

Буткевич С.А. Министерство финансов Украины как субъект государственного финансового мониторинга.

*Рассмотрены роль и место Министерства финансов Украины в системе государственного финансового мониторинга, а также нормативное обеспечение мероприятий по предупреждению и противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма Государственной финансовой инспекции Украины, Государственной казначейской службы Украины, аудиторов, аудиторских фирм и других субъектов первичного финансового мониторинга.*

**Ключевые слова:** предупреждение, легализация (отмывание) доходов, надзор, противодействие, регулирование, финансовый мониторинг.

**Butkevych S.A. The Ministry of Finance of Ukraine as subject of the state financial monitoring.**

*Role and place of the Ministry of Finance of Ukraine as subject of the state financial monitoring, and also normative maintenance of actions for the prevention and counteraction to legalization (laundering) of the incomes received in the criminal way, and to financing of terrorism of the State Financial Inspection of Ukraine, the State Exchequer Service of Ukraine, auditors, auditor firms and other subjects of initial financial monitoring are considered in the article.*

**Key words:** prevention, legalization (laundering) of the incomes received in the criminal way, supervision, counteraction, regulation, system, financial monitoring.

*Стаття надійшла 14 червня 2011 р.*

УДК 342.98

З.Р. Кісіль

## ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ЯК РІЗНОВИД ВДОСКОНАЛЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

*У статті розглядаються проблемні питання професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ України та шляхи їх вирішення.*

**Ключові слова:** кадрова політика, підготовка персоналу, концепція, органи внутрішніх справ України.

**Постановка проблеми.** Здійснення і розвиток демократії, реальне забезпечення прав та інтересів громадян є невід'ємною умовою створення правової держави. У наш час перед Україною стоїть складне

завдання – побудувати активне життєздатне громадянське суспільство, серцевину демократичного устрою, а перед правоохоронними органами – належним чином забезпечити його життєдіяльність. Але для цього необхідно визначити стратегічні напрями, методи і механізми реалізації професійної підготовки персоналу для органів внутрішніх справ з метою підвищення ефективності їхньої професійної діяльності. Професійна підготовка персоналу органів внутрішніх справ обумовлена цілями й потребами суспільства, а також подальшим розвитком національної освіти.

Стан дослідження проблеми. Проблемні питання професійної підготовки персоналу ОВС були предметом досліджень О.М. Бандурки, І.П. Голосніченка, М. Іншина, Я.Ю. Кондратьєва, В.П. Петкова, В.М. Плішкіна, О.П. Рябченко, А.О. Селіванова, О.Ю. Синявської, І.М. Шопіної, С.Н. Ярмиша та інших науковців, проте ряд актуальних і практично значущих проблем у цій сфері потребують подальшої розробки.

**Виклад основних положень.** Дослідження процесу функціонування цієї підсистеми виявило, що вона не забезпечує потреби правоохоронної системи в кваліфікованих кадрах. Найбільш розповсюдженим видом професійної освіти правоохоронців є заняття в системі службової підготовки і короткострокові курси підвищення кваліфікації. Однак майже половина опитаних нами співробітників за час служби ніколи не були на курсах підвищення кваліфікації. При цьому майже половина респондентів (47,6%) відчуває потребу в підвищенні своєї кваліфікації, а близько третини – у професійній перепідготовці (29,4%). Тільки 24,5% опитаних мають юридичну освіту, що, на їх думку, суттєво обмежує виконання професійних функцій, знижує якість служби.

Уточнити сутність професійної підготовки персоналу ОВС допоможе розгляд її мети, завдань та принципів. Наприклад, якщо звернутися до спеціалізованого відомчого нормативного акта у цій сфері – Наставниці з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, – то необхідно зазначити, що в ньому наведено лише перелік завдань професійної підготовки [1].

