

**Список використаних джерел:**

1. Тарасюк Г.М. Управління державними підприємствами: проблеми та перспективи. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2014. № 4 (70). С. 111–118.
2. Шкільняк М.М. Концептуальні підходи до управління державною власністю в умовах соціально орієнтованої економіки. Тенденції розвитку маркетингу в умовах економічних трансформацій: монографія. 2017. С. 289–302.
3. Кравченко М.О. Проблеми і напрями підвищення ефективності діяльності підприємств державного сектору економіки України. Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». 2015. № 12. С. 51–57.
4. Административное право Украины: учебник / под ред. Ю.П. Битяка. Харьков: Право, 2003. 576 с.
5. Ківалов С.В., Біла Л.Р. Адміністративне право України: навч.-метод. посіб. Одеса: Юридична література, 2002. 312 с.
6. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: підручник. Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.
7. Колпаков В.К. Адміністративне право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 1999. 736 с.
8. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 18. Ст. 144.
9. Захарченко А.М. Щодо визначення і застосування поняття «державне акціонерне товариство». Публічне право. 2013. № 1 (9). С. 302–309.
10. Про акціонерні товариства: Закон України від 17 вересня 2008 р. № 514-VI. Відомості Верховної Ради України. 2008. № 50 (№ 50–51). Ст. 384.
11. Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21 вересня 2006 р. № 185-V. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 46. Ст. 456.

УДК 342.951:351.74(477)

**ЗАЛУЖНИЙ В.Г.**

**КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІД ЧАС АТЕСТУВАННЯ**

Стаття присвячена дослідженню критеріїв оцінювання поліцейських під час атестування. Особливу увагу приділено визначенню сутності понять «критерій» та «критерій оцінювання». Проаналізовано та охарактеризовано зміст та основні підходи щодо класифікації критеріїв оцінювання діяльності поліцейських, виокремлено їх характерні особливості. Визначено основні напрямки подальшого вдосконалення критеріїв оцінювання задля підвищення результативності оцінки діяльності поліцейських під час атестування.

**Ключові слова:** критерій, оцінювання, поліцейський, атестування, атестаційна комісія.

Статья посвящена исследованию критериев оценивания полицейских во время аттестации. Особое внимание уделено определению сущности понятий «критерий» и «критерий оценивания». Проанализировано и охарактеризовано содержание и основные подходы к классификации критериев оценивания деятельности полицейских, выделены их характерные особенности. Определены основные направления дальнейшего совершенствования критериев оценивания для повышения результативности оценки деятельности полицейских во время аттестации.

**Ключевые слова:** критерий, оценка, полицейский, аттестация, аттестационная комиссия.

© ЗАЛУЖНИЙ В.Г. – декан (Криворізький факультет Національного університету «Одеська юридична академія»)

The article is devoted to the study of the criteria for assessing police during the certification process. Particular attention is paid to the definition of the essence of the concepts of "criterion" and "criterion of evaluation". The content and main approaches to the classification of criteria for assessing the activity of policemen are analyzed and characterized, their characteristics are singled out. The main directions of further improvement of evaluation criteria are determined for the purpose of increasing the effectiveness of evaluation of police activity during the certification process.

**Key words:** *criterion, evaluation, police officer, certification, attestation commission.*

**Вступ.** Атестація поліцейських є ефективним способом управління людськими ресурсами в органах внутрішніх справ та має суттєвий потенціал для впливу на дієвість та прозорість розстановки кадрів, об'єктивність та справедливість у ставленні до працівників шляхом використання однакових підходів та критеріїв. Окрім того, на теперішній час особливо гостро стоять питання якості надання поліцейських послуг, результативності та ефективності професійної діяльності поліцейських, забезпечення незалежності їх діяльності від політичних впливів або міркувань. Зазначене передбачає, що службовці органів поліції протягом здійснення своєї професійної діяльності зобов'язані демонструвати власну відповідність тим вимогам, що висуваються чинним законодавством України до кандидатів на зайняття відповідних посад.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науково-теоретичне підґрунтя для дослідження питань, пов'язаних з оцінюванням результатів службової діяльності поліцейських було закладено в межах вивчення інституту державної служби такими вченими-адміністративістами, як: Л.Р. Біла-Тіунова, Ю.П. Битяк, Ю.С. Даниленко, Д.П. Калаянов, І.О. Каргузова, С.В. Ківалов, І.Б. Коліушко, В.Р. Кравець, В.Я. Малиновський, І.О. Святокум, О.С. Продаєвич, А.М. Школик, Н.В. Янюк, Х.П. Ярмачі та ін. Вбачається, що у зв'язку з триваючою на сьогодні реформою правоохоронної системи в цілому та органів внутрішніх справ зокрема питання оцінювання результатів діяльності поліцейських за допомогою їх атестації, виокремлення критеріїв та методів такої оцінки набувають нового змісту, їх вивчення стає одним із актуальних напрямків досліджень сучасної адміністративно-правової науки.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження сутності та виокремлення критеріїв оцінювання поліцейських під час атестації.

