

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

**БРАТКОВСЬКИЙ Андрій Васильович - здобувач кафедри адміністративного права та адміністративної діяльності Донецького юридичного інституту МВС України**

**УДК 355.55:316.454**

---

*В статті досліджені питання зарубіжного досвіду професійної підготовки працівників правоохоронних органів. На основі проведеного порівняльного аналізу запропоновані шляхи удосконалення відповідної діяльності в Україні.*

**Ключові слова:** професійна підготовка, поліція, зарубіжний досвід.

Сьогодні актуальним є пошук та запровадження нових підходів у сфері професійної підготовки працівників правоохоронних органів, узгодження відповідно до стандартів, принципів і норм, вироблених світовою спільнотою. Важливе теоретичне та практичне значення на цьому шляху має досвід правоохоронних органів інших країн світу, знання тих явищ, тенденцій та закономірностей, що визначають сучасний стан і перспективи розвитку управління поліцейськими підрозділами.

Зарубіжними країнами сьогодні накопичено значний досвід щодо підготовки кадрів для поліцейських служб. Організація діяльності по забезпеченню правопорядку, громадської безпеки, боротьби зі злочинністю у всіх її проявах у кожній країні має свою специфіку й особливості.

Аналіз літератури дозволяє зробити висновок, що у Швеції не існує встановленого поліцейського закону, який також має бути для забезпечення організаційної структури поліцейської служби, її обов'язків та операційних завдань, методів управління тощо. Положення розповсюджуються за законо-

давством, основні врегулювання служби втілені у Нормативному акті управління.

Поліція Швеції та Національна служба безпеки становлять один спільний національний/державний орган, безпосередньо підпорядкований державним органам. Відповідно до рівня виконавчого управління поліцією, міністр юстиції наділений верховною владою щодо поліції та здійснює свої повноваження через Головного комісара національної поліції, комісара поліції м. Стокгольма та головних констеблів. Головний комісар водночас відповідальний за центральне управління персоналом і фінансування. Комісар поліції м. Стокгольма та головні констеблі відповідальні за управління і за службу в своїх районах.

Діяльність поліції розповсюджується на все королівство Швеції. У Швеції на одного офіцера припадає 510 осіб. Всього поліція Швеції налічує 22290 працівників, які працюють у різноманітних умовах, починаючи з великих міст і сільської місцевості та закінчуючи недоступними регіонами [8, с.25].

Процес навчання поліцейських у Швеції, залежно від рівня його організації, можна поділити загалом на дві частини: навчання, що здійснюється на національному рівні у межах системи національної підготовки поліції, та навчання, що проводиться на місцевому рівні, безпосередньо поліцейських силах. Кожний поліцейський підрозділ має власний навчальний центр. Деякі з них проводять спеціалізовані навчальні курси для службовців з інших підрозділів поліції, а в окремих

випадках кілька підрозділів організують об'єднані регіональні курси.

Залежно від мети навчання поліцейських, виділяються три головних види: початкове навчання (для тих, хто вступає на службу в поліцію) в навчальних центрах і подальше їх навчання у місцевих підрозділах поліції протягом дворічного апробаційного періоду; спеціальне навчання поліцейських, які виявили інтерес до певних видів поліцейської діяльності; підготовка службовців поліції вищих рангів.

Вирішенням питань щодо характеру та змісту навчання всіх поліцейських рангів займається загальнонаціональна організація, до складу якої входять представники Міністерства юстиції та поліцейських департаментів, а також фахівці з навчання від Поліцейської академії та представники поліцейських асоціацій. Керівник загальнонаціональної поліцейської підготовки є відповідальним за регіональну та національну підготовку. Він підпорядкований Головному комісару та міністру юстиції [1, с.112-115].

Система національної підготовки поліції була заснована з метою об'єднання розрізних на той час секторів навчальної підготовки поліцейських у національному масштабі. Вона включає апробаційне навчання для новобранців, прискорені курси підвищення кваліфікації для сержантів та інспекторів, стратегічні командні курси та деякі види міжнародних навчальних курсів.

Вимоги до професійного навчання згідно із консультативним документом Міністерства юстиції є такими:

- забезпечувати належну підготовку всіх поліцейських та надавати підтримку службовцям поліцейських сил із метою виконання їх функцій на найвищому рівні;

- сприяти доведенню до відома всіх поліцейських службовців оперативних завдань і національних пріоритетів поліції;

- здійснювати внесок у справу більш активного надання поліцією різнобічних послуг з урахуванням потреб різних соціальних груп;

- поліпшувати систему керівництва поліцейськими силами [2, с.54-56].

