

РЕФОРМА СИСТЕМИ ДОБОРУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ: ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Сергій Олександрович ГАЙДУК,

*ад'юнкт відділу організації освітньо-наукової
підготовки Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Ефективна система добору кадрів є ключовою складовою успішного функціонування правоохоронних органів. З моменту створення Національної поліції України у 2015 році відбулися значні зміни в процедурах набору та підготовки працівників. Однак досвід останніх років виявив низку проблем, зокрема, недостатню прозорість конкурсних процедур, низький рівень підготовки новобранців та труднощі з оновленням особового складу.

Система відбору кандидатів до Національної поліції України має важливе значення для формування високопрофесійного особового складу, здатного ефективно виконувати службові обов'язки. Вона регламентується низкою законодавчих і нормативно-правових актів, серед яких ключове місце займає Закон України «Про Національну поліцію». Крім цього, порядок конкурсного добору визначається підзаконними актами Міністерства внутрішніх справ, що регулюють процедури тестування, перевірки фізичної підготовки, психологічного відбору та інших етапів оцінювання кандидатів[1]. Процес набору передбачає кілька етапів, які мають на меті визначити професійну придатність претендентів до служби. Першочергово кандидати подають заяви та необхідні документи, після чого проходять тестування на загальні здібності, що включає перевірку логічного мислення, рівня знань і базових компетенцій. Далі здійснюється оцінка фізичної підготовки, що має продемонструвати спроможність кандидата до виконання службових завдань у складних умовах. Наступним етапом є психологічне тестування, спрямоване на визначення стійкості до стресу, рівня відповідальності та мотивації до роботи в правоохоронній сфері. Заключна частина відбору включає співбесіду з комісією та спеціальну перевірку, що охоплює аналіз біографічних даних, можливу причетність до правопорушень і загальну відповідність вимогам служби. Незважаючи на чітко визначену процедуру, на практиці виникають численні проблеми, що ускладнюють формування якісного кадрового складу. Однією з головних перешкод є недостатня об'єктивність оцінювання на окремих етапах конкурсу. Випадки суб'єктивного підходу до тестування та проведення співбесід можуть впливати на кінцеві результати відбору, що нівелює його прозорість.

Корупційна вразливість також залишається однією з найсерйозніших загроз ефективності конкурсного добору[8]. В окремих випадках недобросовісні кандидати можуть отримувати посади завдяки корупційним схемам або протекції, що підриває авторитет поліції та знижує рівень довіри суспільства до правоохоронних органів. Ще однією проблемою є недостатня підготовка новобранців до виконання службових обов'язків[2]. Попри проходження конкурсу, багато кандидатів після зарахування виявляють низький рівень професійної підготовки та психологічної готовності до роботи в умовах високого ризику. Це може бути наслідком неефективної системи навчання або відсутнос-

ті належного контролю за рівнем знань і навичок кандидатів перед зарахуванням на службу. Особливо варто зазначити проблему оцінки морально-етичних якостей майбутніх поліцейських. Чинна процедура відбору не містить ефективних механізмів оцінки особистісних якостей, що може призводити до потрапляння в лави поліції осіб, які не відповідають високим стандартам служби. Відсутність належної перевірки морального обличчя кандидатів може зумовлювати ризики порушення службової дисципліни та випадки недоброчесної поведінки в подальшій діяльності.

На нашу думку, чинна система добору до Національної поліції України потребує глибокого аналізу та вдосконалення. Запровадження більш прозорих і об'єктивних процедур оцінки, посилення боротьби з корупційними ризиками, удосконалення підготовки кадрів та впровадження механізмів оцінки морально-етичних якостей є ключовими напрямками, які потребують нагального реформування.

Досвід зарубіжних країн свідчить про те, що ефективний добір поліцейських є ключовим чинником у забезпеченні високого рівня правопорядку та суспільної безпеки. Різні держави застосовують власні підходи до конкурсного відбору правоохоронців, виходячи з національних особливостей, суспільного запиту та професійних стандартів. Вивчення цих моделей дозволяє виокремити найкращі практики та адаптувати їх до реалій української правоохоронної системи. У Сполучених Штатах Америки велика увага приділяється підготовці кандидатів ще до офіційного зарахування на службу. Більшість штатів запровадили спеціальні навчальні академії, в яких претенденти проходять інтенсивний курс професійної підготовки, що включає вивчення законодавства, психологічної стійкості, методів роботи у кризових ситуаціях, а також фізичної підготовки. Високі вимоги до майбутніх поліцейських забезпечують відбір найбільш підготовлених і мотивованих осіб, що значно підвищує ефективність правоохоронної системи[3]. У Німеччині значний акцент робиться на морально-етичних якостях кандидатів. Процедура відбору включає не лише стандартні тестування та фізичні випробування, а й комплексну перевірку особистісних характеристик, яка триває впродовж кількох місяців[4]. Майбутні поліцейські проходять стажування, де їхню поведінку оцінюють досвідчені наставники, аналізуючи не лише рівень знань, а й відповідність етичним стандартам. Франція використовує модель, орієнтовану на академічну підготовку поліцейських[5]. Відбір кандидатів включає обов'язкове проходження навчальних програм, що тривають від кількох місяців до двох років, залежно від обраної спеціалізації. Основний акцент робиться на правовій грамотності, вмінні працювати з громадськістю та розвитку навичок мирного врегулювання конфліктів.

