

The results of correlation analysis by the criterion of Pearson and the results of the factor analysis that outlines a system of relationships between the state of organizational culture, leadership style, motivation, direction and nature of the state.

Thus, the article essence and psychological features of personnel management and highlights the results of empirical research of psychological aspects that influence the effectiveness of personnel management. Presents key results of correlation analysis by the criterion of Pearson and results of factor analysis.

Key words: *management, personnel, organizational culture, motivation, focus, nature.*

Стаття надійшла 24 червня 2016 р.

УДК 159.99; 342.741

**В. А. Бондаренко,
С. С. Єсімов, О. С. П'єх**

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ДО РОЗСТАНОВКИ КАДРІВ ПАТРУЛЬНОЇ СЛУЖБИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Розглянуто методологічні засади компетентнісного підходу до розстановки кадрів патрульної служби Національної поліції України. Проаналізовано досвід організації відбору та розстановки кадрів поліції на підставі визначення компетенцій для всіх напрямів поліцейської діяльності в країнах-членах Європейського Союзу та США, досліджено психологічне забезпечення службової діяльності поліції. Запропоновано методи підготовки профілів професійних компетенцій за посадами патрульної поліції.

Ключові слова: *компетентнісний підхід, розстановка кадрів, поліція, службова діяльність, досвід, Європейський Союз.*

Постановка проблеми. Асоціація України і ЄС висуває вимоги у різних галузях функціонування державного апарату, передусім у системі правоохоронних органів, що зумовлює реформування МВС України. З огляду на це суспільство потребує професійного добору та розстановки кадрів у поліції. Сучасні перетворення у сфері кадрової політики в системі МВС України регламентовані Законом України «Про Національну поліцію». Адаптація національного законодавства

до вимог ЄС формує новий погляд на визначення основних напрямів кадрової політики в поліції, орієнтований на розробку моделей професійних компетенцій відповідно до конкретних функцій службової діяльності поліцейських залежно від посадової категорії, що дає змогу вирішувати проблеми формування, розвитку, раціонального і ефективного використання кадрових ресурсів. Водночас переорієнтація підходів до кадрової роботи вимагає наукових досліджень у різних галузях знань, зокрема у юридичній психології.

Стан дослідження. Проблеми, пов'язані з вивченням професійної компетентності фахівців, відображені в працях зарубіжних дослідників Р. Боуза, Р. Бояціс, Д. Макклеланда, Дж. Равена, Г. Робертса, Л. М. Спенсера і С. М. Спенсера, С. Уїдцета, А. Фарнем, К. Флетчера, С. Холліфорда й ін. У галузі юридичної психології проблемам компетентнісного підходу присвячено роботи В. Л. Васильєва, А. В. Дулова, М. В. Костицького, В. О. Коновалової, Я. Ю. Кондратьєва, В. В. Коциця, В. Я. Марчака, В. С. Медведєва, О. Р. Рагінова, С. І. Яковенка й ін. Загальні психологічні засади поліцейської діяльності вивчали В. І. Барко, Р. І. Благута, О. С. Губарева, В. А. Данилов, А. Є. Дугін, Г. Є. Запорожцева, В. С. Лурі, Л. І. Казміренко, Н. Л. Ковальська, О. М. Кретчак, В. С. Медведєв, Г. О. Юхновець та ін. За такого розмаїття досліджень цієї проблеми виникає необхідність інтеграції та розробки нових знань про професійну компетентність поліцейських.

Метою статті є визначення методологічних засад компетентнісного підходу розстановки кадрів патрульної служби Національної поліції України.

