

УДК 377:35.082.2

Ольга Хамазюк,

Національна академія Державної прикордонної служби України  
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький<https://orcid.org/0000-0002-8545-9958>

DOI: 10.33099/2617-1775/2022-02/276-289

## ОСОБЛИВОСТІ ДОБОРУ ТА ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНІ ВИМОГИ, ЩО ВИСУВАЮТЬСЯ ДО ПРИКОРДОННИКІВ СЛОВАЦЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

*Анотація.* У статті досліджено особливості системи добору персоналу до Поліцейського корпусу Міністерства внутрішніх справ Словацької Республіки. Проведено аналіз професійно-особистісних вимог, що висуваються до майбутніх співробітників поліції різних категорій у Словаччині, зокрема вимоги до особистісних якостей та фахових компетентностей залежно від майбутньої спеціалізації.

*Ключові слова:* система добору; професійно-особистісні вимоги; фахові компетентності; професійна підготовка.

**Постановка проблеми.** Людські ресурси є ключовим елементом у розвитку та функціонуванні будь-якої організації. Загалом, вони вважаються найважливішими з усіх джерел, оскільки вони представляють стратегічний капітал для кожної організації. Крім того, їх «вартість» може бути підвищена за рахунок безперервної освіти, підготовки і перепідготовки кадрів для виконання завдань, поставлених перед організацією або для виконання внутрішніх завдань в межах організації. Чим кращий, кваліфікованіший та вмотивованіший персонал, доступний для організації, тим вища ймовірність успішного виконання поставлених цілей та досягнення поставлених цілей [1, с.9].

З цієї причини кожна сучасна організація зацікавлена у створенні таких умов для своїх людей, що забезпечать як виконання поставлених цілей і завдань, так і стабільність та якість для її персоналу. Щоб це забезпечити, організації створюють та приймають різні кадрові стратегії. Визначення правильної та функціонуючої кадрової стратегії на відносно тривалий період (принаймні 5 років) є життєво важливим інтересом такої організації, як Міністерство внутрішніх справ Словацької Республіки, вивчення позитивного досвіду якої є цікавим для Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ), так як саме Словаччина є не лише сусідньою державою зі схожими прикордонними реаліями, але й країною, що як член Європейського союзу імплементує європейські цінності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останні роки в рамках реформування системи підготовки персоналу Держприкордонслужби України наукові дослідження здійснювали ряд науковців: І. Блощинський [2], [3], О. Торічний [4], М. Маланчій [5], К. Ізбаш [6] та інші. Вони цікавились питанням підготовки прикордонників у військових навчальних закладах різних рівнів та особливостями добору персоналу у прикордонному відомстві України.

Закордонний досвід підготовки персоналу правоохоронних відомств, зокрема прикордонників, теж був предметом дослідження багатьох дослідників,

а саме: С. Шумовецька та О. Діденко (досліджували організацію підготовки поліцейських США) [7], Н. Ринденко (вивчала систему професійної підготовки персоналу Прикордонної варті Республіки Польща) [8], І. Ісаєва (проаналізувала проблеми добору персоналу у правоохоронні органи та професійно-особистісні вимоги, які висуваються до прикордонників Німеччини) [9], [10] та інші. Проте до проблеми добору персоналу у правоохоронне відомство Словаччини та професійно-особистісних вимог, що висуваються до майбутніх словацьких поліцейських, мало хто з них звертався.

**Мета статті** полягає в дослідженні особливостей добору та професійно-особистісних вимог, що висуваються до майбутніх прикордонників у Словацькій Республіці.

**Методи дослідження.** На різних етапах наукового дослідження використовувалися такі методи дослідження: теоретичний та емпіричний, зокрема: аналіз наукових публікацій викладених у періодичних іноземних виданнях та відкритого матеріалу з досліджуваної проблематики в Інтернет, систематизація наукових джерел, узагальнення та системний підхід.

**Виклад основного матеріалу.** Поліцейський корпус (далі – ПК) є невід'ємною частиною Міністерства внутрішніх справ Словацької Республіки (далі – МВС СР), що здійснює наразі своє реформування до загальносуспільних потреб для того, щоб бути сучасною поліцією XXI століття й інтегруватися у європейські поліцейські структури в рамках поліпшення взаємної співпраці з іншими поліцейськими силами ЄС та європейськими агенціями безпеки, такими як FRONTEX.

Так, проведена нещодавно *реформа словацької поліції* поділяється на зовнішню та внутрішню. *Зовнішні заходи* покликані забезпечити політичну незалежність поліцейських, громадський контроль за відбором посадових осіб та підвищення довіри до поліції. *Внутрішня реформа* передбачає чіткі правила кар'єрного росту поліцейських, їх винагороду відповідно до критеріїв ефективності виконання ними своїх службових обов'язків, належну зарплату поліцейським та рівність перед законом.

