


ЄВГЕН ЮРІЙОВИЧ ПОДОРОЖНІЙ,

доктор юридичних наук, професор,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра трудового та господарського права;

 <https://orcid.org/0000-0003-1677-1937>,
e-mail: zhenya3455@gmail.com

**ВПЛИВ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ
ПОЛІЦІЇ НА ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ**

Спираючись на аналіз наукових поглядів учених, розкрито сутнісний зміст поняття «кваліфікація». З'ясовано, що кваліфікація – це комплексна характеристика працівника, яка включає в себе наявність у нього відповідного рівня освіти, а також професійних навичок, умінь, майстерності, досвіду виконання певних процесів і дій, що в сукупності характеризують його як досвідченого суб'єкта реалізації певного виду трудової діяльності. Наголошено, що фактично кваліфікація є фактором, який визначає, чи може особа виконувати роботу, наприклад проходити службу в поліції. Здійснено аналіз норм чинного законодавства, яке закріплює правові засади підготовки та підвищення кваліфікації працівників Національної поліції України. Розкрито особливості підготовки та підвищення кваліфікації поліцейських у відповідних закладах вищої освіти. Аргументовано, що поліцейський, який пройшов відповідну підготовку, має більшу морально-психологічну, фізичну і теоретико-практичну готовність до проходження служби в поліції, а також подальшого кар'єрного зростання.

Ключові слова: первинна підготовка, кваліфікація, працівник, Національна поліція, конкурентоспроможність.

Оригінальна стаття

ВСТУП. Формування України як держави, що буде конкурентоспроможною на європейській та світовій аренах, можливе тільки за умови існування на ринку праці конкурентоспроможних працівників. При цьому зазначене стосується абсолютно всіх категорій працівників, незалежно від того, в якій сфері суспільних відносин вони здійснюють свою трудову діяльність. Особливо актуальним зазначене, на нашу думку, є для правоохоронних органів, серед яких особливе, самостійне та незалежне місце належить Національній поліції України. Створення центрального органу виконавчої влади стало важливим кроком на шляху реформування всього правоохоронного сектору нашої країни. При цьому, на жаль, доводиться констатувати, що на перших етапах формування поліції до її складу не завжди потрапляли люди, які були професіоналами в цій сфері. На початковому етапі роботи поліції було виявлено низку проблем у сфері саме кадрового забезпечення поліції, що було пов'язано з низьким рівнем підготовки як самих поліцейських, так і низькою мотивацією громадян вступати до лав Національної поліції України. З огляду на це наразі важливим проблемним питанням, яке слід вирішити законодавцю, є підвищення конкурентоспроможності професії поліцейського взагалі та працівників поліції зокрема.

Незважаючи на велику кількість відмінностей, якими характеризується служба в поліції, кваліфікація працівників Національної поліції є вкрай важливим фактором їх успішної трудової діяльності. Постійний розвиток методів і засобів роботи поліції вимагає від її працівників високого рівня кваліфікованості, що, у свою чергу, є чинником їх конкурентоспроможності. У найбільш загальному і спрощеному розумінні кваліфікація – це характеристика особи, яка вказує на наявність у неї набору спеціальних умінь, навичок та досвіду, які виділяють її серед інших працівників і роблять більш конкурентоспроможним.

Зауважимо, що зміст конкурентоспроможності працівників Національної поліції України в умовах реформування правоохоронної системи держави має подвійний характер. З одного боку, її забезпечення має важливе значення для працівників поліції, а також осіб, які бажають здійснювати трудову діяльність у центральному органі виконавчої влади, адже сприяє їх постійному професійному та особистісному зростанню. З іншого боку, конкурентоспроможність забезпечує ефективне функціонування самих органів поліції, адже внутрішня конкуренція дозволяє підвищити якість роботи цього центрального органу виконавчої влади, а також відбирати осіб, яких може бути

підвищено на посаді, враховуючи їх досягнення в роботі і професіоналізм.