Виклад основних положень. Процес реформування міліції в поліцію передбачає зміну законодавчих та організаційно-правових основ функціонування поліції, зміну статусу її органів і службовців, звільнення поліції від не властивих їй функцій і розширення повноважень, спрямованих на вирішення поставлених завдань з охорони правопорядку. Реформування націлене на розв'язання складного соціального завдання – подолання кризи довіри суспільства, вироблення нових організаційно-правових форм взаємодії поліції й суспільства, забезпечення врахування громадської думки під час оцінки діяльності органів поліції, розробку сучасних показників ефективності роботи правоохоронних органів. Реформування поліції спричинило зміну системи кадрового забезпечення, внесло корективи в організаційно-правові форми діяльності та взаємодії з громадянським суспільством щодо кадрових питань.

Невипадково освітній і культурний рівень поліцейських розглядається як основний чинник, що забезпечує прогресивний розвиток

поліції, а поліцейська освіта – як потужний резерв підвищення ефективності поліцейської діяльності. У системі правоохоронних органів країн ЄС поліція вважається стрижневою структурою, яка забезпечує безпеку і підтримання правопорядку [1]. У кожній державі існує власна система підготовки та розстановки фахівців для поліції, що склалася під впливом територіальних, історичних, політичних, соціально-економічних чинників і особливостей національних правових систем. У кадровому менеджменті поліції розвинених зарубіжних країн широко використовують компетентнісний підхід, розроблено каталоги профілів професійних компетенцій, методичний і критеріальний інструментарій для їх оцінки під різні посади поліції.

Фахівці ЄС, які здійснюють відбір і розстановку кадрів у поліції, трактують компетенції як здатність, можливість пов'язаних, але різних наборів поведінки, наміри людини, що виявляються у відповідних ситуаціях правоохоронної діяльності. У поліції країн ЄС сформувалися різні методологічні й технологічні основи введення в практику кадрового менеджменту компетентнісного підходу: поведінковий (США), функціональний (Велика Британія), багатовимірний і цілісний (Франція й Німеччина).

Особливостями професійного відбору та розстановки кадрів у поліцейській структурі Великобританії, США, Німеччини і Франції є високий конкурс на вакантні місця, комплексне вивчення розмаїтих властивостей і якостей претендентів, чітка послідовність на етапах просування по службі (відбір громадян під час вступу на навчання та службу, відбір співробітників для подальшого навчання і переміщення на посади, що вимагають більш високої кваліфікації, відбір кандидатів, що претендують на керівні посади), участь фахівців із професійного психологічного відбору. Крім того, прийняті на службу в ці структури особи, перш ніж обійняти будь-яку, навіть найнижчу, посаду, зобов'язані пройти підготовку в одному зі спеціальних відомчих навчальних закладів. У цих країнах надзвичайно велику увагу приділяють створенню високого іміджу правоохоронних органів у суспільстві [2, с. 273–275].

На думку дослідників Європейського поліцейського коледжу (CEPOL), у США базовим підходом в оцінці компетенцій у співробітників є поведінковий, який засновано на виявленні функціональних обов'язків кожної особи, основних фіксованих дій, що призводять у процесі діяльності до найвищого результату. Перші компетенції виявлялися під час спостереження за найуспішнішими фахівцями, тому переважно в їх основі лежали поведінкові характеристики. Дотримуючись цього теоретичного підходу, в США для оцінювання

компетенцій стали розробляти тести компетентності, що дозволяють передбачати ефективність у роботі після закінчення навчання з високою прогностичною валідністю [3, с. 10–13].

У США відпрацьовано технологію професійного відбору в поліцію з урахуванням якостей, котрі є необхідними співробітнику кожної конкретної служби; простежується перехід від бюрократичних методів підбору кадрів до наукових; виявляється підвищена увага й уточнення професійних компетенцій співробітників різних поліцейських служб; матеріал для профілів професійних компетенцій фіксують методами спостереження, інтерв'ювання, опитування, аналізу конкретних оперативно-службових ситуацій; визначають універсальні функції, властиві багатьом поліцейським спеціальностям; виокремлюють пріоритетні завдання, до яких належать такі, як затримання та здійснення арешту, збір доказів, огляд місця події, припинення сімейного конфлікту, дії в критичних ситуаціях; визначають під час проведення психологічного тестування професійні компетенції, якими повинен володіти поліцейський: ініціативність, відповідальність, здатність діяти самостійно в складних умовах, вміння контактувати з представниками різних соціальних, культурних і етнічних груп, здатність швидко вникати у зміну ситуації та реагувати на неї, адаптуватися до технологічних пертурбацій, бажання допомагати людям у біді, вміння розуміти інших, емоційна зрілість.

