

УДК 342.95 (477)

*М. В. Путій
аспірант**Харківського національного університету внутрішніх справ*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ТА ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ ДО КОРПУСУ ОПЕРАТИВНО-РАПТОВОЇ ДІЇ

Постановка проблеми. Враховуючи підвищені вимоги з боку держави в частині забезпечення безпеки, правопорядку, дотримання законності у своїй діяльності всіма державними органами, дотримання прав і свобод громадян України, постає нагальна потреба у суворому та якісному професійному відборі кадрів для проходження служби в органах Національної поліції і безпосередньо спецпідрозділі Корпусу оперативно-раптової дії (далі – КОРД). Як засвідчує досвід розвинених зарубіжних країн, показником сильної держави є наявність у складі її органів сучасного, оперативного підрозділу спеціального призначення, котрий виконує найбільш складні, небезпечні та термінові завдання, які не під силу штатним підрозділам поліції та службовцям, що входять до їх складу. Тож, актуальність розгляду та дослідження особливостей професійного відбору та прийняття на службу до КОРД обумовлена, перш за все, тим, що цей «молодий» підрозділ створений для виконання дуже важливих та небезпечних (термінових) завдань та функцій, які безпосередньо пов'язані із забезпеченням безпеки суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання професійного відбору кадрів до державних органів та органів внутрішніх справ були предметом дослідження багатьох науковців. Безпосередньо питання прийняття на державну службу та службу до правоохоронних органів досліджувалось у наукових працях: Ю. П. Битяка, Т. А. Туманова, Г. В. Атаманчука, М. І. Ануфрієва, О. М. Бандурки, О. М. Музичука, І. Г. Кириченка, С. М. Коптева, Т. П. Мінки, Н. П. Матюхіної та багатьох інших. Однак, існує необхідність у додатковому, більш комплексному розгляді питань, пов'язаних із особливостями професійного відбору на службу до КОРД.

Метою даної статті є аналіз правового регулювання порядку проведення професійного відбору на службу до КОРД та розробка конкретних пропозицій щодо удосконалення цієї процедури в сучасних умовах реформування правоохоронної системи.

Виклад основного матеріалу. З метою комплексного розгляду особливостей професійного відбору для проходження служби в КОРД, необхідно на початку дослідити наукові погляди до визначення самого поняття «професійний відбор». На думку Туманова Т. А., професійний відбор являє собою

відбір конкретних осіб для виконання функцій визначеної професії (спеціальності) на ґрунті вивчення та оцінки системи психологічних якостей особистості [1, с. 25]. Існує також загальне визначення поняття терміну «професійний відбор», за яким профвідбор – це процедура вірогідної оцінки професійної придатності людини, вивчення її можливостей до оволодіння певною спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності та ефективного виконання професійних обов'язків. За загальним поняттям він складається з таких складових: медичний, фізіологічний, психологічний, освітній [2, с. 239].

Євсюков О.П. професійний відбор визначає, як комплекс засобів, які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями та здібностями до навчання та подальшої діяльності за конкретною спеціальністю. Сутність професійного відбору кандидатів до роботи полягає в комплексній оцінці їхніх фізичних та психологічних властивостей за допомогою певної системи заходів [3, с. 122].

Такі науковці, як Сокурєнко В. В., Князєв С. М., Комзюк А. Т. Сопільник Л. І., в контексті удосконалення процесу професійного відбору кадрів до органів Національної поліції України пропонують більш розгорнутий підхід до цього питання та зазначають, що поряд з фізичними якостями кандидата оцінюються його розумові здібності, особливості мотивації і самоконтролю; обачність, знання власних переваг і недоліків; здатність розуміти почуття інших і вміння впливати на них; вміння будувати і підтримувати робочі взаємовідносини; упевненість у власних силах, вміння слухати і спілкуватися, здатність брати ініціативу на себе і підтримувати оптимістичний настрій колег; вміння працювати в групі, здатність засвоювати нові знання і вміння [4, с. 286]. Тобто, науковці пропонують більш детальну увагу приділяти попередньому вивченню кандидатів, визначенню їх моральних здібностей, визначенню рівня стресостійкості та вміння працювати у команді.

