

Ілона Ісаєва,

Національна академія Державної прикордонної служби України імені
Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ДОБОРУ ТА ПРОФЕСІЙНО- ОСОБИСТІСНІ ВИМОГИ, ЩО ВИСУВАЮТЬСЯ ДО ПЕРСОНАЛУ ФЕДЕРАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ НІМЕЧЧИНИ

У статті автор досліджує особливості системи добору персоналу до Федеральної поліції Німеччини та аналізує професійно-особистісні вимоги (вимоги до особистісних якостей, фахових і спеціальних компетентностей), що висувуються до поліцейських різних категорій у Німеччині з огляду на їх майбутню професійну діяльність.

Ключові слова: система добору, професійно-особистісні вимоги, професійна підготовка, фахові компетентності, спеціальні компетентності, модульна книга.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Вивчення світового педагогічного досвіду, порівняльний аналіз педагогічних систем і теорій різних країн є одним з важливих шляхів удосконалення теорії і практики освітнього процесу. Це сприяє глибшому теоретичному та практичному осмисленню державної стратегії у сфері освіти, розвитку національної школи, її інтеграції у світовий педагогічний процес [1, с. 39]. В умовах інтеграції України в європейське співтовариство нагальною стає проблема адаптації й системи професійної підготовки правоохоронних органів та ДПСУ зокрема до стандартів професійної підготовки провідних країн ЄС. Не викликає сумнівів той факт, що запорукою ефективної діяльності правоохоронних органів будь-якої країни світу є висококваліфіковані кадри з відповідними професійними та особистісними якостями. Тому кожна правоохоронна структура намагається організувати систему добору персоналу так, щоб вона виявилась якомога більш ефективною та враховувала потреби певного відомства ще на етапі вступу кандидатів до відомчих навчальних закладів. Німеччина накопичила значний досвід розробки стандартів професійної діяльності та підготовки поліцейських,

їх правового та соціального захисту, формування корпоративної культури, мотивування поліцейських до підвищення професіоналізму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення зазначеної проблеми та на які опирається автор. За останні роки у контексті проблеми реформування системи професійної підготовки персоналу ДПСУ наукові дослідження проводила велика кількість науковців: В. Балашов, А. Галімов, І. Грязнов, О. Діденко, Й. Гушулей, Д. Іщенко, Д. Коцеруба, Б. Олексієнко, Є. Потапчук, В. Райко, О. Торічний, які розглядали питання професійної підготовки військовослужбовців військових навчальних закладів різних рівнів та особливості формування професійно-значущих якостей у персоналу Державної прикордонної служби України. Багато дослідників у своїх наукових працях посилались на закордонний досвід підготовки персоналу правоохоронних органів та прикордонників зокрема: О. Кобозев досліджував особливості та тенденції розвитку професійної підготовки управлінських кадрів поліції в країнах Європи, І. Колонтаєвська у своєму дисертаційному дослідженні аналізувала системи професійної освіти кадрів поліції зарубіжних країн (на прикладі США, Канади, країн Західної та Центральної Європи, Скандинавії), О. Даниленко вивчав особливості професійної підготовки фахівців правоохоронних органів в навчальних закладах провідних країн НАТО (на прикладі США та ФРН), В. Ковтун, Д. Рюриков, Т. Соляр здійснили глибокий аналіз особливостей професійної підготовки персоналу Берегової охорони США, С. Пьсол, Л. Цвяк розглядали у своїй статті організацію підготовки персоналу в Академії Федеральної поліції Німеччини, О. Кіреєв та Н. Ринденко дослідили систему професійної підготовки персоналу Прикордонної варті Республіки Польща. Але мало хто з дослідників звертався у своїх працях до проблеми добору персоналу у відповідні правоохоронні органи та вивчав професійно-особистісні вимоги, які висуваються до прикордонників у провідних європейських країнах.

Мета статті – дослідити систему добору персоналу до Федеральної поліції Німеччини, визначити, які професійно-особистісні вимоги висуваються до поліцейських у Німеччині.

Виклад основного матеріалу дослідження. Персонал Федеральної поліції Німеччини (йдеться про поліцейських в уніформі) представлений трьома ланками службовців: нижча (mittlerer Dienst – категорія звань від поліцаймайстер до поліцайхгауптмайстер), середня (gehobener Dienst – категорія звань від поліцайкомісар до ерстер поліцайхаупткомісар), вища (höherer Dienst – категорія звань від поліцайрат).

