

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2021.48.42.043

Профессиональный отбор и обучение сотрудников полиции в зарубежных странах

Гейжан Наталия Федоровна

Доктор педагогических наук,
профессор,
заслуженный работник высшей школы РФ,
профессор кафедры педагогики и психологии,
Санкт-Петербургский университет МВД России,
198206, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилотова, 1;
e-mail: naftus@yandex.ru

Балахонский Виталий Витальевич

Доктор философских наук,
профессор,
заслуженный работник высшей школы РФ,
профессор кафедры философии и социологии
Санкт-Петербургский университет МВД России,
198206, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилотова, 1;
e-mail: naftus@yandex.ru

Миронкина Оксана Николаевна

Кандидат педагогических наук,
заместитель начальника кафедры педагогики и психологии,
Санкт-Петербургский университет МВД России,
198206, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилотова, 1;
e-mail: madam.oksana-79@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена опыту зарубежных стран в сфере профессионального отбора и обучения граждан в правоохранительные органы. Рассмотрены модели и концепции профессионального образования, обучения и подготовки полицейских кадров за рубежом. В меньшей степени изучены вопросы их отбора, переподготовки и повышения квалификации, что явилось предметом обзора и анализа в данной статье. Рассмотрены вопросы профессионального отбора, переподготовки, повышения квалификации сотрудников полиции, а также методов, которые используют кадровые службы при комплектовании состава правоохранительных органов на примере государств Европейского союза, США, Китая. Организация и порядок профессионального роста

сотрудников полиции за рубежом имеет качественные отличия от работы, которая проводится кадровыми службами в правоохранительных органах Российской Федерации. Связано это, как показывает анализ практики, с меньшей – по сравнению с зарубежными странами – престижностью и уровнем оплаты труда сотрудников полиции, а также – нередко – их меньшей правовой защищенностью в случаях, например, применения оружия, силовых приемов задержания. Вместе с тем, изучение зарубежного опыта может быть полезным в условиях завершения реформирования органов внутренних дел России и определения перспективных путей их дальнейшего развития.

Для цитирования в научных исследованиях

Гейжан Н.Ф., Балахонский В.В., Миронкина О.Н. Профессиональный отбор и обучение сотрудников полиции в зарубежных странах // Педагогический журнал. 2021. Т. 11. № 5А. С. 501-510. DOI: 10.34670/AR.2021.48.42.043

Ключевые слова

Полиция за рубежом, подготовка кадров, переподготовка, повышение квалификации, отбор кандидатов.

Введение

Организация и порядок профессионального роста сотрудников полиции за рубежом имеет качественные отличия от работы, которая проводится кадровыми службами в правоохранительных органах Российской Федерации. Связано это, как показывает анализ практики, с меньшей – по сравнению с зарубежными странами – престижностью и уровнем оплаты труда сотрудников полиции, а также – нередко – их меньшей правовой защищенностью в случаях, например, применения оружия, силовых приемов задержания. Вместе с тем, изучение зарубежного опыта может быть полезным в условиях завершения реформирования органов внутренних дел России и определения перспективных путей их дальнейшего развития.

Основная часть

Процесс подготовки кадров к службе в правоохранительных органах за рубежом становился предметом государственного регулирования и социального обоснования по мере становления, роста и утверждения государственности в разных странах, определения функций и задач полиции. На протяжении многих лет и до настоящего времени в большинстве стран организация, содержание и формы подготовки сотрудников полиции устанавливаются нормативными правовыми актами, которые не только определяют практику подготовки сотрудников полиции, но и ее принципиальные, концептуальные основы. При этом в одних странах подготовка к службе в полиции осуществляется до назначения на должность, в других странах после назначения на должность, но без допуска к самостоятельному несению службы.

Так, например, еще во времена Великой французской революции был выдвинут принцип «одинаковой доступности», который гласил, что занять пост на государственной службе имеет право любой гражданин общества, обладающий способностями, соответствующими требованиям данной должности.

В социальную практику данный принцип был включен много позже. Например, в американском законодательстве он нашел отражение в «Акте о гражданских правах», который

был утвержден лишь в 1964 г. Наличие равных прав при устройстве на муниципальную службу среди всех граждан содержится в таких документах, как «Акт о дискриминации по возрасту при трудоустройстве» 1967 г. (The Age Discrimination in Employment Act of 1967), «Акт о реабилитации» 1973 г. (The Rehabilitation Act of 1973).