На сьогодні можна виділити велику кількість факторів, які впливають на конкурентоспроможність працівників Національної поліції, серед яких слід назвати чинники об'єктивного та суб'єктивного характеру. Так, до об'єктивних чинників конкурентоспроможності належать: працездатність, наявність спеціальних знань, практичних умінь і навичок, диплома про вищу освіту та/або про підвищення кваліфікації тощо. У свою чергу суб'єктивними чинниками є: вік, стать, фізичні дані, психічний стан здоров'я, комунікабельність тощо. Що ж стосується працівників поліції, то, враховуючи специфіку їх трудової діяльності, а також завдання, які їм необхідно виконувати, важливим чинником їх конкурентоспроможності виступає первинна підготовка, а також підвищення кваліфікації. Зазначене пояснюється тим, що саме від освіченості та підготовленості правоохоронців залежить стабільність держави, а також якісне й ефективне функціонування всіх державних інституцій (Швець, 2017). Належним чином підготовлений працівник поліції здатний навіть у кризовій та небезпечній ситуації швидко приймати зважені й обґрунтовані рішення, що дозволять зберегти життя йому та оточуючих його людей. Крім того, беззаперечним є те, що лише професіонал, який володіє високим рівнем професійних, особистісних і ділових якостей, може підняти роботу Національної поліції України на якісно високий рівень, що забезпечить такий стан дотримання законності та правопорядку в суспільстві, за якого кожна людина в державі буде відчувати себе безпечно. Крім того, лише професіонал має реальну можливість просуватися по службі, створювати позитивний імідж цього центрального органу виконавчої влади, а отже, підвищувати рівень конкурентоспроможності професії поліцейського. З огляду на це важливим завданням законодавця є створити належні умови для підвищення рівня первинної підготовки поліцейських, а також подальшого підвищення рівня їх кваліфікації.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. *Мета* представленого наукового дослідження полягає в тому, щоб за допомогою використання сучасних методів наукового пізнання та аналізу наукових поглядів учених і норм чинного законодавства з'ясувати, як саме впливає підготовка та підвищення кваліфікації працівників Національної поліції України на їх конкурентоспроможність. Задля досягнення вказаної мети необхідно вирішити такі *завдання*: розкрити

сутнісний зміст поняття «кваліфікація»; охарактеризувати положення чинного законодавства, яке закріплює вимоги до кваліфікації різних категорій працівників, у тому числі поліцейських; розглянути особливості первинної підготовки працівників поліції; встановити особливості підготовки майбутніх поліцейських у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання; з'ясувати специфіку підвищення кваліфікації працівників поліції.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Методологічну основу наукового дослідження становить сукупність загальних і спеціальних методів наукового пізнання, застосування яких дозволило комплексно підійти до вирішення завдань, які необхідно досягти на шляху до вказаної мети. Для того, щоб розкрити сутнісний зміст поняття «кваліфікація», було використано логіко-семантичний, а також аналітичний методи. Метод тлумачення правових норм застосовувався для того, щоб розкрити положення чинного законодавства, яке встановлює вимоги до кваліфікації різних категорій працівників, у тому числі поліцейських. Для розгляду особливостей первинної підготовки працівників поліції було використано формально-логічний метод. Встановити особливості підготовки майбутніх поліцейських у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання вдалося через використання формально-логічного методу. Метод документального аналізу було використано для того, щоб з'ясувати специфіку підвищення кваліфікації працівників поліції. У процесі підготовки наукового дослідження було використано ще низку загальнонаукових методів наукового пізнання, як-то: дедукція, індукція, класифікація тощо.

Науково-теоретичне підґрунтя представленої статті становлять праці фахівців у галузях трудового й адміністративного права. Крім того, було використано напрацювання фахівців з інших галузевих дисциплін, як-то: теорія держави і права, соціологія, психологія, філософія, економіка, теорії держави і права тощо. Нормативною основою роботи є положення загального та спеціального трудового законодавства, а також норми адміністративного законодавства, яке закріплює правові засади підготовки та підвищення кваліфікації працівників Національної поліції України. Інформаційну та емпіричну основу роботи становлять узагальнення практичної діяльності закладів вищої освіти, які уповноважені здійснювати первинну підготовку поліцейських, а також підвищення кваліфікації останніх. У роботі було використано періодичні видання, а також

власний досвід роботи в закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що дослідження є одним із перших спроб комплексно, на основі використання сучасних методів наукового пізнання, а також аналізу поглядів учених і норм чинного законодавства України з'ясувати, як саме підготовка та підвищення кваліфікації працівників впливають на рівень їх конкурентоспроможності.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ДИСКУСІЯ. Починаючи наукове дослідження, слід зауважити, що слово «кваліфікація» походить від англійського слова «*quality*» – якість. У словниковій та енциклопедичній літературі поняття «кваліфікація» розкривається таким чином: 1) ступінь придатності до якогось виду праці, рівень підготовленості; 2) ступінь професійної навченості працівника, тобто рівень підготовки, досвіду, знань, навичок, необхідних для виконання конкретного виду роботи; 3) сукупність знань і вмінь працівника, встановлена у формі присвоєння йому певної кваліфікації, звання, відповідного розряду, категорії або класу; 4) характеристика певного виду роботи, яка визначається залежно від її складності, точності й відповідальності (Ожегов, Шведова, 1997, с. 3–5). Відповідно до Юридичної енциклопедії за редакцією Ю. С. Шемшученка (2001) поняття «кваліфікація» розкривається як: володіння працівником необхідним і високим рівнем професійних знань, умінь і навичок, професійним досвідом; рівень первинної підготовки; особиста майстерність; психологічна та фізична готовність до виконання складних завдань, обумовлених специфікою роботи працівників поліції.