У цьому контексті слід відзначити також короткострокові, середньострокові та довгострокові цілі реформи. *Короткотерміновими цілями* є підвищення прозорості поліцейських статистик, зміна системи видачі та ознайомлення з актами внутрішнього управління, суворі підзвітність, усвідомлення необхідності надання послуг громадянам, підвищення ефективності технічного обладнання, що використовується Поліцейським корпусом, та вдосконалення використання матеріально-технічних засобів.

*Середньострокові цілі* включають зміну системи оцінки поліцейських, ефективну систему кар'єрного зростання та навчання поліцейських, ефективну співпрацю основних підрозділів з підрозділами районного управління ПК, зміну основного фокусу виконання служби дорожньої поліції, впорядкування її продуктивності, та модернізація техніки й інформаційних систем.

Серед *довготермінових цілей* – реформи, зокрема, внесення змін до Кримінального кодексу, Кримінально-процесуального кодексу та Закону про поліцію [11].

Відповідно до *Стратегії розвитку Поліцейського корпусу до 2024 року* одним із основних пріоритетів МВС СР є розвиток довіри до ПК шляхом залучення людей не тільки з високим професійним рівнем, але й також з високою доброчесністю та моральним рівнем, які підпорядковують свої особисті інтереси інтересам суспільства відповідно. Законодавством забезпечується застосування мотиваційних інструментів у системі оплати праці поліцейських (що відповідає принципам просування по службі та відображає результати та якість їх роботи як сервісу громадянам), стабілізація соціальної системи поліцейських, а також підвищення привабливості та соціального престижу професії поліцейського.

Якщо проаналізувати даний факт, то ДПСУ теж має схожі пріоритетні напрямки, визначені у Стратегії розвитку прикордонного відомства України, проте застосування мотиваційних інструментів у системі оплати праці в українському законодавстві не висвітлено.

В рамках вищезазначеного, МВС СР розробило 6 листопада 2020 року *внутрішнє розпорядження щодо принципів просування по службі в поліції (далі – лише Розпорядження)*. Це розпорядження встановлює порядок кар'єрного зростання для службовців ПК по вертикальній і горизонтальній лініях на основі процедури кваліфікаційного відбору та вибору найбільш підходящого на посаду поліцейського після успішного завершення необхідної навчальної діяльності.

*Під кар'єрним зростанням поліцейського по вертикальній лінії розуміється просування в кар'єрі: з найнижчої до найвищої посади на кожному рівні управління; з нижчої до вищої посади в ієрархії посад відповідно до класу; з некерівної на управлінську посаду; з нижчої управлінської на вищу управлінську посаду.*

*Під кар'єрним зростанням поліцейського по горизонтальній лінії розуміється переміщення чи переведення на іншу рівнозначну посаду: з однієї служби до іншої в межах одного підрозділу ПК; з одного підрозділу до іншого в межах однієї служби ПК; з одного підрозділу до іншого в іншу службу ПК.*

За допомогою навчальної діяльності (навчальних курсів, спеціалізованого навчання, навчання з управління персоналом, циклічного навчання) співробітник поліції може розширити, підвищити або поглибити свою кваліфікацію, а також поновити, вдосконалити, доповнити свої знання, вміння, навички та підготовку, що необхідні для виконання державної служби.

*Відбір* є способом зайняття вакантної посади в ПК найбільш підходящим поліцейським відповідно до умов, встановлених у статті 20 розділу 2 Розпорядження [12]. Необхідно зазначити, що якщо керівна посада зайнята, то процедура звичайного відбору не застосовується. *Процедурою добору* є спосіб заміщення керівної посади в ПК (якщо найбільш підходящий поліцейський відповідає встановленим умовам) [13, с.11].

Загалом, порядок проходження громадянами України військової служби в ДПСУ, що визначений Указом Президента України від 05.09.2002 року

№1115/2009, визначає так само порядок кар'єрного зростання прикордонників як по вертикальній, так і горизонтальній лініях. А порядок добору та прийняття громадян на військову службу за контрактом здійснюється Головою ДПСУ та начальниками органів Держприкордонслужби, які мають право видавати накази по особовому складу згідно зі своїми повноваженнями.

Стосовно кандидатів на зайняття військових посад проводиться спеціальна перевірка у порядку, встановленому законом. Однак, у чому вона полягає, на жаль не зазначено. Разом з тим, в абзацах 1-3 статті 95 Указу зазначається наступне: *«Військовослужбовці призначаються на посади з урахуванням відповідності їх професійної (фахової) підготовки за відповідним напрямом чи основною або спорідненою спеціальністю, освітньо-кваліфікаційного рівня вимогам до цих посад, визначеним посадовими інструкціями, та досвіду служби за фахом. У разі коли є потреба призначити військовослужбовця на посаду, призначення на яку можливе лише після проходження ним додаткової підготовки в межах наявної у нього професійної (фахової) підготовки за відповідним напрямом підготовки чи основною або спорідненою спеціальністю, і військовослужбовець не заперечує проти цього, його призначенню на таку посаду повинна передувати відповідна підготовка (перепідготовка). У визначених законом випадках військовослужбовець повинен пройти спеціальну перевірку щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави, а також у разі потреби в установленому законодавством порядку пройти процедуру оформлення допуску до державної таємниці.»*. Це в свою чергу трохи відрізняється від процедури, яка здійснюється в ПК СР.