В современном законодательстве тот же принцип является основой Кодекса полицейской этики, принятом Европейским Комитетом министров Совета Европы в Страсбурге в 2001 г. Этические стандарты крайне важны в каждодневной деятельности сотрудников правопорядка [Шагбанова, 2018, 265]. При этом первоначальная теоретическая подготовка проходит в тесной взаимосвязи со служебным практическим обучением, что является положительным моментом, т.к. кандидат одновременно с базовым знанием осваивает навыки работы в полиции.

Полицейское законодательство государств Европейского союза, как правило, дублирует положения приведенных документов, а также уточняет нормативные положения применительно к национальным и историческим особенностям каждого государства.

Так, организация деятельности и совокупность прав и обязанностей полиции Кипра излагаются в Законе L73(I)2004 Regulations) № 51/89, а также в Основных полицейских правилах (General Police Regulations) № 51/89, которые, в свою очередь, апеллируют к Европейскому кодексу полицейской этики [Смирнов, 2011].

Правовое регулирование организации подготовки кандидатов в правоохранительные органы в Чехии опирается на совокупность нормативных актов, которые возлагают задачу обучения новых сотрудников на опытных офицеров полиции.

Аналогичная ситуация складывается во Франции, где задачи обучения сотрудников и повышения их квалификации входят в обязанности руководства полиции, при этом отбор происходит по конкурсу.

В отечественной педагогической литературе разносторонне изучены модели профессионального образования и обучения полицейских кадров в иностранных государствах. При этом И.Ф. Колонтаевская справедливо отмечает, что теоретическое описание этих моделей происходит на отечественном научном языке: «Педагогика профессионального зарубежного образования – это наше научно-педагогическое видение и понимание этой практики и тех концепций, на которых она строится» [Колонтаевская, 2002, 10]. Автором показано, что практика зарубежной профессиональной подготовки полицейских не имеет единой согласованной международной системы. В ней отсутствуют общая методология, принципы и теории. В каждой стране процесс подготовки полицейских обусловлен особенностями экономики, политического устройства и законодательства; национальными традициями; развитием технологий обучения и др. Выявлено, что в Западном мире существуют четыре основных модели полицейского образования: немецкая, французская, британская и американская.

Немецкую модель отличают, в частности, внимание к базовой подготовке полицейских, обязательное дополнительное обучение перед назначением на новую должность; преемственность уровней образования; более длительные сроки обучения по сравнению с другими странами (в сумме на всех уровнях 7,5 лет).

Французской модели свойственны сходные черты, однако здесь в подготовке полицейских большая роль принадлежит руководящей роли Министерства внутренних дел и, соответственно обеспечивается существенная практическая направленность обучения. Необходимое высшее образование приобретается в гражданских учебных заведениях. Соответственно укорачивается срок профессиональной подготовки (в сумме 4,5 года).

Британскую модель подготовки полицейских отличают ранняя узкая специализация сотрудников разных подразделений и служб и региональный принцип содержания такой подготовки.

Американская модель объединяет черты и французской, и британской системы: ведомственные учебные заведения дают преимущественно практические знания и умения, а общее образование полицейские получают в гражданских образовательных учреждениях до начала службы или во время нее [там же, 12]. К тому же исторически каждый из штатов разрабатывает собственные учебные планы, объем которых может варьировать от 280 до 1032 часов [Злоказов, 2019, 114].

Все перечисленные различия с неизбежностью влияют и на процесс отбора, переподготовки и повышения квалификации сотрудников полиции за рубежом.

В большинстве европейских стран процесс отбора и обучения сотрудников предполагает прохождение нескольких этапов, а также проверку со стороны специализированных комиссий. Среди таких учреждений, прежде всего, выделяется медицинская комиссия, которая проверяет состояние здоровья и специальную комиссию, которая проводит психологическое тестирование [Ванюшин, Танаева, 2009].

В Соединенных штатах Америки сотрудником полиции может стать только человек, который прошел специальную предварительную подготовку, при этом полицейский обязан постоянно заниматься повышением своей квалификации и переподготовкой.