Для Великої Британії компетентнісний підхід передбачає прагнення до функціональності шляхом інтеграції знань, цінностей і навичок, тобто людина зобов'язана продемонструвати здатність виконувати роботу за певним професійним стандартом. Професійні стандарти визначають основні ролі, які потім описуються у вигляді безлічі компетентностей. Далі для кожної компетенції виокремлюють субрівні, а для кожного субрівня, своєю чергою, – конкретні критерії роботи, що використовують у процедурі оцінювання.

Професійна діяльність поліцейських у Великій Британії є близькою до звичайної, мирної професії.

Головне завдання поліції – служити суспільству, громадянам, а потім вже державі й уряду. Видатний керівник поліції Великої Британії Роберт Марк писав: «Поліцейська функція, якій ми з вами себе присвятили, можливо, одна з найбільш гідних і шляхетних функцій у вільному суспільстві. Ми з вами представляємо владу через згоду, а не силу» [4, с. 576].

Ця заява відображає філософію поліцейської служби, що отримала розвиток в ЄС, а особливості накладають відбиток на організацію професійного відбору правоохоронців. Для полегшення відбору

і поліпшення його якості проводять попередню роботу з рекрутування кандидатів, що мають уявлення про майбутню кар'єру й відповідають національним і регіональним вимогам, водночас великої уваги надають вивченню мотивації кандидатів на службу і навчання в поліції.

У МВС Великої Британії панує досить консервативний підхід до процедури професійного психологічного відбору, під час якого до кандидатів, котрі згодом можуть стати хорошими оперативниками, кінологами або керівниками, висувають однакові вимоги. Логіка використання компетентнісного підходу у Франції, який називають багатовимірним, поляризується в два відмінних один від одного напрями: особистісний, зосереджений на характеристиці поведінки кожного співробітника, і колективний, який орієнтований на побудову моделі компетенцій, потрібних для ефективної організації роботи колективів і участі в цій роботі в ролі одного з членів колективу. В основі опису компетенцій лежать знання, досвід і поведінкові характеристики [5, с. 62, 64].

У Німеччині компетентнісний підхід має більш цілісний, індивідуально орієнтований, різнобічний характер. Профілі професійних компетенцій охоплюють предметні, особистісні та соціальні компетенції. У поліції Землі Північний Рейн-Вестфалія на всі посади у сфері охорони громадського порядку та безпеки складено професійні профілі (психограми) для проведення атестації співробітників на розряди тарифної сітки та конкурсних відборів.

В описі профілів виокремлено різні компетенції (особистісні, соціальні, методичні, педагогічні, управлінські щодо виконання конкретних завдань), наявність яких забезпечує успішність службової діяльності співробітника на посаді. Компетенції оцінюють експерти (безпосередній керівник, вищий керівник) на основі аналізу результатів професійної діяльності, під час бесід, спостережень, а також комісійної роботи в межах асесмент-центрів і за висновками психологічного тестування.

Робота асесмент-центрів передбачає вивчення особистості співробітника на основі аналізу презентації ним можливостей і здібностей, відповідей на задані комісією питання (в тому числі ситуаційні проблемні питання) і поведінки в рольових іграх. Аналіз можливостей персоналу визначає шлях кар'єрного розвитку співробітника або по вертикалі (управлінська кар'єра), або по горизонталі (кар'єра за фахом) [6, с.85–87].

Сучасні перетворення в розстановці кадрів у системі МВС України визначено вимогами Закону України від 2 липня 2015 р. «Про Національну поліцію», наказу МВС України від 15 січня 2015 р.