**Процедура прийому на службу.** Вакантні посади в ПК заповнюються необмеженою кількістю кандидатів для набору, якщо не передбачено інше. Кандидат на державну службу поліцейським приймається до середньої професійної школи ПК (далі – СПШ) як курсант 1-го розряду заробітної плати, якого включають до резерву поліцейських, що навчаються. Кандидат на курсанта приймається до Академії ПК в місті Братиславі (далі – Академії) або до СПШ в містах Кошице, Пезінок чи Братиславі.

Відразу після прийняття на службу поліцейський отримує базову поліцейську освіту в СПШ (на денній формі навчання). Безпосередньо при прийомі на державну службу курсантом до Академії Поліцейського корпусу в місті Братиславі або денну форму навчання в СПШ поліцейський має змогу отримати освіту за першим рівнем навчання.

Після успішного закінчення навчання першого рівня освіти в Академії (за денною формою здобуття освіти) та виконання кваліфікаційних вимог до спеціалізованої поліцейської освіти, або навчання в СПШ (за денною формою здобуття освіти) та виконанні кваліфікаційних вимог до базової поліцейської освіти курсантів видаляють із резерву поліцейських, що навчаються. Поліцейський відповідає кваліфікаційним вимогам для навчання поліції, якщо він або вона пройшов базову поліцейську підготовку або

спеціалізовану поліцейську підготовку, слідчі та мовні курси.

*В той же час вони призначають в підрозділи ПК на посади 1-го або 2-го розряду заробітної плати, з урахуванням рейтингування випускників. Так, перші 20% найуспішніших випускників будуть призначені на запропоновані вакантні посади 1-го або 2-го розряду заробітної плати у підрозділи ПК відповідно до власного вибору. Решта випускників будуть призначені на посаду 1-го або 2-го розряду заробітної плати у підрозділи ПК відповідно до потреб Поліцейського корпусу.*

*Другий рівень професійної освіти* словацькі поліцейські можуть отримати в Академії. Випускники магістратури, які навчалися за освітньою програмою «8.3.1 Охорона осіб та майна» та на юридичних факультетах, можуть бути призначені на посаду старшого офіцера чи слідчого в районному управлінні ПК за призначенням генерального директора Секції кадрової та соціальної діяльності та відділу кадрів МВС (далі – Кадрова секція) Словацької Республіки.

Випускники вищих навчальних закладів, за винятком тих, що зазначені у попередньому абзаці, особливо освітньої програми з економіки, екології, екологічних досліджень, спеціалізація яких необхідна для обіймання певних посад в оперативному відділі кримінальної поліції, можуть бути набрані та призначені на посади на онові обґрунтованої пропозиції Президента ПК за погодженням з Генеральним директором Кадрової секції, якщо така посада не може бути заповнена шляхом конкурсного набору чи відбору.

Поліцейські залишаються на посаді, на яку вони були призначені, протягом усього періоду їх навчання. Перед закінченням навчання їх безпосередні начальники проводить оцінювання зі службових питань з метою визначення компетентності поліцейських з метою подальшого влаштування на державну службу.

Після призначення на державну службу поліцейський, якого було призначено на посаду відповідно до потреб ПК, переміщається чи переводиться на підставі його заяви в інший підрозділ ПК, якщо є вакантне місце, а компетентний начальник погоджує його призначення на посаду.

#### ***Система поліцейської освіти.***

Навчання службовців ПК є систематичним, спланованим та організованим процесом, в якому відбувається зміна поведінки поліцейських, формування та модифікація їхнього відношення та мотивації, підвищення рівня теоретичних знань та практичних навичок, необхідних для виконання службової діяльності. На практиці цей процес зазвичай має форму безперервного повторюваного циклу, що включає навчання, планування та реалізацію навчальної діяльності, а також моніторинг та оцінку загальних результатів навчання. Основні функції показані на схемі № 1.



Схема 1. Процес поліцейської освіти

Для забезпечення щоденного якісного виконання державної служби важливо, щоб службовці ПК відповідали необхідному рівню професійної компетентності та психічної стійкості. Оскільки професія поліцейського є однією з найвибагливіших та найризикованіших професій, її може виконувати лише особа, яка відповідає визначеним критеріям відповідно до *Закону Словацької Республіки про державну службу*. Вони також включають кваліфікаційні вимоги до поліцейської освіти, яка надається співробітникам ПК в умовах діяльності поліцейської організації відповідно до *Положення Міністра внутрішніх справ Словацької Республіки № 153/2011*.

В рамках статті 3 цього Положення передбачено, що навчання поліції здійснюється в *системі поліцейської освіти*, яка складається з поліцейських шкіл, академій та інших навчальних закладів МВС та ПК, що забезпечує навчання поліцейських з метою проходження державної служби в ПК. Питання професійної освіти та підготовки поліцейських входить до компетенції Кадрової секції. Центр освіти та психології, як головний гарант, відповідає за обробку цілей та завдань розвитку поліцейської освіти відповідно до державної освітньої політики, забезпечує управління, контроль та методичну діяльність СПШ ПК, що базуються у містах Пезінок, Кошице та Братислава. Стосовно Академії ПК в місті Братислава, вона забезпечує освіту на всіх трьох рівнях навчання відповідно до *Закону про вищі навчальні заклади*.