У тлумачних словниках мета визначається як «те, до чого хтось прагне, чого хоче досягти; заздалегідь намічене завдання» [2, с. 315]. У науковій літературі під метою професійної підготовки розуміють «формування та розвиток системи професійно важливих знань, вмінь,

навичок та особистісних якостей, необхідних для ефективної професійної діяльності» [3, с. 148]. Як зазначає І.М. Шопіна, «мета професійної підготовки формується зовні системи освіти, обумовлена потребами суспільства та особистості і являє собою «замовлення» на підготовку спеціалістів. До того ж, професійна підготовка повинна віддзеркалювати не лише сучасний стан науки, техніки, виробництва, суспільних відносин, але й перспективи їх розвитку. Формування мети професійної підготовки має починатися з визначення вимог практичної діяльності та трансформації їх в педагогічні цілі» [4, с. 148]. Погоджуючись із науковцем у тому, що мета професійної підготовки обумовлена потребами суспільства й особистості та являє собою замовлення на підготовку спеціалістів, та з тим, що вона повинна віддзеркалювати не лише сучасний стан науки, техніки, виробництва, суспільних відносин, але й перспективи їх розвитку – не можемо погодитись із запропонованим нею формулюванням мети професійної підготовки, оскільки воно дещо повторює визначення поняття самої професійної підготовки. На думку О.П. Єгоршина, професійна підготовка здійснюється з метою одержання певної професії або спеціальності тим або іншим працівником і обов'язково передбачає різні рівні підготовки [5, с. 122].

Різне бачення мети професійної підготовки відтворено у загальнодержавних нормативних актах. Так, у Концепції професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення зазначено, що основною метою професійної підготовки незайнятих громадян є сприяння їм у працевлаштуванні шляхом отримання професії (спеціальності) або удосконалення кваліфікації та підвищення за рахунок цього рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці [6]. У Концепції оптимізації підготовки кадрів та організації надання освітніх послуг у навчальних закладах Міноборони, інших центральних органів виконавчої влади, що здійснюють керівництво військовими формуваннями і правоохоронними органами, зазначено, що метою оптимізації існуючої системи підготовки фахівців є підвищення їх професійного рівня, раціональне використання коштів державного бюджету, що виділяються для такої підготовки, та приведення її кількісних і якісних показників у відповідність із завданнями, структурою і чисельністю Збройних Сил, інших військових формувань і правоохоронних органів [7]. У Положенні про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців метою такої підготовки називається забезпечення потреб центральних

та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів і організацій, на які поширюється чинність Закону України «Про державну службу» [8], у працівниках з високим рівнем професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам [9].

Аналіз наведених нормативних актів, в яких дається визначення чи міститься певна орієнтація щодо розуміння мети професійної підготовки, дозволив сформулювати таке визначення мети професійної підготовки персоналу ОВС: «Формування високопрофесійного кадрового корпусу органів внутрішніх справ, здатного якісно виконувати поставлені перед ним завдання, функції та обов'язки, реалізовувати надані права, забезпечувати стабільність службово-трудова відносин осіб рядового і начальницького складу та оптимально збалансовувати їх чисельність, раціональне використання коштів державного бюджету, що виділяються на таку підготовку». На нашу думку, сформульована мета професійної підготовки персоналу ОВС відображає всі основні аспекти, які планується досягти у майбутньому під час її здійснення.

Загальноприйнятим є те, що мета професійної підготовки обумовлює її завдання. У тлумачному словнику завдання визначаються як «те, що необхідно виконати, здійснити тощо» [2]. У науковій літературі пропонуються різні варіанти завдань професійної підготовки. Професійний розвиток співробітників органів внутрішніх справ слід здійснювати у двох напрямках: професійно-кваліфікаційному і професійно-посадовому [10]. Є.Ж. Жанабілов до завдань професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ відносить наступні: навчання вмілому виконанню службових обов'язків; забезпечення повсякденної готовності до виконання оперативно-службових завдань, до дій в умовах складної оперативної обстановки; формування у рядового і начальницького складу високих моральних якостей, сумлінності, почуття особистої відповідальності за виконання службових обов'язків; удосконалення навичок керівного складу у навчанні й вихованні підлеглих щодо впровадження в практику службової діяльності досягнень науки і техніки, передових форм та методів роботи, основ наукової організації праці й управління; досягнення високого рівня технічної підготовки особового складу [11, с. 40–41].

І.М. Шопіна до завдань професійної підготовки відносить: оволодіння загальними та спеціальними знаннями, вміннями та на-

вичками; формування, розвитку та корекцію професійно важливих якостей особистості та профілактику професійних деформацій; формування та підтримання оптимальної професійної мотивації [4, с. 148].