Взагалі, у науковій літературі визначають декілька видів (етапів) професійного відбору. Так, на практиці умовно розрізняють такі види професійного відбору: медичний, соціально-психологічний, психофізіологічний та освітній. Медичний відбор полягає у виявленні тих осіб, стан здоров'я і

рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно та у відведені чітко регламентовані терміни опанувати тією спеціальністю, для якої проводиться відбір, а також надійно і ефективно працювати за даною спеціальністю в плинні тривалого часу без шкоди для здоров'я. Освітній відбір спрямований на виявлення осіб, рівень знань яких може забезпечити успішне навчання за обраною професією або безпосереднє виконання професійних обов'язків. Він дозволяє забезпечити необхідний стартовий рівень підготовки фахівців. Соціально-психологічний відбір призначений для визначення тих соціально обумовлених психологічних властивостей особистості, а також моральних якостей, які відбивають його готовність і прагнення виконати виробничі завдання, свої професійні обов'язки в будь-яких умовах, у тому числі й екстремальних, і які необхідні для успішної роботи людини в колективі, а також сприяють прояву почуття задоволеності своєю працею. Психофізіологічний відбір, будучи складовою частиною професійного відбору, істотно відрізняється від всіх інших, перерахованих вище. Його основне завдання – визначити стан, ступінь розвитку сукупності тих психофізіологічних, психічних й особистісних якостей і здібностей людини, які найбільшою мірою відповідають вимогам обраної професії, сприяють використанню професійних навичок у реальних умовах [5, с. 236-237]. Отже, процес професійного відбору – це складний та багатоетапний процес, що включає в себе дуже широке коло завдань та способів виявлення найголовніших здібностей людини та встановлення можливості опанування професії цією людиною.

Підсумовуючи, пропонуємо надати визначення поняттю професійний відбір до Корпусу оперативно-раптової дії, як комплекс адміністративно-правових та організаційних заходів, направлених на встановлення фізичних, психічних, розумових, моральних якостей кандидата та встановлення на основі зібраних даних можливості виконання цим кандидатом завдань та функцій, покладених на спецпідрозділ.

Визначивши сутність поняття «професійний відбір до Корпусу оперативно-раптової дії», є необхідність в детальному та комплексному розгляді питання самого порядку професійного відбору для проходження служби у спецпідрозділі КОРД.

Однією з найголовніших особливостей прийняття на службу до лав КОРД є те, що зазначена процедура проводиться на підставі конкурсу. Обов'язковість проведення саме цієї процедури прямо встановлена ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» [6].

Необхідно зазначити, що у літературі існує загальне визначення поняття «конкурс», яке розуміють як змагання, яке дає змогу виявити найгідніших із його учасників або найкраще з того,

що надіслане на огляд [7, с. 73]. На думку Смірнова В. М., «конкурс – це особливий, винятковий порядок підбору кадрів, що містить підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади». При цьому, вчений порівнює конкурс із випробуванням [8, с. 45]. Таке порівняння, запропоноване науковцем, на нашу думку, більш точно відображає процес відбору кадрів до спецпідрозділу.

Важливо, що процес проходження конкурсу на службу у органи Національної поліції та спецпідрозділу закріплено відомчим нормативним документом, яким є Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади [9].

З метою забезпечення прозорості добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання, в органах поліції утворюються постійні поліцейські комісії. Поліцейські комісії є колегіальним органом, до складу якого входять п'ять осіб.

Фактично діюче відомче законодавство передбачає 8 етапів проведення конкурсу, а саме: 1) публікація на офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції оголошення про проведення конкурсу; 2) приймання документів від кандидатів; 3) тестування, яке складається з тестування на знання законодавчої бази (професійний тест); тестування на загальні здібності і навички (тест загальних навичок); тестування особистісних характеристик (психологічний тест). Особливістю процедури психологічного тестування є перевірка кандидата на поліграфі. За допомогою цього спеціалізованого пристрою кандидатів перевіряють на причетність до сепаратизму, кримінального минулого, залежність від наркотиків чи алкоголю, а також на схильність до розголошення службової таємниці; 4) перевірка рівня фізичної підготовки кандидата; 5) співбесіда з кандидатом для встановлення наявності у кандидата особистих якостей, а саме: стресостійкість; уміння і бажання працювати в команді; визначають рівень мотивації до правоохоронної роботи; організаторські здібності; рішучість; ініціативність; активність; упевненість у собі; бажання до постійного самовдосконалення; 6) двомісячний курс навчання у Центрі підготовки підрозділів особливого призначення Національної поліції України для опанування практичних навичок для роботи у спецпідрозділі; 7) прийняття рішення поліцейською комісією за результатами конкурсу. На цьому етапі поліцейська комісія за результатами розгляду кандидата, наданих документів та результатів тестування вирішує: або рекомендувати до проходження служби в поліції та/або на

зайняття вакантної посади цього кандидата, або ні. Таке рішення приймається поліцейською комісією шляхом таємного голосування та за відсутності кандидата; 8) надання переможцем конкурсу кадровій службі документів, необхідних для проведення спеціальної перевірки та документів для оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання службових обов'язків потрібен такий допуск.

