

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ Й ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

IMPROVE THE SYSTEM OF IMPROVING TRAINING, RETRAINING AND SKILLS PERSONNEL OF NATIONAL POLICE

Пономаренко Ю.Ю.,
студентка

*Навчально-науковий інститут права
Сумського державного університету*

Логвиненко М.І.,
к.ю.н., доцент, доцент кафедри адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки

*Навчально-науковий інститут права
Сумського державного університету*

У статті розглянуто роль системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників Національної поліції як необхідної умови ефективного реформування органів внутрішніх справ України, зокрема створення в їхній системі органів Національної поліції нового європейського зразка. Ключова роль у формуванні зазначеного органу належить саме людському складнику, тобто кадрам.

Ключові слова: підготовка, післядипломна освіта працівників поліції, підвищення кваліфікації, перепідготовка, спеціалізація, стажування.

В статье рассмотрена роль системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Национальной полиции как необходимого условия эффективного реформирования органов внутренних дел Украины, в частности создание в их системе органов Национальной полиции нового европейского образца. Ключевая роль в формировании указанного органа принадлежит именно человеческой составляющей, то есть кадрам.

Ключевые слова: подготовка, последипломное образование работников полиции, повышение квалификации, переподготовка, специализация, стажировка.

The article discusses the role of training, retraining and advanced training of the National Police officers, as a prerequisite for effective reform of the organs of the Internal Affairs of Ukraine, in particular the formation of them in the system of the National Police, as a body of the new European standard. A key role in the formation of the body belongs to the human component, namely the personnel. Formation of a highly skilled corps of the experts and the conscious individuals of the police should be the basis of the newly established law enforcement agency. Determined that the legal regulation of the professional requirements for police officers shall include, in addition requirements of legal personality and personal qualities of these persons. The author investigated the features of work of personnel in the structure of the National Police, namely their training, retraining, professional development, and the role of each of these elements of the staff to ensure the formation of highly professional collective of employees. During the research it was established that the training of future police officers, starting with the training institutes should include psychological and moral component that should form conscious person who is ready to meet different situations during his professional activity. Departmental regulations provides initial training of the persons who first entered the service in the police and training for employees and retraining, advanced training, internships, etc. Each of these elements allows to provide the bodies of the National Police with the highly professional officers, but needs more governmental financing and proper planning of the work, so that each employee could regularly pass these stages. Formation of the professional police corps is a way to increase the level of public confidence in the National Police as an effective institution that can really stand in defense of human rights and fundamental freedoms of man and the citizens, with forming the civil society, legal and social state.

Key words: training, continuing education of the police training, retraining, specialization, internships.

Обраний Україною європейський вектор розвитку держави та права вимагає розбудови принципового нового інституту поліції сервісно-обслуговуючого зразка. Це, у свою чергу, потребує розробки нового управлінського підходу, що стосується передусім кадрового забезпечення новоствореного органу Національної поліції, розробки й реалізації кадрової політики, яка відповідає сучасним вимогам, формування, розстановки високопрофесійного кадрового корпусу для забезпечення реалізації покладених на цей орган завдань і наданих повноважень. Формування високопрофесійного кадрового складу поліції підвищить рівень довіри громадян до новоствореного органу, відповідно, і підвищить рівень законності та правопорядку в державі, забезпечуючи реалізацію принципу правової й соціальної держави, сприяючи розвитку громадянського суспільства.

Тема кадрового забезпечення органів внутрішніх справ постійно перебуває в полі зору науковців, які розглядають її й в історичному, і в управлінському та адміністративному аспектах. Її вивчали такі науковці: О.М. Бандурка, С.М. Бортник, В.С. Венедіктов, К.Ю. Мельник, О.В. Негодченко, В.П. Петков, О.Н. Ярмиш та інші. Але, з огляду на те, що Національна поліція утворена в лютому 2015 року і продовжує своє становлення, ще не всі під-

розділи утворені й діють, сьогодні тема кадрового забезпечення саме органів Національної поліції досліджена не достатньо.