Таким чином, загальноетимологічні, а також енциклопедичні визначення пов'язують категорію «кваліфікація» із професійною діяльністю і надають їй значення системи притаманних суб'єкту такої діяльності навичок, знань, умінь тощо. Відповідно до норм чинного законодавства, зокрема Закону України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р., «кваліфікація – це визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання)»¹.

Згідно з іншими документами, наприклад Класифікатором професій «ДК 003:2010»,

термін «кваліфікація» тлумачиться як здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи (Семіга, Рашкевич, 2021). У Міжнародній стандартній класифікації професій/занять (ISCO-08) немає прямого відсилання до поняття «кваліфікація» при визначенні поняття «професія». Поняттям «кваліфікація» користуються тоді, коли йдеться про рівні умінь/майстерності як про здатність виконувати завдання та обов'язки певної роботи. Водночас у наукових розробках учених поняття кваліфікації варіюється. Наприклад, І. П. Лотова (1999) визначає її як володіння особою необхідним рівнем професійної освіти, наявність у неї особистих ділових, особистих якостей, а також прагнення до постійного покращення своєї професійної підготовки.

Натомість, О. В. Смирнов (1964) вважає, що під кваліфікацією слід розуміти ступінь оволодіння працівниками теоретичними знаннями і практичним навичками для виконання роботи за певною спеціальністю. Вчений наголошує, що «кваліфікація характеризує насамперед якісний бік здатності працівника до праці, вона дає можливість визначити, якої складності роботу він може виконувати».

Комплексне визначення поняття «кваліфікація» надає С. М. Прилипко (2009, с. 295–296) – це особистісна характеристика працівника, яка фактично відображає рівень знань, професійної готовності до виконання обов'язків, перелік яких обумовлюється посадою, родом занять, а також залежить від проходження атестаційних процедур працівниками. Цікаву думку пропонує Н. І. Шаталова (2006), яка вважає, що кваліфікація – це сукупність властивостей працівника, що характеризують обсяг його професійних знань і трудових навичок, якими він повинен володіти для здійснення трудової діяльності на конкретному робочому місці.

Комплексною є позиція Д. С. Корольова (2019), який вважає, що кваліфікація – це ступінь професійної навченості особи, що передбачає наявність у неї певного рівня знань, а також особливих ділових та професійних якостей, що дозволяють їй належним чином виконувати свої обумовлені посадою трудові обов'язки. Науковець цілком слушно аргументує, що поняття «кваліфікація» активно використовується у багатьох сферах суспільного життя: від освітнього процесу до фактичного виконання працівником своїх завдань і функцій. Крім того, зазначений термін широко використовується в чинному законодавстві, зокрема адміністративному, трудовому, медичному тощо. На певному етапі службової кар'єри кваліфікація

¹ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 14.02.2022).

працівника є фактичним підтвердженням його готовності до кар'єрного просування по службі, визначенням фактичного рівня працездатності тощо.

Таким чином, кваліфікація – це комплексна характеристика працівника, яка включає в себе наявність у нього відповідного рівня освіти, а також професійних навичок, умінь, майстерності, досвіду виконання певних процесів і дій, що в сукупності характеризують його як досвідченого суб'єкта реалізації певного виду трудової діяльності. Фактично кваліфікація є фактором, який визначає, чи може особа виконувати роботу, наприклад проходити службу в поліції, та чи володіє вона для цього всіма суб'єктивними й об'єктивними показниками. При цьому рівень освіти працівника та обсяг його практичних знань і вмінь визначають рівень кваліфікації. Чим вища кваліфікація працівника, тим вищою є цінність та якість результатів його трудової діяльності. Однак визначним аспектом кваліфікації всіх категорій працівників, у тому числі поліцейських, є освіта та рівень обізнаності, тобто наявність ґрунтовних знань про виконувану роботу.

У роботі Національної поліції України освіта та необхідність навчання супроводжують працівників на шляху всієї службової кар'єри. Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII працівниками центрального органу виконавчої влади можуть стати виключно ті особи, які досягли 18-ти річного віку, а також мають повну загальну середню освіту¹. На перший погляд, вимоги законодавства є цілком зрозумілими та чіткими щодо рівня необхідної освіти та, як наслідок, кваліфікації працівника поліції. Проте існують різні форми підготовки поліцейських, внаслідок чого нерівним є ступінь кваліфікації кожного з них.

Відповідно до стандартного порядку будь-яка особа, яка має загальну середню або вищу освіту, може бути прийнята на службу в поліцію. Згідно зі ст. 73 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII «поліцейські, які вперше прийняті на службу в поліцію, з метою набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, зобов'язані пройти первинну професійну підготовку за відповідними навчаль-

ними програмами (планами), затвердженими Міністерством внутрішніх справ України»².

