики відтворення обстановки й обставин вчинення злочину; діяльність у надзвичайних ситуаціях, ситуаціях, пов'язаних із захопленням заручників тощо; управління; вивчення проблем суспільства відповідно до програми «поліція-суспільство»; аудит; комп'ютерні технології при розслідуванні кримінальних справ; попередження та розслідування правопорушень, пов'язаних із використанням наркотичних речовин; індивідуалізовані інструкції, пов'язані з визначенням рівня інтелекту; трудові відносини у поліції; прийоми поводження з вибуховими речовинами та ліквідації наслідків вибуху; поліграфія, радіографія та основні прийоми ідентифікації; система планування і підготовки кадрів поліції та ін.

Навчання проводиться офіційними мовами – англійською та французькою. Кадети навчаються у групах по 24 особи (чоловічої

статі або чоловічої та жіночої). Передбачено і проведення шестимісячного навчання на практиці у спеціально визначених відділеннях, де кадети залучаються до виконання щоденних поліцейських обов'язків під наглядом досвідчених працівників. При успішному завершенні навчання кадети приходять на службу як члени КККП і в передбаченому порядку набувають статус офіцера та отримують офіцерське звання.

Перший контракт поліцейський укладає з КККП на п'ять років. Потім, залежно від показників роботи, йому пропонують новий контракт або відмовляють у його продовженні. Посадовими переміщеннями офіцерського складу відає Генеральний прокурор, а нижчих чинів – комісар КККП. Питання щодо підвищення по службі затверджуються міністерською комісією.

Співробітники КККП мають щорічну оплачувану відпустку від 21 дня на першому році служби до 28 днів – на десятому. Вони мають право на безкоштовне медичне обслуговування, включаючи лікування у стоматолога і перебування у госпіталі, а також на пенсійне забезпечення.

При Канадському поліцейському коледжі створений і діє з 1992 р. Канадський центр по зв'язках між поліцією і представниками різних національностей (CCPRR). Центр досліджує поліцейську діяльність, управління поліцією, кадрове забезпечення, вносить пропозиції у навчання різних курсів коледжу, сприяє взаємозв'язку поліцейських з громадськістю, ознайомлюючи поліцейські колективи зі специфікою роботи з представниками різних національностей за допомогою спеціальних тестів і звітів.

У літературі існує точка зору, що час постійного кількісного зростання особового складу поліції завершився. Разом з тим, при виникненні специфічних ситуацій, наприклад, вирішення питань, пов'язаних з перевезенням наркотичних речовин, тероризмом, особовий склад поліції може збільшуватись [11, с. 15–40].

З 1974 р. створена за рахунок фондів КККП та діє за участю співробітників поліції спеціальна програма щодо нових підходів прийняття на службу в поліцію. Підрозділи поліції, що працюють відповідно до даної програми, слідкують за діяльністю поліцейських. Щороку двічі на рік вони зустрічаються з Генеральним прокурором Канади, офіцерами командної ланки, поліцейськими консультантами і з комісаром поліції. Слід відмітити, що вони знаходяться в постійному контакті з особами, які здійснюють управління на всіх рівнях. Це відіграє важливу роль в управлінні поліцією, забезпеченні кадрами як на рівні підрозділу, так і на загальнонаціональному рівні.

Підрозділи поліції, які працюють відповідно до цієї програми, залучаються до вирішення питань щодо оплати, комплектування, забезпечення обмундируванням, охорони здоров'я, страхування

поліцейських, співпрацюючи з представниками різних рівнів управління.

Також питанням удосконалення кадрів, методам і якості підготовки присвячено багато статей у спеціальних журналах по підготовці кадрів і підвищенню кваліфікації, робочих зустрічей і семінарів під спонсорством урядових організацій, фахівців навчальних закладів Канади [12, с. 6–20].

Таким чином, на федеральному рівні співробітники поліцейських органів являють собою надзвичайно різноманітний загін захисників правопорядку. Аналіз діяльності поліції дає можливість зробити висновок, що поліцейській системі Канади притаманний відкритий комплекс залучення потенційних співробітників поліції. Функціонує модель рекрутування, що поєднує визначені стандарти на основі аналізу змісту роботи поліцейського і процесу соціалізації, при якому співробітник адаптується до системи, здобуває професійно значимі навички і якості. Основою правового регулювання процесів рекрутування і добору є концепція рівного доступу до професії поліцейського для представників різних груп населення з урахуванням корінного населення. Важливим залишається тісний взаємозв'язок між поліцією та населенням.

Очевидною є зміна акцентів добору з переважно фізичних на професійно значимі та особисті якості співробітника. Такий стан справ відображає загальну тенденцію в підготовці персоналу правоохоронних органів, що повинно забезпечити взаємодію особи і держави на основі соціального партнерства.

З'ясування основних напрямків, форм і методів міжнародного співробітництва на прикладі Королівської канадської кінної поліції вбачається одним з **перспективних напрямків подальших досліджень** у даній сфері.

Список літератури: 1. Rush. G. T The Dictionary of Criminal Justice. – Third Edition. – Guilford, CT: The Dushkin Publishing Group, Inc. 1991. – P.252. 2. Human Rights and the Police. – Germany: Council of Europe Press, 1994. – P. 22–23. 3. Джурканин Т., Негодченко А., Сергєвнин В. Кадрове забезпечення поліції США: Монографія / За ред. А. В. Негодченко. – Х. Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ; Д.: Ліра ЛТД, 2003. – 360 с. 4. Payne M, D. A. And McMorris, Robert F., Educational and Psychological Measurement orristown. – N.J.: General Learning Press, 1975. – BF/39/ P29/ 1975. 5. Maher P. T. Police Physical Ability Tests: Can They Ever be Valid? // Public Personnel Management Journal. – 1984. – № 13. – P. 173–183. 6. Balkin J. Why Policement Don't Like Policewomen // Journal of Police Science and Administration. – 1988. – № 16 (1). – P. 29–38. 7. Superko R. H., Bernauer E., Vars, J. Effects of a Mandatory Health Screen and Physical Maintenance Program for Law Enforcement Officers // The Physician and Sports Medicine. – 1988. – №16 (9). – P. 99–109. 8. Gaul C.A., Wenger H. A. RCMP Physical Abilities Requirement Evolution Demonstration Project. August 1990. – August 1992 Final Report, 1992. – P. 4–5. 9. Medsker K. L. Instructional Development as a Craft // NSPI JOURNAL. – 1981. – September. – P. 14. 10. Теоретическое и практическое обучение слушателей школ полиции США // Борьба с преступностью за рубежом (по материалам зарубежной печати). Ежемесячный информационный бюллетень. – М., 1998. – № 1. – С. 19–21. 11. Background document. A vision of the future of Policing in Canada. Police – Challenge, 2000. – Police and Security Branch Ministry Secretariat Solicitor General Canada. 12. McArtur J. Training methods and their uses // Training design course. Design. –1986. – Jan. – 232 p.

Надійшла до редакції 11.08.08