Поліцейські службовці нижчої ланки після проходження відповідної підготовки несуть службу у складі відділень/груп, взводів, сотен, що виконують такі завдання як охорона об'єктів, посилення інших підрозділів Федеральної поліції, які несуть службу з охорони кордону або виконують обов'язки залізничної поліції, а також у сфері безпеки повітряного сполучення в аеропортах Німеччини. Після певного періоду служби у складі підрозділів персонал нижчої ланки допускається до служби у складі змін (спостереження за кордоном, патрулювання, контроль осіб, транспортних засобів і товарів, що перетинають державний кордон, виконує завдання в сфері безпеки повітряного та залізничного сполучення).

Поліцейські службовці середньої ланки обіймають первинні управлінські посади (керівник групи/відділення) або посади відповідальних виконавців спочатку у контрольній, патрульній, дізнавальній службі, а потім, після підвищення кваліфікації, можуть обіймати керівні посади у загонах Федеральної поліції.

Професійну підготовку поліцейських службовців нижчої ланки забезпечують п'ять регіональних навчальних центрів у містах Свіссталь, Нойштрелітц, Вальсроде, Ешвеге, Оерленбах, які одночасно є й регіональними пунктами добору персоналу Федеральної поліції. Центральна служба добору знаходиться в місті Любек, вона, так само як і регіональні центри підготовки та підвищення кваліфікації, організаційно входить до складу Академії

Федеральної поліції. В Академії Федеральної поліції професійну підготовку проходить персонал середньої ланки.

До майбутніх поліцейських службовців висуваються такі вимоги: наявність атестату про закінчення школи, чи диплому про закінчення професійного училища, які дають право на вступ до вищого навчального закладу, вік абітурієнтів на момент вступу не може перевищувати 31, мінімальний зріст майбутніх поліцейських не повинен бути нижчим для жінок – 163 см, для чоловіків – 165 см, максимальний зріст не повинен перевищувати 195 см. Претенденти на навчання повинні бути громадянами Німеччини чи однієї з країн Європейського Союзу, вони не повинні мати судимостей, татувань та пірсингу на видимих частинах тіла, обов'язковим є наявність сертифікату, який підтверджує уміння плавати, водійські права категорії В, якщо таких немає, майбутній поліцейський зобов'язується їх отримати до кінця терміну навчання [4, с. 2].

Вступні випробування проводяться в регіональних центрах підготовки та підвищення кваліфікації у два етапи. Перший етап вступних випробувань триває два дні та включає: диктант, тест на загальний інтелектуальний розвиток, тест на концентрацію, тест на комунікативні уміння, тест з англійської мови. Другий етап випробувань триває один день і включає: медичне обстеження, перевірку фізичної підготовки, інтерв'ювання претендентів. З метою визначення готовності претендентів до роботи в команді, рівня сформованості усних комунікативних умінь та навичок і виявлення наявності лідерських якостей впроваджено такий елемент, як групове обговорення (групі абітурієнтів задається проблемне питання, а вони повинні в результаті дискусії у присутності приймальної комісії знайти правильне рішення та належним чином його презентувати й обґрунтувати).

Навчання в Академії триває три роки. З 1 вересня 2010 року підготовка персоналу відбувається за модульною системою у відповідності до укладеної із дотриманням вимог Болонської декларації модульної книги [2]. При укладанні модульної книги важливе значення надавалось забезпеченню тісного зв'язку

між теорією й практикою та міждисциплінарному зв'язку, що є важливою передумовою ефективної професійної підготовки майбутніх поліцейських, орієнтованої на кінцевий результат [2, с. 6]. На перший план під час укладання модульної книги виносилось питання: які знання, уміння та навички знадобляться слухачам у їх майбутній професійній діяльності? Основними сферами майбутньої діяльності поліцейських службовців Федеральної поліції середньої ланки після закінчення академії є: охорона кордону, безпека залізничного та повітряного сполучення, виконання завдань у складі спеціальних підрозділів поліції, участь у заходах міжнародного значення, навчання молодого персоналу, який щойно прибув у підрозділ. У модульній книзі визначені особистісні, фахові, соціальні та методичні компетентності та якості, які необхідні поліцейським у їх майбутній професійній діяльності. Обов'язковими особистісними якостями були визначені: уміння аналізувати, готовність постійно вдосконалюватись, навчатись протягом всього життя, відповідальність, ініціативність, гнучкість та креативність, готовність до змін, цілеспрямованість, умотивованість, відчуття власної гідності, впевненість у своїх силах, здатність до критичного оцінювання, зразкова поведінка, добре розвинені комунікативні навички (письмові, усні), висока стійкість до психологічного та фізичного навантаження, здатність працювати в команді, виконувати функції керівника [2, с. 10].