Результати, на отримання яких має бути спрямоване професійне навчання:

- високий рівень професійної підготовки працівників;

- виконання поліцейських функцій у максимальній відповідальності із потребами місцевих громад, стратегічними завданнями та національними пріоритетами поліції;

- підвищення довіри до поліції шляхом постійного поліпшення професійної компетентності поліцейських служб;

- більш ефективне використання ресурсів;

- здатність найповніше використовувати найновіші науково-технічні досягнення;

- забезпечення позитивного ставлення всіх зацікавлених осіб шляхом встановлення партнерських зв'язків і проведення консультацій [4, с.400-402].

Організація навчання та професійного розвитку службовця в поліції передбачає як навчання на відповідних курсах, так і на робочому місці. Вважається, що робота поруч з більш досвідченим службовцем або можливість виконувати нові обов'язки є добрим гарантом професійного розвитку. Але якщо службовець потребує навчання на відповідних курсах у свій вільний час, він може отримати певну фінансову допомогу. Фінансові можливості, передбачені для отримання навчання, доступні для всіх службовців поліції, незалежно від їх рангу.

Згідно із практичними настановами, метою системи просування по службі у поліції є просування найбільш кваліфікованих кандидатів до всіх рангів поліцейської служби. Однак на кожному рівні кар'єрного зростання в організації системи просування має свої особливості. Важливо відзначити існуючу розробленість чітких критеріїв та умов просування працівників.

Так, наприклад, усі без винятку поліцейські поліції м. Стокгольма розпочинають свою кар'єру з проходження кількатижневого стаціонарного навчального курсу, що проходить у Поліцейській академії. Після успішного випуску новобранців переводять на поліцейську дільницю, де вони опановують решту дворічної апробації. Разом із досвідченими колегами вони беруть участь у патрулюванні вулиць, навчаються встановлювати контакти з людьми, оцінювати ситуацію та швидко приймати точні рішення. Протягом

усього часу проводиться оцінка професійного росту, надаються підтримка та інструктаж від старших офіцерів. Після завершення випробувального періоду новобранці отримують звання поліцейського [2, с.54-56].

У подальшому просуванні до кожного поліцейського рангу має свої особливості і організується відповідно до розроблених правил. Так, наприклад, просування до рангу сержанта інспектор має в наявності у кандидатів кваліфікації, яка відповідає загальнонаціональним стандартам, а також проходження відбору у центрі оцінки просування по службі поліції м. Стокгольма. Просування до рангу старший інспектор і констебль передбачає відбір у центрі оцінки просування по службі. Спеціальні вимоги існують для просування до рангів вищих за констебля. За практичними настановами кожен учасник загального процесу просування по службі відіграє власну роль: кандидати повинні демонструвати свою придатність до наступного рангу та готуватися до іспитів; від лінійних керівників вимагається допомагати підлеглим готуватися до відбору у центрах оцінки та до іспитів.

Для того, щоб отримати ранг сержанта або інспектора поліції, претендент повинен скласти іспит, після чого він запрошується до центру оцінки, який і визначає працівників поліції, що будуть просунуті по службі. Кандидат демонструє експерту своє ефективне володіння навичками та потрібну компетентність.

Для кандидатів, які успішно витримали іспит, встановлюються мінімальні періоди компетентності, коли працівник може відвідувати центр оцінки. Діяльність центру оцінки дозволяє здійснювати вибір кращих кандидатів для просування. Мінімальний період компетентності для просування від молодшого інспектора до сержанта – 4 роки, від сержанта до інспектора – 3 роки, від інспектора до головного інспектора – 3, від головного інспектора до констебля – 2.

У центрі оцінки кожен кандидат оцінюється експертом. З цією метою використовуються різноманітні випробовування та вправи. Це можуть бути письмові завдання, інтерв'ю, вирішування групових завдань, оцінка здібностей тощо. За звичаєм випробовування відбувається протягом одного дня.

Кожен із учасників випробувань отримує інформаційний пакет, де зібрана інформація щодо навичок, які будуть перевірятися, та вправ [3].