Завдання професійної підготовки визначаються й у загальнодержавних нормативних актах. Так, Концепцією оптимізації підготовки кадрів та організації надання освітніх послуг у навчальних закладах Міноборони, інших центральних органів виконавчої влади, що здійснюють керівництво військовими формуваннями і правоохоронними органами, передбачається вирішення таких основних завдань: удосконалення відповідної нормативно-правової бази та економічних засад для повного задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і правоохоронних органів у кваліфікованих фахівцях; включення у практику діяльності навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців, форм навчання, що забезпечуватимуть безперервну освіту; створення під час здобуття освіти умов для отримання знань, необхідних для соціальної і професійної адаптації військовослужбовців та начальницького складу органів внутрішніх справ у разі їх звільнення у запас або відставку, та можливості працевлаштування в ринкових умовах; диверсифікація програм підготовки цивільних фахівців, які у разі потреби за короткий строк можуть бути перепідготовлені на військових фахівців та фахівців для правоохоронних органів; підвищення ефективності управління підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації фахівців [7].

Як було зазначено, у Настанові з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України наведено перелік основних завдань професійної підготовки персоналу ОВС, якими названо:

1) оволодіння знаннями і спеціальними навичками для виконання службових обов'язків з охорони громадського порядку, боротьби зі злочинністю та інших оперативно-службових завдань; 2) підвищення професіоналізму працівників органів внутрішніх справ шляхом удосконалення спеціальних навичок; 3) зміцнення зв'язків з населенням, забезпечення працівниками міліції прав людини під час виконання ними службових обов'язків, підвищення рівня загальної культури рядового і начальницького складу; 4) розвинення у працівників органів внутрішніх справ особистих високоморальних якостей, патріотизму, відповідальності, здібностей до ініціативних дій, сумлінного виконання професійного обов'язку.

На нашу думку, *завдання професійної підготовки персоналу ОВС* необхідно об'єднати у чотири групи: 1) загальні; 2) загально-функціональні; 3) спеціально-функціональні; 4) організаційні.

Так, до *загальних завдань* професійної підготовки персоналу ОВС слід віднести: удосконалення та оновлення знань, умінь та навичок з правових, економічних, політологічних, управлінських, соціально-гуманітарних та інших питань професійної діяльності персоналу ОВС; забезпечення повсякденної готовності до виконання оперативно-службових завдань, до дій в умовах складної оперативної обстановки; формування у рядового і начальницького складу високих морально-етичних якостей, сумлінності, почуття особистої відповідальності за виконання службових обов'язків.

Особливість *загальних завдань* професійної підготовки персоналу ОВС полягає у тому, що вони, по-перше, стосуються усіх без винятку осіб рядового і начальницького складу ОВС; по-друге, пов'язані із формуванням в осіб рядового і начальницького складу ОВС загальних знань, умінь та навичок з правових, економічних, політологічних, управлінських, соціально-гуманітарних, морально-етичних та інших, що опосередковано пов'язані з професією працівника ОВС, питань.

До *загальнофункціональних завдань* професійної підготовки персоналу ОВС слід віднести оволодіння спеціальними знаннями, уміннями і навичками щодо забезпечення особистої безпеки громадян, захисту їх прав і свобод, законних інтересів, сприяння їх реалізації; попередження правопорушень та їх припинення; охорони і забезпечення громадського порядку; виявлення і розкриття правопорушень, розшук осіб, які їх вчинили; участь у поданні соціальної та правової допомоги фізичним та юридичним особам, сприяння у межах своєї компетенції державним органам, підприємствам, установам і організаціям щодо виконання покладених на них законом обов'язків.

Особливість цієї групи завдань професійної підготовки персоналу ОВС полягає у тому, що вони, по-перше, як і завдання першої групи, стосуються всіх без винятку осіб рядового і начальницького складу ОВС; по-друге, пов'язані з основними завданнями працівників ОВС.