До фахових компетентностей майбутніх поліцейських середньої ланки були віднесені: власне фахові знання, уміння та навички; дидактичні та методичні знання, уміння та навички; знання, уміння та навички необхідні для оформлення протоколів, вивчення місця події; уміння вести справу від початку до моменту її передачі до суду та розуміння ступеню власної відповідальності за неї; уміння чітко віддавати розпорядження та добиватись їх виконання; проводити опитування, допити; кваліфіковано реагувати на клопотання інших підрозділів або органів, приймати відповідні рішення; виконувати обов'язки керівника у випадку його тимчасової відсутності; здатність керувати малим підрозділом, таким як відділення або група; уміння спілкуватись з іноземцями

англійською мовою під час виконання повсякденних службових обов'язків та в особливих ситуаціях (участь у місіях закордоном).

Серед спеціальних компетентностей і якостей виокремлені такі як комунікабельність, здатність вникати у суть справи, толерантність, повага до оточуючих, здатність до кооперації, уміння влагоджувати конфлікти, здатність до роботи у команді, лідерські якості, здатність вести за собою співробітників, високий інтелектуальний розвиток, здатність поводити себе відповідно до загальноприйнятих етичних принципів і переконань [2, с. 11].

До методичних компетентностей були віднесені: здатність ефективно організувати роботу, раціонально розподіляти час, розумно застосовувати техніки подолання стресу, уміння вчитись, правильно застосовувати методику подачі інформації, ведення заняття [2, с. 12].

Відповідно до Положення про добір та зарахування молодих кадрів [5] до вищої ланки службовців Федеральної поліції можуть бути зараховані претенденти, які мають необхідні для служби в поліції якості, та, зокрема, здатні обіймати керівні посади, логічно мислити та приймати креативні рішення, мають відповідну соціальну комунікативну компетенцію (здатні вести за собою співробітників), долати стресові ситуації, а також уміло влагоджувати конфлікти.

Добір кандидатів проходить протягом року, який передує року початку навчання (до вересня/жовтня). За проведення добору відповідає Академія Федеральної поліції (Центральна служба добору). Академія, у взаємодії з Федеральним міністерством внутрішніх справ, оголошує конкурс, надає інформацію щодо правил прийому, вивчає документи претендентів на навчання (здійснює попередній добір за особовими справами), організовує та визначає термін проведення вступних випробувань, призначає приймальну комісію.

В особовій справі претенденти на навчання представляють: заповнений бланк анкети із написаною від руки автобіографією, завірену копію свідоцтва про народження, свідоцтва про шлюб, фотографію, фотографію або опис наявних татуювань, завірену копію атестату про закінчення середнього

навчального закладу (документу, який дає право на вступ до вищого навчального закладу), завірені копії дипломів про закінчення університету чи інституту або про здачу першого та другого державного екзамену з права, диплому про присудження вченого ступеню (у разі наявності), копію прав водія категорії В, засвідчені копії документів щодо попередньої трудової діяльності, служби у поліції, збройних силах, проходження альтернативної служби, перебування на державній службі, про спортивні досягнення, глибокі знання іноземних мов.

Вступні випробування проходять в Академії (в Центральній службі добору) в два етапи. 1-й день: заповнення анкети для визначення особистісних якостей претендентів; виконання письмової роботи, яка стосується проблем поліцейської діяльності та вимагає знань і вмінь застосування відповідних правових норм (описати свої дії в ролі керівника); медичне обстеження; перевірка фізичної підготовки та моторних якостей (претенденти здають наступні види вправ: кастен-бумеранг-тест, стрибки у довжину, 12-хвилинний біг по колах, пірнання).