Для працівників поліції, які мають обмежений досвід діяльності в поліції, але демонструють потенціал до швидкого зростання до рівня інспектор та вище, запроваджено курс прискореного просування. Для того, щоб бути відібраним до цього курсу, кандидат повинен мати ранг сержанта або складений іспит – від констебля до сержанта, демонструвати високу здатність навчатися, високу енергію, адаптивність, готовність навчатися, здатність виконувати вимоги курсу, сприймати ці вимоги, а також потенціал для досягнення старшого рангу.

За кожним із учасників, що просуваються по службі, закріплюється наставник, який надає постійну підтримку та допомогу. Наставник не є безпосереднім лінійним керівником і має поліцейський ранг, який на два ранги перевищує ранг учасника.

Професійна підготовка учасників здійснюється за індивідуальним планом професійного розвитку. План може включати виконання додаткових обов'язків, навчання на курсах, подальшу освіту, відрядження, обмін досвідом тощо. Передбачається також відвідування курсу прискореного просування в Поліцейській академії [1, с.115-118].

Якщо кандидат не виконує плану професійного розвитку, він може бути відрахований.

Головна мета цієї системи є такою: по-перше, визначення потенційних, обдарованих службовців ще на ранній стадії їх кар'єри та використання форм, що сприяють більш швидкому їх просуванню; і, по-друге, сприяння підвищенню загальноосвітнього рівня службовців, що подають надію.

Відповідно до ст. 36 Поліцейського акта Національної служби поліції Швеції, визначається роль Національної поліцейської академії: «Національна поліцейська академія є незалежною установою. Ця установа надає базову освіту поліцейським практикам із загальних питань поліцейської діяльності і здійснює перепідготовку та навчання професійних поліцейських. Національна поліцейська академія здійснює дослідження у сфері

діяльності поліції та надає дорадчу допомогу органам влади з приводу поліцейської діяльності» [5, с.34].

На базі цієї Академії були розроблені і на даний момент проводяться професійні курси для професійних поліцейських, менеджерів або керівників департаментів служби поліції, а також курси підвищення кваліфікації.

Програма управління, менеджменту і керівництва спрямована на допомогу менеджерам і керівникам в їхній діяльності по роботі з персоналом. Програма розрахована на забезпечення інформацією з керівництва начальників поліції і студентів, які навчаються у Поліцейській академії.

Методи і напрями діяльності:

- відповідальність менеджерів і керівників;
- відбір, збереження і оцінка діяльності;
- засоби заохочення;
- коректне навчання з проблем персоналу;
- проведення зустрічей керівників та обмін досвідом в управлінні;
- питання щодо обов'язків;
- якісний контроль;
- щорічне проходження навчання з питань керівництва;
- правила й інструкції з діяльності підпорядкованого складу;
- порівняння ефективності діяльності й обмін досвідом по всій країні.

Керівники поліцейської організації, виконуючи свої керівні функції, повинні намагатися сформулювати мету і надати проект організації керівництва, щоб виправдати надії і задовольнити потреби службовців поліцейської організації, своїх клієнтів (тобто членів суспільства), інших груп осіб, яким необхідні дії поліції, зокрема, судів і виправних установ, політичних лідерів, представників бізнесу і промисловості, урядових структур. Окремі (індивідуальні) службовці, як і вся організація, мають чітко визначені взаємодії між собою. Наприклад, з одного боку, організація очікує від службовців відповідного і належного виконання своїх обов'язків, додержуючись норм і правил, вивчення нових навичок та виявлення ініціативи у своїй роботі, тобто реалізації можливості працювати незалежно. З іншого боку, службовці, позачергово очікують, що організація справедливо й у гідній

формі оцінить роботу і забезпечить адекватну плату, певну вигоду від роботи і належні умови для роботи. Деякі службовці можуть очікувати навіть більшого, залежно від того, який саме у службовця потенціал безпеки, соціальної взаємодії, статусу, влади і можливості досягти більших результатів. Для багатьох людей їхнє почуття власної гідності тісно пов'язане з їхнім успіхом на роботі.

У Великій Британії не існує національної поліції під загальним контролем однієї особи – члена уряду. Нині функціонує 43 окремі поліцейські організації в Англії та Уельсі, 8 – в Шотландії та 1 – в Північній Ірландії, і хоча вони підтримують тісні зв'язки одна з одною, кожна з них працює автономно під керівництвом власного начальника.