Особливість *спеціально-функціональних завдань* професійної підготовки полягає у тому, що особи рядового і начальницького складу ОВС удосконалюють чи здобувають знання, уміння та навички відповідно до вимог професійно-кваліфікаційних характеристик певних категорій посад. Наприклад, завданням спеціально-функціональної підготовки слідчих ОВС є: оволодіння загальними та спеціальними

знаннями, вміннями та навичками щодо якісного, повного, об'єктивного, всебічного розслідування кримінальних справ про злочини; забезпечення встановленого порядку провадження кримінальних справ; організація розслідування кримінальних справ; своєчасний розгляд заяв і повідомлень, матеріалів про злочини; дотримання обліково-реєстраційної дисципліни слідчими при розслідуванні злочинів; організація взаємодії слідчих з органами, що здійснюють оперативно-розшукову й експертну діяльність, дізнання; координація діяльності з органами, що здійснюють прокурорський нагляд та судовий контроль за розслідуванням у кримінальних справах; розповсюдження і впровадження передових методів розслідування і використання технічних засобів при розкритті та розслідуванні злочинів.

До *організаційних завдань* професійної підготовки персоналу ОВС належать: реалізація єдиної кадрової політики Міністерства внутрішніх справ України; розвиток нормативно-правової бази у сфері професійної підготовки; забезпечення управління та координації системою професійної підготовки, належного контролю за її проведенням; здійснення підготовки відповідно до державних освітніх стандартів, професійно-кваліфікаційних характеристик та потреб ОВС; створення належної навчально-матеріальної бази для професійної підготовки; забезпечення тісної взаємодії між практичними органами та навчальними закладами (центрами), які здійснюють професійну підготовку; підготовка типових навчальних планів, програм, підручників, навчальних і методичних посібників, дидактичних матеріалів для навчання у системі професійної підготовки; забезпечення реалізації соціальних прав і гарантій працівників органів внутрішніх справ під час професійної підготовки; інтенсифікація міжнародного співробітництва у сфері професійної підготовки з метою обміну досвідом роботи.

Наведені групи завдань професійної підготовки персоналу ОВС, окрім організаційних, які є, так би мовити, універсальними, повинні братися за основу під час утворення відповідних груп професійної підготовки, підбору необхідних спеціалістів, які проведуть таку підготовку, створення відповідних планів (програм), методичних матеріалів для професійної підготовки тощо.

Важливим для з'ясування сутності професійної підготовки персоналу ОВС є визначення принципів, на яких вона повинна базуватися. Однак, у Настанові з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України такі прин-

ципи не сформульовані. У деяких загальнодержавних нормативних актах, які регулюють різні напрямки (види, форми) професійної підготовки, такі принципи визначаються. Так, у Концепції професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення за основу його професійної підготовки взято такі принципи, як добровільність професійного навчання; відповідність професійного навчання незайнятого населення державним вимогам та його зв'язок з процесами ринкових перетворень, розвитком різних форм власності і господарювання, реструктуризацією економіки та зайнятості населення; орієнтація незайнятого населення на перспективні сфери трудової діяльності згідно з попитом на ринку праці; диференційований підхід до різних соціальних груп незайнятого населення; впровадження модульної системи професійного навчання з використанням індивідуального підходу до кожної особи; децентралізація управління професійною освітою незайнятих громадян; взаємозв'язок професійного навчання незайнятого населення із загальною системою безперервної професійної освіти [6].

На нашу думку, система професійної підготовки персоналу ОВС повинна базуватися на наступних принципах: безперервності професійної підготовки, тобто навчання під час усієї професійної діяльності; обов'язковості професійної підготовки, тобто підвищення професійних знань, умінь та навичок варто вважати одним із обов'язків персоналу ОВС; наукової обґрунтованості потреби органів та підрозділів внутрішніх справ у працівниках тієї чи іншої кваліфікації, тобто проведення попередньої наукової експертизи плінності кадрів за певними категоріями посад, визначення навантаження та штатної чисельності за окремими професіями в ОВС тощо, аналіз потреб практики у фахівцях певних спеціальностей та освітньо-кваліфікаційних рівнів; комплексності та системності професійної підготовки, тобто використання під час її організації оптимальних видів, форм та методів професійного навчання; диференціації підготовки залежно від наявних знань, умінь та навичок, тобто формування груп для навчання у системі професійної підготовки залежно від наявності базових знань; правового і соціального захисту осіб рядового та начальницького складу ОВС під час професійної підготовки, зокрема поширення на них усіх гарантій, забезпечення необхідними фінансовими та матеріальними ресурсами.