Відповідно до відомчих нормативно-правових актів, зокрема Наказу Національної поліції України «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції» від 16 лютого 2016 р. № 105, «професійна підготовка проводиться на базі вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання та установ (закладів) Національної поліції, що діють для забезпечення організації відповідної спеціальної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу в поліції, а також підвищення кваліфікації і перепідготовки молодшого складу поліції, проведення окремих видів службової підготовки поліцейських. Перелік навчальних дисциплін (предметів), час, відведений на їх вивчення, та строки підготовки визначаються відповідними навчальними програмами (планами), які розробляються кадровим підрозділом апарату Національної поліції, погоджуються із заінтересованими структурними підрозділами апарату Національної поліції та затверджуються керівництвом МВС. Форми організації професійної підготовки визначаються закладами, що здійснюють професійну підготовку, за погодженням з кадровим підрозділом апарату Національної поліції. Під час професійної підготовки слухачі розподіляються на навчальні групи, що складаються не більше ніж із 30 осіб, із числа яких призначається командир (керівник) навчальної групи. Після завершення курсу професійної підготовки поліцейський, якому надано дозвіл на проходження професійної підготовки за індивідуальним навчальним планом без відриву від служби, проходить підсумковий (вихідний) контроль»³.

Структуру програм первинної професійної підготовки складають численні науково-юридичні та практичні дисципліни. Із цього приводу багато дослідників одноставні в тому, що всю первинну професійну підготовку поліцейських можна розподілити на дві великі частини: загальнопрофесійну та професійно-теоретичну. Першу складають дисципліни, знання яких дозволяє сформулювати особистість

² Там само.

³ Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції : МВС України 16.02.2016 № 105 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16> (дата звернення: 14.02.2022).

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 14.02.2022).

правоохоронця, а також створити сприятливі умови для належного виконання ним своїх посадових обов'язків у дусі дотримання принципів верховенства права, законності тощо.

Професійно-теоретична підготовка – це сукупність навчальних дисциплін, які «озброюють» слухачів знаннями стосовно організаційно-правових основ діяльності Національної поліції, основ кримінального права, кримінально-процесуальної діяльності поліції, превентивної поліцейської діяльності, особливостей документоведення у службовій діяльності, адміністративної відповідальності та провадження у справах про адміністративні правопорушення тощо (Бондаренко, 2017). Таким чином, первинна професійна підготовка поліцейських націлена на формування базових, стандартних знань і вмінь, які потрібні особі для провадження успішної трудової діяльності на посадах в органах та підрозділах поліції (Долгополова, 2016).

Водночас конкурентоспроможність поліцейських, які мають середню або вищу освіту за будь-якою спеціальністю та пройшли тільки первинну професійну підготовку, є вкрай низькою, адже такі працівники мають право відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII проходити службу в поліції, але не на всіх посадах. Так, наприклад, особи, які бажають проходити службу в органах та підрозділах Національної поліції України на посадах слідчих, повинні мати вищу освіту ступеня не нижче бакалавра за спеціальністю «Правознавство» або «Право», що підтверджується оголошеннями на сьогодні конкурсами на зайняття вакантних посад в органах та підрозділах поліції.

Отже, спираючись на вищевикладене, первинна професійна підготовка дає початковий рівень кваліфікації, що дозволяє особі досить ефективно та комфортно працювати в органах і підрозділах Національної поліції України, проте кадрові перспективи подібних працівників є усіченими. Водночас більш цільовим способом підготовки поліцейських, який наділяє їх більшим ступенем конкурентоспроможності, є підготовка в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, зокрема у закладах вищої освіти Міністерства внутрішніх справ України (далі – ЗВО МВС). Відповідно до Наказу МВС України «Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС» від 14 лютого 2008 р. № 62 ЗВО МВС «є державними навчальними закладами, які підпорядковані МВС, засновані і діють згідно із законодавством України, реалізують відповідно до наданої ліцензії (ліцензій) освітньо-професійні

програми підготовки фахівців за певними освітньо-кваліфікаційними рівнями, забезпечують навчання, виховання та професійну підготовку осіб з урахуванням нормативних вимог у галузі вищої освіти з метою задоволення освітніх потреб особи, суспільства і держави, а також здійснюють наукову і науково-технічну діяльність. Основною метою ЗВО МВС є забезпечення умов, необхідних для отримання особою вищої освіти, підготовка фахівців для органів і підрозділів МВС, інших органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій України. ЗВО МВС можуть створювати навчальні та навчально-наукові комплекси, які об'єднують на добровільних засадах споріднені факультети, інститути, філії, коледжі, технікуми, наукові та науководослідні інститути (лабораторії), інші підрозділи, які забезпечують підготовку, післядипломну освіту фахівців із певних напрямів підготовки (спеціальностей), наукові дослідження з актуальних проблем правоохоронної діяльності. У ЗВО, що здійснюють підготовку фахівців у галузі знань «Право», створюються юридичні клініки та забезпечується їх функціонування»¹.