У рамках подальшої освіти словацьких поліцейських, окрім відомчих навчальних закладів ПК, передбачається також освіта та підготовка до спеціальних видів службової діяльності. Подальша освіта організовується через позавідомчі навчальні заклади та здійснюється за допомогою проектів, що фінансуються з ЄС.

Інші генеральні директори окремих підрозділів Міністерства внутрішніх справ Словацької Республіки також беруть певну участь у навчанні службовців ПК, створюючи умови для них з метою забезпечення їхнього індивідуального

розвитку та професійного зростання. Ця співпраця зумовлена загальними знаннями про потреби окремих підрозділів та чітким уточненням потреб розвитку конкретних поліцейських.

Співпраця з іноземними партнерами також робить великий внесок у вдосконалення системи, змісту та методології поліцейської освіти. Співробітники Міністерства внутрішніх справ Словацької Республіки та ПК активно беруть участь у здійсненні спільних міжнародних навчальних заходів, переважно в рамках *SEPA* (Центральноєвропейської поліцейської академії) та *CEPOL* (Європейської поліцейської академії).

**Кар'єрне зростання по вертикальній лінії.** Кар'єра поліцейського у вертикальній лінії реалізується за принципом послідовності проходження посад та рівнів управління.

Просування поліцейського з некерівної на нижчу керівну посаду або з нижчої керівної на вищу керівну посаду здійснюється після процедури відбору на основі: успішного завершення необхідної спеціалізованої та управлінської освіти; службової оцінки з результатом «придатний до виконання посадових обов'язків»; відмінних або дуже добрих результатів в системі оцінювання співробітників ПК; ініціативності та активного підходу до виконання службових завдань.

Процедура проходження служби поліцейського за ієрархією посад відповідно до розряду заробітної плати проводиться після відбору на підставі: успішного завершення необхідної професійно-технічної або спеціалізованої освіти; службової оцінки з результатом «придатний до виконання посадових обов'язків»; відмінних, дуже хороших чи добрих результатів в системі оцінювання співробітників ПК; ініціативності та активного підходу до виконання службових завдань.

Для просування по службі по горизонтальній лінії, крім вищезазначених критеріїв, також співробітнику ПК необхідно успішно завершити професійні курси, перепідготовку або спеціалізовану підготовку.

**Кваліфікаційні відбори.** Кваліфікаційний відбір полягає у зайнятті керівної посади в ПК найбільш підходящим поліцейським лише при виконанні встановлених умов.

Процедури даного відбору проводяться на всі керівні посади в ПК. Поліцейський, який не зміг пройти успішно процедуру та відповідно не був призначений на певну керівну посаду, може знову подати заявку на наступний кваліфікаційний відбір не раніше ніж через 1 рік.

Процедура відбору здійснюється адміністративно та організаційно *Кадровою секцією та відділом кадрів відповідного регіонального центру комплектування* (далі – Відділ кадрів РЦК).

В ДПСУ відповідно до статті 97 Указу визначено те ж саме, що й у Словаччині: *«Військовослужбовці в порядку просування по службі можуть бути призначені на вищу посаду шляхом професійного відбору або на конкурсній основі з урахуванням професійних, ділових і моральних якостей.»*. Разом з тим, професійний відбір у словацьких колег відбувається по набагато кращій процедурі, прозоріше та простіше.

Так, кваліфікаційний відбір для визначеної категорії службовців на керівну посаду оголошує відповідно до своєї «управлінської компетенції» компетентний начальник у формі повідомлення через внутрішню мережу (Інтранет) МВС СР, на раніше ніж за 2 місяці до звільнення чи створення посади, визначає умови процедур добору та створює кваліфікаційну комісію.

У разі якщо ця посада вже зайнята або якщо причина звільнення цієї керівної посади недійсна, то процедура відбору скасовується відповідним указом, про що невідкладно повідомляється по Інтранету.

*Повідомлення щодо оголошення процедури кваліфікаційного відбору містить:* зазначення керівної посади, на яку оголошено процедуру відбору; зазначення передумов для обіймання зайнятої управлінської посади; перелік документів, необхідних для подання кандидатури на процедуру відбору; адресу, на яку має бути подана заявка на включення до конкурсу, та адреса, на яку вона повинна подаватися (строк прийому заявки не може бути менше ніж 14 днів з моменту оголошення про процедуру); вказівку про те, що заявка на включення до конкурсу не буде розглядатися, а поліцейський не буде включений до процедури відбору (у разі коли немає супроводжуючих до заявки документів, заявка отримана після закінчення терміну, зазначеного в повідомленні про конкурс).