Метою статті є дослідження питання окремих складників кадрової політики в органах Національної поліції, а саме підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів Національної поліції.

Правовий статус Національної поліції України визначено як центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки й порядку, який у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, зокрема «Про Національну поліцію» [6], «Про державну службу», актами Верховної Ради України, Президента та Кабінету Міністрів, а також актами Міністерства внутрішніх справ України, міжнародними договорами, ратифікованими Верховною Радою України. Національна поліція здійснює свою діяльність за загальними принципами: верховенства права, дотримання прав і свобод людини та громадянина, відкритості й прозорості, політичної нейтральності, безперервності, взаємодії з населенням на засадах партнерства. Окрім цього, враховуючи, що діяльність працівників поліції регулюється Законом України «Про державну

службу» [5], окрім зазначених вище принципів, необхідно додати ще й такі як професіоналізм, патріотизм, доброчесність, ефективність.

Велике значення кадрового забезпечення Національної поліції відзначено в Концепції розвитку сектору безпеки і оборони, в якій передбачено формування Міністерства внутрішніх справ України як головного органу в системі центральних органів виконавчої влади у сфері забезпечення охорони прав і свобод людини, передбачається реалізація деяких складників кадрової роботи, зокрема запровадити нові стандарти фізичної та вогневої підготовки персоналу; розробити політику оцінювання якості надання правоохоронних послуг; завершити основний перерозподіл і скорочення кількості персоналу з урахуванням європейських практик [2]. Такі заходи підтверджують, що основа будь-якого стратегічного планування роботи органу має базуватися на роботі з кадрами, їх підготовкою, перепідготовкою, підвищенням їхнього професіоналізму, розвитку нових умінь і навичок, з метою відповідності сучасним інформаційно-технічним особливостям розвитку суспільства.

Досліджуючи питання управління кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ, М.В. Криштанович зазначає, що процес кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, а отже, і Національної поліції як складника органів внутрішніх справ складається з таких елементів:

- визначення кількісного складу персоналу, їх посадової категорійності й рівня професійної підготовки;
- роботи з кадрами: підбір, розстановка, переміщення, формування резерву на висування, оцінювання співробітників;
- стимулювання професійної діяльності й виховання кадрів: застосування заходів морального та матеріального стимулювання, дисциплінарна практика, підвищення правової культури;
- підготовки кадрів: навчання в навчальних закладах Міністерства внутрішніх справ, перепідготовка й підвищення кваліфікації [3].

Окрім того, що працівник поліції повинен відповідати законним вимогам щодо його правосуб'єктності, К.Ю. Мельник справедливо відзначає, що особисті якості та здібності конкретного службовця значною мірою впливають на процес здійснення ним своїх посадових повноважень. Так, службовці правоохоронних органів повинні володіти підвищеною працездатністю, гарною загальною й вибірковою пам'яттю, увагою, розвиненим мисленням та увагою, високим рівнем емоційної стійкості, що виявляється в умінні працювати в екстремальних ситуаціях, здатністю в умовах перевантажень самостійно і швидко приймати доцільні й ефективні рішення та здійснювати їх тощо. Крім того, особа, яка працює в правоохоронному органі, повинна бути моральною і своїми діями підтримувати авторитет державного органу на належному рівні [4, с. 150–151].

Як доцільно зазначає В.С. Венедіктов, сучасні технології підготовки конкурентоспроможного спеціаліста вимагають моделювання особи курсанта (слухача) як майбутнього професіонала. Це допоможе не лише визначити інваріантні, ідеалізовані параметри особи та професійної діяльності спеціаліста, а й простежити процес його особистісного формування. Уважаємо, що основним критерієм моделювання діяльності конкурентоспроможного спеціаліста є професійна готовність до своєї діяльності, яка є інтегративним показником особи й об'єднує в собі мотиваційно-ціннісне ставлення до професії та володіння елементами діяльності на раціональному рівні. Одним із ефективних шляхів вирішення цієї проблеми може стати створення особистісно-орієнтованих технологій навчання, в центрі уваги яких має бути унікальна цілісна особистість, котра прагне до максимальної реалізації своїх можливостей, відкрита для сприйняття нового досвіду, здатна на свідомий і відповідальний вибір у різноманіт-

них професійних ситуаціях [1, с. 90]. Тобто, погоджуючись із думкою науковців, ми вважаємо, що формування свідомого високопрофесійного працівника поліції дійсно має починатися на найбільш ранніх етапах його навчання й підготовки, починаючи з університетських лекційних занять, формувати в ньому не просто правознавця чи законознавця, а особистість, яка все своє життя готова присвятити службі українському народу, охороні прав і свобод людини та громадянина.