На відміну від первинної професійної підготовки поліцейських, у межах якої особа отримує базові знання та навички, навчання у ЗВО МВС передбачають поглиблене вивчення основоположних і специфічних напрямів роботи органів та підрозділів Національної поліції України. Наприклад, у межах навчання в Одеському державному університеті внутрішніх справ передбачено вивчення таких навчальних дисциплін, як «Режим секретності», «Оперативно-розшукова діяльність», «Оперативно-розшукова тактика», «Оперативно-розшукове документування», «Кримінальна розвідка», «Негласна робота оперативного апарату», «Тактико-спеціальна підготовка», «Вогнева підготовка», «Спеціальна фізична підготовка», «Кримінальний аналіз», «Організація та проведення спеціальних операцій підрозділами Національної поліції України», «Управління в органах Національної поліції», «Інформаційно-аналітичне забезпечення правоохоронної діяльності», «Системний аналіз і прогнозування ризиків», «Особиста безпека і тактика самозахисту працівників Національної поліції України», «Поліцейська діяльність», «Досудове розслідування», «Негласні слідчі (розшукові) дії»,

¹ Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС : Наказ МВС України від 14.02.2008 № 62 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-08> (дата звернення: 14.02.2022).

«Криміналістичний профайлінг», «Особливості розслідування окремих видів злочинів», «Стресостійкість» тощо.

Крім того, підготовка поліцейських у ЗВО МВС включає в себе оволодіння широким спектром практичних навичок, що відбувається в межах проведення полісистемної практичної підготовки. Згідно з Наказом МВС України «Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України» від 27 червня 2013 р. № 621 невід’ємною частиною практичної підготовки поліцейських у ЗВО МВС є практика в комплектуючих підрозділах МВС України, що здійснюється з метою закріплення теоретичних знань, отриманих на певному етапі навчання відповідно до напряму, спеціальності (спеціалізації), набуття та вдосконалення професійних навичок і вмінь. Ключовими видами практичної підготовки є ознайомча та навчальна практики, а також стажування, що є завершальним етапом підготовки майбутніх фахівців для здобуття певного освітньо-кваліфікаційного рівня згідно з напрямом, спеціальністю та спеціалізацією навчання і проводиться після опанування теоретичної частини навчального плану та перед складанням державних іспитів чи виконанням дипломної роботи (проєкту)¹.

Таким чином, навчання у ЗВО МВС надає особі набагато більший спектр знань і навичок у сфері поліцейської діяльності. Кваліфікація осіб, які закінчили відповідний ЗВО, є об’єктивно вищою, тому що: по-перше, на відміну від осіб, які пройшли тільки первинну професійну підготовку, випускники ЗВО МВС отримують глибокі теоретичні знання у всіх ключових галузях права, що дозволяє сформувати в них стійку правову культуру та розуміння закономірностей і особливостей функціонування національної системи права; по-друге, ширшою є практична підготовка випускників ЗВО, адже в процесі навчання їх знайомлять із роботою всього поліцейського апарату та його структурних елементів; по-третє, підготовка поліцейських у ЗВО МВС продовжується протягом кількох років, що дозволяє сформувати психологічну і фізичну стійкість, тобто підготувати їх належним чином до служби в поліції.

¹ Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України : Наказ МВС України від 27.06.2013 № 621 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1206-13> (дата звернення: 14.02.2022).

Нарівні з підготовкою поліцейських, важливим чинником їх конкурентоспроможності є процес підвищення кваліфікації. У науці трудового права багато вчених акцентують увагу на особливостях процедури підвищення кваліфікації не тільки поліцейських, але й інших категорій працівників. Наприклад, В. А. Савченко (2009, с. 50) підвищення кваліфікації працівників тлумачить як професійно-особистісне і технічне навчання працівників, що дає можливість постійно розширювати та якісно вдосконалювати раніше здобуті професійні вміння та знання, необхідні для належного виконання ними своїх посадових обов’язків. Науковець вважає, що однією з форм підвищення кваліфікації персоналу з вищою освітою, що забезпечує безперервність підвищення кваліфікації працівника протягом його трудової діяльності в організації, є систематичне самостійне навчання керівників і фахівців (самоосвіта). Систематичне самостійне навчання керівників і фахівців здійснюється на основі індивідуального плану розвитку чи особистих цілей працівника, що затверджуються його безпосереднім керівником. Г. А. Єрмолаєва та Н. Г. Ласна (2018) вважають, що підвищення кваліфікації – це навчання з метою відновлення та розвитку умінь і знань, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності, яке спрямоване на підвищення рівня загальної управлінської культури та спеціалізується в межах певної категорії посад і спеціалізації на окремих функціях, завданнях, повноваженнях. В. В. Самойленко (2019) трактує підвищення кваліфікації працівників як навчання, яке забезпечує вдосконалення та розвиток знань і вмінь, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності працівника. Л. С. Криворучко (2008, с. 84) вважає, що підвищення кваліфікації – це вид навчання, який спрямований на послідовне оволодіння новими знаннями та вдосконалення професійної майстерності, підвищення морально-ділових якостей, вивчення новітніх досягнень науки і техніки, використання позитивного досвіду в роботі. За тлумаченням З. С. Галавана (2009, с. 130), підвищення кваліфікації варто розуміти як набуття особою знань і навичок щодо виконання додаткових завдань та обов’язків у межах спеціальності.