*Передумовами для зайняття управлінської посади поліцейським є:* виконання кваліфікаційних передумов для зайнятої керівної посади; успішне завершення необхідної професійно-технічної та управлінської освіти; відпрацювання визначеної кількості років служби в ПК (не менше 3 років – на постійній державній службі); для обіймання вищої управлінської посади в ПК – відпрацювання визначеної кількості років служби на керівній посаді на першому рівні управління протягом щонайменше 3 років; службової оцінки з результатом «здатний виконувати зайняту посаду»; відмінні або дуже добрі результати в системі оцінки службовців ПК; жодного дисциплінарного стягнення, накладеного за останній рік; нескасований дійсний сертифікат або призначення для доступу до секретної інформації відповідно до спеціального положення.

*Перелік документів, які поліцейський може подати до процедури відбору:* заявка на включення до процедури кваліфікаційного відбору; професійне резюме; мотиваційний лист; концепція управління, розвитку та діяльності підрозділу, про управління яким йде мова; почесна заява, що він або вона виконує умови кваліфікаційного відбору та передумови для зайняття посади (наприклад, володіння іноземною мовою).

**Зміст кваліфікаційного відбору.** Процедура відбору має усну частину, але вона також може включати письмову частину та, при відборі на деякі посади, психологічну оцінку особистих передумов або психофізіологічну перевірку правдивості поліцейського.

*Усна частина кваліфікаційного відбору складається з особистої співбесіди, зосередженої на визначення достовірності: знань поліцейського про основні завдання та діяльність даної керівної посади, на яку він претендує; його концепції щодо управління, розвитку та діяльності підрозділу, щодо керівництва якого подає заяву поліцейський; здібностей та особистих передумов*



поліцейського для обіймання керівної посади, на яку він претендує; особистої мотивації поліцейського для обіймання керівної посади, на яку він претендує.

*Письмова частина кваліфікаційного відбору може складатися з:* письмового тесту для перевірки професійних знань поліцейського (далі – професійний тест); письмового тесту з іноземної мови.

*Психологічну оцінку особистих передумов та психофізіологічну перевірку правдивості* поліцейського для обіймання зазначеної посади здійснює офіційний психолог МВС.

**Професійний тест.** За допомогою професійного тесту перевіряються професійні знання та навички поліцейського, які необхідні для обіймання керівної посади. Професійний тест складається з 20 запитань із присвоєнням одного балу за кожну правильну відповідь на запитання протягом зазначеного часу 30 хвилин. Професійний тест вважається зданим успішно якщо поліцейським набрано щонайменше 16 балів. Професійний тест оцінює таємно член кваліфікаційної комісії, результат перевірки якого буде записаний до оціночного листа та переданий до кваліфікаційної комісії.

**Тест з іноземної мови.** Тест з іноземної мови складається з письмового тесту, який може також включати переклади речень та текстів, що підтверджують рівень знання іноземної мови поліцейського. Письмовий тест з іноземної мови складається з 20 питань іноземною мовою відповідно до необхідного рівня знань іноземної мови – один бал за кожну правильну відповідь. Письмовий тест з іноземної мови вважається зданим успішно якщо поліцейським набрано щонайменше 16 балів. Тест з іноземної мови оцінює таємно член кваліфікаційної комісії, результат перевірки якого буде записаний до оціночного листа та переданий до кваліфікаційної комісії.

**Особиста співбесіда.** Поліцейський, який у випадку, якщо процедура відбору складається з письмової частини, успішно склав професійний тест та тест з іноземної мови, а також психологічну оцінку особистих передумов та психофізіологічну перевірку правдивості, матиме усну частину кваліфікаційного відбору у формі особистої співбесіди.

Метою особистої співбесіди є комплексна оцінка рівня професійних знань, навичок, управлінських, організаційних та контролюючих навичок, а також особистих передумов службовця ПК для зайняття посади, на яку здійснюється відбір.

Під час особистої співбесіди поліцейський представляє коротку презентацію про себе, свою освіту та професійний досвід, презентацію концепції управління, розвитку та діяльності підрозділу, на керування яким він подає заявку, як і презентацію його / її мотивації обіймати дану керівну посаду. Також члени кваліфікаційної комісії можуть задавати поліцейському запитання, метою яких є перевірка фактів, які перевіряються процедурою відбору.

**Відбір.** Відбір є способом зайняття вакантної (некерівної) посади в ПК при виконанні встановлених умов найбільш підходящим поліцейським.

Відбір проводиться на всі некерівні посади в підрозділах ПК з посад, класифікованих у 3 розряді заробітної плати та вище. Під відбором розуміється діяльність уповноваженого начальника, який визначає найбільш підходящого поліцейського на вільну некерівну посаду. Відбір може бути здійснений без

особистої участі поліцейського. Цю процедуру адміністративно та організаційно забезпечує Відділ кадрів. Про порядок проведення відбору повинен бути зроблений відповідний запис. Відбір на вільну некерівну посаду оголошується компетентним начальником в своєму керівному підрозділі в Інтранет не раніше, ніж за 2 місяці до звільнення або створення посади.