2-й день: групова дискусія (протягом 30 хвилин претенденти на зарахування до вищої ланки поліцейських службовців ведуть дискусію на запропоновану тему в присутності екзаменаційної комісії, метою такого випробування є визначення рівня сформованості умінь і навичок міжособистісної взаємодії, здатності конструктивно вести переговори, наводити вагомі аргументи, відстоювати свою точку зору); коротка доповідь на 15 хвилин за однією із запропонованих тем суспільно-політичного, політико-економічного, інженерно-технічного характеру або зі сфери забезпечення національної безпеки (під час цього випробування претенденти повинні показати вміння виступати на публіку, аргументувати свої думки та робити висновки, час на підготовку – 45 хв.); інтерв'ювання претендентів, яке проводиться з метою визначення певних професійних нахилів, умінь приймати рішення, комунікативних умінь та навичок, необхідних майбутньому керівнику для мобілізації співробітників до виконання завдань.

Приймальна комісія узагальнює результати проведення вступних випробувань у відомості та визначає ступінь придатності претендентів: непридатний (*nicht geeignet*), умовно придатний (*bedingt geeignet*), посередньо придатний (*durchschnittlich geeignet*), придатний (*gut geeignet*), придатний в першу чергу (*besonders geeignet*).

Претенденти, щодо яких було зроблено висновок, що вони, як мінімум, посередньо придатні, заносяться до рейтингового списку, який разом з матеріалами приймальної комісії направляється до Федерального міністерства внутрішніх справ, де й приймається остаточне рішення щодо зарахування претендентів на навчання.

Вища школа поліції Німеччини, яка знаходиться у місті Мюнстер, здійснює підготовку поліцейських службовців вищої ланки для поліцій федеральних земель та поліцій федерального значення, організовує курси підвищення кваліфікації поліцейських службовців, які знаходяться на керівних посадах. Передбачається, що після проходження відповідної підготовки поліцейські службовці вищої ланки повинні бути спроможними керувати великими підрозділами та відділками, спрямовувати дії своїх підлеглих у великомасштабних операціях, виконувати керівні функції в центральних органах поліцій федеральних земель та Федеральної поліції, керувати підрозділами, що беруть участь в міжнародних місіях, а також працювати у сфері підготовки та підвищення кваліфікації поліцейських службовців.

Після проведення цілої низки досліджень щодо сфер діяльності поліцейських службовців вищої ланки у Німеччині колективом Вищої школи поліції було застосовано компетентнісний підхід до створення відповідного стандарту професійної підготовки поліцейських службовців цієї категорії та розроблено модульну книгу їх професійної підготовки («*Modulhandbuch Masterstudiengang: Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement (Public Administration – Police Management)*»).

Крім основних фахових та управлінських компетентностей для поліцейських вищої ланки були визначені необхідними ще й такі якості [3]:

перспективне, методичне, аналітичне мислення, що дозволить поліцейським у їх майбутній професійній діяльності швидко врахувати всі зміни, які відбуваються у державі, політиці, правовій системі та в поліції;

уміння забезпечити таке керівництво підпорядкованим підрозділом, яке б дозволило гідно представити поліцію перед громадськістю;

уміння забезпечити ефективну взаємодію з іншими структурними підрозділами Федеральної поліції та підрозділами інших органів й інших держав;

уміння розробити та реалізувати такий план діяльності підрозділу, який би забезпечив економію коштів;

уміння та навички запобігати конфліктам або їх компетентно розв'язувати;

уміння враховувати й дотримуватись у професійній діяльності та при виконанні управлінських завдань норм етики;

уміння аналізувати та забезпечувати оптимальну організацію умов праці, а також доцільне ситуації залучення матеріальних і людських ресурсів, зокрема в умовах підвищеного навантаження;

постійне нарощування фахових знань та їх застосування при виконанні службових обов'язків.