**Виклад основного матеріалу.** В основу оцінювання діяльності поліцейського під час атестації покладено визначені законодавством критерії оцінки особистих професійних якостей державного службовця, виокремлення яких здійснюється з урахуванням базових (відображають специфіку конкретної професійної діяльності) та спеціальних (відображають специфіку конкретної предметної сфери професійної діяльності) компетенцій, якими повинен володіти поліцейський на займаній посаді. Вбачається, що для визначення особливостей та виокремлення критеріїв оцінювання поліцейських під час атестації перш за все необхідно з'ясувати етимологію поняття «критерій» і виокремити підстави для їхньої класифікації.

В юридичній енциклопедії Ю.С. Шемшученка термін «критерій» визначається, як: 1) мірило для визначення, оцінки предмета чи явища; 2) ознака, взята за основу класифікації; 3) показник, за допомогою якого визначають ступінь близькості стану системи до оптимального [12]. Дещо інше визначення міститься у Великому тлумачному словнику сучасної української мови. Зокрема, категорія «критерій» із філософської точки зору розуміється як мірило істинності, вірогідності людських знань, їх відповідності об'єктивній дійсності [1].

У теорії державного управління під поняттям «критерій» розуміється ознака, характеристика, на основі якої відбувається оцінювання і, відповідно, приймається рішення щодо рівня результативності діяльності службовця та, певним чином, рівня його професійної компетентності [10].

Як уявляється, в загальному розумінні критерії оцінювання поліцейських під час атестації – це показники, на підставі яких здійснюється оцінка професійних, особистісних та ділових якостей поліцейського.

Різноманітність тлумачення поняття «критерій» зумовлює виникнення в науковій правовій літературі значної кількості думок із приводу класифікації критеріїв оцінювання як державних службовців у цілому, так і поліцейських зокрема. В.В. Сороко пропонує такі критерії оцінювання, як: а) соціально зумовлені риси: цілеспрямованість, морально-етичні якості, наявність мотивації; б) ознаки кваліфікації: знання, вміння, навички, здобуті у про-

цесі навчання та роботи; в) психологічні особливості працівника та сукупність органічних рис: емоційно-вольова сфера, темперамент, пам'ять, характер [11, с. 261]. Уявляється, що така класифікація критеріїв дещо звужує перелік тих якостей, які підлягають оцінюванню під час атестування та характеризують діяльність поліцейського протягом звітного періоду. Так, поза увагою залишаються такі важливі критерії, як: дисциплінованість, принциповість у вирішенні службових питань, вміння будувати свої стосунки з громадянами та колегами по службі, здатність працювати над усуненням особистих недоліків, авторитет у колективі та серед населення, здатність контролювати власні емоції, поведінка поза службою тощо, та не зовсім зрозуміло, яким чином має оцінюватися група органічних рис (характер, темперамент службовця), їх безпосередній вплив на результативність, ефективність та якість виконання передбачених завдань і обов'язків.

На думку Л.І. Михайлової, під час проведення оцінювання варто враховувати такі критерії, як: передумови продуктивності (знання, навички, інтелектуальні здібності, працездатність); продуктивність працівника (кількість, якість та темп роботи); здатність до розвитку (самоорганізація, здобуття комунікативних навичок) [5, с. 95]. Натомість С.Е. Зелінський зазначає, що критеріями для оцінювання діяльності кожного державного службовця є відповідні компетенції. У загальному розумінні компетенція – це рівень володіння особою необхідними знаннями, навичками, цінностями, особистими якостями, які мають прояв у поведінці та сприяють досягненню успішних результатів діяльності [3, с. 96]. Так, критеріями для оцінювання діяльності службовців є такі компетенції:

1) професійні: знання та навички, що визначаються необхідними для виконання професійних обов'язків, рівень володіння ними, здатність застосування окремими категоріями службовців. До них, зокрема, належать знання Конституції, законодавства про державну службу, антикорупційного законодавства, знання державної мови, використання інформаційних технологій, дотримання етичних норм;

2) соціально-особистісні – мають надпрофесійний характер та застосовуються в будь-якій сфері діяльності (наприклад, духовна зрілість, усвідомлення людиною власних життєвих цілей і сенсу життя, розуміння себе та інших людей, вміння зрозуміти глибинні мотиви поведінки);

3) управлінські – пов'язані з управлінською діяльністю і застосовуються для посад усіх рівнів управління, можуть використовуватися для оцінки керівників різних рівнів із точки зору лідерських здібностей і обмежень;

4) мотиваційні – визначають спрямованість мотивації державного службовця у процесі його діяльності та вдосконалення [4, с. 137–138].

