

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ПРОХОДЖЕННЯМ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ

Микола Сергійович КУЧЕРЯВИЙ,

*здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Контроль за проходженням служби в органах поліції є ключовим елементом системи забезпечення професіоналізму, підзвітності, законності, прозорості, професійності та доброчесності проходження служби в правоохоронних інституціях демократичних держав.

У країнах Європи, де функціонування поліцейських органів ґрунтується на принципах верховенства права, прав людини та інституційної прозорості, розроблено комплексні механізми зовнішнього й внутрішнього контролю, спрямовані на оцінювання службової діяльності персоналу, дотримання етичних стандартів і попередження зловживань. Цей досвід становить значний інтерес для України в контексті модернізації системи кадрового забезпечення Національної поліції та удосконалення адміністративно-правових процедур контролю за проходженням служби.

У державах Західної Європи, таких як Німеччина, Франція, Нідерланди та Данія, механізми контролю базуються на чітко структурованих процедурах оцінювання службової компетентності, дисциплінарної підзвітності та професійного розвитку поліцейських. Центральне місце займають регулярні атестаційні оцінювання, які проводяться не лише з метою визначення рівня професійної придатності співробітників, але й для формування індивідуальних траєкторій кар'єрного росту. Важливо, що в більшості європейських країнах атестація включає багатокомпонентні інструменти – всебічне оцінювання компетентностей, аналіз виконання службових завдань, психометричні тести, а також співбесіди, які дають змогу комплексно оцінити якість виконання функцій і рівень комунікативної, емоційної та етичної зрілості працівника.

Особливу увагу країни ЄС приділяють інституційному розмежуванню зовнішнього та внутрішнього контролю. Наприклад, у Великій Британії незалежні органи типу Independent Office for Police Conduct здійснюють розгляд скарг громадян, контроль за дисциплінарною практикою та розслідування випадків неналежного виконання службових повноважень. Подібні структури функціонують і в інших державах ЄС, що сприяє формуванню суспільної довіри, запобіганню конфлікту інтересів і зниженню ризиків корпоративної солідарності, яка може спотворювати результати службових перевірок [1].

Суттєвим елементом європейської системи контролю є розвиток внутрішніх підрозділів доброчесності (internal affairs units), які мають широкі повноваження щодо здійснення моніторингу поведінки працівників, аналізу ризиків корупції, дотримання норм професійної етики та реагування на випадки потенційного зловживання владними повноваженнями. У Нідерландах, наприклад, систематично застосовуються ризик-орієнтовані моделі нагляду, що дозволяють виявляти й попереджувати небажані тенденції у службовій поведінці ще до виникнення дисциплінарних інцидентів.

Важливою складовою контролю в Європі є впровадження цифрових інструментів моніторингу кар'єрної траєкторії та службових результатів. Електронні системи персонального обліку (HRMIS) інтегрують дані щодо підготовки, службової дисципліни, оцінювання діяльності, проходження курсів підвищення кваліфікації, переміщень по службі та участі в операціях. Завдяки цьому забезпечується прозорість прийняття кадрових рішень і підвищується об'єктивність контролю. Крім того, цифровізація сприяє автоматизації аналізу ризиків, зокрема виявленню потенційних проявів недоброчесності, надмірних відхилень у службовій поведінці чи аномальних показників діяльності окремих працівників.

Етичні кодекси та стандарти поведінки, що є обов'язковими для персоналу поліції в країнах ЄС, також відіграють суттєву роль у формуванні культури доброчесності. Їх дотримання контролюється на регулярній основі, а оцінювання етичних компетентностей інтегроване в систему професійного розвитку. На практиці це означає, що контроль за проходженням служби виходить за межі формально-дисциплінарних процедур і охоплює питання морально-психологічної зрілості, стресостійкості та здатності діяти відповідно до засад демократичного суспільства [2].

Таким чином, адаптація зазначеного досвіду в Україні потребує інституційного, нормативного та методологічного перегляду чинної системи контролю за проходженням служби в Національній поліції. По-перше, перспективним є впровадження розширених атестаційних механізмів, зокрема багатовекторного оцінювання службових компетентностей та регулярних практик оцінювання етичної відповідності. По-друге, Україна має можливість удосконалити структуру зовнішнього контролю шляхом посилення незалежності органів, що здійснюють розгляд скарг на дії поліцейських та дисциплінарних проваджень. По-третє, варто розвивати внутрішні підрозділи доброчесності як інструмент превенції корупції та контролю за дотриманням професійних стандартів. По-четверте, необхідною є подальша цифровізація кадрових процесів, включно з автоматизованими системами оцінювання та моніторингу службової діяльності.

Список використаних джерел

1. We are the Independent Office for Police Conduct. Police complaints watchdog for England and Wales // IOPC: сайт. URL: <https://www.policeconduct.gov.uk/>.
2. HRMIS: Інформаційна система управління людськими ресурсами в державних органах // Національне агентство України з питань державної служби: сайт. URL: <https://public.nads.gov.ua/about>.