

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
КАФЕДРА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ**

**«АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ГРОМАДСЬКОГО  
ПОРЯДКУ В УМОВАХ КАРАНТИНУ»**

**Матеріали  
Всеукраїнського науково-практичного круглого столу**

**30 квітня 2021 року**

Одеса  
ОДУВС  
2021

**УДК 351.75:342.76(477)**  
**A43**

Статті друкуються в авторському варіанті.  
Оргкомітет дозволив собі лише скорочення  
статей, які суттєво перевищували пропоновані обсяги

Актуальні питання охорони громадського порядку в умовах карантину: матеріали Всеукраїнського науково-практичного круглого  
**A43** столу, м. Одеса, 30 квітня 2021 р. – Одеса : ОДУВС, 2021. – 124 с.

**УДК 351.75:342.76(477)**

**© ОДУВС, 2021**

Ще одним чинником, що має вплив на формування мотивації є темп виконання роботи. Тому керівники організації повинні прагнути до зниження монотонності напівавтоматичних процесів, надаючи працівникам свободу у виборі темпу [3].

Отже, мотиви впливають на поведінку людини як особистості й на його трудову роль. Вони виступають у свідомості людини як ціль, на яку спрямована в остаточному підсумку поведінка. Наявність мотивів або мотивація змушує людину діяти й поводитися певним чином. Недостатня мотивація робітника до праці обумовлена головним чином тим, що на своєму робочому місці він не в змозі задовольнити потреби в приналежності, повазі і самореалізації. Потрібне всебічне уявлення про те, як різні типи мотивації поєднуються та функціонують разом для створення поведінки.

#### *Література*

1. Данилюк А. Особливості сучасної системи мотивації трудової активності працівників. *Схід*. 2007. № 4. С. 50–53.
2. Капосльоз Г. В. Еволюція уявлень про мотивацію професійної діяльності людини. *Вісник Національної академії оборони України* : зб. наук. праць. К. : НУОУ. 2010. Вип. 4 (17). С.144–151.
3. Мескон М. Х., Альберт Н., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. С. 373.
4. Мильман В. Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности. *Вопросы психологии*. 1987. № 5.
5. Новікова О. С., Ліпська О. В. Формування мотиваційного механізму в системі управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2011. № 4. Т. 2. С. 127-131.
6. Deci E. L., Koestner R., & Ryan R.M. A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*. 1999. 125: 627-668.
7. Loch C. H., Galunic D. C. & Schneider S. Balancing cooperation and competition in human groups: The role of emotional algorithms and evolution. *Managerial and Decision Economics*. 2006. 27: 217-233.
8. Murayama K. & Elliot A.J. The joint influence of personal achievement goals and classroom goal structures on achievement-relevant outcomes. *Journal of Educational Psychology*. 2009. 101 (2): 432-447.

### **ДОСВІД ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ**

**Ізбаиш К.С.**, к.ю.н., доцент, старший науковий співробітник відділу організації наукової роботи (Одеський державний університет внутрішніх справ, м. Одеса, Україна)

**Яцковина В.В.**, к.ю.н., заступник декана факультету ПФПКП ім. О. Одарія (Одеський державний університет внутрішніх справ, м. Одеса, Україна)

Становлення України як демократичної та правової держави обумовило необхідність удосконалення правоохоронних органів України, втілення у правоохоронну практику міжнародних стандартів відповідно до принципів і норм, вироблених світовою спільнотою. 2 липня 2015 року ухвалений Закон України «Про Національну поліцію» визначив поліцію України як сервісну службу, за прикладом

країн Європи та Північної Америки. У населення зріс рівень довіри до поліції, що стало значним кроком на шляху до створення сучасної правоохоронної системи, орієнтованої на надання послуг, захист і служіння громадянам.

Питання імплементації зарубіжного досвіду у правоохоронній діяльності та функціонуванні окремих правоохоронних органів досліджувалися у роботах: В.Б. Авер'янова, І.В. Арістової, О.Б. Андреевої, К.Л.Багайчука [1], О.М. Бандурки, І.П. Голосніченка, В.Л.Грохольського, М.І. Іншина, А.Т.Комзюка, О.М. Коропатова [5], Н.П. Матюхіної, С.В.Медведенка [5], О.М. Музичука, Г.О. Пономаренко, А.О.Собакарь [2], О.О.Шевчука [4], В.К. Шкарупи, С.О.Циганій [3], Х.П.Ярмакі та інших авторів. Однак, натеper ще актуальним залишається питання дослідження зарубіжного досвіду щодо підготовки поліцейських, імплементація його в діяльності Національної поліції України та можливих шляхів його удосконалення.

В сучасних умовах необхідність професійної підготовки правоохоронних органів та компетентності кадрів вимагає від поліцейських нового переосмислення, володіння новим світоглядом, відходу від негативних пережитків, які формувалися під впливом багатьох чинників і особливостей національних правових систем [2, с.42].