Схожої точки зору щодо виокремлення видів компетенцій державних службовців дотримується В.С. Волик, який виокремлює особистісні, професійні, управлінські (функціональні). Однак замість мотиваційних компетенцій виокремлюються соціальні. Вбачається, що в діяльності поліцейських ці компетенції відіграють важливу роль, оскільки сприяють ефективній роботі у службових відносинах та у взаємодії з громадянами. Так, до соціальних компетенцій належать: а) комунікативні навички (виявляються через здатність ефективно спілкуватися з колегами, керівниками, підлеглими); б) соціально-практичні навички (виявляються у здатності працювати в команді, займати впливове становище в колективі, вмінні співпрацювати з громадськими організаціями, іншими органами публічного управління) [2, с. 212]. Так, поліцейські повинні підтримувати не тільки ефективні комунікативні зв'язки з керівниками та колегами для досягнення поставлених завдань, але й вміння взаємодіяти з громадянами, виявляти толерантність до їх поглядів, налагоджувати взаєморозуміння, досягати консенсусу в будь-яких ситуаціях.

З урахуванням вищезазначеного вбачається за можливе класифікувати в залежності від виду компетенцій поліцейського, що оцінюються, критерії на такі види: а) професійні: встановлення результатів службової діяльності, а саме: виконання передбачених за посадою завдань, проходження підвищення кваліфікації, наявність заохочень та/або дисциплінарних стягнень, визначення найбільш характерних та істотних недоліків у професійній діяльності та особистій поведінці; б) особистісні: стан здоров'я та фізична підготовленість, дисциплінованість, принциповість у вирішенні службових питань, вміння працювати з інформацією, стійкість моральних принципів, сміливість, організованість, здатність контролювати власні емоції, поведінка поза службою тощо; в) ділові: наявність лідерських умінь та навичок, вміння будувати свої стосунки з громадянами та колегами по службі, вміння приймати ефективні рішення, авторитет у колективі та серед населення, почуття особистої відповідальності тощо.

Аналіз Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських (далі – Інструкція) [7] дозволяє всі критерії оцінювання поліцейських під час атестування класифікувати в залежності від суб'єкта, який здійснює оцінку професійних, особистісних та ділових якостей на такі групи:

- 1) критерії, що застосовуються безпосереднім та прямим керівниками;
- 2) критерії, що застосовуються атестаційною комісією.

До першої групи критеріїв оцінювання варто віднести ті, що застосовуються безпосереднім керівником під час заповнення атестаційного листа на поліцейського, зокрема: а) результати службової діяльності згідно з функціональними обов'язками; б) дисциплінованість, принциповість у вирішенні службових питань, уміння будувати свої стосунки з громадянами та колегами по службі, здатність працювати над усуненням особистих недоліків, авторитет у колективі та серед населення; в) прагнення до вдосконалення службової діяльності, почуття особистої відповідальності, стійкість моральних принципів, сміливість, рішучість, організованість, здатність контролювати власні емоції, поведінка поза службою; г) володіння іноземними мовами; д) культура в службі та ставлення до підвищення свого освітнього та культурного рівнів; ж) стан здоров'я та фізична підготовленість, уміння володіти табельною вогнепальною зброєю, прийомами рукопашного бою, спеціальними засобами індивідуального захисту та активної оборони, здатність переносити психофізичні навантаження та труднощі служби; з) основні найбільш характерні та істотні недоліки в службовій діяльності та особистій поведінці; і) інші дані, які, на думку керівника, заслуговують на увагу для більш повної характеристики підлеглого; к) результати проходження підвищення кваліфікації.

Оцінювання поліцейського прямим керівником здійснюється шляхом дослідження змісту атестаційного листа та, відповідно, з'ясування відповідності викладених у ньому даних дійсному стану справ у службовій діяльності поліцейського, який атестується. За наслідками такого оцінювання прямий керівник виносить один із таких висновків: а) займаній посаді відповідає; б) займаній посаді відповідає, заслуговує призначення на вищу посаду; в) займаній посаді не відповідає, підлягає переміщенню на нижчу посаду через службову невідповідність; г) займаній посаді не відповідає, підлягає звільненню зі служби в поліції через службову невідповідність [7].