Процесс обучения и переподготовки осуществляется в несколько этапов, среди них:

-первоначальное обучение, которое проходят кандидаты, выразившие желание служить в полиции;

-постоянное улучшение полученных навыков путем самообразования, повышения квалификации;

-повышение квалификации после получения руководящих должностей с целью контроля переподготовки младших по званию [Колонтаевская, 2007].

Уже на первом этапе кандидаты проходят сложную подготовку к службе в полиции, что позволяет выявить сотрудников, которые не готовы к службе в правоохранительных органах, при этом каждый желающий может в любой момент закончить свое обучение и уйти. Результатом такого «отсева» становится выявление наиболее приспособленных к жестким условиям службы сотрудников, которые не боятся трудностей и готовы преодолевать возникающие препятствия.

Узкопрактическая подготовка кандидатов на первых этапах обучения проходит в период определенного испытательного срока, который выражается в обязательном патрулировании улиц. При утверждении сотрудника на начальную должность эти обязанности выполняются в течение трех лет, и в случае успешной работы за этот период сотрудник получает повышение по службе и может продолжить свою деятельность уже на должности детектива или по самостоятельно выбранному направлению [Жбанова, 2017].

Данная система предполагает обязательное повышение по службе в случае соблюдения всех правил подготовки и повышения квалификации, предлагаемые на первом этапе обучения, что позволяет развиваться в том направлении, которое наиболее интересно кандидату.

Важно отметить, что начальные образовательные программы, как правило, направлены на адаптацию к службе в полиции, среди них:

-подготовка к службе в полиции представителей национальных и гендерных «меньшинств», а также к целенаправленной работе с этими группами населения;

-программа по обучению инструкторов полицейских академий, которые осуществляют свою деятельность путем реализации принципа «одинаковости».

Выше показано, что в США перед поступлением на службу в полицию, кандидат должен пройти несколько этапов отбора, среди которых собеседование в специальных комиссиях – медицинской, психологической.

Данные учреждения не только производят отбор кандидатов на службу, но и могут выдвинуть кандидатуру на повышение, а также занимаются вопросом обучения сотрудников, повышения их квалификации, переподготовки. Состав комиссий носит постоянный характер, ее сотрудники осуществляют свою деятельность в течение срока, прописанного в полицейском Уставе.

Органы внутренних дел комплектуются в разных странах с использованием различных способов, среди них выделяют *дискреционное* назначение (право должностного лица или государственного органа действовать по своему усмотрению). Данный метод имеет свои недостатки, в том числе получение должности некомпетентным сотрудником из-за личной заинтересованности или зависимости тех, кто решает соответствующие вопросы [Колонтаевская, 2007].

Однако считается, что подобный способ назначения оправдан, так как он служит существенной гарантией реализации заинтересованностей высшей государственной власти в области кадровой политики. В отдельных государствах (США, Италия) дискреционный способ используется и при назначении на средние и низшие должности в полицейских структурах местного подчинения.

Выборный метод используется при замещении руководящих должностей. Данный метод используют в Швейцарии, США и ряде других стран. Их объединяет тот факт, что средние и низшие должности подвергаются замещению путем использования не выборов, а назначений извне.

Одним из наиболее популярных методов, которые используют кадровые службы в европейских странах при комплектовании состава правоохранительных органов, является конкурсный отбор. Именно конкурс представляет собой яркое выражение принципа «одинаковости», согласно которому любой желающий может стать сотрудником полиции, если он способен пройти отбор и доказать, что обладает качествами, соответствующими требованиям данной профессии.

Конкурс, как и сам процесс дальнейшего обучения и подготовки, регламентирован нормативными актами, которые содержат алгоритм прохождения кандидатами конкурсных испытаний, а также их права и обязанности, которыми они обладают на каждом этапе.

Первый этап, как правило, представляет собой собеседование с кандидатами, которое включает выяснение мотивов, соответствие личных качеств требованиям службы в полиции, опыт работы и наличие достижений.

Второй этап предполагает тщательную проверку всех данных, представленных кандидатами. При этом важную роль играет соответствие нравственных качеств кандидата, отсутствие правонарушений и иных жалоб со стороны прошлого места работы и др.