Актуального значення при цьому набуває позитивний зарубіжний досвід підготовки поліцейських. Вивчення особливостей організації професійної підготовки кадрів поліції в країнах ЄС та США вказує на високий ступінь нормативно-правової регламентації всіх етапів цього процесу, починаючи з підбору кандидатів на висунення та формування кадрового резерву або на призначення на керівну посаду і закінчуючи етапом оцінювання якості навчання та практики реалізації змісту навчання.

Країнами Європейського союзу накопичено значний досвід підготовки кадрів поліцейських служб щодо діяльності із забезпечення порядку, охорони публічної безпеки, боротьби зі злочинністю різного спрямування. Досліджуючи практику підготовки поліцейських необхідно відзначити, що їх формування залежить від багатьох чинників: територіальних, історичних, політичних, соціально-економічних тощо. Своєрідну функцію у підготовці поліцейських кадрів країн ЄС та США виконує авторитетність професії працівника поліції, що досягається високим рівнем соціального та матеріально-технічного забезпечення та створення позитивного іміджу поліцейських [4, с. 93].

Не останню роль в підготовці кадрів поліції закордонних країн відіграє престижність правоохоронної діяльності, котра підтримується, передусім, за рахунок високого рівня соціальної захищеності поліцейського, а також створення державою і значною кількістю засобів масової інформації позитивного іміджу поліцейських структур. Матеріальна забезпеченість спонукає поліцейського до відповідального виконання обов'язків, професійного зростання, що позитивно позначається на кадровій стабільності [1, с. 8]. Європейська відомча професійна підготовка кадрів поліції інтегрувалася в загальнонаціональні та міжнародні освітні простори через систему державного ліцензування, атестації й акредитації і функціонує відповідно до загальнодержавних критеріїв і стандартів [3, с. 161].

Розглянемо досвід Нідерландів щодо підготовки майбутніх поліцейських кадрів. У Нідерландах підготовкою поліцейських займається Поліцейська академія, яка є центром з питань набору та відбору персоналу, викладання, навчання та

науково-дослідної роботи поліції. Академія відповідає за первинну і спеціалізовану підготовку та освіту поліцейських.

Особливостями підготовки поліцейських в Поліцейській академії Нідерландів є поєднання навчання та роботи (подвійна система), що робить Поліцейську академію і поліцію партнерами у сфері безпеки. Поліція несе відповідальність за набір, випробувальний період, оплату, результати та проведення співбесіди щодо оцінки результатів, а Поліцейська академія несе відповідальність (кінцеву) за якість підготовки.

Заслуговує також на увагу досвід діяльності поліції Великобританії, основні тенденції та підходи, що визначають її стан та розвиток за сучасних умов. Головне завдання поліції Великобританії – це служіння передусім суспільству, громадянам, а потім вже державі й уряду. Такий підхід до визначення головної функції поліції має давні традиції. Високий ступінь децентралізації поліції впливає на навчання майбутніх поліцейських. Система поліцейських органів тут включає в себе, окрім Скотленд-Ярда (англійської кримінальної поліції), поліцейські департаменти графств, транспортну поліцію. У Великобританії нараховується 43 поліцейські підрозділи. Кожний поліцейський підрозділ має власний навчальний центр. Навчання поліцейських передбачає три рівні: початкове навчання, спеціальне навчання поліцейських, які виявили зацікавленість до певних видів діяльності, підготовка службовців поліції в Англії та Уельсі, яким приділяється надзвичайна увага.

У США поліцейські навчальні заклади існують як самостійні або на базі цивільних університетів. Головна проблема здійснення управління підготовкою кадрів у США полягає в децентралізованій системі та існуванні багатьох юрисдикцій: муніципальної, окружної, в рамках окремого штату, федеральної. У зв'язку з цим навчальні заклади знаходяться під управлінням відповідних органів, орієнтованих на обслуговування певних територій.

Істотною особливістю системи підготовки поліцейських у США є наявність численних приватних і державних центрів підготовки. Один із найбільших федеральних центрів з підготовки кадрів для правоохоронних органів знаходиться в штаті Джорджія. На теперішній час це один із найбільших навчальних закладів США, що здійснює підготовку фахівців для більше 70-ти правоохоронних відомств на короткострокових курсах до 18-ти місяців.

В якості позитивного досвіду в системі професійної освіти необхідно відзначити випуск в США спеціального бюлетеня з підготовки та перепідготовки співробітників правоохоронних органів. Бюлетень інформує про зміни в законодавстві, про новели в методиці роботи, аналізує різні концепції розвитку поліції тощо [1, с. 9-11].

Говорячи про питання підготовки кадрів для французької поліції, потрібно відмітити, що французька система підготовки поліцейських кадрів найстаріша у світі. У Франції існує досить розгалужена структура поліції, як національної так і муніципальної. Загальне керівництво цією багатопрофільною системою здійснює МВС. У складі МВС Франції серед інших галузевих керівних структур діє дирекція особового складу і навчальних закладів поліції. Вона здійснює загальне управління роботою з персоналом органів поліції, визначає поточні та прогностичні параметри розвитку та організації навчального процесу відомчих закладів освіти. Головними

напрямами їх роботи є підготовка кваліфікованих кадрів як для адміністративної так і для судової поліції.