Атестаційний лист після розгляду прямими керівниками передається на розгляд до атестаційної комісії. Згідно з Інструкцією атестаційній комісії, здійснюючи оцінювання поліцейського та, відповідно, приймаючи рішення щодо нього, повинні враховувати такі критерії, як: повнота виконання функціональних обов'язків (посадових інструкцій); показники службової діяльності; рівень теоретичних знань та професійних якостей; оцінки з професійної і фізичної підготовки; наявність заохочень; наявність дисциплінарних стягнень; результати тестування; результати тестування на поліграфі (в разі проходження) [7].

Зазначені критерії оцінювання поліцейських атестаційною комісією можна класифікувати в залежності від ступеня обов'язковості на дві групи: а) обов'язкові (повнота виконання функціональних обов'язків, рівень теоретичних знань та професійних якостей, наявність дисциплінарних стягнень тощо); б) необов'язкові (результати тестування на поліграфі). Як уявляється, варто звернутися до з'ясування сутності названих критеріїв.

Важливим критерієм є повнота виконання функціональних обов'язків, оцінка яких здійснюється відповідно до положень посадової інструкції (організаційного документу, що регламентує організаційно-правовий статус поліцейського у відповідності до займаної ним посади та містить опис змісту його завдань, прав та обов'язків, відповідальності). Інформація щодо виконання поліцейським функціональних (посадових) обов'язків протягом визначеного періоду часу вноситься до атестаційного листа безпосереднім керівником. Критерій визначення показників службової діяльності безпосередньо залежить від результативності та ефективності виконання функціональних обов'язків. Аналіз результативності діяльності поліцейського передбачає, насамперед, визначення досягнення запланованих результатів службової діяльності, а саме: виконання посадових обов'язків протягом встановленого періоду часу, якість та складність виконуваних завдань, застосування при цьому компетенцій, дотримання правил етичної поведінки, здобуті результати професійного розвитку. Щодо ефективності слід відзначити, що це діяльність, що являє собою виконання в повному обсязі передбачених за посадою завдань та обов'язків за умови використання мінімальної кількості ресурсів (фінансових коштів, часу, енергії) [3, с. 153].

Рівень теоретичних знань та професійних якостей є критерієм оцінювання, що передбачає виявлення обсягу та якості знань у вигляді вмінь виконувати відповідні розумові або фізичні дії. Першочергово теоретичні та професійні якості поліцейського оцінюються під час вступу на службу в поліцію. Надалі така оцінка здійснюється опосередковано безпосереднім (або прямим) керів-

ником, оскільки Законом України «Про Національну поліцію» [9] не передбачено жодної форми (оцінювання результатів службової діяльності, атестація) визначення відповідності поліцейського тим вимогам, які висуваються до нього під час здійснення ним своїх службових повноважень. Як уявляється, серед необхідних знань, якими повинен володіти поліцейський, слід виокремити такі: законодавство України, державна мова (в разі необхідності – іноземна), діловодство. Сукупність інших вимог до знань встановлюється в залежності від посадових обов'язків поліцейського.

Критерій оцінювання професійної і фізичної підготовки передбачає визначення відповідності стану здоров'я та загальній фізичній підготовленості, вміння володіти табельною вогнепальною зброєю, прийомами рукопашного бою та іншими спеціальними засобами індивідуального захисту та активної оборони, визначеним у законодавстві вимогам. Вимоги щодо фізичної підготовки поліцейських визначаються в Положенні з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України [8].

Щодо наявності заохочень та дисциплінарних стягнень безпосереднім керівником робиться відмітка в атестаційному листі. Така інформація враховується під час загальної оцінки атестаційною комісією професійної діяльності поліцейського та впливає на підсумковий висновок.

Наступним критерієм є результати тестування – застосовуються з метою об'єктивного і неупередженого з'ясування спроможності поліцейських за своїми професійними та особистісними якостями результативно, ефективно та якісно виконувати службові обов'язки на посадах. Слід зазначити, що тестування поліцейських складається з двох частин: 1) професійний тест – спрямований на перевірку знань законодавчої бази; 2) тест на загальні здібності та навички – спрямований на виявлення здатності аналізувати, обробляти та інтерпретувати великі обсяги інформації за короткий час, знаходити причинні зв'язки між ними і робити правильні висновки [7]. Такий критерій оцінювання поліцейських, як результати тестування на поліграфі, є необов'язковим та враховується лише в разі добровільності проходження опитування. Принципи, умови та порядок проведення опитування поліцейських із використанням поліграфа визначені Інструкцією про порядок використання поліграфів у Національній поліції України [6].