Оголошений відбір відміняється компетентним начальником якщо скасована причина звільнення з посади або якщо вакансія до закінчення терміну дії відбору. Про скасування буде негайно повідомлено Інтранет.

*Повідомлення про рішення про відбір має містити наступне:* вказання посади, на обіймання якої оголошується відбір; зазначення передумов для обіймання даної посади; перелік документів, необхідних для проходження відбору; адреса, на яку потрібно направити заяву, та дата, до якої вона повинна бути доставлена; термін прийому заяви не може бути менше 14 днів з моменту оголошення про відбір.

*Передумови для зайняття посади:* виконання кваліфікаційних передумов для обіймання посади; успішне закінчення професійної освіти; відпрацювання встановленої кількості років служби в ПК, щонайменше 3 роки; службової оцінки з результатом «здатний виконувати зайняту посаду»; відмінні, дуже хороші чи добрі результати в оціночній (рейтинговій) системі поліцейських; за останній рік не було накладено на нього жодного дійсного дисциплінарного стягнення; для певних посад – психологічна оцінка для перевірки особистих передумов для обіймання посади; для визначених посад – психофізіологічна перевірка правдивості.

### **Висновки і перспективи подальших досліджень.**

Таким чином, в МВС Словаччини в рамках кар'єрного зростання з 1 січня 2020 року використовується процедура кваліфікаційного відбору – для заміщення кожної вакантної посади керівника та відбору – для переміщення або переведення поліцейських на вакантні некерівні посади.

Принципи просування по службі також регулюють просування по службі поліцейського по так званій вертикальній і горизонтальній лініях. Просування кар'єри по вертикалі означає просування по кар'єрі від нижчого до вищого рівня управління. Горизонтальна лінія регулює оформлення чи переведення поліцейського на іншу посаду того самого рівня в межах підрозділів.

Кваліфікаційні відбори на так звані нижчі керівні посади, де нижня межа діапазону надбавки за управління становить від 5 до 9 відсотків, оголошуються розпорядженням про подачу заяв визначеною категорією службовців у формі повідомлення через внутрішню мережу (Інтранет) МВС СР, на раніше ніж за 2 місяці до звільнення чи створення посади.

Кваліфікаційні відбори на так звані вищі керівні посади, де нижня межа діапазону надбавки за управління перевищує 10 відсотків, публікуються не лише у внутрішній мережі, а й на публічному веб-сайті Міністерства внутрішніх справ Словацької Республіки.

Водночас, правила встановлюють умови, яким повинен відповідати кандидат на керівну посаду – наприклад, тривалість проходження служби, кваліфікація та здобуття необхідної професійної освіти.

Процедура відбору має усну частину, але вона також може включати письмову частину та, при відборі на деякі посади, психологічну оцінку особистих умов або психофізіологічну перевірку правдивості поліцейського.

Для всебічної оцінки рівня заявника використовується процедура особистої співбесіди.

Заявників оцінюють комісії з непарною кількістю членів. Вони також представлені відділами поліції, з якими укладено колективний договір вищого рівня. Для обґрунтованості рішення комісії потрібна абсолютна більшість голосів усіх членів.

Вищезазначеними правилами просування по службі МВС СР хоче забезпечити, щоб якісні, чесні та працьовиті поліцейські сприймали поліцейську службу як місію на все життя, а здібності, навички та знання мали перевагу над кумівством або «гострими ліктями» (які знають, як пробитися по службі) за будь-яких обставин. Вона також включає змістовну систему оцінки, використання мотиваційних інструментів у оплаті праці, яка повинна відображати результативність та якість роботи поліції як сервісу громадянам з акцентом на стабілізацію Поліцейського корпусу, включаючи існуючу соціальну систему.

Отож, кар'єрне зростання в ПК СР однозначно залежить від здібностей поліцейського. Крім того, в рамках забезпечення кар'єрного розвитку, яке має на меті зробити процедури відбору більш прозорими, кар'єрне зростання службовців ПК здійснюється паралельно з оцінкою самого поліцейського за трьома категоріями: результативність, професійні знання та особисті якості. Його оцінювання здійснюється об'єктивно, а отриману оцінку можна буде використовувати, навіть якщо поліцейський хоче взяти участь в подальшому у кваліфікаційному відборі.

Встановлено, що процедури кар'єрного зростання персоналу в ПК Словацької Республіки та Держприкордонслужбі України мають багато спільного, так як обидва відомства в рамках євроінтеграції проводять реформи та приводять своє законодавство у відповідності до загальноєвропейських вимог.

Поряд з цим, ДПСУ буде корисним перейняти позитивний досвід словацьких колег щодо порядку проведення процедури професійного (кваліфікаційного) відбору персоналу на керівні посади з використанням внутрішньовідомчої мережі Інтранет та проведенням чітко визначеного переліку тестів, що різняться в залежності від посади, на яку подають заяви поліцейські, та особистої співбесіди.