Окремі науковці присвячували свої дослідження аналізу питання підвищення кваліфікації безпосередньо осіб, які знаходяться на державній службі. Д. І. Дзвінчук (1999, с. 15) визначає, що підвищення кваліфікації є цілеспрямованим, гнучким, активним і керованим

процесом, а розвиток компетентності є першочерговою зміною стану освіченості державного службовця, що управляється, корегується і забезпечується навчанням управлінських кадрів за відповідними програмами збагачення їх компетентності. С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, Н. А. Липовська (2013) вважають, що підвищення кваліфікації та професійний розвиток полягає у формуванні в державних службовців якостей, професійно значущих знань, умінь і навичок, необхідних для виконання ними своїх посадових функцій та повноважень, реалізації прав і виконання посадових обов'язків. Підвищення кваліфікації державних службовців традиційно поєднує в собі професійно-кваліфікаційний та професійно-посадовий розвиток.

Окремо варто виділити думку А. Я. Кібанова (2013, с. 2899), який досліджує питання підвищення кваліфікації в межах публічної служби в цілому. Науковець під підвищенням кваліфікації розуміє систему організаційних, економічних, соціальних заходів, які розробляються і застосовуються відповідним суб'єктом управління в системі проходження публічної служби. Традиційно таким суб'єктом виступає служба управління персоналом. А заходи включають в себе добір, навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри й атестацію кадрів, а також формування кадрового резерву.

Таким чином, консолідуючи отримані відомості, можна зазначити, що в загальному вигляді підвищення кваліфікації – це додаткове навчання працівника, що має цільову орієнтацію та пов'язано з його безпосередньою професією. Інакше кажучи, підвищення кваліфікації призводить до розвитку знань і умінь, якими працівник уже має володіти у зв'язку з виконуваною роботою. Саме в подібному аспекті підвищення кваліфікації інтерпретується у відомчих нормативно-правових документах поліції, а саме в Наказі МВС України «Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції» від 24 грудня 2015 р. № 1625. Згідно з положеннями останнього підвищення кваліфікації – це підвищення рівня готовності працівника поліції до виконання професійних завдань та обов'язків або набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки шляхом набуття нових знань і умінь у межах професійної діяльності або галузі знань. Наказом визначено, що підвищення кваліфікації виступає частиною післядипломної освіти поліцейських, завданням якої є: «а) навчання необхідним знанням і спеціальним навичкам для успішного вико-

нання обов'язків із забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави, протидії злочинності та інших службових завдань; б) удосконалення навичок управлінської діяльності, опанування методик навчання та виховання підлеглих, упровадження в практичну діяльність досягнень науки, передових форм і методів роботи, основ наукової організації праці; в) формування професійної самосвідомості працівників поліції, почуття відповідальності за свої дії, розуміння необхідності постійного вдосконалення своєї професійної майстерності з урахуванням специфіки діяльності в конкретних підрозділах поліції; г) навчання прийомам та засобам забезпечення особистої безпеки при виконанні службових обов'язків, під час надзвичайних подій і в екстремальних умовах; г) удосконалення навичок працівників поліції поводження з вогнепальною зброєю, спеціальними засобами і спеціальною технікою, експлуатації транспортних засобів, засобів зв'язку; д) формування високої психологічної стійкості працівників поліції, розвиток у них спостережливості, пильності, пам'яті, мислення та інших професійно-психологічних якостей і навичок»¹.

Працівники поліції направляються на підвищення кваліфікації за потребою, але не рідше одного разу на три роки, а також перед призначенням на керівну посаду, в тому числі вищу керівну посаду, ніж займана. Підвищення кваліфікації поліцейських має два різновиди: «1) підвищення кваліфікації за професійними програмами (довгострокове); 2) короткострокове підвищення кваліфікації (спеціалізовані навчальні курси, тематичні семінари, семінари-практикуми, семінари-тренінги, інші види)»². Тривалість довгострокового підвищення кваліфікації визначається програмою обсягом не менше 72 академічних годин. Після успішного закінчення навчання за програмою довгострокового підвищення кваліфікації та успішного виконання завдань підсумкового контролю працівники поліції отримують свідоцтво про підвищення кваліфікації, яке долучається до особової справи. Результати навчання за програмами довгострокового підвищення кваліфікації ураховуються працівникам поліції

¹ Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції : Наказ МВС України від 24.12.2015 № 1625 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-16> (дата звернення: 14.02.2022).