**Висновки.** Таким чином, можна зробити такі висновки:

- 1) визначено, що критерії оцінювання поліцейських під час атестування – це показники, на підставі яких здійснюється оцінка професійних, особистісних та ділових якостей поліцейського;
- 2) з'ясовано, що різноманітність тлумачення поняття «критерій» зумовлює виникнення в науковій правовій літературі значної кількості думок із приводу класифікації критеріїв оцінювання як державних службовців у цілому, так і поліцейських зокрема;
- 3) класифіковано критерії оцінювання поліцейських під час атестування на види в залежності від: 1) виду компетенцій поліцейського, що оцінюються: а) професійні; б) особистісні; в) ділові; 2) ступеня обов'язковості: а) обов'язкові; б) необов'язкові;
- 4) обґрунтовано доцільність поділу критеріїв оцінювання поліцейських під час атестування в залежності від суб'єкта, який здійснює оцінку професійних, особистісних та ділових якостей на такі групи: 1) критерії, що застосовуються безпосереднім та прямим керівниками; 2) критерії, що застосовуються атестаційною комісією.

**Список використаних джерел:**

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. Київ: ВТФ Перун, 2002. 420 с.
2. Волик В.С. Компетентності державних службовців України: наукові підходи ко класифікації. Державне управління та місцеве самоврядування. Київ, 2012. № 3. С. 205–213.
3. Даниленко Ю.С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 212 с.
4. Зелінський С.Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців: монографія. Київ: НАДУ, 2016. 296 с.
5. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
6. Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України: Наказ Міністерства внутрішніх справ від 13.11.2017 р. № 920. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1472-17>.
7. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ від 17.11.2015 р. № 1465. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15>.

8. Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України: Наказ Міністерства внутрішніх справ від 09.02.2016 р. № 90. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16#n15>.

9. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. №580-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

10. Реформа управління персоналом на державній службі в Україні. URL: <http://www.ucs-hrm.org.ua>.

11. Шевченко С.О. Оцінювання діяльності державних службовців: теоретичні та практичні підходи, досвід. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. № 4. С. 255–265.

12. Юридична енциклопедія: в 6 т. / за заг. ред. Ю.С. Шемшученко. Київ: «Укр. енцикл.», 2002. Т. 4: Н-П. 720 с. URL: <http://leksika.com.ua/legal/>.

УДК 342.9

ЗОЛОТАРЬОВА Н.І.

#### ПОПЕРЕДНЄ АДМІНІСТРАТИВНЕ РОЗСЛІДУВАННЯ ЯК СТАДІЯ ПРОВАДЖЕННЯ У СПРАВАХ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ

У статті проаналізовані окремі питання врегулювання чинним законодавством проведення експертизи. Обґрунтована необхідність уточнення терміна «висновок експерта», строків проведення експертиз і порядку отримання пояснення свідка. Зроблені висновки та наведені пропозиції щодо необхідності врегулювання проблемних питань у проекті Кодексу України про адміністративні проступки.

**Ключові слова:** свідок, адміністративні правопорушення, процесуальна діяльність, висновок експерта, експертні дослідження.

В статье проанализированы отдельные вопросы урегулирования действующим законодательством проведение экспертизы. Обоснована необходимость уточнения термина «заключение эксперта», сроки проведения экспертиз и порядка получения объяснения свидетеля. Сделаны выводы и приведены предложения о необходимости урегулирования проблемных вопросов в проекте Кодекса Украины об административных проступках.

**Ключевые слова:** свидетель, административные правонарушения, процессуальная деятельность, заключение эксперта, экспертные исследования.

The article analyzes the individual issues of settlement by the current legislation, the examination. The necessity of clarifying the term “expert opinion”, the timing of the examinations and the procedure for obtaining an explanation of the witness is substantiated. The findings and suggestions for the need to resolve problematic issues in the draft Code of Ukraine on Administrative Offenses.

**Key words:** witness, administrative offenses, procedural activities, expert opinion, expert studies.

**Вступ.** Останнім часом інтенсивно оновлюється українське законодавство, встановлюючи правові відносини, які відповідають новій суспільно-економічній формації. Нині черга дійшла і до реформування кодифікованих правових актів, що регулюють правоохоронні відносини. Верховна Рада України прийняла Кримінальний кодекс України. 21 червня 2001 р. внесено зміни й