Важлива роль належить первинній професійній підготовці, організація та порядок проведення якої регулюється Положенням про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, № 105. Так, зокрема, поліцейські, яких уперше прийнято на службу в поліції, проходять професійну підготовку з метою набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування й використання вогнепальної зброї [7].

Що стосується самих працівників поліції, то їхній професійний розвиток не припиняється після прийняття на службу. З метою закріплення й оновлення їхніх професійних знань, умінь і навичок, з урахуванням специфіки та профілю їхньої службової діяльності постійно проводиться система заходів – службова підготовка [9].

Для забезпечення Національної поліції висококваліфікованими кадрами, підвищення їхнього професійного зростання здійснюється післядипломна освіта працівників. Це дає змогу задовольнити особисті індивідуальні потреби працівників поліції в професійному зростанні, а також забезпечити потреби держави у кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентно й відповідально виконувати свої професійні обов'язки.

Згідно з Положенням про післядипломну освіту працівників поліції, затвердженим Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 24.12.2015 № 1625, видами післядипломної освіти працівників поліції є спеціалізація, перепідготовка, підвищення кваліфікації, стажування [8].

Спеціалізація полягає в наданні профільної спеціалізованої програми підготовки. Структура Національної поліції досить розгалужена, включає в себе кримінальну поліцію, патрульну поліцію, органи досудового розслідування, поліцію охорони, спеціальну поліцію та поліцію особливого призначення, тому для формування високоякісних професіоналів необхідно взуяти підготовку в конкретному напрямі, щоб забезпечити максимальний рівень підготовки працівників поліції у своїй сфері.

Щодо такого напрямку, як перепідготовка, то він полягає в оволодінні працівниками поліції новою професією. Це забезпечує запобігання такій проблемі, як вивільнення кадрів. Унаслідок реформування органів внутрішніх справ ліквідовано деякі підрозділи, утворено нові. При цьому під час ліквідації того чи іншого підрозділу постає питання, що робити працівникам цього підрозділу. У такому випадку перепідготовка є найбільш ефективним засобом забезпечення працевлаштування вивільнених працівників ліквідованих підрозділів.

Підвищення кваліфікації – підвищення рівня готовності працівника поліції до виконання її професійних завдань та обов'язків або набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки шляхом набуття нових знань і вмінь у межах професійної діяльності або галузі знань. Це має велике значення в умовах кар'єрного зростання працівників поліції, адже, отримуючи вищу посаду, особа повинна володіти не лише виконавчими навиками, а й управлінськими.

І, нарешті, стажування – набуття працівником поліції досвіду виконання завдань та обов'язків певної професійної діяльності або галузі знань, що також відіграє важливу роль у забезпеченні високоякісних кадрів.

Отже, на основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки: по-перше, людські ресурси, кадри, їхні інтелектуальні, професійні, моральні показники є основою діяльності Національної поліції; по-друге, робота з кадрового забезпечення, що полягає в доборі, підготовці, пере-підготовці, підвищенні кваліфікації працівників поліції, – це