№ 29 «Про затвердження Порядку відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України» [7].

Концепція реформування МВС передбачає розстановку кадрів відповідно до принципів об'єктивності, змагальності й антикорупційності, основною її метою є формування професійно компетентних, активно діючих службових колективів у поліції.

Проблемною визнано орієнтацію психологічного відбору в системі МВС. Діяльність психологів направлена на виявлення психологічної патології, а не на визначення професійно важливих схильностей особи до певного виду діяльності.

До причин ситуації, що склалася, належить відсутність регламентованих критеріїв психологічного відбору в різні служби та підрозділи поліції, орієнтація психологічного відбору на виявлення ознак деструкції, девіацій, латентної психопатології, а не на оцінку необхідних компетенцій індивіда для виконання певного виду правоохоронної діяльності.

Водночас потрібен новий погляд на визначення основних напрямів кадрової політики в поліції України. Питання розробки моделей професійних компетенцій персоналу є одним із перспективних і актуальних керунків сучасного кадрового менеджменту, що уможливають вирішення проблеми формування, розвитку, раціонального й ефективного використання особового складу.

У системі вищої професійної освіти МВС України розвивається компетентнісний підхід, орієнтований на зближення академічних знань і практики. Під компетентнісним підходом в освітній сфері розуміється відповідність моделей професійної діяльності та професійної підготовки.

Згідно з Законом України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII «Про вищу освіту», основним завданням навчання є підготовка кваліфікованого, конкурентоспроможного, компетентного, відповідального фахівця. Державний стандарт вищої освіти регламентує, що випускник повинен володіти загальнокультурними та професійно-спеціалізованими компетенціями, які дають можливість застосовувати знання, навички і особисті якості для розв'язання завдань у майбутній професійній діяльності.

Відповідно до Положення про патрульну службу МВС, вона керується Конституцією України, загальновизнаними принципами і нормами міжнародного права, міжнародними договорами України, законами, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, а також нормативно-правовими актами МВС України. Організація діяльності патрульної служби здійснюється на основі планування,

поєднання єдиноначальності у вирішенні питань оперативно-службової діяльності, колегіальності під час їх обговорення, персональної відповідальності кожного керівника, поліцейського за якісне виконання посадових інструкцій та окремих доручень.

Патрульна служба, відповідно до покладених на неї завдань, здійснює:

- цілодобове патрулювання території обслуговування з метою забезпечення належної охорони громадського порядку, громадської безпеки та контролю за дотриманням правил дорожнього руху, забезпечення його безпеки; у разі потреби регулює дорожній рух;

- реагування на повідомлення про правопорушення, надання невідкладної допомоги; своєчасне реагування на повідомлення про вчинення правопорушень, а також з метою надання допомоги громадянам; надає невідкладну допомогу потерпілим від нещасних випадків, правопорушень, аварій, пожеж та інших надзвичайних ситуацій до прибуття на місце компетентних служб;

- самостійне виявлення правопорушень під час патрулювання та в інших випадках, передбачених законодавством, звертає увагу на правопорушення з метою їх запобігання, припинення, документування і притягнення до відповідальності;

- припинення кримінальних і адміністративних правопорушень, застосовуючи для цього передбачені законодавством права та повноваження; у випадках та в спосіб, що передбачені законодавством, розглядає справи про адміністративні правопорушення і застосовує заходи адміністративного впливу до правопорушників;

- затримання правопорушників та доставлення їх до підрозділів поліції; у випадках, визначених законодавством, здійснює затримання особи та її доставлення, а також застосовує інші заходи забезпечення провадження відповідно до законодавства;

- з метою забезпечення подальшого розслідування вживає заходів щодо охорони та збереження місця події в первинному, незмінному стані до прибуття уповноважених осіб, зокрема слідчих оперативних груп;

- співпрацю з іншими структурними підрозділами поліції;

- реалізуючи підхід «поліція та громада», співпрацю з населенням та громадськими організаціями з метою підвищення рівня громадської безпеки, запобігання вчиненню правопорушень та встановлення довірливих відносин між поліцією та населенням;

- виконання інших повноважень, передбачених нормативно-правовими актами МВС [11].