**Перспективами подальших досліджень** у даному напрямку може бути систематизація результатів досліджень всіх аспектів підготовки майбутніх співробітників Прикордонної поліції Словаччини, здійснення порівняльного аналізу підготовки фахівців Державної прикордонної служби України та Поліцейського корпусу Словацької Республіки.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Ivančík, R. 2018. Aktuálny vývoj v oblasti doplňovania (regrutácie) a stabilizácie vojenského personálu v Ozbromých silách Slovenskej republiky. In Aktuálne otázky regrutácie a stabilizácie

personálu v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch – zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie (16.-17. mja v Liptovskom Mikuláši). Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, 2018. s. 9-21. ISBN 978-80-8040-562-5.

2. Блощинський І. Теоретичні та методичні основи професійної підготовки фахівців Державної прикордонної служби України з використанням технологій дистанційного навчання : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія. Хмельницький, 2016. 552 с.

3. Bloschchynskiy I. H. Enhancement of cadets' practical training at the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi. Science and Education. 2017. Vol. 4. pp. 5–10. DOI: 10.24195/2414-4665-2017-4-1.

4. Торічний О. В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання / О. В. Торічний. – Хмельницький : Нац. акад. ДПСУ, 2012. 535 с.

5. Маланчій М. Координати особистісно-професійного розвитку особового складу Державної Прикордонної Служби України. Public Administration and Local Government, 2019, issue 1(40). С.110-117.

6. Ізбаш К. С. Зарубіжний досвід підготовки кадрів поліції в європейських країнах. Південноукраїнський правничий часопис. 2013. № 1. С. 112–117.

7. Шумовецька С., Діденко О., Луцький О. Професійна підготовка співробітників прикордонної служби Сполучених Штатів Америки та Європейських країн. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки, 2021. С. 207-224.

8. Ринденко Н. (2020). Особливості професійної підготовки інспекторів прикордонної служби в умовах євроінтеграції. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки, 19(4), С. 348-361. DOI: 10.32453/pedzbiirnyk.v19i4.278.

9. Ісаєва І. (2020). Зміст, форми та методи професійної підготовки персоналу Федеральної поліції Німеччини. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки, 18(3), С. 110-122. DOI: 10.32453/pedzbiirnyk.v18i3.73.

10. Ісаєва І. (2021). Структурно-функціональна модель підготовки персоналу Федеральної поліції Німеччини. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки, 23(4), С. 142-155. DOI: 10.32453/pedzbiirnyk.v23i4.608.

11. Литвин В. Формування та розвиток професійної компетентності патрульного поліцейського. ISSN 2410-3594. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. 2018. № 1 (106). С. 277-288.

12. Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore v platnom znení.

13. Monika Hullová, Patrícia Fedáková. Kariérny model profesijného rozvoja príslušníka služby kriminálnej polície. Časopis Policajná teória a prax. 2021. Vol. 3. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://bit.ly/3bEAUWw>.

## REFERENCES

1. Ivančík, R. 2018. Aktuálny vývoj v oblasti dopĺňovania (regrutácie) a stabilizácie vojenského personálu v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. In Aktuálne otázky regrutácie a stabilizácie personálu v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch [Current developments in the field of replenishment (recruitment) and stabilization of military personnel in the Armed Forces of the Slovak Republic. In Current issues of recruitment and stabilization of personnel in the armed forces, security and rescue forces] – zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie (16.-17. mja v Liptovskom Mikuláši). Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, 2018. s. 9-21. ISBN 978-80-8040-562-5 [in Slovak].