Крім того, в європейських країнах, крім можливості здобути відомчу поліцейську освіту, все більше поліцейських відряджаються або самостійно вступають у цивільні університети, інститути, коледжі. Почастішав прийом на роботу в поліцію осіб, які вже мають одну або дві вищі освіти і навіть науковий ступінь.

Підсумовуючи викладене, можемо дійти висновку про те, що на сучасному етапі розвитку правоохоронних органів зарубіжних країн існують різні системи підготовки поліцейських, які мають власні особливості в системі підготовки кадрів, однак, завдання, що стоять перед ними, є однаковими, а принципи підготовки поліцейських мають схожі риси. Тому запозичення і використання позитивних аспектів зарубіжного досвіду дає можливість врахувати його при вдосконаленні відомчої системи професійного навчання поліцейських в Україні.

### *Література*

1. Закордонний досвід підготовки кадрів для сил сектору безпеки та можливості його використання в Україні: наук.-метод. реком. / К.Л.Бугайчук та ін. Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 120 с.
2. Собакарь А.О. Зарубіжні моделі професійної підготовки поліцейських кадрів та можливості їх адаптації в Україні. *Проблеми формування громадянського суспільства в Україні: виклики та колізії* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 15 трав. 2020 р. Дніпро : ДДУВС, 2020. С. 42-45.
3. Циганій С.О. Професійно-правова підготовка поліцейських в Україні та зарубіжних країнах. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія «Педагогіка, психологія»*. 2016. №2. С. 376-378.
4. Шевчук О.О., Томма Р.П. Досвід підготовки поліцейських кадрів у зарубіжних країнах. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2018. № 4, ч. 2. С. 92-95.
5. Коропатов О.М., Медведенко С.В. Деякі аспекти залучання Національною поліцією України громадськості до правоохоронної діяльності: *Роль та місце правоохоронних органів у розбудові демократичної правової держави: матеріали XII міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.*, м. Одеса, 26 березня 2020 р. Одеса: ОДУВС, 2020. 248 с. С.145-148.

### **ОХОРОНИ ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ В УМОВАХ КАРАНТИНУ: НЕОБХІДНІСТЬ ОБМЕЖЕНЬ ЧИ ПОРУШЕННЯ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ**

**Карагіоз Р.С.** к.політ.н., доцент кафедри (Одеський державний університет внутрішніх справ, м. Одеса, Україна)

**Наумкіна С.М.**, д.політ.н., професор, завідувач кафедри (Південноукраїнський Національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського, м.Одеса, Україна)

Охорона здоров'я громадян є пріоритетним напрямом діяльності суспільства й держави, одним із головних чинників їх виживання й розвитку. Тому запровадження карантину у теперішній час є вимушеним заходом уряду, спрямованим на збереження здоров'я громадян країни.

<i>Drapaliuk K.I., Bubnova I.I.</i> <b>CONCEPTS AND SIGNS OF LAW ENFORCEMENT AGENCIES OF UKRAINE</b>	<b>31</b>
<i>Грищук В.Л.</i> <b>ОРГАНІЗАЦІЯ СЛУЖБИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ ТА ПУБЛІЧНА БЕЗПЕКА В УМОВАХ КАРАНТИНУ</b>	<b>34</b>
<i>Гузенко І.М.</i> <b>ЗБЕРЕЖЕННЯ ФІЗИЧНОГО ТА ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ</b>	<b>35</b>
<i>Дручек О.В.</i> <b>ОБМЕЖЕННЯ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ ТА ГРОМАДЯНИНА: ОКРЕМІ ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ</b>	<b>37</b>
<i>Закалик Г. М., Жентичка М. Я.</i> <b>ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ COVID – ПАНДЕМІЇ</b>	<b>40</b>
<i>Іванюк У. В. , Поглод О. Б.</i> <b>ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ</b>	<b>44</b>
<i>Ізбаш К.С., Яцковина В.В.</i> <b>ДОСВІД ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ</b>	<b>45</b>
<i>Карагіоз Р.С., Наумкіна С.М.</i> <b>ОХОРОНИ ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ В УМОВАХ КАРАНТИНУ: НЕОБХІДНІСТЬ ОБМЕЖЕНЬ ЧИ ПОРУШЕННЯ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ</b>	<b>48</b>
<i>Кічіджи В.В., Афонін Д.С.</i> <b>АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ ГОСТРОЇ РЕСПІРАТОРНОЇ ХВОРОБИ COVID-19, СПРИЧИНЕНОЇ КОРОНОВІРУСОМ SARS CO V-2</b>	<b>53</b>
<i>Ковальова О.В.</i> <b>ДО ПИТАННЯ ПРО НЕВІДВОРОТНІСТЬ ПРИТЯГНЕННЯ ДО АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ КАРАНТИНУ ЛЮДЕЙ</b>	<b>56</b>
<i>Коронатов О.М., Карагуца Г.А., Карагуца М.А.</i> <b>ЩОДО ПИТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ЗАТРИМАННЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-2019</b>	<b>60</b>