У Великій Британії бути офіцером поліції дуже почесно, тому людина, яка прагне вступити на службу в поліцію, повинна відповідати низці формальних вимог, серед яких:

- вік – щонайменше 18 років і 3 місяці, щоб можна було розглянути заяву претендента;
- національність – представники усіх національностей мають рівні можливості щодо вступу на службу в поліцію, однак претендент має бути громадянином Великої Британії (з народження або таким, що набув громадянства) або громадянином Британської Співдружності з необмеженим правом перебувати на території Британії, або громадянином Ірландської Республіки;
- місце проживання – з огляду на державну безпеку претендент повинен постійно проживати на території Сполученого Королівства або Ірландської Республіки впродовж останніх трьох років;
- мова – претендент повинен вільно володіти усною та письмовою формами англійської мови;
- освіта – претендент повинен мати належну загальну освіту, повинен довести свою здатність пройти первинну програму підготовки та продемонструвати розумові здібності, необхідні для виконання службових обов'язків констебля поліції;
- риси характеру – очікується, що претендент на службу в поліцію є законослухняним громадянином, взірцем особистої та суспільної поведінки. Важливо відзначити, що деякі

правопорушення, (наприклад, перевищення швидкості), які деякі вважають незначними, також беруться до уваги. Порушення будь-якого закону є суттєвими. У випадку виявлення щонайменшої інформації або обману заява претендента відхиляється автоматично;

- громадська робота – претендент повинен продемонструвати велике бажання служити на благо суспільства. Враховується досвід роботи в громадських організаціях як офіційно, так і волонтером;

- здатність працювати у команді та лідерські якості – претендент повинен бути здатним працювати як у команді, так і самостійно, але з повною відповідальністю, впевнено. Будь-які відомості з приводу того, що претендент обіймав якісь відповідальні посади в школі, коледжі та ін., стануть у пригоді;

- зовнішність – забороняється мати тату на тілі, потрібно розуміти необхідність створення позитивного іміджу констебля поліції;

- здоров'я – заява претендента відхиляється автоматично у випадку записів про розлади психічного або фізичного стану здоров'я, які можуть ускладнити виконання обов'язків констебля поліції. Претендент не повинен мати захворювань або хронічних станів, які потребують регулювання прийому ліків;

- фізичні характеристики – у поліції не існує вимог щодо мінімального зросту працівника, але загалом претендент повинен мати гарну статуру. Він має бути в змозі фізично стримувати людей і протистояти натовпу. Для цього претенденти проходять національний тест фізичної підготовки. Мета цього тесту – визначити рівень сили, спритності, витривалості та координації [7, с.18-19].

Поліція як роботодавець забезпечує рівні можливості для всіх працівників. Не допускається дискримінація працівників за жодною з ознак: стать, расова належність, колір шкіри, етнічне походження, національність, релігія, сексуальна орієнтація або подружній статус.

Якщо претендента прийняли на службу в поліцію, він складає присягу та як констебель-стажист служить протягом двох років, після чого потрібно підвести звання. Відтепер лише від людини залежить, чи зможе вона довести, що стане гарним офіцером по-

ліції. Перший крок – пройти посилений і вичерпний базовий навчальний курс.

Слід відзначити, що система підготовка кадрів поліції є складним і величезним підприємством з багатомільйонним бюджетом. Підвищення кваліфікації поліцейських здійснюється у 43 підрозділах та 7 осередках Національного управління розвитку і навчання поліцейських кадрів (NTP) по всій країні. Також високий ступінь децентралізації поліції впливає на навчання майбутніх фахівців з цієї галузі у Великій Британії. Система поліцейських органів тут включає в себе, окрім Скотленд-Ярда (англійської кримінальної поліції), поліцейські департаменти графств, транспортну поліцію, поліцію Північної Ірландії.

Кадри поліції готуються в спеціальних навчальних закладах МВС, серед яких Поліцейський коледж у Лондоні, Поліцейський коледж у Принстоні, Коледж цивільної оборони, Коледж організації пожежної служби, Коледж техніки протипожежної служби, Коледж служби попередження і застереження правопорушень та інші.