Керівники підрозділів патрульної поліції виконують функції:

– аналізу та прогнозу стану охорони громадського порядку і забезпечення безпеки, вироблення на їх основі заходів щодо зміцнення правопорядку;

– розробки та вжиття в межах своєї компетенції заходів із попередження злочинів і адміністративних правопорушень, виявлення й усунення причин та умов, що сприяють їх вчиненню;

– участі в межах компетенції у заходах з протидії тероризму, в забезпеченні правового режиму антитерористичної операції, захисті потенційних об'єктів терористичних зазіхань і місць масового перебування громадян, у проведенні експертної оцінки стану антитерористичної захищеності та безпеки об'єктів;

– організації та забезпечення участі в здійсненні контролю (нагляду) за дотриманням особами, звільненими з місць позбавлення волі, встановлених для них судом відповідно до закону заборон та обмежень;

– забезпечення утримання затриманих і взятих під варту осіб, які перебувають в ізоляторах тимчасового утримання, осіб, підданих адміністративному покаранню у вигляді адміністративного арешту, а також їх охорони та конвоювання;

– організації та додержання безпеки під час проведення масових заходів;

– у межах компетенції своєчасного та повного розгляду звернень громадян, державних органів і юридичних осіб, прийняття по них рішень, надання відповідей у встановлений законодавством України строк [12].

Структуру патрульної поліції формують: підрозділи патрульної служби, дорожньої поліції, адміністративно-юрисдикційної роботи.

Згідно з чинними нормативно-правовими актами й організаційно-штатним розкладом, виокремлено три основні групи посад патрульної поліції: інспектор з адміністративної практики, поліцейські патрульної служби, поліцейські дорожньої поліції.

Патрульна служба поліції виконує функції з охорони громадського порядку і безпеки та забезпечення безпеки дорожнього руху на вулицях, в об'єктах транспорту й інших громадських місцях, у містах і населених пунктах [7].

Метою її діяльності є досягнення високого рівня особистої та майнової безпеки громадян, безпеки руху за раціонального використання сил і засобів поліції. Організація діяльності патрульної служби відповідає принципам законності, гуманізму, поваги до прав людини, гласності.

Соціальну значущість патрульної служби важко переоцінити: поліцейські оберігають і захищають громадян від злочинних посягань, взаємодіючи з населенням і громадськими об'єднаннями. Важкість праці патрульного зумовлена ненормованим робочим днем, значним нервово-психічним навантаженням, невідповідним харчуванням під час служби, необхідністю прийняття рішення за короткий проміжок часу, надмірною кількістю контактів з людьми, сильним емоційним напруженням, миттєвою мобілізацією та готовністю до протидії, частими контактами з криміногенними верствами населення [10, с. 489–490].

Характер службових обов'язків поліцейського патрульної служби пред'являє чимало вимог до професійних якостей, зовнішнього вигляду, жестикуляції, міміки, лексики, тону, манер поведінки, вчинків – все це привертає увагу оточуючих і викликає з їхнього боку схвалення або осуд. Успішне розв'язання службових завдань багато в чому зумовлено здатністю поліцейського встановлювати правильні стосунки з громадянами. Це одна з надважливих професійних вимог. Діяти зрозуміло для оточуючих – це ще одна з особливостей несення служби. Бути справедливим і твердим у своєму рішенні – невід'ємна ознака патрульного [13, с. 28–30].

Поліцейські дорожньої поліції (складової частини патрульної служби) здійснюють оперативно-профілактичні, контрольні, наглядові та дозвільні функції у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху, одночасно беруть участь у забезпеченні охорони громадського порядку та боротьбі з правопорушеннями у своїх квадратах.