За результатами всіх етапів проведення конкурсу поліцейська комісія складає рейтинг кандидатів, рекомендованих до проходження служби у спецпідрозділі. За складеним рейтингом кандидатів визначаються переможці конкурсу, інформація про яких не пізніше наступного дня після підписання протоколу засідання поліцейської комісії оприлюднюється на офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції.

Отже, проведення конкурсу до органів Національної поліції та спецпідрозділу КОРД, це досить складний і тривалий процес, який дозволяє вибрати з числа кандидатів найбільш здібних, підготовлених та професійних службовців. Поряд з цим, на нашу думку, окремі його процедури потребують змін. Так, вважаємо, що наявність такого обов'язкового етапу, як співбесіда в рамках проведення конкурсу, є дещо застарілим підходом для отримання позитивних результатів, адже на практиці, саме на цьому етапі і відбувається відсіювання претендентів. Значною мірою це зумовлено тим, що до складу комісії іноді входять особи, які не дуже знайомі зі специфікою роботи державного органу або просто із суб'єктивних переконань не хочуть бачити певного кандидата на посаді у державному органі. З огляду на вищевикладене та враховуючи швидкий розвиток технологій, форм та методів тестування (в т.ч. за допомогою спеціальних пристроїв), вважаємо, що за їх допомогою можна досягнути та встановити всі необхідні навички, якості та інші здобутки кандидата, при цьому уникнувши суб'єктивного підходу до відбору.

Окрему увагу слід приділити питанню проведення спеціальної перевірки кандидатів. Так, чинне відомче законодавство передбачає певні підстави, коли за результатами конкурсу переможцю буде відмовлено в призначенні на посаду до спецпідрозділу. До таких підстав належить, зокрема: не надання переможцем документів, передбачених законодавством для спеціальної перевірки при прийомі на службу в поліції, та документів для оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання службових обов'язків потрібен такий допуск; виявлення, у тому числі за результатами спеціальної перевірки, обмежень, пов'язаних зі службою в поліції, визначених Законами України «Про Національну поліцію», «Про запобігання корупції» та іншими

законами України; відмови переможця конкурсу взяти на себе зобов'язання дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, що визначено законом; наявності щодо переможця конкурсу заборон, передбачених Законом України «Про очищення влади».

Необхідно звернути увагу, що відомче законодавство (Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади) містить посилання на Указ Президента України №33/2012 [10], який на сьогоднішній день втратив чинність. Таким чином, існує необхідність у приведенні Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади [9] у відповідність до чинного законодавства України. З цією метою необхідно з п.5 розділу 10 профільного порядку проведення конкурсу виключити посилання на нечинний наказ.

Ще одним важливим аспектом та умовою отримання статусу службовця Національної поліції є складання Присяги працівника поліції. Порядок складання Присяги працівника Національної поліції затверджено відомчим наказом МВС №1453 [11].

Висновки. Підсумовуючи, можемо свідомо стверджувати, що професійний відбір та прийняття на службу до Корпусу оперативно-раптової дії є складною та багатетапною процедурою, яка дозволяє обрати найздібніших, компетентних та відповідальних кандидатів. Однак, не дивлячись на його складність саме такий підхід до вибору службовців є найбільш ефективним, адже: по-перше, це дає змогу вибрати та укомплектувати спецпідрозділ якісними та відповідальними кадрами, здатними на найвищому рівні виконувати свої професійні обов'язки; по-друге – значно зменшує корупційний ризик в процесі прийняття на службу. Крім того, враховуючи відкритість, багатетапність проведення конкурсу на службу до КОРДу, можна сміливо стверджувати, що процедура прийняття на службу стала прозорою та доступною для суспільства, що підтверджує намагання держави та правоохоронної системи слідувати принципу відкритості та прозорості і, як наслідок, отримати більшу довіру з боку суспільства.