Самі поліцейські підрозділи на 87% забезпечують освітою поліцейські кадри Англії. А на національному рівні, який охоплює 13%, цю роботу здійснює – NTP – Національне управління розвитку і навчання поліцейських кадрів Міністерства внутрішніх справ. Освіта, якою забезпечує цей департамент, дуже важлива для Поліцейської служби. 60% роботи NTP припадає на розробку програм і здійснення навчання близько 6000 поліцейських новобранців щороку. Крім того, у NTP проходять перепідготовку майже усі керівні кадри поліції, включаючи і найвищу ланку [9, с. 27].

Протягом багатьох років поліцейська служба робила значні внески в організацію навчання. Зокрема, є такі новатори у галузі навчання:

- деякі підрозділи організували навчання із застосуванням національних стандартів, таких, наприклад, як національний кваліфікаційні характеристики;

- національне управління підготовки кадрів поліції (NTP) і деякі підрозділи поліції налагодили контакти з університетами і місцевими коледжами, де проводять акредитацію слухачів своєї системи навчання;



- дедалі у більшій кількості підрозділів з'являються навчальні ресурсні центри для забезпечення студентів засобами навчання протягом 24 годин на добу.

Початкова підготовка новобранців знала останнім часом значних змін. Зараз акцент робиться більше на вивченні, ніж на слуханні, система постійного оцінювання замінила традиційні іспити наприкінці курсу. Новобранці навчаються в місцевих тренувальних центрах, де використовуються традиційні методи навчання – в аудиторіях та практичні – в поліцейських відділках, за якими вони закріплені. Такі навчальні модулі забезпечують поєднання теорії з практикою. Іншими словами, новобранці вивчають, що потрібно робити, спостерігають це на практиці і з самого початку намагаються робити все правильно під наглядом наставника. Під час навчання їх оцінюють, вони оцінюють самих себе та своїх колег – отже, наприкінці навчального курсу новобранці та їх викладачі знають всі свої сильні та слабкі сторони, а також те, чи готові вони вийти на самостійне патрулювання. Решта часу з цих двох років присвячена навчанню на різних додаткових курсах і проходженню практики у спеціальних підрозділах (карного розшуку чи транспортному). Початкова підготовка у поліції Лондона проходиться дещо по-іншому та триває довше.

Як правило, поліцейські навички потрібно удосконалювати шляхом набуття досвіду, і тут ще є багато чому навчитися. Багато новобранців відчувають себе перевантаженими з огляду на вимоги, які до них ставляться, та на значний обсяг інформації, котру потрібно засвоїти. Дехто відразу кидає навчання, інші – не закінчують курсу, однак загалом усі викладачі та наставники підбадьорюють новобранців і надають їм велику підтримку у подоланні будь-яких проблем.

Від новобранців не вимагається володіння певними знаннями, немає значення, чим вони займалися перед службою в поліції – до кожного в навчанні однаково ставлення, незалежно від віку та статусу.

Перелік тем, які вивчаються, дуже довгий і різноманітний: історія і соціальний контекст діяльності поліції, роль сучасної поліції, система права Британії, судовий процес, між-

особистісне спілкування, такі специфічні питання, як транспортна документація, розшук зниклих осіб і загубленої власності. Також проходять практичні заняття з вивчення злочинів з демонстрацією арештів, виступів у суді, процедур висунення обвинувачення та оформлення поручництва. Новобранців навчають ретельно вести записи, чітко давати свідчення в суді, знайомлять з повноваженнями, які вони мають при проведенні арешту або обшуку. Перелік періодично змінюється, щоб відповідати сучасним вимогам та оновленому законодавству.

Під час навчання використовуються аудіо- та відео засоби. Інсценуються арешти, опитування, судовий процес, потім їх аналізують та обговорюють, тобто новобранці навчаються на власних помилках і набувають практичного досвіду. У процесі навчання використовуються письмові та практичні завдання, індивідуальні та групові.

Загальна увага приділяється фізичній підготовці. Офіцери поліції повинні бути дуже треновані – це важливо при охороні громадського порядку під час масових заходів (спортивних подій чи мирних демонстрацій) та життєво необхідні у некерованому та вороже налаштованому натовпі. Новобранці отримують як теоретичні знання, так і практичні навички з контролювання натовпу. Вони з'ясовують, як порівняно невелика кількість поліцейських може стримувати значно більшу кількість демонстрантів. Також останнім часом приділяється особлива увага вивченню шляхів подолання громадських заворушень та зниження рівня насильства. Новобранці мають можливість займатися різноманітними видами спорту.