Одним із найважливіших принципів діяльності поліції є її відкритість та публічність, вибудовування на принципах законності, гуманізму, поваги до прав людини, гласності. Процес виконання обов'язків має відкритий характер, доступний візуальному спостереженню з боку учасників дорожнього руху. Основними завданнями у зазначеній сфері є: збереження життя, здоров'я і майна учасників дорожнього руху, захист їх законних прав та інтересів, а також інтересів суспільства й держави; забезпечення безпечного та безперешкодженого руху транспортних засобів; попередження та припинення правопорушень у сфері дорожнього руху.

Поліцейські патрульної служби повинні володіти необхідною професійною підготовкою, бути дисциплінованими та пильними, діяти рішуче, сміливо і наполегливо, мати високі моральні якості, у спілкуванні з громадянами бути ввічливими й тактовними, а їхні дії – законними та зрозумілими особам, щодо яких вони здійснюються. Психологічні аспекти цієї діяльності включають інтенсивність і різноманітність

міжособистісних комунікацій: поліцейський спілкується з різними категоріями учасників дорожнього руху, які різняться за віком, соціальним статусом, професією, освітнім і культурним рівнем, водійським стажем та іншими ознаками, що відображається на закономірностях міжособистісного пізнання.

Інспектор з адміністративної практики здійснює виконання наказів, вказівок, планів МВС, головних управлінь, управлінь Національної поліції й територіальних органів поліції з питань виконання адміністративного законодавства; узагальнює та аналізує результати виконання вимог нормативних документів, вказівок, планів по виконанню адміністративного законодавства; узагальнює статистичні дані за результатами припинення адміністративних правопорушень. Інспектори з адміністративної практики повинні мати необхідну кваліфікацію, спеціальну та професійну підготовку, бути дисциплінованими, володіти високими моральними якостями, стійко переносити труднощі, пов'язані зі службою.

Висновки. Професійна діяльність поліцейського патрульної служби характеризується як вельми складна, емоційно насичена, яка вирізняється стресогенним впливом, пов'язаним із діями екстремальних чинників, що створюють проблемні ситуації. Цих факторів безліч, і вони за своєю сутністю є надто розмаїтими.

Найпоширенішими екстремальними факторами, які ускладнюють професійну діяльність поліцейського патрульної служби, є психічні перевантаження, часте виникнення непередбачених надзвичайних ситуацій, високий ступінь відповідальності, тривалі емоційні конфлікти.

Для формування професійного кадрового складу та кадрового резерву вважається за доцільне розробити профілі професійних компетенцій з урахуванням специфіки діяльності за посадами різних підрозділів патрульної поліції.

Вирішенню цього завдання здатен посприяти професіографічний аналіз діяльності поліцейського патрульної поліції, який дає можливість виявити й описати специфічні вимоги до професійних компетенцій фахівців, котрі виконують обов'язки на різних посадах.

Отримані результати та висновки розширюють можливості кадрового менеджменту, зокрема професійного психологічного відбору, навчання, атестації, ротації, роботи з кадровим резервом на вищі посади в підрозділах патрульної служби на основі оцінки професійних компетенцій фахівця.

З цією метою доцільно використовувати професійний іспит, структуроване інтерв'ю, анкетування, експертну оцінку, що вимагає

подальших наукових досліджень психологічних чинників і становить **перспективу майбутньої роботи.**

1. Шілстон Т. Досвід ЄС: чому нова поліція має навчитися чути громаду / Тімоті Шілстон // Консультативна місія ЄС. 26 лютого 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.euointegration.com.ua/experts/2016/02/26/7045454/>

2. Петросова О. В. Європейська система освіти й підготовки управлінських кадрів у правоохоронній сфері / О. В. Петросова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/User/Downloads/Nvamu_upravl_2012_2_37.pdf

3. Федералізм і різновиди поліцейських систем (Женевський центр демократичного контролю над збройними силами). – Geneva: Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2011. – 64 с.

4. Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West. – Slovenia: College of Police and Security Studies, 1996. – P. 575–579.

5. Antonmattei P. La formation des policiers / P. Antonmattei // Pouvoirs. – 2002. – № 3 (102). – P. 57–69 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cairn.info/revue-pouvoirs-2002-3-page-57.htm>.

6. Баллантайн І. Ассесмент-центр. Полное руководство / И. Баллантайн, Н. Пова. – М.: НІРРО, 2008. – 201 с.

7. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.

8. Ковалів М. В. Основи управління в органах внутрішніх справ України: навч.-практ. посібник / М. В. Ковалів. – Львів: ЛьвДУВС, 2010. – 340 с.

9. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис. – М.: НІРРО, 2008. – 352 с.

10. Шинкаренко І. О. Психологічні особливості профілактичної діяльності та напрямки удосконалення професійно-психологічної підготовки працівників кримінальної міліції / І. О. Шинкаренко // Наук. вісник Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ. – 2013. – № 3. – С. 487–497.

11. Про затвердження Положення про патрульну службу МВС: Наказ МВС України від 02.07.2015 р. № 796 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0777-15>

12. Про затвердження Положення про Департамент патрульної служби Міністерства внутрішніх справ: Наказ МВС України від 23.06.2015 р. № 742 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://consultant.parus.ua/?doc=09SMW0D8B5&abz=НКХМВ>

13. Єсімов С. С. Формування професійно важливих якостей міліціонерів підрозділу із супроводу поїздів у процесі їхньої діяльності / С. С. Єсімов // Наук. вісник Львів. держ. ун-ту внутр. справ. Серія психологічна. – 2014. – № 2. – С. 24–33.

Бондаренко В. А., Есимов С. С., Пьех О. С. Методологические основы компетентностного подхода к расстановке кадров патрульной службы Национальной полиции Украины

Рассмотрено методологические основы компетентностного подхода к расстановке кадров патрульной службы Национальной полиции Украины. Проанализировано опыт организации отбора и расстановки кадров полиции на основании определения компетенций для всех направлений полицейской деятельности в странах-членах Европейского Союза и США, исследование психологическое обеспечение служебной деятельности полиции. Предложено методы подготовки профилей профессиональных компетенций по должностям патрульной полиции.

Ключевые слова: компетентностный подход, расстановка кадров, полиция, служебная деятельность, опыт, Европейский Союз.

Bondarenko V. A., Yesimov S. S., Piekh O. S. The methodological principles of the competence approach to the personnel placement of patrol service of the National police of Ukraine

The article deals with the methodological principles of the competence approach to the personnel placement of patrol service of the National police of Ukraine. Experience of organizing selection and placement of police under the competence for all areas of policing in the EU and the US, psychological provision of police service activities are analyzed.

The reform process involves changing the legislative, organizational and legal bases of functioning the police, the status of the bodies and officials, release the police from inappropriate functions and extension of powers aimed at solving the tasks of law enforcement. The use of competency approach in the work of the police personnel provides for having developed profiles of professional competencies for positions in various divisions of police, methods and criterion of instruments for assessment. Analysis of the competence approach in the personnel management of the EU Police shows the prospects of the development of this direction in the personnel policy of the Ukrainian Police.

Competence approach involves the assessment of the police by comparing effectiveness, quality and complexity with reference characteristics to this position. Comparing with descriptions of professionally important qualities, the competence approach, which is fundamental in the EU, allows you to describe the service behavior that is required for successful completion of service in the post, to develop profiles of professional competencies to develop profiles of professional competencies, focused on specific functions of police service activity depending on official category.

These advantages of the competence approach are used in the police management of the EU; they are able to lay the foundation to profession graphic description of the key activities within the National Police.

Key words: competence approach, personnel placement, police, official activity, experience of the European Union.

Стаття надійшла 28 квітня 2016 р.