Література

1. Туманов Т.А. Высшая школа МВД СССР: Кадры в системе управления органов внутренних дел., лекция. М., 1974. 42 с.
2. Штифурак В.С., Коліжук Г.В., Мельник І.М. Професійна діяльність: теорія та практика: навч.-метод. посіб., Вінниця: ТОВ «Ландо ЛТД», 2013. 418 с.
3. Екстремальна психологія: підручник / О.П. Євсюков та ін. Київ: ТОВ «Август трейд», 2007. 502 с.
4. Управління органами Національної поліції України: підручник/В. В. Сокурченко та ін. Харків: Стильна типографія, 2017. 580 с.

5. Тогобицька В.Д., Особливості професійного відбору до професій екстремального профілю діяльності та проблема його ефективності. Проблеми екстремальної та кризової психології. Київ, 2013. Вип. 13 С. 241.

6. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Офіційний вісник України. 2015. № 63, стор. 33, стаття 2075, код акту 78051/2015.

7. Яременко В. Новий тлумачний словник української мови / за ред. В. Яременко., О. Сліпущко. у 4-х т. – Київ, 2000. Т. 2. 911 с.

8. Смирнов В. Н. Конкурс в советском трудовом праве. Л.: Лен. Гос. Ун., 1960. 45 с.

9. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 №1631. Офіційний вісник України. 2016. (№ 6), с. 163, стаття 320, код акта 80463/2016.

10. Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування: Указ Президента України від 25 січня 2012 року № 33/2012. Офіційний вісник України. 2012 р., (№ 8), с. 10, стаття 289, код акта 60235/2012.

11. Про затвердження Порядку складання Присяги працівниками Національної поліції: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2015 № 1453. Офіційний вісник України. 2015. (№ 99), стор. 252, стаття 3407, код акта 79804/2015.

Анотація

Путій М. В. Особливості професійного відбору та прийняття на службу до корпусу оперативно-раптові дії. – Стаття.

У даній статті розглянуті основні особливості професійного відбору та прийняття на службу до Корпусу оперативно-раптові дії. За допомогою аналізу наукових поглядів, сформовано та надано авторське визначення поняттю професійний відбір до Корпусу оперативно-раптові дії. Встановлено, що враховуючи спеціальний статус КОРД, прийом на службу здійснюється на підставі конкурсу, який передбачає вісім етапів. Надано конкретні пропозиції стосовно вдосконалення процедури проведення конкурсу та запропоновано внесення змін до профільного законодавства, з метою підвищення ефективності обрання кандидатів для проходження служби у Корпусі оперативно-раптові дії.

Ключові слова: професійний відбір, конкурс, спеціальна перевірка, кандидати, конкурс на службу у Кор-

пусі оперативно-раптові дії, КОРД, Корпус оперативно-раптові дії.

Аннотация

Путий М. В. Особенности профессионального отбора и приема на службу в корпус оперативно-внезапной действия. – Статья.

В данной статье рассмотрены основные особенности профессионального отбора и приема на службу в Корпус оперативно-внезапного действия. С помощью анализа научных взглядов, сформировано и предоставлено авторское определение понятию профессиональный отбор в Корпус оперативно-внезапного действия. Установлено, что, учитывая особый статус КОРД, прием на службу осуществляется на основании конкурса, который предусматривает восемь этапов. Предоставлены конкретные предложения по совершенствованию процедуры проведения конкурса и предложено внесение изменений в профильное законодательство, с целью повышения эффективности избрания кандидатов для прохождения службы в Корпусе оперативно-внезапного действия.

Ключевые слова: профессиональный отбор, конкурс, специальная проверка, кандидаты, конкурс на службу в Корпусе оперативно-внезапного действия, КОРД, Корпус оперативно-внезапного действия.

Summary

Putii M. V. Features of professional selection and recruitment to the corps promptly. – Article.

In this article the main features of professional selection and recruitment into the Corps of Operative-Rapid Action are considered. Through the analysis of scientific views, the author's definition of the concept of professional selection for the operative-sudden action was formulated and provided. It is established that taking into account the special status of the KORD, recruitment to the service is carried out on the basis of a competition, which involves eight stages. Specific proposals were made regarding the improvement of the procedure for conducting the competition and proposed amendments to the relevant legislation, in order to increase the effectiveness of the selection of candidates for the service in the Corps of operative and sudden action.

Key words: professional selection, competition, special examination, candidates, competition for service in the Corps of Operative-Rapid Action, KORD, Corps operatively, sudden action.