² Там само.

під час їх атестації для визначення перспектив їх подальшого просування по службі, у тому числі для призначення на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана»¹.

Щодо короткострокового підвищення кваліфікації працівників поліції, то воно може здійснюватися за місцем несення служби поліцейського з обов'язковим залученням науково-педагогічного та педагогічного (викладацького) складу навчальних закладів, що здійснюють післядипломну освіту працівників поліції. За результатами короткострокового підвищення кваліфікації працівникам поліції видається сертифікат про короткострокове підвищення кваліфікації, який також долучається до особової справи².

ВИСНОВКИ. Проведене наукове дослідження дає змогу констатувати, що поліцейський, який пройшов підготовку в закладах вищої освіти Міністерства внутрішніх справ зі специфічними умовами навчання, «на виході» має більшу морально-психологічну, фізичну і теоретико-практичну готовність до проходження служби в поліції, а також подальшого кар'єрного зростання. Адже він (поліцейський) володіє всім необхідним інструментарієм для зайняття будь-якої посади в органах та підрозділах Національної поліції України. Спосіб підготовки працівника поліції прямо впливає на його здатність конкурувати з іншими поліцейськими в процесі своєї службової кар'єри. Від рівня отриманої кваліфікації у процесі первинного навчання залежить можливість працівника поліції займати більш високооплачувані та ширші за обсягом повноважень посади в органах та підрозділах Національної поліції України. У свою чергу, до фахової підготовки

правоохоронців слід віднести бездоганне оволодіння специфікою вогневих, фізичних, поведінкових, криміналістичних, юридичних, криміналістичних, комп'ютерних, лінгвістичних, водійських, управлінських та інших умінь, знань і навичок.

Що ж стосується підвищення кваліфікації працівника поліції, то вона є додатковим елементом його професійної підготовки, який відбувається паралельно з основною службовою діяльністю та націлений на її вдосконалення. У межах підвищення кваліфікації здійснюється розвиток умінь і навичок, а також доповнення знань працівника поліції з метою забезпечення виконання ним своїх службових обов'язків ще більш якісно й ефективно. Крім того, підвищення кваліфікації впливає на службову кар'єру поліцейського, адже результати подібного навчання відповідним чином оформлюються та заносяться до особової справи. Проходження поліцейським підвищення кваліфікації покращує його конкурентоспроможність і дає більше шансів бути призначеним на вищі керівні посади.

Отже, проведене дослідження дає підстави стверджувати, що кваліфікація працівника нерозривно пов'язана із процесом його професійного навчання, оволодінням новими навиками, вміннями, а також отриманням спеціальних знань. Дослідження нормативно-правової бази свідчить, що чим вищий рівень освіти має поліцейський, тим вище його цінність для органів і підрозділів Національної поліції України. У сукупності вказані фактори дозволяють конкурувати з іншими поліцейськими в питанні професійних перспектив та можливості обіймати керівні посади.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. *Основи економіки праці* : навч. посіб. Київ, 2002. 313 с.
2. Бондаренко В. В. Особливості програм первинної професійної підготовки працівників Національної поліції України. *Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2017. Вип. 25. С. 43–49.
3. Галаван З. С. Особливості правового регулювання праці слідчих ОВС як суб'єктів трудового права України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2009. 200 с.
4. Година М. А. Зміст, структура та значення професійного розвитку державних службовців у системі заходів організаційно-правового забезпечення публічної служби в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2020. Т. 31 (70), № 2. С. 18–23.
5. Дзвінчук Д. І. Психологометодичні засади розробки програм підвищення кваліфікації державних службовців (освітня сфера) : автореф. дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.05. Київ, 1999. 20 с.
6. Долгополова М. М. *Окремі питання професійної підготовки поліцейських // Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 17 берез. 2016 р.) / МВС України, Дніпропетровськ. держ. ун-т внутр. справ. Дніпропетровськ : Ліра-ЛТД, 2016. С. 178–180.

¹ Там само.

² Там само.