Кожен офіцер поліції повинен уміти рятувати людей на воді. Цьому навчають у басейнах. Кожен офіцер поліції повинен знати, як надати першу медичну допомогу в екстремому випадку – це також вивчають та потім складають заліки. Дуже важливими вважаються навички самозахисту, оскільки вони можуть врятувати життя поліцейського, який працює без напарника.

Навчатися працювати у самому відділку – це ще одне завдання, яке стоїть перед новобранцем. Під час роботи у відділку, їх потрібно вивчити необхідні процесуальні дії, те, як

працюють зміни, куди звертатися за обладнанням та з різноманітних робочих питань, познайомитися з майбутніми колегами.

Спочатку новачки виходять на патрулювання з досвідченими офіцерами, які знайомлять їх з обслуговуваною територією. Новобранців закріплюють за відділами, у відділку або в управлінні, щоб ознайомити з роботою кожного працівника. Згодом новачкам дозволяють працювати самостійно: зупиняти та опитувати людей, давати поради, проводити арешти та свідчити у суді.

Під час усього періоду стажування кожні три-чотири місяці новобранців оцінюють сержант та інспектор, які регулярно готують відповідні письмові звіти для керівництва. Сержант здійснює нагляд за роботою новобранців на патрулюванні, в суді, під час проведення арештів та оцінює їх здатність писати звіти. Потім – співбесіда з інспектором та старшим суперінтендантом.

Наприкінці стажування, якщо їх роботу визнають задовільною, новобранців призначають констеблями та залишають працювати у поліції. Відтепер вони самі дбають про свою кар'єру.

Просування по службі в поліції залежить від їх особистих якостей. Багато офіцерів поліції вибирають уніформовану поліцію, служба в якій передбачає виконання різноманітних обов'язків, пов'язаних з ризиком і небезпекою.

Першим кроком по службових шабелях є отримання звання сержанта. Це звання можна отримати протягом п'яти роки, за умови успішної професійної діяльності. Для цього потрібно скласти Національний поліцейський екзамен і знайти місце служби на посаді сержанта.

Підвищення до інспектора здійснюється шляхом індивідуального відбору та складання письмового екзамену, чергове звання можна отримати приблизно через дев'ять років перебування на службі в поліції, за умови виявлення відповідних здібностей.

Водночас існує більш швидкий шлях просування по службі для констеблів, які проявляють у своїй роботі виняткові здібності. Схемою прискореного просування по службі (the Accelerated Promotion Scheme – APS) може скористатися кожний, але стандарти щодо

цього досить високі. Спочатку потрібно вибрати право отримати звання сержанта, з першої спроби і на досить високі оцінки скласти кваліфікаційні екзамени. Потім за рекомендацією офіцерів потрібно пройти відбіркову комісію за місцем служби, яка вирішить, чи варто направляти працівника на навчання. Відбір кандидатів на навчання є досить жорстким, проводить серед працівників усіх 43 поліцейських організацій, якщо полісмен успішно пройшов випробування, то перспективи його майбутньої кар'єри – блискучі.

Ті, кого відібрали, навчаються на спеціальних курсах у поліцейському коледжі у Брамсхілі, їм надається можливість для підвищення кваліфікації та призначаються наставники, що допомагає цим поліцейським отримати звання інспектора за порівняно короткий строк.

Після отримання інспекторського звання просування по службі здійснюється за рекомендаціями та результатами співбесід, які залежать від професійних якостей та рівня знань, необхідних для поліцейської діяльності, тому всі поліцейські офіцери, що мають вищі знання, навчаються на спеціальних командних курсах різних рівнів.

Загалом у країні працює близько 20000 сержантів, 6500 інспекторів та 2500 старших інспекторів у всіх 43 територіальних підрозділах в Англії та Уельсі. Порівняно ранній вік для виходу на пенсію після служби в поліції означає, що вакантні посади з'являються досить часто, чим забезпечується можливість для просування по службі та підвищення в посаді.

Тих офіцерів, які продемонструють необхідні здібності та зацікавленість у роботі спеціальних відділів, можуть запрошувати для проходження служби у таких відділах, однак спочатку потрібно пройти обов'язкове стажування протягом двох років. Існує досить високий конкурс на ці посади, тому що вакантні місця тут з'являються досить рідко.