Щодо структурних елементів професійної підготовки персоналу ОВС, тобто її окремих видів, які у комплексі утворюють систему



професійної підготовки персоналу ОВС, то відповідно до п. 1.4. Наставни з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, система професійної підготовки включає: 1) початкову підготовку; 2) післядипломну освіту; 3) службову підготовку; 4) самостійну підготовку.

На нашу думку, наведений пункт Наставни необхідно доповнити й такими видами професійної підготовки персоналу ОВС: 1) навчання у вищих навчальних закладах системи МВС України, які несуть основне навантаження щодо професійної підготовки персоналу ОВС; 2) стажування та практика.

Розглядаючи систему відомчої освіти, треба зауважити те, що вона становить органічну складову національної системи освіти України з притаманними їй специфічними властивостями. Специфіка відомчої освіти системи МВС полягає в безпосередньому впливі на неї замовників – галузевих служб Міністерства внутрішніх справ України. Саме тому необхідно чітко усвідомлювати, що, на відміну від орієнтації на підготовку фахівців широкого профілю, освіта у навчальних закладах МВС спрямована, передусім, на якісне кадрове забезпечення конкретних напрямків діяльності органів внутрішніх справ. Таким чином, основне завдання відомчих навчальних закладів полягає у підготовці висококваліфікованих фахівців відповідно до напрямків правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ України.

Розвиток відомчої системи освіти МВС України можливий лише за реалізації проведення експертизи відомчого нормативно-правового забезпечення у сфері освіти для приведення його у відповідність до Конституції та законів України. Актуальність цієї проблеми, як зазначає С. Петков, підвищується з двох основних причин: по-перше, йдеться про поступове входження української вищої школи до загальноєвропейської системи вищої освіти і, по-друге, – про певне відставання за деякими критеріями відомчої системи освіти від загальнодержавної [12, с. 250–256].

Підтримуючи думку цього дослідника, до таких критеріїв можна віднести: відсутність достатньої кількості підготовлених науково-педагогічних кадрів; невідповідність терміну навчання у вищих навчальних закладах системи МВС України вимогам загальнонаціональної ступеневої освіти; невідповідність організації навчання вимогам, які до неї висувають; недостатній рівень розробленості навчально-методичного процесу у вищих навчальних закладах системи МВС України.

Новітній етап реформування Міністерства внутрішніх справ вимагає подальшого вдосконалення системи підготовки фахівців для органів і підрозділів внутрішніх справ. Після приєднання України до Болонського процесу головними вимогами до підготовки міліцейських кадрів стало, передусім, виховання високоморальних та порядних працівників, а вже потім – набуття ними професійних знань та навичок [13, с. 10].

Концепція розвитку системи освіти МВС України враховує стратегічний курс України на інтеграцію до Європейського Союзу, а також те, що розвиток системи галузевої освіти в Україні як складової національної освіти – це один з найпріоритетніших напрямків діяльності Міністерства внутрішніх справ.

Головною метою розвитку галузевої освіти є забезпечення високої якості підготовки фахівців для органів внутрішніх справ при оптимальних витратах на основі попереднього досвіду освітньої системи МВС України, насамперед вищої школи та її науково-педагогічного потенціалу. Проте нинішній стан освітянської і наукової діяльності вищих навчальних закладів МВС України ще не відповідає сучасним вимогам і потребує вдосконалення. Якість і зміст підготовки випускників не виправдовують сподівань на реальне зміцнення якісного ядра провідних служб [14].

Розкриваючи шляхи удосконалення управління вищим навчальним закладом системи МВС України, слід докладніше виокремити такі проблеми: підвищення взаємозацікавленості курсантів та працівників у процесі та результатах навчання шляхом використання методів заохочення та стимулювання; розвиток конкурентоздатної сфери освітянських послуг; спрямованість освітянського процесу на підготовку спеціаліста адаптивного типу в процесі теоретичного та практичного навчання; розробка положень, що регламентують права та обов'язки факультетів і кафедр, інших навчально-методичних підрозділів, а також порядок здійснення різноманітних видів навчальної та навчально-методичної діяльності (наприклад, положення про стажування, щодо проведення екзаменаційних сесій слухачів-заочників, про організацію навчальної практики і т.ін.); упорядкування функціональних обов'язків для працівників вищого навчального закладу; розроблення календарних графіків заходів і виконання різноманітних документів за всіма функціями управління (планів робіт, наказів, звітів, актів перевірок, нарад, які щорічно повторюються, тощо); обов'язкове врахування особистісних, моральних та ділових якостей працівників; перелік за-

гальних потреб; забезпечення раціонального співвідношення різноманітних видів підготовки курсантів – аудиторної та самостійної роботи, практики, науково-дослідницької роботи і т. ін., їх максимальна продуктивна діяльність під час навчання тощо.