7. Єрмолаєва Г. А., Ласна Н. Г. Підвищення кваліфікації державних службовців в умовах євроінтеграції України. *Молодий вчений*. 2018. № 11 (2). С. 983–986.
8. Кібанов А. Я. Складові організаційно-економічного механізму формування системи управління персоналом організації. *Концепт*. 2013. Т. 3. С. 2896–2900.
9. Корольов Д. С. Кваліфікація працівника як базова категорія управління персоналом на засадах компетентнісного підходу. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 39 (1). С. 94–98.
10. Криворучко Л. С. Організація професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ до дій в екстремальних умовах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2008. 209 с.
11. Лотова И. П. Психологические условия эффективности профессиональной деятельности работников социальных служб. М., 1999. 127 с.
12. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1997. 944 с.
13. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник. Харків, 2009. 728 с.
14. Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи : монографія / С. М. Серьогін, Є. І. Бородин, Н. А. Липовська та ін. Київ, 2013. 112 с.
15. Савченко В. А. Розвиток персоналу. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 4. С. 50–55.
16. Самойленко В. В. Підвищення кваліфікації персоналу на прикладі провідних країн світу. *Ефективна економіка*. 2019. № 5. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2019.5.33>.
17. Семигіна Т., Рашкевич Ю. Базові поняття системи кваліфікацій у контексті трансформації освітньої парадигми // Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук / за ред. М. А. Голденблат. Київ : Європейська наукова платформа, 2021. С. 3–20.
18. Смирнов О. В. Природа и суть права на труд в СССР. М., 1964. 210 с.
19. Шаталова Н. И. Квалификация // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб., 2006. С. 256–258.
20. Швець Д. В. Первинна професійна підготовка як необхідна правова вимога до підготовки поліцейських. *Право і безпека*. 2017. № 3 (66). С. 103–112.
21. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін. Київ, 2001. Т. 3: К–М. 792 с.

Надійшла до редакції: 18.02.2022

ПОДОРОЖНИЙ Е. Ю. ВЛИЯНИЕ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ПОЛИЦИИ НА ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

Опираясь на анализ научных взглядов ученых, раскрыто сущностное содержание понятия «квалификация». Выяснено, что квалификация – это комплексная характеристика работника, которая включает в себя наличие у него соответствующего уровня образования, а также профессиональных навыков, умений, мастерства, опыта выполнения каких-либо процессов и действий, которые в совокупности характеризуют его как опытного субъекта реализации определенного вида трудовой деятельности. Фактически квалификация является фактором, который определяет, может ли лицо выполнять труд, например проходить службу в полиции. Осуществлен анализ норм действующего законодательства, определяющего правовые основы подготовки и повышения квалификации работников Национальной полиции Украины. Раскрыты особенности подготовки и повышения квалификации полицейских в соответствующих ЗВО. Аргументировано, что прошедший соответствующую подготовку полицейский имеет большую морально-психологическую, физическую и теоретико-практическую готовность к прохождению службы в полиции, а также дальнейшему карьерному росту.

Ключевые слова: *первичная подготовка, квалификация, работник, Национальная полиция, конкурентоспособность.*

PODOROZHNIY YE. YU. THE IMPACT OF TRAINING AND RETRAINING OF POLICE OFFICERS ON THEIR COMPETITIVENESS

Based on the analysis of scientists' scientific views, the meaning of the concept of "qualification" has been revealed. It has been found that the qualification is a complex characteristic of the employee, which includes the presence of the appropriate level of education, as well as professional skills, abilities, skills, experience in performing certain processes and actions, which together characterize them as an experienced subject of a certain type of work. In fact, qualifications are a factor that determines whether a person can perform a job, such as serving in the police.

Emphasis is placed on the fact that the initial professional training provides an initial level of qualification, which allows to work quite efficiently and comfortably in the bodies and units of the National Police of Ukraine, but the personnel prospects of such employees are truncated.

An analysis of the current legislation, which determines the legal basis for training and retraining of employees of the National Police of Ukraine has been carried out. The peculiarities of training and advanced training of police officers at higher education institution have been revealed.

It has been established that the training of a police officer is an additional element of his/her professional training, which takes place in parallel with his/her main service activity and is aimed at its improvement. As part of in-service training, skills and abilities are developed, as well as the knowledge of a police officer is supplemented in order to ensure that he/she performs his/her duties even more efficiently and effectively. In addition, professional development affects the career of a police officer, as the results of such training are properly designed and recorded in the personal file. It has been stated that the qualification of the employee is inextricably linked with the process of their professional training, acquisition of new skills, abilities, as well as the acquisition of special knowledge. The study of the legal framework has showed that the wider the level of education a police officer has, the higher his/her value to the bodies and units of the National Police of Ukraine. Taken together, these factors allow them to compete with other police officers in terms of professional prospects and opportunities to hold senior positions.

Key words: *initial training, qualification, employee, National Police, competitiveness.*

Цитування (ДСТУ 8302:2015): Подорожній Є. Ю. Вплив підготовки та підвищення кваліфікації працівників поліції на їх конкурентоспроможність. *Право і безпека*. 2022. № 1 (84). С. 56–65. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2022.1.06>.

Citation (APA): Podorozhnyi, Ye. Yu. (2022). The impact of training and retraining of police officers on their competitiveness. *Law and Safety*, 1(84), 56–65. <https://doi.org/10.32631/pb.2022.1.06>.