Разом із тим, поліцейська служба щороку витрачає сотні мільйонів фунтів на підготовку 202454 працівників. Але рівень підготовки персоналу поки що не виправдовує цих затрат:

- національні тренувальні курси працюють далеко не на повну потужність. Кількість

**АНОТАЦІЯ**

*У статті досліджено питання зарубіжного досвіду професійної підготовки працівників правоохоронних органів. На основі проведеного порівняльного аналізу запропоновано шляхи вдосконалення відповідної діяльності в Україні.*

слухачів, які не закінчили курс і вибули, є досить високою і на деяких курсах сягає 29%;

- у 33% підрозділів поліції виявились дуже слабкі, неефективні стратегії навчання, а 30% підрозділів не мали стратегії розвитку кадрів;

- кожен третій підрозділ виявився неспроможним представити детальний звіт про його витрати на підготовку кадрів;

- навчання на відстані недостатньо використовується у підрозділах, для цього не створені умови на робочих місцях поліцейських; тільки у 15-ти підрозділах оцінюють його ефективність [9, с. 30].

Крім того, система британської поліції її працівникам роботи перерви після двох років роботи. Це пов'язано з потребою продовжити освіти чи підвищити особистісний розвиток, наприклад, навчання в університеті чи коледжі. Після навчання передбачено можливість повернутися на посаду констебля.

Тим, хто потребує, забезпечується можливість неповної зайнятості: неповний робочий день чи розподіл обов'язків. Таким чином, якщо працівник має дитину і відповідно йому потрібно більше часу для догляду за нею, він може скористатися наданою можливістю.

З моменту прийняття на роботу автоматично здійснюються відрахування до пенсійного фонду, якщо працівник не обирає альтернативний вид пенсії. Вік виходу на пенсію становить 60 років, мінімальний стаж – 25 років. Це є основними умовами для отримання пенсії. Однак ці умови можуть змінюватися, позаяк залежать від підрозділу, в якому проходить службу поліцейський, а також звання та інших обставин.

Ті, хто працює в поліції, безкоштовно отримують страхівку на життя: у разі поранення або проблеми зі здоров'ям їх лікування буде оплачено. Лікарняні також оплачуються. У випадку смерті офіцера поліції страхівка виплачується вдові (вдівцю) або

**SUMMARY**

*The article examines the issue of international experience training law enforcement officers. Based on the comparative analysis of the ways of improving the relevant activities in Ukraine.*

дітям.

Після звільнення на пенсію поліцейські можуть продовжувати працювати в поліції як цивільні та допомагати початківцям.

Проведений аналіз кадрового забезпечення деяких правоохоронних органів та структур іноземних держав, дозволяє нам погодитися з В.М. Бесчастним щодо підготовки кадрів у поліції, який відзначає, що принципи побудови цих систем у розвинених демократичних зарубіжних країнах за своїм сенсом відповідають їх типологічним особливостям, спільним для всіх держав [6, с.74].

У більшості демократичних країн поліцейські функції виконуються декількома організаціями різноманітної відомчої підпорядкованості, компетенція яких перетинається та сприяє мінімізації заангажованості поліцейської діяльності.

**Література**

1. Ackerman T.H. Guide to Careers in Federal Law Enforcement. – Traverse City: Sage Press, 1999. – 204 p.
2. Alderson J. Human Rights and the Police. – Strasbourg: Council of Europe Press, 1994. - 240 p.
3. Annual Report. – 2002: Swedish Police Department, 2002. – 76 p.
4. Seiznch P. Leadership in Administration. – Sweden: Harper and Row, 2002. – P.23.
5. Sweden – Constitution, Adopter: 1 Jan 1975 / Status: 1989. – P. 6-13.
6. Бесчастний В.М. Система підготовки працівників міліції (поліції) в зарубіжних країнах / ВМ. Бесчастний // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності: зб. наук. пр. – 2011. – № 1. – С. 73-80.
7. Боярко Г.В. Поліція Великої Британії: структура та організація діяльності: навч. посіб. / Боярко Г.В., Заросило В.О., Маніна Л.М., Проценко Г.П. – К.: Академія управління МВС, 2008. – 130 с.
8. Пихтін М.П. Організаційно-правові основи діяльності поліції Швеції (порівняльно-правовий аналіз): [монографія] / М.П. Пихтін. – К.: Прецедент, 2010. – 183 с.
9. Підготовка кадрів у Великій Британії: сучасні тенденції (інформ. проекти). – К., 2002. – 48 с.