Аналізуючи міжнародний досвід, можна окреслити основні напрямки вдосконалення системи добору поліцейських в Україні. Першочерговим заходом має стати запровадження спеціальних навчальних програм для всіх осіб, які планують вступити до лав поліції. Це дозволить ще на етапі підготовки відібрати тих, хто дійсно має належні професійні якості, а також усунути проблему недостатнього рівня знань серед новобранців. Важливим кроком є створення незалежного органу нагляду за проведенням конкурсного відбору, що дозволить мінімізувати корупційні ризики та зробити процес прийняття кандидатів прозорішим. Наявність незалежних експертів і громадських спостерігачів сприятиме об'єктивному оцінюванню всіх претендентів. Необхідно

розробити єдині етичні стандарти, які стануть базовими критеріями для оцінки моральних якостей кандидатів. Впровадження чіткої системи оцінювання доброчесності майбутніх поліцейських сприятиме виключенню осіб, які не відповідають професійним та етичним вимогам[6]. Сучасні психометричні методики також можуть відіграти ключову роль у відборі кандидатів. Використання науково обґрунтованих тестів дозволить точніше оцінювати особистісні характеристики претендентів, їхню стресостійкість, схильність до командної роботи та рівень відповідальності[7]. Особливої уваги потребує питання кар'єрного зростання. Для підвищення мотивації до служби необхідно створити умови для професійного розвитку та конкурентної заробітної плати. Запровадження системи кар'єрного просування на основі професійних досягнень і підвищення кваліфікації сприятиме формуванню вмотивованого особового складу, який орієнтований на довгострокову службу.

На наше переконання, впровадження кращих міжнародних практик може суттєво підвищити якість добору до Національної поліції України. Посилення професійної підготовки, контроль за прозорістю відбору, акцент на етичних стандартах та мотиваційних чинниках сприятиме формуванню компетентного та доброчесного правоохоронного органу, здатного ефективно виконувати свої обов'язки перед суспільством.

Отже, реформа системи добору до Національної поліції є необхідною для підвищення ефективності та професіоналізму правоохоронних органів України. Аналіз поточного стану свідчить про наявність низки проблем, які потребують нагальних змін. Впровадження міжнародного досвіду, запровадження об'єктивних механізмів оцінки кандидатів та вдосконалення навчальних програм сприятиме створенню справді професійного та морально стійкого особового складу поліції. Це, у свою чергу, забезпечить вищий рівень довіри суспільства до правоохоронної системи та сприятиме посиленню правопорядку в державі.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко В. П. (2020). Правові аспекти реформування системи відбору кадрів до Національної поліції України. *Юридичний вісник*, 3(58), 45-52.
2. Гончарук О. М. (2021). Порівняльний аналіз системи добору поліцейських кадрів: досвід ЄС та перспективи для України. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*, 2(91), 112-119.
3. Деркач І. В. (2020). Проблеми правового забезпечення відбору персоналу в Національній поліції України. *Актуальні питання держави і права*, 87, 78-85.
4. Єфремов С. Г. (2021). Міжнародний досвід відбору поліцейських кадрів та його імплементація в Україні. *Право і суспільство*, 4(84), 33-39.
5. Коваленко Т. А. (2020). Етичні стандарти у процесі відбору кадрів до Національної поліції України: правовий аналіз. *Науковий вісник публічного та приватного права*, 1(27), 92-98.
6. Литвиненко О. В. (2021). Підвищення ефективності системи відбору кадрів до Національної поліції України: правові аспекти. *Вісник Академії управління МВС*, 3(75), 56-63.
7. Мельник Р. С. (2020). Корупційні ризики у процесі відбору поліцейських та шляхи їх мінімізації. *Антикорупційний вісник*, 2(12), 24-30.
8. Нікітін Д. Ю. (2021). Використання психометричних методик у процесі відбору кадрів до Національної поліції України. *Психологія і право*, 6(2), 47-53.