**Висновки.** Підводячи підсумок розгляду мети, завдань, принципів і видів професійної підготовки персоналу ОВС, пропонуємо під такою розуміти нормативно врегульований, організований, безперервний і цілеспрямований процес оволодіння спеціальними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для успішного виконання покладених на осіб рядового та начальницького складу оперативно-службових завдань, функцій та обов'язків, а також реалізації наданих їм прав.

1. Про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України: наказ МВС України від 25 листопада 2003 р. № 1444.

2. Тлумачний словник української мови / [уклад.: Т.В. Ковальова, Л.П. Коврига]. – Харків: Синтекс, 2005. – 672 с.

3. Щекин Г.В. Теория кадровой политики / Георгий Васильевич Щекин. – К.: Изд-во Международной академии управления персоналом, 1997. – 176 с.

4. Шопіна І.М. Правові та організаційні засади підвищення ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «адміністративне право і процес, фінансове право, інформаційне право» / Ірина Миколаївна Шопіна. – Харків, 2004. – 192 с.

5. Егоршин А.П. Управление персоналом / Александр Петрович Егоршин. – Н.-Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.

6. Про Концепцію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення: постанова Кабінету Міністрів України від 1 лютого 1996 р. № 150 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 6 лютого.

7. Про затвердження Концепції оптимізації підготовки кадрів та організації надання освітніх послуг у навчальних закладах Міноборони, інших центральних органів виконавчої влади, що здійснюють керівництво військовими формуваннями і правоохоронними органами: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 436 // Урядовий кур'єр. – 2003. – 26 липня.

8. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

9. Шрейдер Р.В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств / Р.В. Шрейдер // Проблемы системогенеза деятельности. – Ярославль, 1960. – С. 56–57.

10. Кісіль З.Р. Професіоналізація – основа державної кадрової політики в Україні / З.Р. Кісіль // Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2006. – № 2. – С. 111–120.

11. Жанабилов Н.Е. Правовое регулирование труда лиц рядового и начальствующего состава ОВД / Нурман Еркинович Жанабилов. – Караганда: Изд-во Караганд. ВШ МВ СССР, 1976. – 126 с.

12. Петков В.П. Управління виховно-виправним процесом / Валерій Петрович Петков. – Запоріжжя: ЗЮІ МВС України, 1998. – 538 с.

13. Куш П. Готові приєднатися до Болонського процесу // Іменем Закону. – 2005. – № 45. – С. 10.

14. Про стан відомчої освіти, заходи щодо її вдосконалення та покращення якості підготовки фахівців для системи МВС України: рішення колегії Міністерства внутрішніх справ від 5 лютого 2007 р. № 2КМ/1.

**Кисиль З.Р. Профессиональная подготовка как вид совершенствования служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Украины.**

*В статье рассматриваются проблемные вопросы профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Украины и пути их решения.*

**Ключевые слова:** кадровая политика, подготовка персонала, концепция, органы внутренних дел.

**Kisil Z.R. Professional Training as a Sort of Service Activity Improvement of Officers of Internal Affairs of Ukraine.**

*The article deals with the most problematic aspects of professional training of officers of internal affairs of Ukraine and the main ways of their resolving.*

**Key words:** official staff strategy, personal trainings, conception, bodies of internal affairs of Ukraine.

*Стаття надійшла 21 червня 2011 р.*

УДК 34:336.22

**І.О. Пасічна**

## **ОСОБЛИВОСТІ ПОДАТКОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

*Визначено місце податкових правовідносин у системі фінансових правовідносин, досліджено сутність та особливості податкових правовідносин.*

**Ключові слова:** податкові правовідносини, сутність податкових правовідносин, особливості податкових правовідносин.