

Конвенцій ООН про наркотичні речовини, які, в свою чергу, суттєво застаріли і знову винайдені наркотичні та психотропні речовини в них просто відсутні. Поправки до зазначеного рамкової рішенням припускають визначення терміна «наркотик» як:

- а) будь-яка речовина, яка охоплюється Єдиною Конвенцією ООН з наркотичних речовин (з поправками, внесеними Протоколом 1971 р), а також Конвенцією ООН 1971 року про психотропні речовини;
- б) будь-яка речовина, перелічена у додатках до поправок;
- в) будь-яка нова психоактивна речовину, що створює серйозні наслідки для здоров'я, соціального порядку і безпеки, що зазнає обмеження розміщення на ринку.

1. Council Recommendation of 25 April 2002 on improving investigation methods in the fight against organised crime linked to organised drug trafficking: simultaneous investigations into drug trafficking by criminal organisations and their finances/assets // OJ L167, 25.6.2002. – P. 1-3.

2. Council Decision of 28 February 2002 concerning control measures and criminal sanctions in respect the new syn the ticdrug PMMA // OJ. L 335, 11.11.2004. – P. 8-11.

Кравченко Ірина Сергіївна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного права,
процесу та адміністративної діяльності
*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ПРИНЦИПИ РЕКРУТУВАННЯ ТА ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ УКРАЇНИ

У процесі реформування МВС України відбувається оновлення та перекваліфікація особового складу Національної поліції України. Тому актуальним стає питання визначення нових та перегляду існуючих принципів кадрової роботи в Національній поліції з урахуванням досвіду зарубіжних держав.

У вітчизняній теорії управління вчені-адміністративісти, які досліджують принципи кадрової роботи в системі органів внутрішніх справ, традиційно виділяють від п'яти до двадцяти п'яти таких принципів. На наш погляд, не має потреби повторювати їх та створювати множинність даних принципів. Необхідно чітко, зважаючи на реалії сьогодення та світові тенденції, виділити та надати характеристику основним із них. У даній роботі нами буде акцентована увага на принципах рекрутування та відбору кандидатів на службу в Національну поліцію як першого та найважливішого етапу проведення кадрової роботи.

Узагальнивши основні принципи кадрової політики МВС України, а та-

кож формат реалізації реформи МВС України з огляду на проєвропейський вектор, нами виділено такі принципи рекрутування та відбору кандидатів на службу в Національну поліцію України: плановість, гласність, рівність, альтернативність, професіоналізація, економічність. Розглянемо кожен з них.

Принцип плановості передбачає застосування комплексу заходів, які спрямовані на вдосконалення особового складу Національної поліції, та проводяться виходячи з реальної планової потреби у конкретних фахівцях та з урахуванням перспектив розвитку персоналу Національної поліції. На підставі аналізу кадрового потенціалу поліції необхідно визначати необхідність у фахівцях для конкретних служб з метою подальшого здійснення цілеспрямованого відбору кандидатів з відповідним характеристиками.

Принцип гласності проголошує перехід від закритої системи рекрутування кандидатів на службу в Національну поліцію до відкритого залучення потенційних поліцейських на службу. Це означає публічне оголошення конкурсу про вступ на службу в поліцію, критеріїв відбору кандидатів та етапів проходження відбору. Крім того, йдеться про звіти у засобах масової інформації керівників, які організують процес рекрутування та відбір на службу в поліцію, про планування, стан та перспективи їх безпосередньої роботи. Результати відбору також оголошуються кандидатам з метою забезпечення прозорості вказаного процесу. Даний принцип підкреслює відкритість поліції перед громадою.

Принцип рівності передбачає рівний доступ до професії поліцейського представників різних соціальних, релігійних, етнічних та інших груп населення. Даний принцип спрямований на виключення з практики кадрової роботи будь-яких дискримінуючих моментів, які можуть перешкоджати тісному зв'язку населення України та Національної поліції. Принцип рівності є конституційним, і тому запровадження його під час рекрутування та відбору кандидатів на службу в Національну поліцію є обов'язковим на шляху до включення України до європейської спільноти та забезпечення світових стандартів української поліцейської діяльності.

Принцип альтернативності реалізується шляхом залучення під час рекрутування та відбору якомога більшого числа кандидатів на службу в Національну поліцію. Даний принцип забезпечує наявність вибору на етапах подальшого відбору кращих кандидатів на службу, таких, які найбільше відповідають вимогам, що висуваються до кандидатів, оскільки, як відомо, чим більший вибір, тим кращий результат.

Принцип професіоналізації наразі набуває особливого значення, оскільки відбувається відбір саме такого типу кандидатів, які б за своїми інтелектуальними, фізичними, медичними, психологічними та іншими показниками найбільше відповідали функціональному змісту виконуваної поліцейським роботи та були зразком практики правоохоронної діяльності.

Крім того, вже сьогодні, наприклад, до кандидатів в патрульну службу Національної поліції висуваються такі вимоги, як наявність вищої (бажано

юридичної) освіти та наявність посвідчення водія. Тобто професійні показники кандидата на початковому етапі відбору набувають все більшого значення. Ця тенденція характерна для більшості європейських країн. Так, наприклад, у Великобританії кандидати на службу в поліцію зобов'язані мати вищу юридичну освіту. Така вимога сприяє реалізації і наступного принципу – принципу економічності, оскільки МВС України буде економити на освіті поліцейських значні державні кошти.

Принцип економічності виявляється у заощадженні коштів держави, пов'язаних із достроковими звільненнями поліцейських, судовими позовами щодо неправомірних дій поліцейських та ін., оскільки відбувається відбір саме тих осіб, які мають мотивацію та здібності до виконуваної роботи. Незважаючи на витрачені державні кошти на отримання максимального об'єму інформації про кандидата на службу та її обробку, економія в даному випадку працює на перспективу.

Як підсумок, необхідно наголосити на необхідності комплексного дотримання даних принципів під час рекрутування та відбору кандидатів до всіх органів та підрозділів МВС України, що сприятиме ефективності даного процесу зокрема та кадрової роботи в цілому.

Долгополова Марина Михайлівна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри тактико-спеціальної підготовки
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

У сучасних умовах кардинальної перебудови усіх сфер українського суспільства, демократизації публічних відносин та децентралізації державної влади одним з основних напрямів розвитку системи МВС України є підготовка висококваліфікованих працівників, які будуть здатні адаптуватися до умов міжнародної конкуренції. Професіоналізм поліцейських, працівників органів внутрішніх справ безпосередньо залежить від рівня відповідної професійної підготовки. Складна та обтяжена військовим конфліктом криміногенна ситуація змушує визначати необхідність підвищення якості підготовки спеціалістів правоохоронної діяльності, перегляду багатьох "традиційних" підходів у питаннях освіти. З приводу цього дослідження та адаптація до українських реалій європейської системи професійної поліцейської освіти має велике значення, оскільки саме вона може служити тією базою, яка закладає якість та результативність підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації поліцейських у контексті забезпечення дотримання і захисту