складний, безперервний процес, який потребує постійного розвитку; по-третє, існує пряма залежність між ефективністю діяльності органів Національної поліції та якісним і кількісним складом їхніх працівників; по-четверте, формування поліції нового зразка потребує нових управлінських підходів і методів у формуванні її кадрової політики й у її реалізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Венедіктов В.С. Національна поліція України: професіоналізм та конкурентоспроможність як перспективи розвитку / В.С. Венедіктов // Право і безпека. – 2017. – № 1. – С. 80–93.
2. Концепція розвитку сектору безпеки і оборони України : Указ Президента України від 14.03.2016 № 92/2016.
3. Криштанович М. Державне управління кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ України / М. Криштанович [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik9/fail/Kryshstanovich.pdf.
4. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : [монографія] / К.Ю. Мельник. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2009. – 360 с.
5. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2016. – № 4. – Ст. 43.
6. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.
7. Про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції : Положення, затверджене Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 16.02.2016 № 105.
8. Про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції : Положення, затверджене Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 24.12.2015 № 1625.
9. Про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України : Положення, затверджене Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 26.01.2016 № 50.

УДК 342.9

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЗАКРІПЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

ADMINISTRATIVE CONSOLIDATION OF INTERNATIONAL EXPERIENCE RESPONSIBILITY OF MEDICAL WORKERS

П'яткова К.К.,
аспірант кафедри адміністративного та митного права
Університет державної фіскальної служби України

Стаття присвячена аналізу міжнародного досвіду закріплення адміністративної відповідальності медичних працівників. Детально проаналізовано чинні адміністративно-деліктні кодекси держав пострадянського простору, зокрема Молдови, Білорусі, Казахстану, Киргизстану, Таджикистану, Узбекистану, Туркменістану та Азербайджану. Стверджується, що всі нормативно-правові акти визначають склади адміністративних правопорушень, що можуть учинятися медичними працівниками, враховуючи специфіку побудови системи юридичної відповідальності загалом та адміністративної зокрема в кожній країні. Особливу увагу приділяється виробленню на цій основі загальних напрямків реформування вітчизняного законодавства про адміністративну відповідальність медичних працівників.

Ключові слова: медичний працівник, адміністративна відповідальність, правопорушення.

Статья посвящена анализу международного опыта закрепления административной ответственности медицинских работников. Детально проанализированы действующие административно-деликтные кодексы государств постсоветского пространства, в частности Молдовы, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана, Туркменистана и Азербайджана. Утверждается, что все нормативно-правовые акты определяют составы административных правонарушений, которые могут совершаться медицинскими работниками, учитывая специфику построения системы юридической ответственности в целом и административной частности в каждой стране. Особое внимание уделяется выработке на этой основе общих направлений реформирования отечественного законодательства об административной ответственности медицинских работников.

Ключевые слова: медицинский работник, административная ответственность, правонарушение.

This article analyzes the international experience consolidate administrative responsibility of health professionals. Detailed analysis of existing codes of administrative tort post-Soviet countries, including Moldova, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan, Uzbekistan and Azerbaijan. It is alleged that all regulations determine the administrative offenses that can be committed by medical personnel, given the specifics of building a system of legal responsibility in general and administrative particularly in each country.

Analysis of administrative and tort law states listed above indicates dissimilar approaches to defining the offenses which may commit health workers, their legal nature, determining need for criminal protection and so on. Since most codes contain separate chapters. Which combined offenses committed in public health or infringe on human health. However, in some states, including Belarus medical personnel for committing illegal acts, be brought criminal rather than administrative proceedings, as the Code of Administrative Offenses establishes detailed compositions are not in this area.

In most states fall under the administrative responsibility of health workers wrongful acts of non-compliance legislation on drugs, blood and blood components for medical activities without permission, folk medicine occupation without more. Noteworthy components of administrative offenses set forth in the Code of Offenses of the Republic of Moldova, including class pharmaceutical activities without using the information system of accounting turnover of drugs, operation of the system breach of the testing and disclosure of confidential information about medical testing to detect infection with human immunodeficiency virus (HIV) that causes AIDS, medical personnel or other persons who, because have such duties information. Also interesting are the provisions of the Administrative Code of Turkmenistan, which established the administrative responsibility for violation availability and guaranteed volume of free medical care in health care, as well as failure to benefits to certain categories of citizens in the provision of health care.

Special attention is paid to the development of the basis of the general directions of reforming domestic law on administrative responsibility of health professionals.

Key words: medical professional, administrative liability, tort.