2. Bloshchynskyy I. Teoretychni ta metodychni osnovy profesiynoyi pidhotovky fakhivtsiv Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrainy z vykorystanniam tekhnolohiy dystantsiynoho navchannya [Theoretical and methodical foundations of professional training of specialists of the State Border Guard Service of Ukraine using distance learning technologies] : dys. ... d-ra ped. nauk : 13.00.04 / Khmelnytska humanitarno-pedahohichna akademiya. Khmelnytskyy, 2016. 552 s. [in Ukrainian].
3. Bloshchynskyy I. H. Enhancement of cadets' practical training at the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi. Science and Education. 2017. Vol. 4. pp. 5–10. DOI: 10.24195/2414-4665-2017-4-1 [in English].
4. Torichnyy O. V. Teoriya i praktyka formuvannya viyskovo-spetsialnoyi kompetentnosti maybutnikh ofitseriv-prykordonnykiv u protsesi navchannya [Theory and practice of formation of military special competence of future border officers in the training process] / O. V. Torichnyy. – Khmelnytskyy : Nats. akad. DPSU, 2012. 535 s. [in Ukrainian].
5. Malanchiy M. Koordynaty osobystisno-profesiynoho rozvytku osobovoho skladu Derzhavnoyi Prykordonnoyi Sluzhby Ukrainy [Coordinates of personal and professional development of personnel of the State Border Service of Ukraine]. Public Administration and Local Government, 2019, issue 1(40). S.110-117 [in Ukrainian].
6. Izbash K. S. Zarubizhnyy dosvid pidhotovky kadriv politsiyi v yevropeyskykh krayinakh [Foreign experience of training police personnel in European countries]. Pivdenoukrayinsky pravnychy chasopys. 2013. № 1. S. 112–117 [in Ukrainian].
7. Shumovetska S., Didenko O., Lutskey O. Profesiyna pidhotovka spivrobotnykiv prykordonnoyi sluzhby Spoluchenykh Shtativ Ameryky ta Yevropeyskykh krayin [Professional training of employees of the border service of the United States of America and European countries]. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrainy. Seriya: pedahohichni nauky, 2021. S. 207-224 [in Ukrainian].
8. Ryndenko N. (2020). Osoblyvosti profesiynoyi pidhotovky inspektoriv prykordonnoyi sluzhby v umovakh yevrointehratsiyi [Peculiarities of professional training of border service inspectors in the conditions of European integration]. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrainy. Seriya: pedahohichni nauky, 19(4), C. 348-361. DOI: 10.32453/pedzbirnyk.v19i4.278 [in Ukrainian].
9. Isayeva I. (2020). Zmist, formy ta metody profesiynoyi pidhotovky personalu Federalnoyi politsiyi Nimechchyny [Content, forms and methods of professional training of personnel of the Federal Police of Germany]. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrainy. Seriya: pedahohichni nauky, 18(3), C. 110-122. DOI: 10.32453/pedzbirnyk.v18i3.73 [in Ukrainian].
10. Isayeva I. (2021). Strukturno-funktsionalna model pidhotovky personalu Federalnoyi politsiyi Nimechchyny [Structural and functional model of training of personnel of the Federal Police of Germany]. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrainy. Seriya: pedahohichni nauky, 23(4), C. 142-155. DOI: 10.32453/pedzbirnyk.v23i4.608 [in Ukrainian].
11. Lytvyn V. Formuvannya ta rozvytok profesiynoyi kompetentnosti patrolnoho politseyskoho [Formation and development of professional competence of a patrol police officer]. ISSN 2410-3594. Naukovyy visnyk Natsionalnoyi akademiyi vnutrishnikh sprav. 2018. № 1 (106). S. 277-288 [in Ukrainian].
12. Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore v platnom znení [Regulation of the Ministry of the Interior of the Slovak Republic no. 53/2021 on the principles of career advancement in the Police Force, as amended] [in Slovak].
13. Monika Hullová, Patrícia Fedáková. Kariérny model profesijného rozvoja príslušníka služby kriminálnej polície [Career model of professional development of a member of the criminal police service]. Časopis Policajná teória a prax. 2021. Vol. 3. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://bit.ly/3bEAUWw> [in Slovak].

## SUMMARY

**Olha Khamaziuk,**  
Bohdan Khmelnytskyi National Academy of  
the State Border Guard Service of Ukraine

### **Selection features and professional and personal requirements for border guards of the Slovak Republic**

**Introduction.** *Human resources are a key element in the development and functioning of any organization, as they represent strategic capital for every organization. Their value can be increased due to continuous education, training and retraining of personnel to perform internal and external tasks of the organization. The better, more qualified and motivated the organization's personnel, the higher the probability of successful implementation and achievement of the set goals.*

*That is why every modern organization is interested in creating such conditions for its people to ensure the stability and quality of their goals and objectives. For this, organizations create and adopt various personnel strategies. Defining the correct and functioning personnel strategy for a relatively long period (at least 5 years) is a vital interest of such an organization as the Ministry of Internal Affairs of the Slovak Republic, the study of whose positive experience is interesting for the State Border Service of Ukraine. This is related to the fact that Slovakia is not only a neighboring state with similar border realities, but also a country that, as a member of the European Union, implements European values.*

**Purpose.** *The purpose of the article is to study the specifics of selection and professional and personal requirements for future border guards in the Slovak Republic.*

**Methods.** *At various stages of scientific research, the following research methods were used: theoretical and empirical, in particular: analysis of scientific publications published in foreign periodicals and open material on the researched issues on the Internet, systematization of scientific sources, generalization and systematic approach.*

**Results.** *Career growth of employees of the Police Corps (PC) clearly depends on the abilities of the police officer and is carried out in parallel with the evaluation of the employee himself in three categories: performance, professional knowledge, and personal qualities. The assessment is carried out objectively, and the obtained assessment can be used, even in the subsequent qualification selection. It has been established that the career development procedures of the PC of the Slovak Republic and the State Border Service of Ukraine have a lot in common, as both departments are carrying out reforms within the framework of European integration and bring their legislation in line with European requirements.*

*Along with this, it will be useful for the State Border Service of Ukraine to adopt the positive experience of Slovak colleagues regarding the procedure for conducting the procedure of professional (qualification) selection of personnel for managerial positions using the intra-departmental Intranet network and conducting a clearly defined list of tests (which differ depending on the position for which police officers apply) and a personal interview.*

**Conclusion.** *Further research on the above issues requires the systematization of research results of all aspects of the training of future employees of the Border Police of Slovakia, the implementation of a comparative analysis of the training of specialists of the State Border Service of Ukraine and the Police Corps of the Slovak Republic.*

**Key words:** *selection system; professional and personal requirements; professional competences; professional training.*