На третьем этапе подключаются члены медицинской комиссии с целью проверки соответствия заявленной должности физическим качествам кандидата. Данная проверка носит характер сдачи нормативов физической подготовки.

На четвертом этапе кандидаты проходят устный и письменный экзамен, результаты которого позволяют распределить будущих сотрудников для их дальнейшей подготовки и

отсеивания неподготовленных к службе в полиции [Занина, Рыдченко, 2016].

Для примера опишем опыт конкурсного отбора для службы в полиции, который практикуется в Китае. Здесь важно учесть, что в среднем конкурс даже на самые низовые должности в полиции может достигать трех тысяч человек на одно место. Данная цифра обусловлена высоким социальным статусом, который занимают служащие в полиции, а также высокой заработной платой и социальными гарантиями.

Конкурсные испытания в Китае проходят в формате открытых и закрытых испытаний. При этом для открытых испытаний нет ограничений по участникам, необходимо лишь соответствовать заявленным требованиям.

Стоит отметить, что участники испытаний могут также претендовать на получение руководящих должностей, что является мотивацией для не практикующих полицейских и привлекает сотрудников из других профессиональных областей.

Также в зарубежных странах (Англия, Швеция, Норвегия, Дания, Нидерланды) набирает обороты тенденция к доукомплектованию правоохранительных органов за счет обучения молодежи.

Так, в Англии, имеют право подать заявки на прохождение кадетской службы юноши и девушки в возрасте от 16 до 18 лет. Их подготовку осуществляют педагоги в специализированных колледжах. Среди направлений подготовки обязательным является освоение базовых служебных навыков полицейского, а также освоение знаний о народонаселении и территории, которая будет входить в их компетенцию [Злоказов, 2019].

Для большинства развитых зарубежных государств характерна неразрывная связь комплектования кадров и прохождения службы в полиции с обучением сотрудников, и здесь «имеет место интернациональная унификация национальных стандартов образования, а также частичная и полная диверсификация моделей профессиональной подготовки, сопряженная с совершенствованием технологических основ подготовки» [Закапов, 2017].

Таким образом, неразрывно связан процесс постоянного повышения квалификации, практикоориентированного обучения с дальнейшим применением в деятельности приобретенных навыков уже на базе регионального или муниципального отделения полиции.

Обучение завершается заключением договора на фиксированный срок, который колеблется обычно от трех до пяти лет. Договор содержит все условия прохождения службы, а также социальные гарантии, порядок начисления заработной платы и иных премиальных выплат.

«Изучение иностранных публикаций в области подготовки полицейских кадров показывает, что в настоящее время система первоначального обучения и повышения квалификации (тренингов) действующих сотрудников полиции часто использует систему модульного обучения по наиболее актуальным темам и программам, при этом комбинируются аудиторные занятия с выездными (полевыми) в соответствии с изучаемыми темами. Практическая подготовка не единственный метод развития специальных навыков. Такие авторы, как Джереми Томпсон и Брайан Пейн (Северная Ирландия), Ибрагим Ибрем, Озан Кавсирачи (Турция), говорят о росте тенденции подготовки кадров в гражданских университетах. При этом отмечают снижение у офицеров стремления к силовому стилю поведения при исполнении должностных обязанностей, более высокую подготовленность к разрешению проблемных служебных ситуаций. В международной практике тренингов (краткосрочное обучение взрослых в профессиональной сфере, имеющих профессиональный опыт) широко применяются практикоориентированные методы обучения, электронное обучение» [Миронкина, 2021, 54].

Дж. Томпсон и Б. Пейн провели исследование и выявили взаимосвязь между наличием

образования, а также профессиональной подготовкой полицейских, и уровнем доверия населения [Thompson, Payne, 2019, 23]. Данные авторы показали сложности, имеющиеся в их стране с деятельностью полиции, вызванные низким уровнем подготовленности и отсутствием профессиональной подготовки у большого числа полицейских. Также низкий уровень доверия авторы связывают с большим количеством нарушений служебной дисциплины и законности, что также является следствием необязательности в направлении на профессиональное обучение до начала исполнения обязанностей по должности.