Висновки. Розглянуті підходи до організації добору персоналу та професійно-особистісні вимоги, що висуваються до персоналу Федеральної поліції Німеччини становлять певний науковий і практичний інтерес. Частково досвід професійної підготовки прикордонників зарубіжних країн і Федеральної поліції Німеччини зокрема реалізується в конкретних програмах співпраці ДПСУ з прикордонними відомствами відповідних країн, але, на нашу думку, цей процес вимагає більш системного підходу. Отже, **перспективами подальших розвідок у даному напрямку** може бути систематизація результатів досліджень всіх аспектів професійної підготовки персоналу Федеральної поліції Німеччини, здійснення порівняльного аналізу професійної підготовки персоналу Федеральної поліції Німеччини та Державної

прикордонної служби України й окреслення можливостей реалізації прогресивних ідей Федеративної республіки Німеччини в системі професійної підготовки прикордонників в Україні.

Список використаної літератури

1. Порівняльна педагогіка : методологічні орієнтири українських компаративістів : хрестоматія / авторський колектив, – К. : Педагогічна думка, 2015. – 175 с.
2. Diplomstudiengang (Diplomverwaltungswirt) – Modulhandbuch / Modulares Curriculum. – FHB, 2010. – 152 S.
3. Masterstudiengang : Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement (Publik Administration – Police Management) – Modulhandbuch. – Münster : Deutsche Hochschule der Polizei, 2014. – 102 S.
4. Richtlinien für die Auswahl und Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern nach § 12 BPolLV für den mittleren Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei. – Berlin, 2007. – 25 S.
5. Richtlinien für die Auswahl und Einstellung von Nachwuchskräften mit der Befähigung zum Richteramt und Diplomingenieuren (TH/Universität) für den höheren Polizeivollzugsdienst im BGS. – Berlin, 2002. – 25 S.

Рецензент – кандидат педагогічних наук, доцент Кустовська І. М.

Стаття надійшла до редакції 2.09.2016

Исаева И. Ф. Особенности системы набора и профессионально-личностные требования, которые выдвигаются к персоналу Федеральной полиции Германии

В статье автор исследует особенности системы набора персонала в Федеральную полицию Германии и анализирует профессионально-личностные требования (требования к личностным качествам, профессиональным и специальным компетентностям), которые выдвигаются к полицейским разных категорий в Германии с учетом их будущей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: система набора, профессионально-личностные требования, профессиональная подготовка, профессиональные компетентности, специальные компетентности, модульна книга.

Isaeva I. F. Peculiarities of the selection system and professional and personal requirements for the personnel of the federal police of Germany

Peculiarities of the selection system to the personnel of the federal police of Germany and professional and personal requirements (requirements to personal

qualities, professional and specialized competencies) that are applied to different categories of police in Germany according to their future professional activities have been investigated and analyzed by the author.

The Central Service of Selection at the Academy of the Federal Police is responsible for the selection of candidates to the German Federal Police.

Professional and personal qualities, professional, special, methodical competence, which a police officer should possess, are outlined in the module books and training programs of the Federal Police of Germany.

The mandatory personal qualities of the police officer of the lower and middle section were identified as following: the ability to analyze, willingness to constant self-improvement, lifetime learning, responsibility, initiative, flexibility and creativity, readiness to changes, commitment, motivation, self-esteem, self-confidence, capacity for critical evaluation, model behavior, well-developed communication skills (written, verbal), high resistance to psychological and physical stress, ability to work in a team and to serve as manager.

Following competences were referred to the professional competence of the police officers of middle section: the actual professional knowledge and skills; didactic and methodological knowledge and skills; ability to give orders clearly and strive for their implementation; conduct a survey and questioning; manage a small unit, such as a section or a group; the ability to communicate with foreigners in English fulfilling their daily duties.

The special competences and qualities are: communication skills, the ability to delve into the matter, tolerance, respect for the others, the ability to cooperate and to over the conflicts, the ability to work in a team, leadership qualities, high level of intellectual development, the ability to behave in accordance with generally accepted ethical regulations.

Apart from the basic professional and management competencies for police officers of higher section, some additional qualities were outlined as necessary ones: perspective, methodical, analytical thinking, which will allow the police officers quickly accommodate to all the changes that occur in the state, the policy, the legal system and the police; the ability to provide effective interaction with other departments of the Federal Police and other departments and agencies of other countries; ability to develop and implement such plan of subdivision, which would provide cost savings; skills of preventing and solving conflicts; the ability to analyze and ensure optimal organization of working conditions and appropriate use of financial and human resources; permanent extension of professional skills.

Keywords: system of selection, professional and personal requirements, professional competence and special competence, module book.