Данный пример нагляден для оценивания важности профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в России, которая проводится в обязательном порядке уже многие десятилетия.

Виорика Ана Кису (Viorica Ana Chisu) (Румыния) [Chisu, 2002] отмечает, что методы обучения, используемые при реализации программ (фактическое обучение) начальной подготовки, можно разделить на две основные категории (R. Emilian, G. Tigu, O. State, C. Tuclea, p. 17-18) [Emilian et al., www]: методы обучения на рабочем месте или обучение на рабочем месте (например: смена обязанностей, коучинг, консультирование или обучение, проводимое наставником, вовлечение сотрудников в решение профессиональных вопросов) и методы обучения, такие как «аудиторный метод» или обучение «вне работы» (такие как: лекции, посещение конференций и семинаров, запрограммированное обучение, тематическое исследование, ролевая игра, симуляция, групповые упражнения).

В подразделениях полиции используемые в настоящее время дидактические стратегии включают такие методы обучения, как: лекции, дебаты, ролевые игры, обсуждения и тематические исследования, индивидуальные и групповые занятия, а также использование цифровых или печатных материалов.

После проведения исследования по оценке эффективности андрагогической методологии подготовки полицейских, Р.Ф. Водде обнаружил, что андрагогический подход дает лучшие результаты в приобретении способностей и навыков, и что этот тип подхода предпочитают участники (студенты военных учебных заведений) из-за упора на обучение через опыт и сотрудничество [Vodde, 2009].

Сроки базового обучения варьируются от страны к стране, но учебная программа базовых учебных курсов в нескольких странах схожа. «Обычно базовая подготовка включала в себя обзор типов информации и навыков, которые необходимы полицейскому для эффективной работы. Как правило, обсуждались следующие темы: исследования и расследования, знание уголовного / уголовного кодексов, обеспечение безопасности мест совершения преступлений, сбор и сохранение улик, навыки вождения и тактика дорожного патрулирования, надлежащее применение силы, кризисное вмешательство, человеческие отношения, борьба с толпой, физическая подготовка, обучение защитной тактике, такой как дзюдо или техническая подготовка по использованию огнестрельного оружия, снятию отпечатков пальцев, использованию радаров, интервью, допросу и составлению отчетов» (Kratcoski & Das, 2007, p. 10) [Kratcoski, Das, 2007, 10]. На Кипре к базовой программе обучения добавлены некоторые предметы, такие как психология, социология, связи с общественностью, криминология и иностранные языки. На программы базовой подготовки также сильно влияют социальные и культурные условия страны, в которой эти программы реализуются. Учебная программа в военных учебных заведениях Японии основана на курсах гуманитарных наук, таких как: японский язык, география и экономика. Стажеры также «проходят курс права, посвященный конституции, законам об управлении полиции, праву в целом, уголовному и гражданскому

праву и уголовному процессу. Профессиональная подготовка включает патрулирование, расследование, регулирование дорожного движения, предупреждение преступности и охрану. Физическая подготовка включает занятия боевыми искусствами, такими как кендо и дзюдо, первую помощь, технику остановки и физические упражнения» [там же, 134].

Заключение

Таким образом, анализ опыта зарубежных стран в области профессионального отбора кадров, а также вопросов обучения, подготовки персонала, повышения его квалификации в случае повышения в должности, звании, получении нового чина, показывает как их сходство, так и разнообразие в разных странах. Апробация положительного опыта в России может позволить улучшить качество подготовка кадров полиции.

Можно заключить, что организация и порядок профессионального роста сотрудников полиции за рубежом имеет качественные отличия от работы, которая проводится кадровыми службами в правоохранительных органах Российской Федерации. Связано это, как показывает анализ практики, с меньшей – по сравнению с зарубежными странами – престижностью и уровнем оплаты труда сотрудников полиции, а также – нередко – их меньшей правовой защищенностью в случаях, например, применения оружия, силовых приемов задержания. Вместе с тем, изучение зарубежного опыта может быть полезным в условиях завершения реформирования органов внутренних дел России и определения перспективных путей их дальнейшего развития.

Библиография

1. Ванюшин Я.Л., Танаева З.Р. Организация первоначальной профессиональной подготовки полицейских зарубежных стран: аналитический обзор. Челябинск, 2009. С. 7-9.
2. Жбанова С.А. Опыт зарубежных стран по подготовке кадров подразделений полиции // Научный вестник Орловского юридического института МВД России. 2017. № 1 (70). С. 34-36.
3. Закатов В.В. Профессиональная подготовка сотрудников полиции за рубежом: особенности и тенденции развития // Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 15-19.
4. Занина Т.М., Рыдченко К.Д. Перспективы учета общественного мнения в ходе формирования кадрового состава полиции // Вестник Воронежского института ФСИИ России. 2016. № 4. С. 14-16.
5. Злоказов К.В. Профессиональная подготовка полицейских иностранных государств // Полицейская педагогика: теория и практика. СПб., 2019. С. 97-121.
6. Колонтаевская И.Ф. Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран: анализ, оценка, использование опыта: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 2002. 53 с.
7. Колонтаевская И.Ф. Профессиональная подготовка управленческих кадров полиции за рубежом теоретические и организационно-правовые аспекты // Административное право и процесс. 2007. № 3. С. 35-37.
8. Миронкина О.Н. Интенсификация обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2021. С. 54.
9. Смирнов К.С. Зарубежный опыт организации и функционирования полиции: теоретико-правовой анализ // Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. 2011. № 3. С. 124.
10. Шагбанова Х.С. Из опыта реализации патриотического воспитания полицейских в зарубежных странах // Образование и право. 2018. № 12. С. 262-267.
11. Chisu V.A. The management of human resources specialist. Bucharest: IRECSO Publishing House, 2002.
12. Emilian R. et al. Human resource management. URL: <http://www.biblioteca-digitala.ase.ro>
13. Kratcoski P.C., Das D.K. Police Education and Training in a Global Society. Lexington Books, 2007. P. 10.
14. The European Code of police ethics. Recommendation Rec (2001) 10 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 19 September 2001 and explanatory memorandum.
15. Thompson J., Payne B. Towards professionalism and police legitimacy? An examination of the education and training reforms of the police in the Republic of Ireland // Education Sciences. 2019. Vol. 9. № 3. P. 23.
16. Vodde R.F. Andragogical instruction for effective police training. New York: Cambria Press, 2009. 468 p.

Professional selection and training of police officers in foreign countries**Nataliya F. Geizhan**

Doctor of Pedagogy, Professor,
Honored Worker of Higher School of the Russian Federation,
Professor of the Department of Pedagogy and Psychology,
Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
198206, 1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: naftus@yandex.ru

Vitalii V. Balakhonski

Doctor of Philosophy, Professor,
Honored Worker of the Higher School of the Russian Federation,
Professor of the Department of Philosophy and Sociology
Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
198206, 1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: naftus@yandex.ru

Oksana N. Mironkina

PhD in Pedagogy,
Deputy Chief of the Department of Pedagogy and Psychology,
Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
198206, 1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: madam.oksana-79@yandex.ru

Abstract

The article is devoted to the experience of foreign countries in the field of professional selection and training of citizens in law enforcement agencies. The models and concepts of vocational education, education and training of police personnel abroad are considered. The issues of their selection, retraining and advanced training have been studied to a lesser extent, which was the subject of review and analysis in this article. The issues of professional selection, retraining, advanced training of police officers, as well as the methods that are used by personnel services when recruiting the staff of law enforcement agencies are considered on the example of the states of the European Union, the USA, and China. The organization and procedure for professional development of police officers abroad has qualitative differences from the work that is carried out by personnel services in the law enforcement agencies of the Russian Federation. This is due, as the analysis of practice shows, with the lower prestige and level of remuneration of police officers, as well as their lower legal protection in cases, for example, the use of weapons, forceful methods of detention. At the same time, the study of foreign experience can be useful in the context of the completion of the reform of the internal affairs bodies of Russia and the identification of promising ways of their further development.

For citation

Geizhan N.F., Balakhonski V.V., Mironkina O.N. (2021) Professional'nyi otbor i obucheniye sotrudnikov politsii v zarubezhnykh stranakh [Professional selection and training of police officers in foreign countries]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 11 (5A), pp. 501-510. DOI: 10.34670/AR.2021.48.42.043

Keywords

Police abroad, personnel training, retraining, advanced training, selection of candidates.

References

1. Chisu V.A. (2002) *The management of human resources specialist*. Bucharest: IRECSON Publishing House.
2. Emilian R. et al. *Human resource management*. Available at: <http://www.biblioteca-digitala.ase.ro> [Accessed 11/11/2021]
3. Kolontaevskaya I.F. (2002) *Pedagogika professional'nogo obrazovaniya kadrov politsii zarubezhnykh stran: analiz, otsenka, ispol'zovanie opyta. Doct. Dis.* [Pedagogy of professional education of police personnel in foreign countries: analysis, assessment, use of experience. Doct. Dis.]. Moscow.
4. Kolontaevskaya I.F. (2007) Professional'naya podgotovka upravlencheskikh kadrov politsii za rubezhom teoreticheskie i organizatsionno-pravovye aspekty [Professional training of management personnel of the police abroad (theoretical and organizational and legal aspects)]. *Administrativnoe pravo i protsess* [Administrative law and process], 3, pp. 35-37.
5. Kratoski P.C., Das D.K. (2007) *Police Education and Training in a Global Society*. Lexington Books.
6. Mironkina O.N. (2021) *Intensifikatsiya obucheniya sotrudnikov kadrovyykh podrazdelenii territorial'nykh organov MVD Rossii v sisteme povysheniya kvalifikatsii. Doct. Dis.* [Intensification of training of personnel of personnel departments of territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the system of advanced training]. St. Petersburg.
7. Shagbanova Kh.S. (2018) Iz opyta realizatsii patrioticheskogo vospitaniya politseiskikh v zarubezhnykh stranakh [From the experience of the implementation of patriotic education of police officers in foreign countries]. *Obrazovanie i pravo* [Education and Law], 12, pp. 262-267.
8. Smirnov K.S. (2011) Zarubezhnyi opyt organizatsii i funktsionirovaniya politsii: teoretiko-pravovoi analiz [Foreign experience of the organization and functioning of the police: theoretical and legal analysis]. *Uchenye trudy Rossiiskoi akademii advokatury i notariata* [Proceedings of the Russian Academy of Advocacy and Notaries], 3, p. 124.
9. *The European Code of police ethics. Recommendation Rec (2001) 10 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 19 September 2001 and explanatory memorandum.*
10. Thompson J., Payne B. (2019) Towards professionalism and police legitimacy? An examination of the education and training reforms of the police in the Republic of Ireland. *Education Sciences*, 9, 3, p. 23.
11. Vanyushin Ya.L., Tanaeva Z.R. (2009) *Organizatsiya pervonachal'noi professional'noi podgotovki politseiskikh zarubezhnykh stran: analiticheskii obzor* [Organization of initial training for police officers of foreign countries: an analytical review]. Chelyabinsk.
12. Vodde R.F. (2009) *Andragogical instruction for effective police training*. New York: Cambria Press.
13. Zakatov V.V. (2017) Professional'naya podgotovka sotrudnikov politsii za rubezhom: osobennosti i tendentsii razvitiya [Professional training of police officers abroad: features and development trends]. *Baltiiskii gumanitarnyi zhurnal* [Baltic Humanitarian Journal], 6, 4 (21), pp. 15-19.
14. Zanina T.M., Rydchenko K.D. (2016) Perspektivy ucheta obshchestvennogo mneniya v khode formirovaniya kadrovogo sostava politsii [Prospects for considering public opinion during the formation of the police personnel]. *Vestnik Voronezhskogo instituta FSIN Rossii* [Bulletin of the Voronezh Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia], 4, pp. 14-16.
15. Zhanova S.A. (2017) Opyt zarubezhnykh stran po podgotovke kadrov podrazdelenii politsii [Experience of foreign countries in training police units]. *Nauchnyi vestnik Orlovskogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii* [Scientific Bulletin of the Oryol Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia], 1 (70), pp. 34-36.
16. Zlokazov K.V. (2019) Professional'naya podgotovka politseiskikh inostrannykh gosudarstv [Professional training of police officers of foreign countries]. In: *Politseiskaya pedagogika: teoriya i praktika* [Police pedagogy: theory and practice]. St. Petersburg.